



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL  
ECUADOR**

**SEDE IBARRA**

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

**MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL**

**Tema: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato.  
Estudio realizado en el *Colegio Técnico Manuel Segundo Ormaza  
Briones*, del cantón Azogues provincia del *Cañar*, de la parroquia  
*Pindilig*, periodo lectivo 2012-2013”.**

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

**AUTOR:** Freire Suarez, Carmen Gregoria.

**DIRECTORA:** Andrade Vargas, Lucy Deyanira, Mg

**CENTRO UNIVERSITARIO AZOGUES**

**2014**

## APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Andrade Vargas, Lucy Deyanira

### DOCENTE DE LA TITULACIÓN

#### De mi consideración:

Que el presente trabajo, denominado: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el *Colegio Técnico Manuel Segundo Ormaza Briones*, del cantón Azogues provincia del *Cañar*, de la parroquia *Pindilig*, periodo lectivo 2012-2013” realizado por el profesional en formación: Freire Suárez Carmen Gregoria; 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, febrero de 2014

f.....

Andrade Vargas, Lucy Deyanira, Mgs.

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Freire Suárez Carmen Gregoria declaro ser autor (a) de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f.....

Autor: Freire Suárez, Carmen Gregoria

Cédula: 0301063269

## **DEDICATORIA**

Este trabajo investigativo le dedico de manera muy especial a mi esposo y a mis tres hijos: Estefanía, Andrés y José; quienes me brindaron su paciencia, amor, tolerancia y sobre todo apoyo incondicional, en los momentos más difíciles estaban siempre conmigo entusiasmándome, ayudándome y dándome su cariño que Dios les pague por comprenderme, incentivar me y quitarles mi tiempo que les correspondía para estar con ellos. Nunca los voy a defraudar por que los llevo en mi corazón.

**Carmita**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco infinitamente en primer lugar a la Sra. Rectora del Colegio Manuel Segundo Ormaza Briones por haberme permitido realizar la investigación y aplicación de los cuestionarios a los docentes de su establecimiento, brindándome todo su apoyo, tiempo y colaboración; de la misma manera a todos los nueve docentes que en forma muy coagente y voluntaria accedieron a llenar los cuestionarios. Del mismo modo agradezco al Rector de mi institución donde laboro, por haberme dado los permisos correspondientes cuando yo le solicitaba y de manera muy especial agradezco incomparablemente a la Universidad Técnica Particular de Loja por darme la oportunidad de seguirme capacitando ya que hoy en día es indispensable irse innovando, porque vivimos en una sociedad cambiante, donde la educación debe estar acorde a esta generación, sobre todo a la juventud que necesita ser formada, orientada de acuerdo a este mundo globalizado y cambiante. De la misma forma agradezco a la Magister Lucy Andrade Vargas por su paciencia, dedicación y amor para irme corrigiendo, aconsejando para que presente un buen trabajo investigativo.

A alguien que nunca me dejó sola le agradezco por darme salud, vida, sabiduría como es Dios y la Virgen que siempre me han acompañado y me siguen acompañando en el caminar de mi existencia.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
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
ÍNDICE DE TABLAS	ix
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO	6
1.1. Necesidades de formación	7
1.1.1. Concepto	7
1.1.2. Tipos de necesidades formativas	7
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas	8
1.1.4. Necesidades formativas del docente	9
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D´ Hainaut, de Cox y deductivo)	10
1.2. Análisis de las necesidades de formación	13
1.2.1. Análisis organizacional	13
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección	13
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	15
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	16
1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos)	16
1.2.1.5. El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)	19
1.2.1.6. Reformas Educativas (LOEI- Reglamento a la LOEI- Plan decenal)	20
1.2.2 Análisis de la persona	22
1.2.2.1. Formación Profesional	22
1.2.2.1.1. Formación inicial	23
1.2.2.1.2. Formación profesional docente	25

1.2.2.1.3 Formación técnica	25
1.2.2.2..Formación continua	26
1.2.2.3. La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje	27
1.2.2.4. Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	28
1.2.2.5. Características de un buen docente	29
1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza	29
1.2.2.7. La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo	30
1.2.3. Análisis de la tarea educativa	31
1.2.3.1.. La función del gestor educativo	31
1.2.3.2. La función del docente	32
1.2.3.3. La función del entorno familiar	33
1.2.3.4. La función del estudiante	34
1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender	35
1.3. Cursos de formación	36
1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente	36
1.3.2 Ventajas e inconvenientes	37
1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	38
1.3.4 Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia	39
1.3.5 El plan del buen vivir2014 – 2017 y la formación del profesional de la docencia	39
<b>CAPITULO 2: METODOLOGÍA</b>	<b>41</b>
2.1. Contexto	42
2.2. Participantes	43
2.3. Diseño y métodos de investigación	47
2.3.1. Diseño de la investigación	47
2.3.2. Métodos de investigación	48
2.4. Técnicas e instrumentos de investigación	49
2.4.1. Técnicas de investigación	49
2.4.2. Instrumentos de investigación	50
2.5. Recursos	50
2.5.1. Talento Humano	51

2.5.2. Materiales	51
2.5.3. Económicos	51
2.6. Procedimiento	52
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	53
3.1 Necesidades formativas	54
3.2 Análisis de la formación	60
3.2.1 La persona en el contexto formativo	60
3.2.2 La organización y la formación	65
3.2.3 La tarea educativa	67
3.3 Los cursos de formación	74
CAPITULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/ CAPACITACIÓN DOCENTE	78
4.1 Tema	79
4.2 Modalidad de estudios	79
4.3 Objetivos	79
4.4 Dirigido a:	79
4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios	79
4.4.2 Requisitos técnicos	79
4.5 Breve descripción del curso	79
4.5.1 Contenidos del curso	80
4.5.2 Descripción del currículum vitae del tutor que dictará el curso	88
4.5.3 Metodología	88
4.5.4 Evaluación	89
4.6 Duración del curso	89
4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse	89
4.8 Costos del curso	93
4.9 Certificación	93
4.10 Bibliografía	94
CONCLUSIONES	95
RECOMENDACIONES	97
BIBLIOGRAFIA	98
ANEXOS	102



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>N° DE TABLAS</b>	<b>TÍTULOS DE TABLAS</b>	<b>Pág.</b>
Tabla N° 1	Tipo de Institución.....	43
Tabla N° 2	Tipo de Bachillerato que ofrece ciencias.....	44
Tabla N° 3	Género.....	44
Tabla N° 4	Estado Civil.....	45
Tabla N° 5	Edad.....	45
Tabla N° 6	Relación laboral.....	46
Tabla N° 7	Tiempo de dedicación.....	46
Tabla N° 8	Nivel de Formación Académica.....	47
Tabla N° 9	Titulación.....	54
Tabla N° 10	Resulta atractivo seguir un programa de cuarto nivel.....	54
Tabla N° 11	En qué nivel le gustaría formarse.....	55
Tabla N° 12	Es importante para Ud. Capacitarse.....	55
Tabla N° 13	Modalidad de Capacitación.....	56
Tabla N° 14	Referencia en horarios.....	56
Tabla N° 15	Obstáculos para no capacitarse.....	57
Tabla N° 16	Motivos por los que Ud. asiste a los cursos.....	58
Tabla N° 17	Temáticas en la que le gustaría capacitarse.....	59
Tabla N° 18	Motivos por los que se imparten los cursos .....	60
Tabla N° 19	Aspectos importantes para considerar el curso.....	60
Tabla N° 20	La Persona en el Contexto Formativo.....	61
Tabla N° 21	Respecto a la institución educativa, propiciando cursos.....	63
Tabla N° 22	Directivos que fomentan la formación de sus docentes.....	64
Tabla N° 23	Los cursos según las áreas de conocimiento.....	64
Tabla N° 24	Organización y formación.....	65
Tabla N° 25	Materia de relación con la formación profesional.....	67
Tabla N° 26	Años que los docentes imparten las asignaturas.....	68
Tabla N° 27	Tarea Educativa.....	69
Tabla N° 28	Número de cursos que asiste en los dos últimos años.....	74
Tabla N° 29	Totalización de las horas de los cursos.....	75
Tabla N° 30	Hace que tiempo realizó el último curso.....	75
Tabla N° 31	Quién auspicio sus últimos cursos.....	76
Tabla N° 32	Media aritmética.....	76

## **RESUMEN**

Se investigó sobre las necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el colegio Manuel Segundo Ormaza Briones del cantón Azogues de la provincia del Cañar, de la parroquia Pindilig periodo lectivo 2012-2013, que es el objetivo general. Se buscó las necesidades de formación que tenían los docentes en el nivel de bachillerato técnico, es una institución fiscal con una población de nueve docentes donde se les aplicó un cuestionario que fue llenado en forma muy colaboradora y voluntaria.

El tipo de investigación es descriptivo-explorativo donde se realiza una exploración inicial como es la observación y luego a través de un cuestionario aplicado a los docentes investigados se obtienen datos relevantes para el estudio. Es descriptivo pues se hace una descripción de los datos recolectados que son producto de la aplicación del cuestionario este instrumento fue dado por la UTP.

Procesada la información se llegó a la conclusión que la necesidad prioritaria que tienen los docentes de este plantel es el curso de formación en métodos y recursos didácticos para el proceso de enseñanza- aprendizaje.

## **PALABRAS CLAVES**

Formación, necesidades, docentes, bachillerato, investigación, cuestionario, curso, plantel.

## **ABSTRACT**

The research topic is called training needs of high school teachers. Study conducted at school Ormaza Manuel Segundo Briones Azogues canton in the province of Cañar, parish Pindilig period 2012-2013, which is the overall objective. We sought training needs were teachers in the technical high school level, is a fiscal institution with a population of nine teachers where they were given a questionnaire that was filled in a very collaborative and voluntary. The research is descriptive-explorative where it performs an initial scan as the observation and then through a questionnaire applied to teachers investigated relevant data are obtained for the study. It is descriptive because it makes a description of the collected data that result from the application of this instrument questionnaire was given UTP.

Processed information is concluded that the priority need to have teachers of this school is the training course on teaching methods and resources for the teaching-learning process.

### **KEY WORDS**

Training, needs, teachers, bachillerato, investigation, questionnaire, course, stablishment.

## INTRODUCCIÓN

La investigación pretende descubrir las necesidades de capacitación y formación continua que tienen los docentes del Colegio Manuel Segundo Ormaza Briones, ubicado en la Parroquia Rural de Pindilig del Cantón Azogues de la Provincia del Cañar en el año lectivo 2012-2013.

Las carencias constituyen un punto de partida para identificar situaciones insatisfactorias entre una situación real y una situación deseada. Las necesidades de formación es importante su estudio porque permite el conocimiento de aspectos relevantes en el desempeño profesional. (Jaramillo, 2012). Conocedores que en la actualidad todas las personas estamos sujetas a innovarnos y capacitarnos para un Buen Vivir.

En la primera parte está la introducción, marco teórico que incluye las necesidades de formación, en el segundo apartado está la metodología empleada en el trabajo de investigación, en el tercer capítulo, está el diagnóstico, análisis y discusión de resultados donde contienen la interpretación de las tablas estadísticas tanto cualitativa como cuantitativamente, en el cuarto fragmento se encuentra el curso de formación y capacitación docente se elaboran las conclusiones y recomendaciones con el objetivo de que sean tomadas en cuenta por los directivos y educadores con el fin de lograr la calidad educativa, en la quinta parte está las referencias bibliográficas y por último los anexos donde van incluido los oficios, fotos y cuestionario.

La formación permanente del profesor es un sistema específico dirigido al perfeccionamiento profesional en su tarea de docente, con el fin de que sea capaz de asumir los cambios científicos y sociales. El papel del alumno y el profesor es que sean activos e interactivos a partir de la realidad de su contexto, una formación continua para que todos los docentes puedan aplicar cambios curriculares y las orientaciones pedagógicas y didácticas derivadas de la aplicación y desarrollo de la presente ley.

Un elemento nuclear de los procesos educativos es la formación del docente ecuatoriano, en todos sus niveles y en la que se está invirtiendo un capital significativo a fin de lograr mejoras educativas.

A través del Ministerio de Educación se propone estándares de calidad, entre el desempeño del directivo y de los docentes el propósito es fomentar un liderazgo pedagógico que permita alcanzar aprendizajes significativos para un buen desempeño profesional, la gestión pedagógica es una de las dimensiones propuesta para su

desarrollo y se constituye en el eje en donde se enmarca el presente trabajo de investigación. (Jaramillo, 2012)

Es necesario realizar un análisis de sus resultados con la finalidad de conocer de cerca la problemática y en base a las necesidades detectadas, diseñar estrategias de formación que atiendan a los requerimientos de los docentes investigados. (Jaramillo, 2012). El cuestionario aplicado en este proceso investigativo está en identificar cuáles son las reales necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas, los resultados que se logren constituirán en indicadores de gestión de formación profesional para formular ajustes y nuevas ofertas académicas.

Bajo el tema “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato”, interviene directamente en una realidad circundante de una institución educativa, siendo el propósito fundamental, detectar las necesidades de formación y plantear una propuesta efectiva que en alguna medida mejore la situación actual del plantel, respecto de las necesidades formativas sentidas por sus docentes.

A continuación enumero algunas necesidades de los docentes investigados como son: Métodos y recursos didácticos para el proceso de enseñanza-aprendizaje, Conocimientos pedagógicos, Psicología de la adolescencia, problemas de conducta, innovaciones educativas, capacitación en temas acordes a sus necesidades etc.

Las dificultades eran en cuanto al transporte, debido a que no hay unidades que presten servicio a cada instante, si no en un horario específico, por lo que tuve que alquilar un carro para acudir a la institución educativa para realizar la investigación respectiva. La ventaja era que la señora Rectora me brindó toda su colaboración y tiempo para que los docentes puedan llenar los cuestionarios con buena voluntad y pude observar que fueron honestos y sinceros para contestar las diferentes preguntas, de acuerdo a sus propias necesidades y requerimientos que tenían los docentes de esta institución.

El objetivo de cualesquier análisis de las necesidades es determinar los programas de capacitación o formación necesarios para resolver los déficit de desempeño, tanto actuales como los que se prevé existan en el futuro en función de los posibles cambios que experimenta la educación.

Los objetivos que se proponen en este estudio son:

.Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato, es indispensable relacionar la teoría con la práctica.

.Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, a través de la aplicación del cuestionario se pudo analizar, diagnosticar y evaluar las verdaderas necesidades que tienen los docentes de este plantel.

.Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada, en base del análisis del cuestionario se pudo identificar las necesidades que tienen los docentes y realizar el debido proyecto del curso de formación para que estén capacitados.

Estos objetivos fueron conseguidos primeramente analizando los cuestionarios contestados por los docentes, luego dándoles a conocer a su respectiva autoridad de la institución en forma general las necesidades y aspiraciones que tienen los docentes, tomando en cuenta la realidad y el contexto donde se ubica el plantel, donde a veces es difícil conectarse con el internet por la zona climática en donde se ubica la institución y la lejanía de la ciudad se hace difícil saber sobre los cursos de capacitación, es por eso que se dialogó con la Señora Rectora para que auspicie algunos cursos de capacitación conjuntamente con el supervisor de la zona y el distrito.

El curso de formación es sobre métodos y recursos didácticos, la educación del siglo XXI nos insita a que los docentes estemos preparados para afrontar los retos que demanda la educación de este siglo, es por ello que se ha preparado este tema de capacitación que contiene el desarrollo metodológico que deben poner en práctica los docentes a fin de mejorar la calidad de educación. Hago un llamado a todos los involucrados en el proceso educativo para que tomen en cuenta el siguiente trabajo investigativo, ya que es importante conocer y poner en práctica los métodos y recursos didácticos con el objetivo de mejorar la comprensión y rendimiento de los educandos.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

## **1.1. Necesidades de formación**

Las necesidades de formación docente se constituyen en la carencia del desarrollo profesional del profesorado que varía en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particulares, individuales. (Tirado, 1994). Todos los docentes tienen desfases para vincular la teoría con la práctica por que el ser humano es un ente de cambio e innovación. El estudio de las necesidades de formación docente nos orienta en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional, en lo que el profesorado presenta insuficiencias o considera relevante para acometer su labor diaria y por tanto ha de constituir el centro de atención en los programas de formación docente.

### **1.1.1. Concepto.**

Es un proceso dinámico y permanente ligado estrechamente a la práctica en el aula y de una alta pertinencia social en tanto que es el desempeño en el aula, en su intervención profesional en un contexto específico donde el docente adquiere y consolida conocimientos y habilidades especializadas. (Imberròn, 2000). En la práctica docente el profesor se encuentra con otra realidad a la que fue formado, donde debe adaptarse y acomodar el currículo de acuerdo a la realidad de la institución y de sus educandos.

Es la existencia de un desajuste entre dos situaciones una de ellas actual y la otra potencial, futura o deseable. Una necesidad entendida como exigencia, como preferencia o como compromiso es antes o después, interpretada también como desajuste o discrepancia, es el resultado inmediato de una situación problemática, es decir como un estado de insatisfacción derivados de las condiciones en que se produce una determinada acción docente, que requiere de algún tipo de acción de resolución o mejora.

En lo educativo la necesidad es el conjunto de creencias, deficiencias y deseos que los profesores perciben en el desarrollo de su ejercicio docente, no es otra cosa que un desfase o diferencias entre las destrezas, conocimientos y actitudes que se deberán tener para mejorar la calidad del servicio y cumplir con los objetivos y políticas de la institución.

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

Según la clasificación de (Bradshau, hace 42 años). Sobre el diagnóstico de necesidades formativas son:



*-Necesidades Normativas.-* En educación los programas oficiales mínimos obligados, son el reflejo principal de esos niveles de maduración, conocimiento, experiencia que se plantean como necesarios para todos los estudiantes de una determinada edad.

*-Necesidad Sentida.* - El manejo social y cultural de los deseos es tan fuerte que con frecuencia los sujetos dirán, desear solo aquello que creen poder lograr o bien aquello que entienden que está bien. Es mejor hacer lo que le interesa al estudiante, para que responda a sus deseos y al nivel de vida y de medios disponibles en el sistema educativo.

*-Las Necesidades Sociales del Medio Ambiente donde se encuentra el Plantel.-* La institución ha de constituirse en un recurso social más del entorno y en tal sentido es fuente de iniciativas del desarrollo social y cultural para ese entorno y se ofrece a él como un dispositivo más que puede ser utilizado con ese propósito.

Las necesidades de formación discrepan entre el ser y podrían ser, éstas necesidades son imperiosas que deben ser tomadas en cuenta por parte de los docentes como es en el contexto, cultura de los alumnos es decir su medio ambiente.

Otra clasificación de (Bradshau, hace 42 años). Distingue varios tipos de Necesidades Formativas:

- 1.-Necesidad Normativa: Es la carencia que un sujeto o grupo padece
- 2.-Necesidad Sentida: Es la respuesta a la pregunta ¿Qué necesitas?
- 3.-Necesidad Expresada o Demandada: Es la expresión comercial, objetiva de la necesidad
- 4.-Necesidad Comparativa: Basada en la justicia distributiva
- 5.-Necesidad Prospectiva: Aquella que con toda probabilidad se presentará en el futuro.

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

La finalidad es propiciar conocimientos sobre una situación que afecta a una persona o a un grupo en relación con un nivel deseable formativo y de acción, el estado formativo constituye un elemento intrínseco o esencial en el proceso de evaluación de necesidades formativas que vienen impregnadas siempre de aspectos ideológicos y éticos, la función formativa se identifica en gran medida con la función de regulación es un elemento de retroalimentación, requiere su aplicación en las fases intermedias de la implementación con el objeto de facilitar la reorientación del proceso.

La evaluación de necesidades formativas sirve para localizar las deficiencias formativas y si la evaluación ofrece o no soluciones viables. (Ford, 1992). Se trata de buscar las mejores soluciones para aplicar una evaluación de acuerdo a la realidad de la institución y de sus educandos. La evaluación de necesidades formativas es una actividad orientada a facilitar la toma de decisiones.

Se supervisa el desarrollo de un proceso educativo, con el fin de propiciar información para su retroalimentación en base a la planeación. (Tyler, 2004). Es importante tomar en cuenta las carencias o necesidades que existen para alcanzar los objetivos dentro de la planeación.

Evaluar las necesidades significa tomar en cuenta las carencias que se deben considerar para diseñar los objetivos de la educación, necesidades que se identifican en el desarrollo curricular a través del estudio de tres fuentes: El alumno, los especialistas y la sociedad. (Klein, 1990). Es necesario evaluar las necesidades para identificar los problemas más relevantes y dar solución a los mismos.

Una evaluación de necesidades no deberá moldearse en concreto si no que será necesario dedicarle constante atención para asegurarse de que se identifiquen las carencias pertinentes y se incluyan en el diseño del sistema educacional. No podemos llegar a realizar una correcta evaluación de necesidades, si no conocemos la institución, el grupo social para el que trabajamos como las características y como viven los problemas, ya sean profesionales o receptores de la intervención socioeducativa.

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

“La importancia de entender la formación docente como un proceso educativo permanente dirigido a la mejora profesional, sustentado en las necesidades de los docentes y en el que la participación y la reflexión sobre el desempeño resultan herramientas esenciales en el proceso de desarrollo profesional” (Sánchez, 2001, p.8). Como se refiere este autor antes mencionado, se debe conocer primero las necesidades actuales de los docentes y a partir de esto su formación y capacitación educativa.

Es necesario conocer las carencias y demandas de los futuros docentes en su formación, con vistas a prepararlos para afrontar la realidad de la enseñanza y mejorar su bienestar profesional. Se vinculan a situaciones prácticas del docente y la innovación tanto en el ámbito individual como en el grupal y el institucional, es un proceso que conduce a un mayor y mejor conocimiento acerca de los requerimientos formativos que una persona o un colectivo predeterminado presenta en relación con el desarrollo

adecuado de su actividad profesional que implica un sistema de valores sobre el que se construye otro estado deseable o ideal

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

Las dimensiones de las necesidades de formación y aplicación de cada uno de ellos que tiene en el diseño metodológico utilizado para la detención de las necesidades formativas nos permiten construir modelos que integren dichas áreas, antes de empezar un proceso de investigación.

*-Modelo de (Rosett, 2000).*

*Su modelo gira en torno al análisis de necesidades de formación y toma como eje central al conjunto de elementos del segundo punto para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado. Tiene en cuenta cuatro elementos fundamentales:*

- Situaciones desencadenantes, “De donde partimos” y “Hacia dónde vamos”
- Tipos de información que buscamos, óptimos, reales, sentimientos, causas y soluciones
- Fuentes de información
- Herramientas para la obtención de datos.

*-Modelo de R.A (Kaufman, 1987)*

Desarrolla en torno a la planificación de las organizaciones un complejo proceso de ocho pasos en el que ocupa un lugar importante la evaluación de las necesidades.

Al referirse a la determinación de necesidades elabora un modelo en el que aparecen los siguientes elementos:

- Participantes en la planificación, ejecutores receptores, sociedad
- Discrepancia entre “Lo que es” y “Lo que debería ser” en torno a entradas, procesos, productos, salidas y resultados finales
- Priorización de necesidades.

Las etapas que señala para efectuar una evaluación de necesidades son las siguientes:

- Tomar la decisión de planificar
- Identificar los síntomas del problema
- Determinar el campo de la planificación

- Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación
- Determinar las condiciones existentes en términos de ejecución mensurables
- Determinar las condiciones que se requieren en términos de ejecución mensurables
- Codificar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación
- Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se van a aplicar determinada acción
- Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante.

*Modelo de (F.M. COX, 1987)*

Elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios que abarca los siguientes aspectos:

- La institución
- El profesional contratado para resolver el problema
- Los problemas como se presentan para el profesional y los implicados
- Contexto social del problema
- Características de las personas implicadas en el problema
- Formulación y priorización de metas
- Estrategias a utilizar
- Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias
- Evaluación
- Modificación, finalización o transferencia de la acción.

*-Modelo (D Hainaut, 1979)*

Establece cinco dimensiones de las necesidades formativas:

-Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas, los primeros son de índole individual mientras que los segundos afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia

-Necesidades particulares frente a necesidades colectivas, las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a los grupos

-Necesidades conscientes frente a las necesidades inconscientes, una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o por el contrario está puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión

-Necesidades actuales frente a necesidades potenciales, la vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro. Puede haber necesidades cuya existencia se espera para una situación o en un momento distinto de los actuales

-Necesidades según el sector en que se manifiestan, establecen seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: Privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio.

La clasificación de (D Hainaut, 1979) es multidimensional de forma que una determinada necesidad puede ser catalogada simultáneamente en función de cada una de las dimensiones.

*-Modelo (Deductivo, 1979)*

El análisis de necesidades debe llevarse a cabo en forma periódica, la clave para el éxito educacional reside en la gente, el autor considera a los sistemas como “La suma total de elementos que trabajan en forma independiente y conjunta para lograr resultados basados en necesidades, si una institución tiene propósitos y organización puede ser un sistema, aquí las necesidades son identificadas, los problemas son relacionados, los requerimientos para la solución de problemas son analizados, las soluciones son elegidas entre las alternativas, los medios y los métodos son obtenidos, los resultados son evaluados, ya sea en todos luego en las partes del sistema. La eficiencia del empleo de este enfoque depende de dos factores:

- 1.-La validez de los datos que son utilizados para identificar y resolver el problema educacional
- 2.-La objetividad del personal que utiliza y sus técnicas de planeación.

Los modelos deductivos empiezan por una lista predeterminada de objetivos. Estos objetivos son derivados de valores y de los datos empíricos acerca de “lo que es” y lo que “debería ser”, de estas listas se derivarían las metas educacionales y se recogerían datos para tratar de establecer en qué medida y sobre que se dan estas discrepancias.

De los modelos presentados se escoge el modelo de Kaufman de marcha deductiva se toma como modelo para realizar este trabajo investigativo el mismo que permite aplicar los principios generales a la población investigada, donde interviene como participante en la planificación: Lcda. Carmen Freire S, la que realiza la investigación aplicando las encuestas con su debido análisis cuantitativo y cualitativamente, los destinatarios fueron los nueve docentes que trabajan en el bachillerato del Colegio Manuel Segundo Ormaza Briones de la Parroquia Pindilig. Según este modelo manifiesta que siempre que exista discrepancia entre lo que es y lo que debería ser en torno a: Los resultados finales de la investigación la misma que se dará a conocer a los directivos para la ejecución de charlas, talleres de capacitación. Se priorizaran las necesidades formativas de los docentes para su correspondiente planificación de la capacitación respectiva.

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

Se constituye en uno de los principales componentes del estudio.

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

Este tipo de análisis responderá al funcionamiento de la organización y las dificultades en las que se incurriría al no existir una buena planificación. Requiere un estudio de los componentes de la organización y que inciden en el docente para su desenvolvimiento profesional lo que incluye aspectos como: Las metas organizacionales, recursos de la organización, clima de transferencia, reservas internas y externas presentes en el ambiente.

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

La educación necesita de cambios con el propósito de mejorar su eficiencia, se requiere de una buena enseñanza, necesita innovarse con nuevas tendencias, corrientes pedagógicas y con la tecnología que dirige al cambio urgente. Las innovaciones van desde los roles administrativos, docentes, la concepción del servicio, hasta la estructura organizacional, la educación es la razón del presente y el motor del futuro de la sociedad. Es necesario hacer una reinversión en el aspecto educativo. (Torres, Juan 2012.p.81). La escasa inversión en este sector sigue siendo otro de los pecados capitales, ya que siempre ha estado sujeta a las propuestas de los gobiernos de turno.

Es tarea de la educación actual proporcionar una orientación en cuanto a los valores dentro de una sociedad que está cambiando a ritmos acelerados, la educación tiene como objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el progreso espiritual,

moral, social, cultural y económico así como inculcar un profundo respeto por los derechos humanos y las libertades.

Con una educación de equidad y justicia social que brinde igualdad de oportunidades para todos los sectores de la sociedad, la clave del éxito en la educación radica en las personas, la educación es la fuerza del futuro porque ella constituye uno de los instrumentos más poderosos para realizar el cambio.

Hoy en día la educación requiere de profesores comprometidos con la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de proyectos educativos institucionales que propendan al desarrollo integral de las personas tanto de los educandos como de los educadores.

La educación tiene como finalidad el desarrollo personal del hombre su meta es el aprendizaje de conocimientos generales, valores y habilidades que trata de integrar al individuo y su cultura, el propósito de la educación es transmitir la herencia cultural, la función principal de la educación es formar sujetos activos, creativos capaces de defender sus propios puntos de vista y respetuosos de las decisiones colectivas y los sistemas democráticos. Hoy en día la educación busca desarrollar en los educandos sus destrezas, habilidades y competencias para así integrarse en esta sociedad cambiante.

Aprender a aprender es el objetivo primordial de la educación, donde debe existir comunicación y diálogo, con la educación se logra promover la formación integral, armónica y permanente del hombre con orientación humanística, democrática, racional, crítica y creadora abierta a todas las corrientes del pensamiento universal, una educación basada en el aprendizaje cuyo centro es el estudiante. El aprendizaje debe ser acorde a la realidad de los educandos es decir un interaprendizaje de calidad, por lo tanto la educación ecuatoriana debe apuntar a formar a las personas para que sirvan a la sociedad. (Torres, Juan 2012). Para construir una educación con pasos firmes y de calidad para un Buen Vivir.

Es necesario emprender políticas articuladas entre organismos y sectores del estado que atiendan en forma simultánea los diversos pero convergentes aspectos que redundan en la elevación de la calidad de educación. (Birgin, 2000). El Estado debe velar por la transformación de la educación para que se dé un mejor desarrollo del país., ya que la juventud es el futuro y con una educación de calidad saldremos del subdesarrollo.

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

Las metas organizacionales a mediano plazo se ven en las metas generales y a corto plazo se realiza en menos periodos, no solo debemos tener metas si no un plan de acción detallado para conseguirlas.

#### **1.- Corto plazo**

El corto plazo se establece por lo general fijando el plazo de un año, se centra principalmente en el análisis cuantitativo con características determinadas y de unas necesidades u objetivos a cumplir de forma inmediata, también son llamados objetivos individuales así que para que las metas a corto plazo puedan contribuir al logro de objetivos a plazos intermedios y largos es necesario establecer un plan para cumplir con cada objetivo y para combinarlos dentro de un plan maestro que deberá ser revisado en términos de lógica, consistencia y practicabilidad.

Buscan proporcionar al hombre los elementos esenciales para el ejercicio de un puesto, preparándole adecuadamente. (Chiavaneto, 2007). A medida que se prepara la persona para desempeñar un puesto de trabajo va logrando sus objetivos a corto plazo que es la realización profesional.

#### **2.-Mediano plazo**

No sobrepasa a los cinco años permite profundizar más en los aspectos cualitativos se debe tomar en cuenta la formación, promoción y motivación de los recursos humanos que permita la reconversión del personal actual en función de los perfiles necesarios y modelos más flexibles de estructuras organizativas. Período convencional generalmente aceptado de dos a seis años en el que se define un conjunto coherente de metas a alcanzar y de políticas de desarrollo a seguir vinculados a los objetivos del plan a largo plazo.

#### **3.-Largo plazo**

Trata de modificaciones en el entorno y que posibilite prever, introducir medidas acerca de las necesidades futuras en los procesos de producción a fin de establecer los sistemas que permitan definir la estructura ocupacional de futuro que responde a las exigencias de competencias del sector y los perfiles profesionales es de cinco o más años, el tiempo depende de las metas dependerá de la posibilidades y oportunidades que tenga o pueda tener para el futuro.



Los objetivos de largo plazo son importantes para desarrollar una perspectiva de la filosofía de la capacitación. (Chiavenato, 2007). La capacitación debe estar ligada a las necesidades de una institución y de acuerdo a su cultura organizacional.

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

Los recursos de una institución educativa son los medios indispensables para que triunfe como son: Los recursos humanos, reglamento interno, autoridades, planificación de actividades, presupuesto, plan estratégico, medios tecnológicos, FODA, etc. (Jara, 2013). Es necesario tomar en cuenta todos los recursos con los que cuenta una institución educativa.

### **Objetivo del centro de recursos educativos**

El centro de recursos educativos se encarga de tramitar y proveer de recursos necesarios para el desarrollo en el proceso de aprendizaje, en nuestra actividad académica ayuda a nuestra dependencia y bienestar institucional. El docente dentro de su práctica educativa requiere del uso de las nuevas tecnologías y de las posibilidades que le brindan para incorporarlas en su práctica educativa de una manera innovadora; entre los posibles apoyos están los recursos educativos abiertos que ofrecen una gran variedad de elementos para que los alumnos y los maestros logren los objetivos de aprendizaje.

El hacer uso de estos instrumentos permite al alumno comprender con gran objetividad el tema con el apoyo de recursos multimedia. Los objetivos indican la orientación que la institución busca seguir y establecen lineamientos para las actividades de la institución a través de una planificación. (Chiavenato, 2007). Es importante plantearse objetivos para el proceso de enseñanza-aprendizaje que es lo que se pretende lograr.

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

Permite una relación de influencia que se refleja en propósitos de ayuda mutua, cuando un miembro influye en la motivación o competencia del resto del grupo, es una capacidad humana que permite influir en los demás, el líder es aquella persona que conduce a otras en libertad, quien consigue la libre adhesión de otros en sus motivaciones y en su comportamiento.

Una función básica del líder educativo es desarrollar equipos de trabajo para incrementar la motivación y lograr con éxito la misión de la institución. (Munch, 2010). Se debe trabajar formando equipos pero los líderes deben saberlos motivar e incentivar para que desarrollen mejor su labor.

El líder educativo está dispuesto a poner sus propias cualidades al servicio de los demás, aplicando su propia ejemplaridad desde su propio modo de ser y obrar es capaz de transformar la realidad en sus relaciones con los demás gracias a la confianza tanto técnica, afectiva y ética.

La integridad u honestidad es absolutamente esencial en el liderazgo, es una persona con principios, veraz y ética que actúa con justicia en lo que dice y lo que practica, una persona con valores y virtudes, el líder es justo cuando juzga con equidad, veracidad y transparencia y esta justicia se manifiesta en la integridad del que se muestra en todo momento.

Los administradores de los centros educativos tienen la responsabilidad de ser líderes y entre las múltiples funciones le corresponde tomar decisiones. (Álvarez, 2013). Los directivos deben saber tomar decisiones acorde a la realidad de su plantel y a sus necesidades. El liderazgo educativo busca la mejora en las prácticas docentes para ejercer resultados centrados en el aprendizaje del estudiante, redefiniendo sus responsabilidades con atribuciones adquiridas, con competencias necesarias para desarrollar un liderazgo eficaz y hacer del mismo una profesión atractiva.

El liderazgo se desarrolla en el contexto de una visión de la institución como una organización donde es importante la estructura y lo explícito, los significados, interpretaciones, creencias que sus miembros desarrollen en ella. (González, 1997). Para ejercer un buen liderazgo se debe tomar en cuenta la realidad de la comunidad educativa.

Tipos de Liderazgo centrado en principios básicos que dirige toda actuación:

- Intuitivo, auténtico humanismo
- Transcultural, preparado para trabajar en organizaciones con varias culturas
- Global, en contextos multiculturales, los líderes deben desarrollar habilidades globales
- Entrenador, al directivo se lo concibe como un entrenador en lugar de un controlador
- Estratégico, conduce a la organización adecuadamente en las adversidades
- Visionario, el líder desarrolla su propia visión del centro educativo
- De liberación, el liderazgo busca la realización continua de transacciones hacia la mejora de cada miembro en sí misma
- Instructivo, denominado pedagógico o educativo
- Carismático, que tiene carisma para liderar

- Vocación, líder con vocación de servicio
- Resonante, líder que concuerde con los demás

Reconoce que la institución educativa no es perfecta, entiende el ambiente que le rodea. (Munch, 2010). Es un líder responsable, reemplaza la crítica por la acción y la ética es el ingrediente básico para el éxito individual y organizacional de una institución educativa. Líder viene de la palabra inglesa “to lead” que significa conducir, es el proceso de influir en la gente para que se una en la obtención de una meta común es el arte de movilizar a otros para que deseen luchar en pos de aspiraciones comunes.

El líder debe ser un comunicador por excelencia, las personas siguen a un dirigente entusiasta, se puede hablar de dos tipos de liderazgo: El pedagógico y el transformacional.

-El *liderazgo pedagógico* es dirigir el centro como un proyecto colectivo esto determinará que mejore la calidad tanto en los resultados globales del centro, como en la satisfacción del profesorado y las familias, los directores eficaces son líderes pedagógicos ponen el acento en el aprendizaje de los alumnos, fijan en los objetivos y son optimistas en cuanto a la capacidad de los alumnos y profesores, son activos, responsables de la enseñanza de los alumnos y observan a los docentes debe conocer los recursos instruccionales que los profesores necesitan, evaluar y reforzar las estrategias instruccionales utilizadas por los docentes y señalan las que son apropiadas y efectivas.

-*Liderazgo transformacional* es la tendencia de transferir la gestión y administración a los centros, por medio de una descentralización de funciones es un liderazgo compartido por el conjunto del profesorado. El líder deja de ser la cabeza para redefinirse como dinamizador de las relaciones interpersonales del centro con una función de agente de cambio y de recursos se toma las decisiones en forma compartida.

Tiene un alto grado de interés por los resultados unido a un gran interés por la gente, los problemas y desacuerdos se estudian y se solucionan de manera abierta. (Munch, 2010). Existe una comprensión total de todos los miembros de la institución educativa.

### **Estilos de liderazgo educativo**

-Liderazgo Instrucciona centrado en apoyar a los profesores, requieren de fuerte preparación pedagógica

-Liderazgo Transformacional centrado en convertir a sus profesores en líderes de la actividad educativa.

El estilo de liderazgo más adecuado es el situacional depende de una gran variedad de factores como el tipo y tamaño de la institución educativa, la etapa de crecimiento, la cultura y el clima organizacional, las funciones, madurez del grupo y la experiencia del líder. (Munch, 2010). Todo líder debe tomar en cuenta todos los aspectos que están inmersos dentro de la institución y su contexto.

### **Características**

- 1.-Define la misión y establece metas
- 2.-Gestiona y articula el currículo
- 3.-Promueve el clima de aprendizaje académico
- 4.-Desarrolla un ambiente de apoyo al trabajo

El liderazgo educativo supone romper con el esquema de las verdades, para ello se pondría a los estudiantes en situación de tener que enfrentarse con posiciones filosóficas antagónicas y con las repercusiones que se derivan de sus propias creencias y comportamientos., un buen líder debe tener virtudes y valores, o poder de persuasión que inspire confianza y respeto. Debe tener criterio, conocimientos y habilidades suficientes para aplicar el estilo de liderazgo más adecuado a las necesidades de la institución. (Munch, 2010). Un buen líder sabe escuchar y respetar el criterio de los demás, entiende que el ambiente que le rodea al plantel es abierto.

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

Artículo 6 Decreto Ejecutivo No 1786 señala que el bachillerato en el sistema educativo ecuatoriano está actualmente dividido en tres tipos: Bachillerato en Ciencias, Bachillerato Técnico y en Artes.

-El Bachillerato General Unificado el Ministerio de Educación como un ente rector de la educación en el Ecuador, está liderando procesos de innovación y actualización del sistema educativo para que éste responda a los intereses y necesidades de la sociedad ecuatoriana, en consecuencia viene impulsando las siguientes acciones: Compensar las desigualdades en equidad y calidad, lo que implica ampliar la cobertura, garantizar la calidad educativa y definir una nueva regulación, monitorear una buena gestión educativa que asegure que en el proceso se garantice la necesaria atención a la diversidad del alumnado de modo que se evite la deserción por motivos de origen socioeconómico o cultural.

El proyecto Nuevo Bachillerato Ecuatoriano pretende acabar con el exceso de especializaciones, con la carencia de mínimos básicos de conocimientos que impedían a los estudiantes cambiarse de colegio; pues propone un currículo nacional con mínimos comunes que permitirá a los estudiantes estar en condición de dedicarse al trabajo productivo o continuar sus estudios. En tal virtud se plantea la construcción de un Bachillerato General Unificado que tiene como elemento central una serie de asignaturas generales para todos los estudiantes del país y algunos elementos específicos del bachillerato en ciencias.

El nuevo Bachillerato Ecuatoriano tiene como finalidad la formación de jóvenes poseedores de valores humanos inspirados en el Buen Vivir, los objetivos generales del Bachillerato General Unificado se los ha formulado en cuatro grandes dominios de aprendizaje: Son los siguientes:

-Aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, aprender a Ser.

El nuevo bachillerato tiene las siguientes características:

Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio para todos los jóvenes que estudian el bachillerato ecuatoriano, también constan de asignaturas de optativa que permiten por un lado contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales y por otro lado es la manera de escoger una de las modalidades del bachillerato.

La presente propuesta curricular plantea un tipo de bachillerato general que ofrece a todos los y las estudiantes una formación integral, mejorando la calidad educativa del sistema y de los aprendizajes de los estudiantes.

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

Antecedentes: A partir del año 2006 con proyección al 2015, EL Ministerio de Educación y cultura (MEC) ha propuesto el plan decenal para mejorar el sistema de educación en el Ecuador, este plan cuenta con indicios de coherencia puesto que ha iniciado por definir las falencias del sector y poner en blanco y negro un conjunto de políticas realistas, tomando en consideración ocho aspectos y políticas relevantes, entre los que se encuentra:

- Universalización de la educación inicial
- Universalización de la educación general (1-10)
- Incremento de la población estudiantil del bachillerato
- Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos

- Mejoramiento de la infraestructura y equipamiento de las instituciones educativas
- Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación
- Revalorización de la profesión docente
- Aumento del 0,5% de la participación del PIB hasta el 2012 o hasta alcanzar al menos el 6% PIB.

“El principal objetivo por parte del Ministerio de Educación es brindar una educación de calidad, la finalidad es garantizar los derechos, la diversidad, intermulticultural en función del crecimiento en un marco conceptual.

Sexta política: Se refiere al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo. Se estimula en los docentes el espíritu de investigación e innovación, las posibilidades para la superación de los docentes son amplias, gratuitas y con salarios justos. La evaluación cumple una función medular, tanto en la formulación como en el seguimiento y ejecución de la política educativa cuyo objetivo es garantizar a los estudiantes que egresen.

Séptima política: Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida. La capacitación del magisterio para la orientación educativa a padres de familia y la sistematización del servicio como un factor que contribuye significativamente en los procesos de mejoramiento de la calidad de educación docente, por tal razón la importancia de contribuir a su desarrollo profesional, mejorar las circunstancias del trabajo y su calidad de vida es una política de estado. En la actualidad la formación inicial docente es débil y desactualizada, no existe un sistema integral y sostenido de perfeccionamiento profesional lo que ha provocado la devaluación del rol del docente y el poco reconocimiento social y económico a la profesión docente.

El objetivo general del plan es garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana.

Los Objetivos Estratégicos del Plan son:

#### **-Marco curricular**

Consolidar una reforma curricular que articule todos los niveles y modalidades del sistema educativo, acorde a la realidad socio cultural, lingüístico, tecnológico contemporánea.

#### **-Marco de talento humano**

Renovar la formación inicial del personal docente, capacitar al personal administrativo y contribuir a mejorar su calidad de vida.

#### **-Marco financiero y de gestión**

Garantizar y mejorar su financiamiento que contribuya a asegurar la gobernabilidad.

#### **-Marco de rendición de cuentas**

Promover una activa participación ciudadana que propicie la rendición de cuentas del sistema educativo.

#### **-Marco legal**

Regular las funciones y los procesos educativos del sistema nacional.

Es necesario trabajar en la articulación de iniciativas que permitan forjar un plan a largo plazo que entre otras cosas integre: sueldos y salarios justos y dignos, capacitación y formación permanente a los educadores, sistema de mejoramiento continuo en el que se desechen intereses especialmente por parte de los gremios que tanto mal han hecho a la educación.

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

Este análisis focaliza a quién debe ser formado y el tipo de formación requerido, para determinar las competencias del desempeño individual y colectivo para la mejora continua de la labor docente. Además permite obtener información real desde el lugar mismo de trabajo y la situación personal de los participantes.

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

La formación profesional de un maestro debe incluir equilibrio entre su saber, su hacer y su ser. Es decir entre su preparación científica, académica, didáctica y su formación ética, es un recurso esencial para lograr la integración a la docencia.

Una profesión es un tipo particular de trabajo especializado localizado dentro de un universo laboral. (Freidson, 1999: 119). La profesión estaría situada en el empleo u ocupación que desempeña un profesional dentro de un trabajo especializado.

El docente es uno de los actores más importantes del proceso educativo a tal grado que se considera su calidad profesional, su desempeño laboral, su compromiso con los resultados. El cambio educativo necesita en todo tiempo de calidad es decir hacer de un ser humano más humano, más sensible y más preocupado por los demás. (Braslavsky, 1999). El docente debe ser un ser humano que tiene empatía, valores y ética profesional.

El docente debe ser un permanente investigador, la formación profesional se define como toda acción diseñada para la capacitación que proporciona e incrementa los conocimientos, aptitudes y habilidades prácticas. La capacitación profesional sirve para un debido desempeño del puesto a través del nivel intelectual por medio de la educación general. (Chiavenato, 2000, octava edición). Esto se refiere que el profesional debe prepararse para desempeñar bien su trabajo.

La formación profesional que prepara a la persona para una profesión en determinado mercado de trabajo, sus objetivos es ampliar sus miras a largo plazo, busca calificar a la persona para una futura profesión le perfecciona para ejercer una especialidad les prepara para asumir funciones más complejas.

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

“Este autor manifiesta que la formación inicial del docente surge como uno de los desafíos más grandes y urgentes planteados por nuevas políticas educativas, dirigidas a la renovación con la finalidad de asumir mejor las exigencias del mundo moderno”. (Álvarez, 1999, P.10). Es importante que los docentes desde el inicio y durante toda su profesión se capaciten, se actualicen y siempre estén innovándose dentro de interaprendizaje para que estén acorde a este mundo cambiante y globalizado.

Entendemos por formación inicial aquello que se desarrolla en una institución específica de formación de profesores, en el cual el futuro docente aprende los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para enseñar. La formación de profesores es sin duda, la madre del cordero de la calidad de educación. (Concha, 2011). Un buen profesor es todo lo que se necesita para aprender.

El docente inicial debe tener los siguientes enfoques: Humanista: Propicia una educación que fomente el desarrollo y crecimiento integral del ser humano. Intercultural: Concibe las diferencias como una cualidad de comprensión y respeto recíproco entre las distintas culturas. Ambiental: Plantea el desarrollo sostenible desde la ética de la responsabilidad y solidaridad que debe existir entre los seres humanos y la naturaleza.



De Equidad e Inclusión, se basa en la igualdad esencial entre los seres humanos con una cultura de Paz y respeto a los derechos ciudadanos, trata de lograr competencias.

Los docentes se forman en instituciones con distinto origen, trayectoria y cultura académica, escuelas normales, institutos superiores no universitarios, universidades, facultades de pedagogía que pertenecen al sector privado o público. La formación docente y práctica educativa se da bajo un modelo causa-efecto, el profesor novato se encuentra con que tiene más claro lo que no quiere hacer en clase, que lo que va hacer, sin embargo durante sus primeras experiencias en la práctica los docentes se enfrentan a diversas situaciones y problemas para resolverlos acuden a sus saberes teóricos como a sus competencias prácticas, los maestros nuevos deben construir sus conocimientos de oficio esto surge de la interacción entre los saberes teóricos y la experiencia directa en el ambiente escolar con los alumnos no está por tanto separado de la teoría en un conocimiento transformado en la acción práctica.

Actualmente los currículos incluyen en mayor medida la formación práctica desde el inicio de la carrera, el conocimiento de la práctica supone conectar el conocimiento local, situacional de los profesores con las preocupaciones sociales, culturales y políticas del contexto y con el conocimiento experto proveniente de la investigación educativa que se convierte en uno de los valores emblemáticos de la sociedad y es el motor principal para alcanzar el desarrollo económico y social. (Álvarez, 2013). Con una buena educación vendrá el desarrollo integral del ser humano.

En tal virtud los futuros enseñantes serán capaces de educar a sus estudiantes para la independencia y conquista del saber durante su formación aprenden resolviendo por sí mismos los problemas, transformando la materia de estudio en medio de investigación, deben saber las necesidades de aprendizaje de los educandos e incorporar estos al currículo en la práctica educativa, se requiere de la permanente reorientación de las acciones producto de una evaluación constante de las estrategias aplicadas.

El futuro docente que haya vivido en su calidad de estudiante, los efectos de la vocación, el compromiso, la identidad, la tecnología, el desarrollo de conocimientos cada uno de estos aspectos contribuye a su éxito como docente. Los buenos profesores no son magos, no nacen sabiendo cómo enseñar y no derivan sus prácticas de la pura vocación. (Concha, 2011). No se aprende por ensayo y error, si no por un ejercicio complejo de articulación de conocimientos teóricos y prácticos.

Con la debida educación y formación el ser humano se adapta a las normas y valores sociales. (Chiavenato, 2000, octava edición). El ser humano recibe esas influencias y las asimila de acuerdo con sus inclinaciones, predisposiciones se enriquece o modifica su

conducta dentro de sus propios patrones personales, es un buen maestro cuando realiza la combinación de múltiples competencias, educa seres humanos enseña a: aprender; saber conocer (conocimientos), saber hacer (habilidades), saber ser (valores) y saber emprender, es decir el docente guía al estudiante a una formación integral.

Concluyendo, el perfil del educador que se exige hoy es el de un organizador de la interacción entre el alumno y el objeto de conocimiento; además la situación histórica contemporánea, con el propósito de que los educadores establezcan las conexiones entre el pasado, presente y futuro pero tomando en cuenta su contexto histórico, geográfico, social y cultural.

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

Prepara a la persona para una profesión, sus objetivos son amplios y mediatos, sus miras son a largo plazo. (Chiavenato, 2000, octava edición). Buscan calificar a la persona para que se desempeñe dentro de la docencia. Proporciona una formación que se necesita tener y continuar a lo largo de la vida, con el fin de que tengan los conocimientos y prácticas adecuadas para una mejor competitividad con la capacitación profesional y promoción individual, es un producto de un determinado marco social, cultural e ideológico que influye en la práctica laboral refleja una determinada realidad.

Una persona que se dedica a la profesión educativa al ser la enseñanza una práctica social, de comunicación e intercambio, el aspecto madurativo de la persona también es muy importante para el desarrollo profesional, tanto individual como colectivo.

La educación profesional forma a la persona para ejercer una especialidad dentro de una profesión. (Chiavenato, 2000, octava edición). La educación busca ampliar, desarrollar y perfeccionar al profesional para su crecimiento en determinada especialidad dentro de la institución o para que se vuelva más eficiente y productivo. Se puede fortalecer la profesión docente mediante incrementos de sueldos, una reforma de los sistemas de capacitación y mayor responsabilidad de los profesores ante la comunidad que sirve, muestra un constante movimiento hacia la profesionalización del cuerpo docente.

Los profesores tienen que familiarizarse con las tecnologías, aprender que recursos existen, donde buscarlos y a integrar esos recursos dentro de sus clases., el objetivo básico es conseguir que los alumnos logren aprendizajes significativos.

#### **1.2.2.1.3. Formación técnica.**

La educación y la formación cumplen con una función cardinal para la consecución de objetivos, tiene un sustento teórico científico de base que permita intervenciones técnicas específicas con autonomía y responsabilidad en la solución de problemas técnicos, con un conjunto de capacidades y habilidades técnicas que enmarca su desempeño con actividades específicas que llevan a cabo los alumnos cuando aprenden:

A subrayar, esquemas, realizar preguntas, deducir, inducir, comprensión y utilización o aplicación de los procedimientos. Aquellos que se caracterizan por contar con un conocimiento especializado. (Syker, 199:229). Donde no solo se debe tener un conocimiento, si no destreza técnica que se relacionen los dos. La formación técnica es realizar actividades específicas hacer grupos de aprendizaje, incorporar, modificar nuevos materiales para el entorno formativo la realización de la formación técnica a través de las tareas con la ayuda de la tecnología disponible.

Donde las personas y la tecnología se encuentran en interrelación recíproca, la formación técnica es la responsable de la eficiencia y su potencialidad para procesar las tareas, los profesores deben utilizar la tecnología para establecer contacto con profesionales de todo el mundo. La orientación técnica considera al profesor como quién domina la aplicación del proceso –producto. (Landsheere, 1979). Basado en el entrenamiento procedimental, el profesor debe poseer destrezas y competencias para dar alternativas en el seguimiento de la razón práctica.

#### **1.2.2.2. Formación continúa.**

Actualmente denominada formación profesional que tiene por objeto impulsar y extender la formación que responde a sus necesidades y contribuya al desarrollo basado en el conocimiento. El profesor asume el papel de cambio social, por lo cual es primordial su formación sea permanente conforme la sociedad que va evolucionando esto significa convertirse en un profesional que conecta con la práctica lo que investiga y que orienta eficazmente a otros para construir su propio aprendizaje en relación con el contenido de estudio:

- Conocimiento y dominio del potencial de las tecnologías
- Interacción con la comunidad educativa y social esto conlleva a la sociedad del conocimiento
- Conciencia de las necesidades formativa de la sociedad
- Capacidad de planificar el desarrollo de su carrera profesional

- De acuerdo a mi criterio el profesor debe estar al día de los descubrimientos en su campo de estudio, también debe atender las posibilidades de las Tics y las eventuales innovaciones en el proceso de enseñanza-aprendizaje, se tiene que reforzar el papel del formador atendiendo a la mejora de su status socio-profesional y las nuevas competencias que deben asumir, debe estar en constante cambio requiere que tenga conocimientos específicos con el desarrollo de diferentes competencias y capacidades, con un carácter integral es un proceso dirigido a la revisión y renovación de conocimientos, actitudes y habilidades previamente adquiridas determinado por la necesidad de actualizar los conocimientos como consecuencias de los cambios y avances de las tecnologías y de la ciencia.

Las demandas de la sociedad actual exigen permanente formación y aprendizaje por parte de los profesionales más aún aquellos que se desempeñan en el ámbito educativo la mayoría de los formadores han asumido procesos de autoformación para responder a las exigencias de los currículos de formación docente que vienen implementándose, se ha identificado la presencia de docentes con poca preparación pedagógica y deficiencias en el manejo del sustento teórico. El principal reto que se enfrenta la formación continua es acrecentar las competencias profesionales.

El desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación promueve la formación continua del docente a través de los incentivos académicos, con el objeto de mejorar las competencias de los profesionales de la educación. La educación continua no es hoy un deleite humanista si no una condición de sobrevivencia. (Mora, 2011). La formación continua es necesaria e indispensable dentro de la docencia educativa.

Es necesario aunar esfuerzos para potenciar no sólo el desarrollo personal, humano y profesional, sino también para cambiar actitudes, modernizar métodos de enseñanza, adaptarse a las necesidades, demandas y exigencias del mundo laboral y a los cambios de la propia estructura social.

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

“La formación docente centrada en mejorar la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje está dirigida a atender las necesidades de los educandos en cuanto a su aprendizaje”. (UNESCO, 2003, P.48) Es indispensable que los docentes siempre estén buscando mejorar la calidad de educación que reciben sus estudiantes.

El programa de formación permanente es un conjunto o grupo de cursos relacionados entre sí que se orienta al logro de objetivos para un aprendizaje integral. El factor docente es el factor clave de la transformación educativa, principios de la renovación de los modelos de enseñanza-aprendizaje siendo mediadores de lo planificado por los expertos o en calidad de protagonistas activos y reflexivos de la transformación.

El objetivo básico es conseguir que los alumnos logren aprendizajes significativos de los diferentes contenidos y experiencias con el fin de que alcancen un mayor desarrollo de sus capacidades intelectivas, afectivas y motoras para que puedan integrarse en forma madura, crítica y creativamente a la sociedad.

Todo docente debe tener conocimientos, habilidades, actitudes, intereses, rasgos, valores u otras características personales, son aquellas cualidades personales esenciales para desempeñar las actividades de interaprendizaje. (Chiavenato, 2000, octava edición). Todo docente debe poseer un conjunto de competencias básicas para desarrollar sus actividades como profesor.

El docente está impregnado de comunicación acción esencialmente humana, la comunicación entre el maestro y el alumno es esencial, el primer paso para comunicarse con los estudiantes es escuchar lo que dicen. Los maestros deben establecer reglas y procedimientos para tratar los problemas de los alumnos, deben tomar en cuenta las diferencias individuales, mantener la motivación de los estudiantes y reforzar las conductas que apoyen al trabajo.

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

“La oferta de formación para los profesionales de la educación es complementaria o remedial. La educación del profesorado tiene el honor de ser, al mismo tiempo el peor problema y la mejor solución de la educación”. (Fullan, 2002, p.122). Como manifiesta el autor antes mencionado los educadores son los actores principales del cambio son una medida justa y necesaria donde existen riesgos y tensiones.

La formación complementaria se refiere a los procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico para que provean a los docentes de conocimientos y habilidades distintas de las aprendidas en su formación inicial.

El adiestramiento de carácter remedial es obligatorio y se programa para ayudar a superar las limitaciones que tuviere el docente en aspectos específicos de su desempeño profesional.

La educación técnica y la formación profesional pueden ser definidas como los distintos tipos de formación y enseñanza dirigidas a preparar para una profesión, forman la parte integral de la educación secundaria, la educación técnica y la formación profesional vienen siendo incluidas en todos los sectores de la educación y proporcionan las bases para una educación a lo largo de la vida.

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

Un buen docente debe estar dotado de valores, conocimientos, habilidades y destrezas para una mejor adaptación al medio social ir educando a través de la interacción con el educando quien al ser educado también educa, establecer una relación interpersonal con los alumnos respetando su personalidad e independencia, buscar toda posibilidad de comunicación que permita un intercambio entre el profesor y el alumno desarrollar una actitud empática para con los alumnos, conversar, y escuchar las ideas de los estudiantes así estén equivocados en su posición.

Evitar los conflictos y las barreras psicológicas debe tener el profesor su propio lenguaje ayudar a promover el desarrollo personal del estudiante. La calidad de vida del docente puede aumentar por medio de su constante capacitación y de su creciente desarrollo profesional. (Chiavenato, 2000, octava edición). Los docentes capacitados trabajan con facilidad y confianza por lo tanto con mayor calidad y productividad.

El comportamiento del profesor al preparar su clase, la competencia del profesor es el conjunto de conocimientos, habilidades y otros valores específicos que un profesor posee para desempeñar correctamente su trabajo eso sería un profesor ideal, sus cualidades como cultura general, actitudes, rasgos de personalidad, experiencia profesional promueve que sus alumnos alcancen los objetivos de aprendizaje.

Las características que debe poseer un docente es:

-El dominio de contenidos disciplinarios y pedagógicos propios de su hábito de enseñanza-facilitador y mediador entre los contenidos y el aprendizaje de los alumnos potenciando su capacidad de discernir, seleccionar los contenidos asociándolos a los conocimientos y saberes haciendo uso de la pedagogía más adecuada a cada contexto y a cada grupo con el que trabaja, una pedagogía activa que se funda en el diálogo constante en la vinculación entre la teoría y la práctica.

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

Es la mejor estrategia para mejorar los resultados de la educación así como las condiciones laborales de los profesores, deben aprender a usar las nuevas tecnologías

de la información, la sociedad espera más y más de los futuros profesores en las diferentes esferas de la actividad como: La formación ética para la tolerancia, la solidaridad, la participación, la creatividad los profesores serán evaluados no solo por los niveles cognitivos y las habilidades técnicas sino también por las cualidades personales en el desempeño de su función docente, es el mejoramiento del prestigio social". (Saravia, 2005, p.47). Los docentes a más de tener sus títulos deben seguirse capacitándose para estar acordes con la sociedad y juventud actual.

Las necesidades de los profesores demandan formación didáctica puesto que la consideran imprescindible para el buen funcionamiento de su trabajo y otras carencias como son planificación de proyectos, aplicación y puesta en práctica de diversas metodologías, aplicar diversas técnicas e instrumentos de evaluación.

El maestro debe conocer el contexto en el cual sus alumnos se desenvuelven, los niveles de aprendizaje y conocimientos adquiridos hasta ese momento, las situaciones sociales y culturales en las cuales están inmersos. El profesor es el sujeto que enseña tiene a su cargo la dirección del proceso de enseñanza-aprendizaje debe planificar, organizar, regular, controlar y corregir el aprendizaje del alumno y su propia actividad. El profesor debe estar en constante interacción y comunicación con sus alumnos, con sus colegas y el resto de la comunidad de la institución donde labora.

Debe tener una personalidad integra relacionada con el contexto social en que se desempeña como tal. El educador debe amar la labor que desempeña siendo la necesidad interna de elevar la efectividad del proceso de enseñanza-aprendizaje de motivar a sus alumnos por el aprendizaje de la materia que imparte, contribuye al crecimiento personal de sus estudiantes, los objetivos de la enseñanza deben estar en correspondencia con los objetivos del aprendizaje es decir con las finalidades que pretenden lograr los estudiantes.

El profesor comprende su preparación en los contenidos de la materia que imparte como en la teoría y la práctica pedagógica; su conocimiento psicopedagógico sobre las características generales del sujeto sobre todo el nivel de desarrollo que poseen los alumnos al inicio del proceso, todo este proceso de enseñanza-aprendizaje le permitirán seleccionar los procedimientos, las tareas y los medios más apropiados para alcanzar la efectividad del proceso que dirige.

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

Desde el criterio de (Flores, 2000, p.49). “Dentro de la formación del docente está la capacitación como estrategia fundamental para mejorar la profesión docente, la calidad de la enseñanza y por ende, mejorará el desempeño de sus educandos”. Es necesario que los docentes estén continuamente capacitándose para así mejorar el proceso de interaprendizaje.

Es necesaria la capacitación profesional en los que se combine los conocimientos teóricos y prácticos mediante cursos y programas que estén constantemente adaptados a las necesidades presentes y futuras de la sociedad, los docentes tienen derecho a recibir una formación y capacitación permanente de manera gratuita.

La capacitación significa preparar a la persona para el ambiente dentro o fuera de su trabajo, prepararlo adecuadamente, es el proceso educativo de corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada por medio del cual las personas adquieren conocimientos desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos, la capacitación es el acto de aumentar el conocimiento y la pericia para el desempeño en su trabajo, capacitación significa educación especializada, comprende todas las actividades que van desde adquirir una habilidad motora hasta proporcionar conocimientos técnicos, desarrollar habilidades y actitudes ante los problemas sociales, la finalidad de la capacitación es ayudar a alcanzar los objetivos en todos sus niveles.

Las personas que se capacitan cuentan con destrezas, habilidades trabajan con más facilidad y confianza por lo tanto con calidad y productividad, su contenido es la transmisión de información en base de cuatro etapas: Detención de las necesidades, programas de capacitación, implementación y evaluación de los resultados a través de la retroalimentación.

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

Permite determinar los objetivos instruccionales que se referirán a la ejecución de actividades particulares y operaciones necesarias así como identificar la naturaleza de las tareas de desempeño esto es destrezas, habilidades y conocimientos necesarios para ejercer de manera eficiente la labor educativa.

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

Según González: “El director es considerado como gestor cuyas funciones básicas son de elaborar programas y planificar”. (González, 1994, p.4). El gestor toma decisiones y evalúa el funcionamiento de la organización valora a sus docentes mediante su desarrollo profesional.



El directivo es una persona que debe considerar a los seres humanos a su mando como personas que sienten y piensan tiene que ser portador de valores sobre la base del conocimiento estar dispuesto a compartir responsabilidades y delegar la autoridad en su propio proceso de preparación permanente y a partir de su línea de mando, el director debe reforzar el trabajo con las personas de su centro:

Estudiantes, trabajadores, docentes y no docentes, familiares, representantes, comunitarios y tener una comunicación permanente, abierta y franca debe entender las expectativas que tiene la comunidad escolar sobre sus roles y responsabilidades, trabajar en conjunto con otras personas de forma efectiva y saber cómo ser creativo e innovador, el director debe propiciar el logro de objetivos conducir a su institución a lograr resultados de calidad, capaz de compartir y producir. El gestor de hoy debe ser un negociador diestro para poder trabajar con profesionales y personal muy diferentes distribuidos en departamentos con funciones o responsabilidades distintas. (Cune, 1998). El gerente de hoy debe ser un buen líder, debe saber negociar con todo el personal.

El gestor educativo debe empezar por el diagnóstico situacional que permite establecer y analizar las situaciones-problemas que requieren urgente solución para así aplicar soluciones pertinentes, con el esfuerzo cooperativo permite alcanzar los logros que los directivos no lo pueden alcanzar por sí solos con una cooperación conjunta.

Se requiere de docentes comprometidos con la educación, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de proyectos educativos institucionales que propendan al desarrollo integral de las personas tanto de los educandos como de los educadores y a una efectiva vinculación con la comunidad y su área de influencia, cuando se logre implementar el esfuerzo cooperativo en las instituciones educativas se elevarán los niveles de satisfacción y de pertenencia de los diferentes estamentos educacionales.

El gestor educativo debe apuntar a mejorar las estructuras organizativas, a valorar el talento humano y a implementar procesos de desarrollo de la iniciativa individual de sus miembros, debe entender que dentro de la institución está conformada por personas y que depende de ellas para alcanzar sus objetivos y cumplir su misión, debe estar bien capacitado para tomar y ejecutar las decisiones correspondientes.

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

Según el criterio de este autor (Ortega, 1991, p.156). "El ejercicio laboral educativo al servicio de una colectividad con unas competencias en la acción de enseñar, en la estructura de las instituciones en las que se ejerce ese trabajo y en el análisis de los

valores sociales”. Los docentes deben tomar en cuenta el contexto donde se encuentra su institución y de donde provienen sus estudiantes en base de esto impartir los conocimientos, ser un maestro mediador del aprendizaje.

La función docente comparte un conocimiento pedagógico específico, un compromiso ético, moral y la necesidad de corresponsabilización con otros agentes sociales también cuenta con un componente práctico ya que los profesores adquieren un cuerpo de conocimientos y habilidades especializados durante un período de formación a lo largo de la vida profesional como resultado de una intervención en un contexto y una toma de decisiones aplicadas a situaciones únicas y particulares que encuentra durante el desempeño de su labor, la función docente esta entonces en un equilibrio entre las tareas profesionales en la aplicación de conocimientos, el contexto en que se aplican, el compromiso ético de su función social y la estructura de participación social existente en ese momento y en la que se está comprometido.

La función del maestro es contribuir al crecimiento de los alumnos, ya sea desde espacios estructurados para la enseñanza sistemática e incorporando dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas, sociales y morales, su función es mediar, asistir, guiar, orientar y despertar el interés en el proceso por lo cual los estudiantes desarrollan sus conocimientos, capacidades, destrezas, actitudes y valores en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales.

La labor del docente es lograr que sus alumnos puedan alcanzar los resultados esperados respecto a su formación integral, también se concentrará en facilitar el intercambio de información y de conocimiento. El docente deberá disponer de habilidades de comunicación que le permitirán dar al alumno la autonomía adecuada y a la vez participar en su construcción del conocimiento, el profesor necesita de una formación metodológica adecuada.

Son aquellas encaminadas a asegurar el cumplimiento exitoso de las tareas básicas asignadas al maestro en su condición de educador profesional es decir a través de su rol. (Pérez, 2001). El docente juega un papel fundamental en la escuela trasmite habilidades, genera conocimientos desarrolla actitudes para un cambio social.

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

“La familia es el grupo donde se nace y donde se asume las necesidades fundamentales de los adolescentes, es un grupo en el cual los miembros se cohesionan, se quieren, se vinculan y así se ayudan recíprocamente a vivir como personas en toda sus

dimensiones: Cognitivas, afectivas y relacional". (Pérez, 1995, p.5). La familia es lo fundamental, es la esencia para el desarrollo de sus miembros.

Los padres son los pilares fundamentales de la formación de sus hijos, son los educadores naturales y de mayor trascendencia, son agentes educativos quienes deberán saber hacer y ser ejemplo de aquello que desean educar, son responsables de enseñar y cultivar los valores en sus hijos, debe existir una verdadera comunicación entre padres e hijos, debe haber confianza, diálogo para encontrar la calidad de la educación, deben tener responsabilidades compartidas lo que se siembra se cosecha.

Un clima familiar autoritario y centrado en la crítica resulta dañino para el desarrollo pleno de la esfera motivacional donde los hijos deben expresar con libertad sus gustos, inclinaciones y reflexiones, cuando la familia ejerce presión en los hijos en cuanto a la elección de una profesión puede afectar el desarrollo de la personalidad, los padres no deben imponer, pero tampoco desatender el proceso de formación de sus hijos.

La familia es una unidad social que posibilita a crecer a sus miembros a desarrollar sus capacidades, su potencial y habilidades necesarios para lograr su autonomía, es un apoyo personal y social de la que se destaca su eficacia y su adaptabilidad a las circunstancias los padres son los promotores del desarrollo de sus hijos y al mismo tiempo son sujetos en proceso de desarrollo.

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

El alumno debe estar en contacto con las tecnologías de la información y comunicación, (TIC), necesita desarrollar habilidades de pensamiento y de acción actitudes acertadas hacia la vida a través de modelos creativos e innovadores que les permitan saber qué hacer en situaciones variadas donde y como buscar información, adquirir hábitos de trabajo y convivencia que les permita colaborar en equipos de trabajo, necesitan desarrollar un pensamiento crítico sustentado en valores, una voluntad forjada en virtudes y una afectividad encauzada hacia el amor verdadero.

El alumno no será más el receptor pasivo de un conocimiento que se le entrega para que se lo aprenda y luego lo repita ante su trasmisor. (González, 2008). El alumno se convertirá en un sujeto activo que participa dentro de una sociedad con su cultura, capaz de construir su propio proyecto de vida y contribuir a la edificación de un mejor país a partir de la relación consigo mismo, debe poseer eficacia técnica y madurez humana para que logre alcanzar la coherencia entre lo que piensa, lo que dice y lo que hace en su relación con los demás, las acciones de formación que le ayudan a entender que la sociedad es un todo integral del cual él forma parte en su relación con la naturaleza,

compromiso con la conservación de un medio ambiente sano que reconozca y valore la biodiversidad y la riqueza cultural de la nación.

Los profesores y estudiantes serán los actores principales en la transformación de la educación, el alumno se transforma en un ser humano activo, en una persona que se modifica a si misma con la ayuda de otras personas más capaces especialmente con la guía, orientación y mediación del profesor, es función del estudiante asumir las tareas como investigar, experimentar, exponer, rebatir y proponer es un sujeto activo de su propio proceso educativo.

Como manifiesta este autor: “La necesidad de centrar la atención en el educando hacia niveles de autonomía en el proceso de formación como condición necesaria de crear educandos competentes”. (Tunin, 2002, p.2). El alumno es el formador de su propio aprendizaje, es autónomo e independiente.

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

La enseñanza es una actividad que facilita el aprendizaje es cuando el alumno realmente ha aprendido a veces se confunde medios con fines. Los fines como resultados en los alumnos el rol del profesor es ayudar a aprender, facilitar el aprendizaje, el aprender no es un proceso meramente cognitivo es también un proceso emocional que interfiere con el buen aprendizaje que son manipulables por el profesor.” El alumno pasa de ser mero receptor de la información a ser el actor de su aprendizaje”. (Zabalza, 2003, p.126-127). En la actualidad el alumno es participativo, creativo, tiene un aprendizaje activo y dinámico.

El proceso de enseñanza-aprendizaje se debe dar a través de relaciones de diálogo, se debe enseñar con una pedagogía centrada en el aprendizaje y no solo en la enseñanza, hay que desarrollar las habilidades del aprendizaje partiendo de las experiencias previas de los estudiantes, hay que enseñar a desaprender lo aprendido que ya es obsoleto, se debe adecuar los objetivos y contenidos, tratamiento de la diversidad, con una metodología didáctica adecuada con metas claras que garanticen la formación integral.

El trabajo docente encierra una serie de rasgos que a simple vista lo hacen parecer como una profesión fácil, a pesar de ser sumamente difícil. (Labarree, 2000). Diariamente el docente se enfrenta a situaciones difíciles cuyos sujetos tienen diferentes culturas y formación. La enseñanza y el aprendizaje constituyen el centro de la actividad escolar, con el aprendizaje se busca el aprovechamiento del estudiante y el empleo eficiente de los tiempos de aprendizaje, en el proceso de enseñanza-aprendizaje la

experimentación juega un papel fundamental, el aprendizaje es una variable que va evolucionando.

Los procedimientos de la enseñanza son los métodos, técnicas y estrategias pedagógicas que planifica e introduce el profesor en el proceso para propiciar el aprendizaje de sus alumnos deben estar en correspondencia con los contenidos, la actividad del alumno, los medios disponibles y las condiciones en que se verifica el aprendizaje se debe utilizar los medios pedagógicos como son los recursos materiales, informativos, lingüísticos y psicológicos que emplea el profesor para facilitar una comunicación educativa eficaz con sus alumnos, las condiciones en que tiene lugar la enseñanza está en íntima relación con las del aprendizaje.

La planeación es imprescindible para el logro de una educación de calidad, el proceso de enseñanza-aprendizaje consiste en la comprobación de la calidad del aprendizaje lograda por el alumno, constatando lo alcanzado con los objetivos que se perseguían a la vez que comprueba la acción educativa del profesor.

La profesión docente es una carrera que requiere ser instruida continuamente, para brindar un interaprendizaje de calidad porque enfrenta cada día a educandos de diferentes subculturas. La mejora de la educación exige inclinar la balanza hacia el aprendizaje. (Aroyo, 2013). Se trata de un proceso donde el objetivo principal es lograr aprendizajes significativos.

### **1.3. Cursos de formación**

En base a las necesidades de formación detectadas, los cursos de formación son una de las estrategias formativas que se puede considerar para tratar de dar solución en parte a los requerimientos detectados.

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

Para elevar el bajo rendimiento educativo de los docentes en el plantel es una necesidad imperiosa la capacitación docente, ya que la educación está en constante cambio y transformación. (Delors, 1996). Con la capacitación de los docentes se va a dar un mejor desempeño profesional y obtener una calidad de educación para los educandos.

El estado debe siempre invertir en la capacitación a los docentes para que estén actualizados, innovados y puedan adquirir nuevos conocimientos para poner en la práctica dentro de su aula con sus alumnos, la capacitación es un esfuerzo con el objeto de facilitar el conocimiento donde esto es una inversión que produce un rendimiento que vale la pena.

En la capacitación se da una transmisión de información que se imparte a los educandos en forma de un conjunto de conocimientos, se desarrolla habilidades, destrezas que están relacionados con el desempeño del puesto de trabajo, con la capacitación se prepara a los docentes para la realización inmediata de nuevas tareas le brinda oportunidades para el desarrollo personal continuo, cambiar la actitud de las personas para crear un clima más satisfactorio o para aumentar la motivación y fomentar una educación con calidad y calidez para un buen vivir.

La capacitación es el acto intencional de propiciar los medios que permitan el aprendizaje, el cual es un fenómeno que surge como resultado de los esfuerzos de cada individuo para superarse.

### **1.3.2. Ventajas e inconvenientes del proceso de investigación.**

Según Chiavenato la capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. (Chiavenato, 2000). Debe existir una planificación adecuada de la capacitación a los docentes, donde se alcancen los objetivos propuestos en bien de los estudiantes.

Ventajas:

Las características positivas de una formación son:

- Detención de las necesidades de capacitación
- Programa de capacitación para atender las necesidades
- Implementación y realización de programas de capacitación
- Evaluación de resultados
- Se adquiere habilidades, conocimientos actualizados
- Eficacia y eficiencia en el trabajo
- Educación de calidad y calidez para un buen vivir
- Mejorar la cultura organizacional
- Estar actualizados
- Satisfacción de haber cumplido con las expectativas
- Mejoramiento del status profesional

Inconvenientes:

Según las encuestas realizadas en el Colegio Manuel Segundo Ormaza Briones de la Parroquia Pindilig los docentes no pueden acceder a la capacitación por las siguientes razones:

- Tiempo
- Horarios
- No se puede matricular muy copado en la página del Ministerio
- Las evaluaciones de los cursos de capacitación no son acordes al curso o módulo
- Los temas de los cursos no están relacionados numerosas veces con los niveles y asignaturas que trabajan los docentes
- Transporte no existe a cada instante si no tienen un horario específico.

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

Los cursos formativos requieren de un diseño y planificación de acuerdo a las necesidades de los docentes con objetivos claros de los cursos, división de trabajo que se desarrollan en módulos, cursos o programas, determinación del contenido del curso, selección del método y la tecnología disponible, definición de los recursos necesarios para implementar en el curso, como es el tipo de instructor, recursos de audiovisuales, materiales etc.

Todo curso de formación debe estar planificado con objetivos pertinentes, con metodologías adecuadas al tema de formación. (Fernández, 2004). Los cursos de formación deben llenar las expectativas y necesidades de los docentes con el fin de alcanzar los objetivos propuestos.

Cual sea el profesional que intervenga en la tarea formativa, la elaboración de planes y programas es una competencia básica de este entorno profesional. (Fernández, 2004). Se debe planificar de acuerdo a la realidad donde se encuentra la institución y a las necesidades de los educandos. Los recursos y materiales didácticos son todo el conjunto de elementos, útiles o estrategias que el profesor utiliza o puede utilizar como soporte, complemento o ayuda en su tarea docente.

Los recursos didácticos deben considerarse siempre como un apoyo para el proceso educativo, los diferentes recursos y materiales didácticos que puedan referirse a todos los elementos que un centro educativo debe poseer, desde el propio edificio o todo aquel material de tipo mobiliario, audiovisual, bibliográfico etc. Los recursos también son las estrategias que el profesor utiliza como facilitadores de la tarea docente, referidas tanto

a los aspectos organizativos de las sesiones como la manera de transmitir los conocimientos o contenidos.

Pero el papel primordial corresponde al elemento humano (profesor y alumno) algunos de ellos resultan imprescindibles para poder realizar la práctica educativa, estos recursos sirven de ayuda en el proceso de aprendizaje, los recursos para el aprendizaje cumplen una función mediadora entre la intencionalidad educativa y el proceso de aprendizaje entre el educador y el educando. (Díaz, 2003). Es importante conocer y manejar correctamente los recursos y materiales didácticos empleados dentro del aula para que se dé una mejor comprensión y un aprendizaje significativo.

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

Todos los programas de formación docente, ya sea inicial o permanente tratan de introducir cambios en las actitudes y valores con el fin de cambiar el modo de hacer las cosas en el aula y de esta manera cambiar los principios estructurados en la tarea educativa. (Sánchez, 2004). La formación es la clave del éxito de los estudiantes por que el maestro tiene que capacitarse continuamente para estar acorde con las innovaciones que se dan en todos los campos educativos.

Debe tener como principal propósito capacitar a los estudiantes como futuros profesionales facilitándoles las condiciones para que desarrollen no solo su conocimiento acerca de la disciplina que define el campo profesional si no el manejo de estrategias y técnicas de actuación así como las actitudes necesarias para que puedan dar respuesta satisfactoria a las demandas que les planteará el ejercicio de su profesión.

El perfil profesional es un conjunto de competencias demandadas por la sociedad para el desempeño de una determinada profesión o actividad profesional en un ambiente laboral específico. La formación del docente no debe ser solo en el aprendizaje de contenidos, de aspectos técnicos o teóricos que favorezcan a los procesos de enseñanza sino que se debe también profundizar en la consecución de un estilo determinado de trabajo que se acople a las necesidades propias del alumno y su realidad contextual.

#### **1.3.5. El Plan del Buen Vivir 2014-2017 y la formación del profesional de la docencia.**

El Buen Vivir se planifica, no se improvisa es la forma de vida que permite la felicidad y la permanencia de la diversidad cultural y ambiental; es armonía, igualdad, equidad y solidaridad. El 17 de febrero el pueblo ecuatoriano eligió un programa de gobierno donde



tiene su reflejo inmediato en el Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017. Para alcanzar el Buen Vivir el gobierno asumió desde su inicio el compromiso de defender el derecho de la población a vivir en un ambiente sano y el respeto a los derechos de la naturaleza.

El plan es un conjunto de objetivos que son: Consolidar el Estado democrático, auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión, la equidad social y territorial en la diversidad, mejorar la calidad de vida de la población, fortalecer la identidad nacional. La aplicación del plan para el Buen Vivir implica un proceso de rupturas de distinta naturaleza que constituye el motor que genera la transformación en el país y que representa un resultado de coherencia con los principios programáticos del gobierno.

-La formación del profesional de la docencia: Debe ser el agente del cambio social y este sirva para mejorar la práctica educativa, la formación docente es la clave del éxito de los estudiantes, los maestros pueden dominar los conocimientos científicos en una determinada área, para formar a los estudiantes necesita de conocimiento pedagógicos y didácticos, que sea capaz de relacionar la teoría con la práctica, además debe profundizar en un estilo adecuado de trabajo que se acerque a las necesidades reales de los estudiantes.

Es necesario una formación que valore su carácter contextual, organizativo y orientado al cambio.

## **CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA**

## **2.1. Contexto**

El Colegio Nacional “Manuel Segundo Ormaza Briones” fue creado el 9 de octubre de 1984, mediante acuerdo Ministerial N. 477 en la Parroquia Pindilig rural, Provincia del Cañar, cantón Azogues como ciclo básico, luego con el avanzar del tiempo y con las autoridades tanto de la Parroquia como del Colegio consiguen abrir el bachillerato el 2 de agosto del 2006 con especialidad de Bachillerato Técnico en Comercio y Administración Especialización en Aplicaciones Informáticas.

Se ha incrementado en más de un 100% el número de alumnos en relación a 5 años atrás, ha incrementado el número de docentes, existe mayor participación de las autoridades locales y de la comunidad en general.

### **Misión**

La misión de la institución educativa es entregar a la sociedad jóvenes y señoritas formados bajo una educación integral, considerando sus deberes y derechos, valores y la igualdad de oportunidades entre los integrantes de la colectividad.

### **Perfil de la institución**

Se respeta a los estudiantes, los actores de la educación tienen participación activa en igualdad de deberes y derechos, los maestros están dispuestos al cambio y comprometidos con el desarrollo integral de los educandos, se garantiza los servicios de calidad, se fomenta la libertad, el trabajo y la práctica de valores, se cuenta con aulas y ambientes saludables, se dispone de material didáctico y equipos informáticos, se posee mobiliario que permite el trabajo individual y grupal, la institución educativa cuenta con una población estudiantil de 85 estudiantes en total.

La Rectora es idealista y líder de su institución, presta a nuevas innovaciones de aprendizaje para mejorar la enseñanza educativa, comprende las necesidades del personal docente, administrativo, alumnos y padres de familia, optimiza las potencialidades de cada maestro con criterio institucionales, un elemento fundamental es la comunicación donde se expresan las ideas y sentimientos en forma veraz, fluida y oportuna, facilitando la convivencia armónica lo cual influye positivamente en el desarrollo personal y la consolidación de la comunidad educativa.

### **Visión**

El Colegio Nacional “Manuel Segundo Ormaza” tiene como visión para los próximos cinco lectivos: producir egresados con el menor costo y la máxima eficacia, minimizando

las situaciones de abandono, bajo rendimiento y fracaso, educados para la solidaridad, preparados para la vida en sociedad, motivados y capacitados para el auto emprendimiento.

Que los estudiantes sean líderes democráticos y críticos capaces de forjar una sociedad más humana y justa, que los docentes y administrativos estén lo suficientemente actualizados y capacitados para su desempeño, propendiendo a una educación de calidad y calidez permitiendo el desarrollo del pueblo y del país en general.

## 2.2. Participantes

La investigación se realizó en el Colegio “Manuel Segundo Ormaza Briones” de la Parroquia Pindilig donde hubo la aceptación de parte de su Rectora, las personas que participaron fueron nueve profesores que dan clases en el Bachillerato, algunos son contratados y otros son titulares, todos colaboraron con gusto y satisfacción, ya que es un Colegio pequeño rural que tiene 85 estudiantes matriculados, donde sus docentes trabajan con mucho carisma y empeño.

La Investigadora es Freire Suárez Carmen Gregoria tiene el título de Licenciada en Orientación Vocacional, Licenciada en Ciencias Básicas en la actualidad estudia en la Universidad Técnica Particular Abierta de Loja donde se encuentra muy gustosa de continuar estudiando y formándose en el campo del saber, trabaja en el Colegio “Andrés Guritave” de la Parroquia Taday, Cantón Azogues Provincia del Cañar.

Institución	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	9	100,0
Particular		
Fisco misional		
Municipal		
No contesta		
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta CES. Centro Educativo Manuel Segundo Ormaza Briones  
**Autor.** Freire (2013)

Todos los nueve docentes con el 100% trabajan en el Colegio Manuel Segundo Ormaza Briones, pertenecen a la Provincia del Cañar, Parroquia Rural Pindilig, es una institución fiscal que busca el adelanto de su plantel, trabajan mancomunadamente los docentes, padres de familia, autoridades civiles y eclesiásticas, a pesar de tener un clima cambiante por la zona donde se encuentra la institución, sus docentes acuden y

cumplen con sus responsabilidades con optimismo siempre buscando las mejores alternativas para el aprendizajes de sus educandos.

Bachillerato	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias		
Bachillerato Técnico en aplicaciones informáticas	9	100,0
<b>Total</b>	9	100,0

**Fuente:** Encuesta CES. Centro Educativo Manuel Segundo Ormaza Briones  
**Autor.** Freire (2013)

La razón principal de la institución educativa en el bachillerato es disponer de estructuras y métodos de forma que se adapten a una clientela mucho más diversa en sus capacidades y aspiraciones, con una mayor atención a la formación integral de sus educandos. (Moreno, 1984). El tipo de bachillerato que ofrece esta institución es Técnico en Aplicaciones Informáticas con el 100% donde los nueve docentes laboran en sus diferentes horarios y especialidades tratando de brindar una educación de calidad a sus estudiantes acordes con las nuevas tecnologías, igualmente en las horas complementarias las dedican a sus educandos para profundizar los temas que han quedado inconclusos o para realizar su debida recuperación en las distintas asignaturas.

Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	3	33,3
Femenino	6	66,7
No contesta		
<b>Total</b>	9	100,0

**Fuente:** Encuesta CES. Centro Educativo Manuel Segundo Ormaza Briones  
**Autor.** Freire (2013)

Según las estadísticas Nacionales del MINEDUC sobre género de docentes señalan que del 67,8% son de sexo femenino, mientras que en un 32,2% son docentes de sexo masculino. En el caso del establecimiento educativo investigado es de igual forma 6 docentes son de género femenino con el 66,7% y tres docentes son de género masculino con el 33,3%. Deduciendo que la educación es feminizada porque tiene un mayor porcentaje de sexo femenino de los educandos.

Tabla N: 4		
Estado Civil		
Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	3	33,3
Casado	6	66,7
Viudo		
Divorciado		
No contesta		
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta CES. Centro Educativo Manuel Segundo Ormaza Briones  
**Autor.** Freire (2013)

Al analizar los porcentajes se visualiza que el 33,3% son solteros y con un 66,7% son casados se puede interpretar que no importa el estado civil, ya que lo indispensable es la responsabilidad que tiene cada docente para desempeñar bien su labor educativa donde cumplen sus funciones con toda cabalidad y el hecho de ser casados no les quita el tiempo para poder trabajar con desempeño buscando la calidad de educación.

Tabla N: 5		
Edad		
Edades	Frecuencia	Porcentaje
De 20 - 30 años	3	33,3
De 31 - 40 años	4	44,4
De 41 - 50 años	2	22,2
De 51 - 60 años		
De 61 - 70 años		
Más de 71 años		
No Contesta		
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta CES. Centro Educativo Manuel Segundo Ormaza Briones  
**Autor.** Freire (2013)

Con un porcentaje de 44,4% la mayoría de docentes fluctúan entre 31-40 años, con el 33,3% son de 20-30 años y con un porcentaje del 22,2% son de 41-50 años. Esto deduce que hay un ambiente equilibrado entre madurez y juventud por lo tanto el Colegio es dinámico pero con cierto grado de rasocinio, brindando confianza a sus estudiantes como responsabilidad, impartiendo una formación acorde a las necesidades de sus educandos y a la realidad del contexto de donde provienen.

Relación laboral	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	1	11,1
Nombramiento	4	44,4
Contratación ocasional	4	44,4
Reemplazo		
No contesta		
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta CES. Centro Educativo Manuel Segundo Ormaza Briones  
**Autor.** Freire (2013)

Del análisis de la tabla en referencia se puede entender que con un porcentaje del 44,4% son docentes que tienen nombramiento ósea son profesores de planta, con el 44,4% son docentes de contratación ocasional y con el 11,1% es contratación indefinida, debiendo destacar que existe un número igual de docentes de planta como de contratación ocasional.

Tiempo	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	9	100,0
Medio tiempo		
Por horas		
No contesta		
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta CES. Centro Educativo Manuel Segundo Ormaza Briones  
**Autor.** Freire (2013)

Del total de los 9 encuestados con el 100% se observa que todos los docentes se dedican a tiempo completo en su tarea educativa es decir desde la siete de la mañana hasta las tres y media de la tarde, de siete a una son las clases normales con los estudiantes, de una a una y media es el almuerzo y a partir de la una y media son las horas complementarias que corresponden a la planificación, lecciones, revisión de tareas, trabajos, reuniones, recuperación pedagógica y oportunidades de perfeccionamiento.

Formación académica	Género			
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato				
Nivel técnico o tecnológico superior				
Lic., Ing. Eco, Arq., etc. (3er nivel)	4	66,6	1	33,3
Especialista (4to nivel)	1	16,6	2	66,6
Maestría (4° nivel)	1	16,6		
PHD (4° nivel)				
Otro Nivel				
No contesta				
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>	<b>3</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta CES. Centro Educativo Manuel Segundo Ormazá Briones  
**Autor.** Freire (2013)

Como se puede apreciar más del 70% del total de los docentes tienen titulación de tercer nivel, 3 docentes son especialistas con el 16.6% y un docente con el 16.6% tiene maestría. Por lo que se visualiza que los docentes deben obtener un cuarto nivel de acuerdo a la LOEI para así ascender de categoría.

### 2.3. Diseño y Métodos de Investigación

#### 2.3.1. Diseño de la investigación.

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

- Es un estudio **transeccional/transversal** puesto que se recogen los datos en un momento único.
- Es **exploratorio**, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial.



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

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

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

En la presente investigación se utilizó los siguientes Métodos:

Inductivo, Deductivo y Estadístico.

#### **-Método deductivo**

El método deductivo es un método científico que considera que la conclusión se halla implícita dentro de las premisas, esto quiere decir que las conclusiones son una consecuencia necesaria de las premisas. Cuando las premisas resultan verdaderas y el razonamiento deductivo tiene validez, el método deductivo logra inferir algo observado a partir de una ley general. (Carvajal, 2013). La deducción es la forma de inferencia o razonamiento lógico que guía el pensamiento del hombre a conclusiones regidas por diversas reglas generalizadas. Este método me sirvió para recolectar información de manera general para luego llegar a conclusiones específicas del trabajo de investigación

Permite ir de lo general a lo particular, el mismo que facilita seguir un camino con el fin de ir deduciendo y llegar a una consecuencia o parte de principios que esclarece la información en base de la demostración como es el caso de la investigación realizada en el Colegio Técnico Manuel Segundo Ormazá Briones donde se parte de un estudio general a todos los profesores para luego deducir y demostrar en forma particular las necesidades y aspiraciones que tiene cada uno de los docentes.

#### **-Método Inductivo**

Facilita iniciar el estudio partiendo de lo particular para llegar a lo general, se va conociendo todas sus partes para llegar y formar el todo, esto a través del conocimiento de principios, en la investigación hecha se conocieron las necesidades de cada uno de los docentes en forma particular para luego en forma general tratar de dar a conocer en

la institución al directivo que está pasando en su plantel, para que tome en forma consiente alternativas de solución en mejoras de su institución.

### **-Método estadístico**

Permite obtener en forma cuantitativa las tablas estadísticas con sus porcentajes de la institución investigada su análisis y organización que es una herramienta diseñada para ayudar al investigador a organizar e interpretar números derivados de la medición de un rango o variable y luego la interpretación de las mismas en forma cualitativa para así establecer las necesidades, aspiraciones y formación de los docentes del plantel.

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

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

Las técnicas son los modos a través de los cuáles se aplican los métodos, a su vez las técnicas se valen de instrumentos que proporcionarán los datos necesarios para la investigación.

Hay técnicas que por su versatilidad conjugan fácilmente con distintos métodos.

La técnica utilizada fue la observación directa, lectura y la encuesta.

.La técnica de la observación es un procedimiento utilizado por la humanidad en todos los tiempos y lugares, como una forma de adquirir conocimientos. La observación debe ser consciente, sistemática y objetiva.

La técnica de la observación está dedicada a ver y oír los hechos que se pretende investigar, se orienta a conocer el proceder y la conducta de las personas investigadas, como es el caso del Colegio investigado se pudo ver y oír la reacción de cada uno de los docentes al solicitarles de manera comedida que llenen los cuestionarios.

.La técnica de la lectura en la investigación hecha se trata que el docente lea cada una de las preguntas, interprete y conteste según su criterio personal. Consiste en analizar su contenido para después emitir un juicio crítico.

.La técnica de la encuesta es una forma de estudio que se realiza para presentar y sus respuestas contribuirán a mejorar la actividad educativa. Se utiliza esta técnica por el tiempo y costo porque el investigador no necesita desplazarse casa por casa si no que se aplica en forma general a través de un cuestionario de preguntas al mismo tiempo y en un mismo lugar.

La encuesta que es la recopilación y análisis de las respuestas de la población, a través de cuestionarios diseñados para conocer las opiniones y actitudes, sentimiento y expectativas que tienen los docentes.

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

El instrumento de recolección de la información aplicado a los nueve docentes del Bachillerato del Colegio Manuel Segundo Ormaza Briones fue el cuestionario que es una técnica de evaluación de necesidades de formación que proporciona datos relevantes y útiles para su aplicación (Álvarez, M. et al. 1991). El mismo que fue diseñado por la Universidad Particular de Loja con el fin de conocer las necesidades y opiniones de los docentes del Bachillerato. El cuestionario está diseñado de la siguiente manera:

- Datos informativos del establecimiento educativo investigado
- Información general de los docentes para conocer sus perfiles profesionales en la organización y su relación con las necesidades formativas que los educadores deben poseer
- Formación docente aquí se da a conocer el nivel de formación del profesor, sus títulos y aspiraciones que tiene como profesional
- Cursos y capacitaciones que incluye preguntas de los cursos que ha asistido, tiempo, si desea continuar capacitándose, sus obstáculos que tiene como sus carencias, metodologías, duración y horarios
- La tarea educativa contiene: Análisis de la persona, análisis organizacional, análisis de la tarea educativa y análisis de los resultados de la encuesta
- Contiene cuatro hojas del cuestionario que es necesario su aplicación para la investigación con su fin de conocer las reales necesidades formativas de los docentes que laboran en su establecimiento educativo. Una vez recogida la información se hace un análisis cuantitativo que es la tabulación de los datos, con sus variables respectivas y operaciones estadísticas. También se analizó en forma cualitativa el cuestionario, obteniendo como resultado el curso de formación que les hace falta a los docentes como es de métodos y recursos didácticos.

#### **2.5. Recursos**

### 2.5.1. Talento humano.

Las personas que participaron son nueve profesores que trabajan en el Bachillerato cada uno con su especialidad y dando clases según su rama que le corresponde. Regentado por la Magister Blanca Palacios como autoridad principal y su proceso investigativo fue realizado por la Lcda. Carmen Freire S.

### 2.5.2. Materiales.

Los materiales utilizados son las encuestas para cada uno de los nueve docentes, esferos, cámara, flash memory, computador portátil.

### 2.5.3. Económicos.

Los recursos económicos que se necesitan para la investigación serán generados por la propia maestrante con el fin de cumplir como es debido con su trabajo investigativo donde se necesita lo siguiente:

	Descripción	Cant.	Precio		Justificación de gasto	Fuente de financiamiento
			Unitario	Total		
1	Recursos Económicos	1	10	10	Vehículo	Maestrante recursos propios
		36	0,5	18,00	Copias del cuestionario para la aplicación de los encuestados	Maestrante recursos propios
		9	0,35	3,15	Esferos	Maestrante recursos propios
		87	0,5	43,50	Copias para el proyecto borrador	Maestrante recursos propios
		1	1,50	1,50	Anillado del proyecto borrador	Maestrante recursos propios
	<b>TOTAL</b>		12,85	76,15		Maestrante recursos propios

## 2.6. Procedimiento

La investigación inició con la solicitud a la Señora Rectora del Colegio Manuel Segundo Ormaza Briones de la Parroquia Rural Pindilig para que acepte hacer la investigación en la institución que dirige, la misma que fue aceptada; a la semana siguiente llevé las copias de los cuestionarios para aplicar a los docentes, antes de ejecutar la Sra. Rectora facilitó una aula para poderles aplicar. Se les dio la bienvenida y el debido agradecimiento por la buena voluntad que tenían para estar presentes y colaborar conmigo, se explicó que era para realizar el trabajo investigativo de la UTPL.

A continuación se dio lectura de las instrucciones para el llenado del cuestionario, se entregó a cada uno las preguntas donde llenaron en forma individual, después del lapso de una hora y media entregaron. Se dio las gracias respectivas por su colaboración igualmente a la Rectora del establecimiento.

Después se analizó cada pregunta de los cuestionarios y haciendo la estadística respectiva con sus porcentajes se pudo apreciar las necesidades que tenían los docentes como es el curso de formación en el tema "Métodos y recursos didácticos para el aprendizaje", también se pudo constatar la pre disposición que tienen los docentes para seguirse capacitándose; pero la dificultad que fue detectada es la falta de tiempo por eso que la mayoría deseaba tener los cursos los fines de semana en forma presencial, debido a su horario de trabajo y a la distancia en donde se encuentra el establecimiento educativo.

Luego iba cumpliendo cada actividad programada en el proyecto I y II de investigación como es: El marco teórico, metodología, resultado de las tablas estadísticas, conclusiones, recomendaciones, también se diseñó y se estructuró el curso de formación docente a partir de los resultados obtenidos en las encuestas sobre las necesidades de formación de los docentes del Bachillerato. Siendo su necesidad prioritaria de métodos y recursos didácticos, luego hice la introducción, portada, bibliografía, anexos y por último se realizó la elaboración del informe escrito del trabajo del fin de maestría.

## **CAPITULO 3: DIAGNÒSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

### 3.1. Necesidades formativas

De acuerdo a la encuesta realizada sobre las necesidades de formación docente de bachillerato en el Colegio Manuel Segundo Ormaza Briones se pudo obtener como conclusión general de que si existe relación entre la especialidad del docente y su práctica profesional, su interés por seguirse preparando y formándose dentro del campo educativo, desean tener un título de cuarto nivel como es la maestría, ya que hoy en día los docentes tienen que irse innovando y actualizando para estar acorde con una sociedad cambiante.

Ámbito educativo	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones)	4	44,4
Doctor en Educación		
Psicólogo educativo	1	11,1
Psicopedagogo		
Otra Ámbito	4	44,4
No contesta		
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta CES. Centro Educativo Manuel Segundo Ormaza Briones  
**Autor.** Freire (2013)

En el ámbito educativo cuatro docentes tienen licenciatura educativa con un 44,4%, uno es psicólogo educativo con el 11,1% y el resto están en otras profesiones con el 44.4%. Esto demuestra que existe una educación equilibrada acorde a la especialidad del plantel que es en ciencias informáticas.

Programa de formación	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	99,9
No		
No contesta		
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta CES. Centro Educativo Manuel Segundo Ormaza Briones  
**Autor.** Freire (2013)

Todos los nueve docentes que laboran en el bachillerato de esta institución con un porcentaje del 99,9% desean seguirse formándose para obtener un nuevo título como es del cuarto nivel o maestría que de acuerdo a los requerimientos del Ministerio de

Educación los docentes deben seguirse capacitándose, adiestrándose e innovándose para estar acorde con los avances de una sociedad modernizada.

Capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	9	99,9
PhD		
No contesta		
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta CES. Centro Educativo Manuel Segundo Ormaza Briones  
**Autor.** Freire (2013)

Con un porcentaje del 99,9% los docentes desean seguir una maestría relacionado con el campo educativo como es: Pedagogía, literatura, gestión educativa, liderazgo, proyectos etc. Hoy en día es necesario e imprescindible seguirse formando, ya que las exigencias de este mundo va cambiando y los docentes también deben irse reformando, actualizándose y sobre todo no quedarse con lo que sabe si no avanzar, buscando nuevas metas y objetivos en el plano profesional.

Temas educativos	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	99,9
No		
No contesta		
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta CES. Centro Educativo Manuel Segundo Ormaza Briones  
**Autor.** Freire (2013)

El profesor debe prepararse para realizar un papel de innovador de la educación. (Imideo, 1973). Lo que significa una formación responsable, crítica, cooperativa y valiente., los nueve docentes con un porcentaje del 99,9% contestan que es importante para ellos seguirse capacitándose en temas educativos ya que es indispensable seguirse instruyéndose de acuerdo con los avances tecnológicos y educativos conforme a los requerimientos de esta sociedad.



Tabla N:13		
Modalidad de Capacitación		
Gustos	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	5	55,55
Semipresencial	3	33,33
A distancia	1	11,11
Virtual-Internet		
Presencial y Semipresencial		
Semipresencial y Distancia		
Distancia y Virtual		
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta CES. Centro Educativo Manuel Segundo Ormaza Briones  
**Autor.** Freire (2013)

La capacitación es un proceso de aprendizaje individual, le prepara a la persona para su vida profesional. (Martínez, 2011).Cómo les gustaría recibir la capacitación a los cinco docentes con un porcentaje del 55,55% les gustaría en forma presencial, y un docente con el 11,11% a distancia, en conclusión la mayoría de docentes desean capacitarse en forma presencial.

Tabla N:14		
Referencia en horarios		
Cursos	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	4	44,4
Fines de semana	5	55,6
No contesta		
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta CES. Centro Educativo Manuel Segundo Ormaza Briones  
**Autor.** Freire (2013)

Si prefiere cursos presenciales o semipresencial en que horarios les gustaría de lunes a viernes cuatro docentes con un 44,4% y los fines de semana cinco docentes con el 55,6%, ya que salen muy tarde y se les hace difícil realizar su formación entre la semana, por eso optan por los fines de semana.

Obstáculos	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	6	35,29
Altos costos de los cursos o capacitaciones	2	11,76
Falta de información	3	17,65
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución		
Falta de temas acordes con su preferencia	5	29,41
No es de su interés la capacitación profesional		
Aparición de nuevas tecnologías		
Falta de cualificación profesional		
Necesidades de capacitación continua y permanente		
Actualización de leyes y reglamentos		
Requerimientos personales	1	5,88
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta CES. Centro Educativo Manuel Segundo Ormaza Briones  
**Autor.** Freire (2013)

Cuáles son los obstáculos que se presentan para que Usted no se capacite, los obstáculos que tienen los docentes son: La falta de información con el 17.65% no tienen mucho acceso al internet por la zona climática donde laboran, ya que la mayoría de veces no hay y cuando salen en la tarde a sus casas la página del ministerio están colapsadas y no tienen como inscribirse en los cursos, también es por la falta de tiempo con el 35,29% debido que salen ya tarde y están en sus casas más o menos a las cuatro y media de la tarde, y los cursos de capacitación empiezan a las dos y media por lo que dificulta su asistencia, temas acordes con su profesión, con el 29.41%, por requerimiento personales con el 5,88% y el alto costo de los cursos con un 11,76% se hace complicado acceder.

A continuación presento la tabla con los motivos por los cuales los docentes asisten a los cursos de formación o capacitación docente:

Tabla :16		
Motivos por los que Ud. asiste a los cursos		
Motivos	Frecuencia	Porcentaje
La relación del cursos con la actividad docente	5	33,33
El prestigio del ponente		
Obligatoriedad de asistencia		
Favorece mi ascenso profesional	1	6,67
La facilidad de horarios	1	6,67
Lugar donde se realiza el evento		
Me gusta capacitarme	8	53,33
<b>TOTAL</b>	15	100

**Fuente:** Encuesta CES. Centro Educativo Manuel Segundo Ormaza Briones  
**Autor.** Freire (2013)

Cuáles son los motivos por lo que Usted asiste a los cursos de capacitación con un 53,33% sienten los docentes la necesidad de estar capacitándose continuamente para mejorar en el aspecto técnico, práctico y personal para así poner en práctica todo lo aprendido dentro del aula con sus estudiantes y con el 6,67% están conscientes que favorecen los cursos de capacitación para el ascenso profesional. La formación docente debe asumir una actitud indagadora, orientada a dar visibilidad a las teorías que subyacen en las prácticas, a reconstruir y poner en cuestión la historia, la cultura y experiencias cotidianas de los docentes. (Cochrane, 2003). Mientras más se capaciten los docentes mayores desempeños obtendrán y mejorará el proceso de enseñanza aprendizaje.

Temáticas	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía		3,23
Teorías del aprendizaje		
Valores y Educación	1	3,23
Gerencia/Gestión educativa	2	6,45
Psicopedagogía	2	6,45
Métodos y recursos didácticos	8	25,81
Diseño y recursos didácticos	4	12,90
Evaluación del aprendizaje	4	12,90
Políticas educativas para la administración		
Temas relacionados con las materias a su cargo	2	6,45
Formación en temas de mi especialidad	1	3,23
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	2	6,45
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	4	12,90
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta CES. Centro Educativo Manuel Segundo Ormaza Briones  
**Autor.** Freire (2013)

En que temáticas les gustaría capacitarse se puede apreciar en la tabla el mayor porcentaje para el curso de formación es de 25,81% en métodos y recursos didácticos para el aprendizaje; ya que saben y conocen los diferentes métodos pero dudan, en cuanto que método específico se debe aplicar dentro de la hora clase y de la misma forma los recursos didácticos, para que así sea más comprensible y se llegue a aprendizajes de calidad y significativos en beneficio de los educandos. De ahí que se diseña el proyecto del curso de formación en métodos y recursos didácticos y con el 3.23% desean capacitarse en valores y educación.

Motivos	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	3	20
Falta de cualificación profesional		
Necesidades de capacitación continua y permanente	8	53,33
Actualización de leyes y reglamentos	3	20
Requerimientos personales	1	6,67
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta CES. Centro Educativo Manuel Segundo Ormaza Briones  
**Autor.** Freire (2013)

La mayoría de docentes con el 53.33% sienten la necesidad de capacitarse continua y permanentemente y con el 6.67% lo hacen por requerimientos personales. Siendo el Ministerio de Educación el encargado de solventar las necesidades y aspiraciones de los docentes impartiendo los cursos de capacitación en forma gratuita, buscando la excelencia del magisterio ecuatoriano.

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos		
Aspectos técnicos/prácticos	3	33,3
Ambos	6	66,7
No contesta		
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta CES. Centro Educativo Manuel Segundo Ormaza Briones  
**Autor.** Freire (2013)

Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación, se considera los aspectos del desarrollo personal, profesional con un 66,7% técnico, práctico y teórico que el docente va adquiriendo y mejorando en cada aspecto que necesita y lo pone en práctica dentro del aula todo lo aprendido para así brindar a sus educandos una educación de calidad y calidez para un buen vivir y con el 33.3% piensan que lo fundamental es lo teórico.

### 3.2. Análisis de la formación

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

Mediante el análisis de esta tabla nos permite identificar las competencias, habilidades o destrezas que poseen los docentes, identificando el tipo de formación que necesitan los educadores en el Bachillerato. Donde se deduce el siguiente análisis.

La persona en el Contexto	1		2		3		4		5		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.- Percibe con facilidad problemas de los estudiantes					1	11.11	6	66.66	2	22.22	9	100
2.- Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza							6	66.66	3	33.33	9	100
3.- Conoce del tipo de liderazgo ejercido por los directivos de la institución educativa			1	11.11	1	11.11	2	22.22	5	55.55	9	100
4.- Conoce las herramientas utilizada por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	1	11.11	1	11.11	2	22.22	2	22.22	3	33.33	9	100
5.- Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica					1	11.11	4	44.44	4	44.44	9	100
6.- Información en Tic, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a la información oportuna					1	11.11	3	33.33	5	55.55	9	100
7.- Cuando se presenta problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas y ayudarles en su solución							6	66.66	3	33.33	9	100
8.- La formación profesional recibida me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes							3	33.33	6	66.66	9	100
9.- Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales					1	11.11	3	33.33	5	55.55	9	100
10.- Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje					1	11.11	1	11.11	7	77.77	9	100
	1		2		8		36		43		90	100

**Fuente:** Encuesta CES. Centro Educativo Manuel Segundo Ormaza Briones  
**Autor.** Freire (2013)

En esta tabla los ítems tienen una valoración de 1 al 5, el 1 es el más bajo y el 5 es el más alto.

1.-Percibe con facilidad los problemas de los estudiantes con un 66,66% de los docentes lo puntuaron con la más alta valoración y un 11,11% con una baja valoración, esto nos da a conocer que la mayoría de los docentes identifican los problemas de los estudiantes, como puede ser en la comprensión del lenguaje o en las operaciones básicas dentro de la matemática. (Vázquez, 2006). Estos problemas pueden acarrear un bajo rendimiento en los estudiantes.

2.-Con un 66,66% que es la valoración alta analizan los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza y con un 33,33% indaga con mayor facilidad el interaprendizaje, deduciendo que en la institución investigada los docentes poseen las destrezas y habilidades para determinar el proceso de enseñanza-aprendizaje. (Vázquez, 2006).

3.-Conoce el tipo de liderazgo ejercido por los directivos de la institución educativa con un 55,55% que es el porcentaje más alto y un 11,11% no conoce el liderazgo ejercido por los directivos, por lo tanto la mayoría de docentes conocen el liderazgo ejercido por los directivos.

4.-Conoce las herramientas utilizadas por los directivos para planificar actividades en la institución educativa con un porcentaje de 33,33% conoce las herramientas utilizadas por los directivos con su valor más alto y con un valor del 11,11% no conoce también las herramientas utilizadas por los directivos. Implica esto que falta mayores conocimientos por parte de los docentes sobre las herramientas utilizadas por los directivos. Son herramientas que auxilian en el proceso de planeación. (Munch, 2012). Deduciendo que existe poca comunicación entre los directivos y los docentes.

5.-Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica aquí existe igualdad de porcentajes que es el 44,44% siendo el puntaje más alto y un puntaje bajo que es con un 11,11%. Interpretando esto si existe una comunicación didáctica entre profesor y alumno. Es un mediador del aprendizaje y de la formación integral del estudiante. (Muñoz, p.268).

6.-Información en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a la información oportuna, con el 55,55% que es el más alto puntaje si tienen información sobre las TICs y con el 11,11% no tiene suficiente información. Interpretando que la mayoría de docentes conocen sobre las herramientas tecnológicas y tienen acceso a la misma. Docentes como elemento clave de la transformación educativa utilizando las nuevas tecnología para la renovación en la enseñanza. (Aguerrondo, 2004). Es importante que los docentes se vayan innovando y aplicando las nuevas tecnologías como son las TIC.

7.-Cuando se presentan problemas de los estudiantes me es fácil comprenderlos y ayudarlos en su solución, con el 66,66% que es el puntaje alto entienden los problemas

de los estudiantes y con un 33,33% que es el porcentaje menor. Deduciendo que los docentes entienden y dan solución a los problemas que tienen los educandos, demuestran capacidad los educadores para resolver o para encaminar la solución de los problemas referentes a sus alumnos. (Muñoz, p.274).

8.-La formación profesional recibida me permite orientar el aprendizaje de los estudiantes, con un 66,66% que es el puntaje alto orientan el aprendizaje de los estudiantes y con un 33,33% que es el porcentaje menor, dando a conocer que existe una buena formación de los docentes y les permite esto orientar a los educandos en el aprendizaje; los docentes organizan los aprendizajes de los educandos a partir de las necesidades reales de los mismos. (Muñoz, p. 274).

9.-Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales, con el 55,55% identifican a los estudiantes con necesidades educativas especiales y con el 11,11% que es el puntaje menor. Interpretando que la mayoría de los docentes identifican a los estudiantes con necesidades educativas especiales, los docentes deben demostrar interés por las necesidades educativas especiales de los educandos para que se dé su inclusión dentro del sistema educativo. (Muñoz, p. 275).

10.-Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje, con el 77,77% que es el porcentaje alto consideran a los estudiantes que son artífices de sus propios aprendizajes y un bajo puntaje con el 11,11%, analizando esto los docentes consideran a los estudiantes que son artífices de su propio aprendizaje. Desarrolla su labor propiciando la educación integral de sus educandos. (Muñoz, p. 277). Los docentes son guías para los alumnos y son los educandos que van descubriendo e incorporando sus aprendizajes significativos.

Tabla N:21		
Respecto a la institución educativa, propiciando cursos		
Capacitación por parte de las autoridades	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	22,2
No	7	77,8
No contesta		
<b>Total</b>	9	100,0

**Fuente:** Encuesta CES. Centro Educativo Manuel Segundo Ormaza Briones  
**Autor.** Freire (2013)

Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios, con el 77,8% la institución en la actualidad no ha estado proporcionando ningún curso, es necesario e indispensable que la institución auspicie cursos de capacitación para sus educandos, las autoridades del plantel deben buscar las formas, ya sea a través de la gestión propia o pidiendo ayuda al distrito para que según sus propias realidades y necesidades se



den cursos de formación docente y con el 22,2% manifiestan que conocen que la institución ha propiciado cursos de formación.

Tabla N:22		
Directivos que fomentan la formación de sus docentes		
Participación del profesorado en su formación	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	33,3
Casi siempre	2	22,2
A veces	2	22,2
Rara vez	1	11,1
Nunca	1	11,1
No contesta		
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta CES. Centro Educativo Manuel Segundo Ormaza Briones  
**Autor.** Freire (2013)

Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente de acuerdo con esta tabla el 33.3% de los docentes manifiestan que los directivos de esta institución se preocupan por fomentar la participación de sus docentes en los cursos de formación pero los que realizan el Ministerio de Educación, porque como se puede apreciar en la tabla anterior por parte de las autoridades del plantel no se ha dado ningún curso de formación docente y con el 11,1% rara la vez o nunca.

Tabla N:23		
Los cursos según las áreas de conocimiento		
Cursos que se estén realizando	Frecuencia	Porcentaje
Aéreas de conocimiento	1	25,00
Necesidades de actualización curricular	1	25,00
Leyes y reglamentos	1	25,00
Asignaturas que usted imparte		
Reforma curricular		
Planificación y programación curricular	1	25,00
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta CES. Centro Educativo Manuel Segundo Ormaza Briones  
**Autor.** Freire (2013)

Con el 100% los docentes están de acuerdo con los cursos de formación en diferentes áreas ya sea para actualización curricular, conocimiento de las leyes y reglamentos o para mejorar la planificación en beneficio de los educandos.

### 3.2.2. La organización y la formación.

Es importante tomar en cuenta que los resultados obtenidos en esta tabla, las metas organizacionales, su estructura interna y externa de la formación de los docentes, resulta clave en la reflexión sobre la formación de los docentes ya que se trata de un establecimiento educativo en donde se está formando jóvenes que seguirán una carrera superior por lo que se determina las siguientes características:

Organización y formación	1		2		3		4		5		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
11.- Describe las funciones y cualidades del tutor					2	22.22	4	44.44	3	33.33	9	100
12.- Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato					1	11.11	4	44.44	4	44.44	9	100
13.- Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI					4	44.44	1	11.11	4	44.44	9	100
14.- Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato					3	33.33	4	44.44	2	22.22	9	100
15.- Analiza el clima organizacional de la estructura institucional					2	22.22	3	33.33	4	44.44	9	100
16.- La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes de diferentes etnias			1	11.11			5	55.55	3	33.33	9	100
17.- Aplica técnicas para la acción tutorial							5	55.55	4	44.44	9	100
18.- Analiza la estructura organizativa institucional					1	11.11	3	33.33	5	55.55	9	100
19.- Diseña planes de mejora de la propia practica docente					2	22.22	4	44.44	3	33.33	9	100
20.- Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas practicas de laboratorio y talleres	1	11.11	1	11.11	2	22.22	3	33.33	2	22.22	9	100
21.- Diseña instrumentos para la autoevaluación de la practica docente			2	22.22	2	22.22	5	55.55			9	100
Total												
	1		4		19		41		34		99	100

**Fuente:** Encuesta CES. Centro Educativo Manuel Segundo Ormaza Briones  
**Autor.** Freire (2013)

En la organización y formación contienen ítem de 5 que es el puntaje alto y 1 que es el bajo deduciendo lo siguiente:

11.-Describe las funciones y cualidades del tutor, con un puntaje alto del 44,44% describen las funciones y cualidades del tutor, con el 22,22% tienen puntaje bajo, considerando que existe una buena descripción de las funciones y cualidades del tutor. Un líder mantiene relaciones interpersonales, grupales y democráticas, practicándolas en la vida diaria con optimismo y con una actitud positiva. (Muñoz, p. 273). La persona líder demuestra responsabilidad y perseverancia en el cumplimiento de su labor para beneficio de los demás.

12.-Analiza los elementos del currículo propuesto para el Bachillerato con el 44,44% que es el puntaje alto analizan el currículo y un porcentaje bajo del 11,11%, se entiende que los docentes analizan el currículo para el Bachillerato. El currículo es un nuevo estilo de planificación basado en la realidad. (Muñoz, p. 81). Para realizar el currículo los docentes deben tomar en cuenta la realidad de sus educandos y su contexto.

13.- Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI con un porcentaje de 44,44% conocen la LOEI que es el puntaje alto y con el 11,11% que es lo bajo. Obteniendo que falta mayor conocimiento por parte de los docentes sobre la LOEI en los derechos y obligaciones que se encuentran expuestos en la ley y su reglamento.

14.-Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el Bachillerato, con el 44,44% analizan la calidad de la enseñanza que es el porcentaje alto y con un puntaje bajo con el 22,22%. Analizando que los docentes en términos medios analizan los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el Bachillerato.

15.-Analiza el clima organizacional de la estructura institucional con el 44,44% que es el puntaje alto, toman en cuenta el clima organizacional y con el 22,22% que corresponde al puntaje bajo. Obteniendo que los docentes toman en cuenta el clima organizacional de la estructura institucional como es motivación, participación y rendimiento.

16.-La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes de diferentes etnias con el 55,55%, tienen una formación adecuada y con el 11,11% no está de acuerdo con la formación recibida. Interpretando que la mayoría de los docentes han recibido una formación académica adecuada para cumplir con sus roles de docentes, es un buen educador quien no solo se comunica con el educando si no que sabe hacer de la educación un arte. (Muñoz, p. 269). Los educadores son los ejes de todo proceso y desarrollo en la educación.

17.-Aplica técnicas para la acción tutorial con un porcentaje alto del 55,55% conocen las técnicas para la acción tutorial y con un porcentaje menor del 44,44%. Se estima en forma general que los docentes de esta institución educativa aplican técnicas para la acción tutorial en beneficio de los educandos.

18.-Analiza la estructura organizativa institucional con el 55,55% analizan la estructura organizativa institucional que es el porcentaje alto y con el 11,11% que es el bajo. Induciendo que la mayoría de los docentes están pendientes de la estructura organizativa institucional.

19.-Diseña planes de mejora de la propia práctica docente con un porcentaje alto de 44,44%, diseñan planes de mejora y con un porcentaje bajo del 22,22%. Deduciendo que hace falta que los docentes se preocupen por diseñar mejores planes para la práctica docente .Los docentes deben diseñar estrategias para que los destinatarios perciban en forma significativa las mejoras. (Arondo, 2007). Es necesario implantar planes de mejora para la práctica docente.

20.-Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres el 33,33% que es el puntaje alto aplican técnicas didácticas y con un valor bajo del 11,11%. Deduciendo que falta diseñar técnicas didácticas para la enseñanza práctica de laboratorio y taller.

21.-Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente, con el 55,55% diseñan instrumentos para la autoevaluación que es el porcentaje alto y con un porcentaje menor que es el 22,22%. Analizando que más de la mitad de los docentes diseñan instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente.

### 3.2.3. La tarea educativa.

Plantea el estudio de las actividades realizadas en el puesto de trabajo con el objetivo de determinar los conocimientos, habilidades que los educadores puedan lograr un desempeño más adecuado del trabajo. Donde debe existir un ambiente de respeto, acogedor y positivo para que se promueva el aprendizaje y la eficacia.

Tabla N:25 Materia de relación con la formación profesional		
Materias que imparte	Frecuencia	Porcentaje
Si	8	88,9
No	1	11,1
No contesta		
<b>Total</b>	9	100,0

**Fuente:** Encuesta CES. Centro Educativo Manuel Segundo Ormaza Briones  
**Autor.** Freire (2013)

Las materias que imparte tienen relación con su formación con el 88,9%, la mayoría de docentes están de acuerdo con las materias que imparten en su institución, pero solo con el 11,11% no está de acuerdo con las materias que imparte en su institución por que no está dentro de su formación profesional.

Años de bachillerato	Frecuencia	Porcentaje
<b>Primero, Segundo y Tercer año</b>		
<b>Primero y Segundo</b>		
<b>Segundo y Tercero</b>		
<b>Primero</b>	4	28,57
<b>Segundo</b>	4	28,57
<b>Tercero</b>	6	42,86
<b>Total</b>	14	100,0

**Fuente:** Encuesta CES. Centro Educativo Manuel Segundo Ormaza Briones  
**Autor.** Freire (2013)

Años de bachillerato en los que se imparte la asignatura todos los nueve docentes con un porcentaje del 100% trabajan en el bachillerato, algunos docentes con más años de servicios que otros. Pero todos trabajan con el único objetivo de sacar en adelante a esta institución, donde se pudo apreciar que existe un trabajo en equipo, en forma coordinada, dinámica y sobre todo en el beneficio del plantel y de sus educandos.

En la tarea educativa están las destrezas, conocimientos que tienen los docentes, los ítems contienen una valoración de 5 que es el puntaje alto y 1 que es el bajo obteniendo lo siguiente:

Tabla N:27  
Tarea Educativa

Tarea educativa	1		2		3		4		5		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
22.- Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación					1	11.11	2	22.22	6	66.66	9	100
23.- Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula					2	22.22	6	66.66	1	11.11	9	100
24.- Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal					1	11.11	7	77.77	1	11.11	9	100
25.- Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente					1	11.11	3	33.33	5	55.55	9	100
26.- Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos					1	11.11	2	22.22	6	66.66	9	100
27.- Conoce aspectos relacionados con las psicología del estudiante					3	33.33	5	55.55	1	11.11	9	100
28.-Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos					3	33.33	3	33.33	3	33.33	9	100
29.- Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	1	11.11			3	33.33	2	22.22	3	33.33	9	100
30.- Mi expresión oral y escrita es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida							3	33.33	6	66.66	9	100
31.- Mi planificación siempre tomo en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes							2	22.22	7	77.77	9	100
32.- El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnostica, sumativa y formativa							2	22.22	7	77.77	9	100
33.- Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi asignatura							3	33.33	6	66.66	9	100
34.- Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial en inclusiva					1	11.11	2	22.22	6	66.66	9	100

35.- Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de elección, tareas, experiencias, plan de aula )					1	11.11	3	33.33	5	55.55	9	100
36.- Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula							2	22.22	7	77.77	9	100
37.- Elabora pruebas para la evaluación de aprendizaje de los alumnos							1	11.11	8	88.88	9	100
38.- Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico							3	33.33	6	66.66	9	100
39.- Diseña programas de asignaturas el desarrollo de las unidades didácticas							3	33.33	6	66.66	9	100
40.-Utiliza adecuadamente la técnica expositiva					2	22.22	2	22.222	5	55.55	9	100
41.- Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura					2	22.22	3	33.33	4	44.44	9	100
42.- Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje					1	11.11	3	33.33	5	55.55	9	100
43.- El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi practica docente					1	11.11	2	22.22	6	66.66	9	100
44.- Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes					2	22.22	1	11.11	6	66.66	9	100
Total	1				25		65		116		207	100

**Fuente:** Encuesta CES. Centro Educativo Manuel Segundo Ormaza Briones  
**Autor.** Freire (2013)

22.-Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación con un porcentaje alto del 66,6% plantean objetivos específicos con el 11,11% que es el porcentaje bajo. Los objetivos suponen la especificación del fin, referente a lo que se busca alcanzar en los diferentes ámbitos de la educación. (Muñoz, p.219). Es necesario plantearse objetivos para cada planificación.

23.-Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula con el 66,66% que es el mayor porcentaje saben de las técnicas de investigación y con un puntaje menor del 11,11% no conocen sobre las técnicas de investigación. Deduciendo que la mayoría de

docentes tienen conocimientos sobre las técnicas básicas para la investigación en el aula.

24.-Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupo, con un porcentaje alto del 77,77% conocen los docentes sobre enseñanzas en grupo e individualizadas a diferencia con un porcentaje bajo del 11,11%. Se puede visualizar que los docentes de esta institución tienen técnicas de enseñanza tanto individual como grupal. Es necesario que en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los educandos los docentes conozcan las diferentes técnicas de enseñanza.

25.-Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente. El profesor se está modificando utiliza en las clases las tecnologías como es la TIC que es un soporte didáctico dentro de la formación de los educandos. (Muñoz. 50). Con un porcentaje alto del 55,55%, conocen la informática y con un puntaje bajo del 11,11% no conocen la informática. Dando a conocer que la mitad más uno de los docentes conocen las didácticas de la informática como ayuda a la tarea educativa.

26.-Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos. La motivación es una estrategia metodológica y un recurso fundamental en el aula para la consecución de los resultados esperados. (Muñoz, p. 246). con un porcentaje mayor del 66,66% desarrollan estrategias de motivación y con un porcentaje menor del 11,11%. Deduciendo que la mayoría de docentes desarrollan estrategias para la motivación de los alumnos.

27.-Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante. Los docentes poseen una plena conciencia capacitándole para tener un conocimiento exacto y reflexivo de las cosas exteriores y de la realidad interior de sus educandos. (Muñoz, p. 246). Con el 55,55%, que es el puntaje alto a diferencia del puntaje bajo con el porcentaje del 11,11%. Se da a conocer que el mayor número de docentes conocen los aspectos relacionados con la psicología del estudiante.

28.-Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos en esta pregunta existe un porcentaje del 33,33% repartidos donde se diferencia la valorización que es de 3,4 y 5 dando a entender que se plantean proyectos educativos con sus respectivos seguimientos en beneficio de la institución educativa.

29.-Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos, con el 33,33% que es el puntaje alto planifica y da seguimiento a los diferentes proyectos y con un puntaje bajo del 11,11% implica esto que existe en un menor grado una planificación y seguimiento de proyectos económicos, sociales, culturales o educativos donde los docentes les hace falta comprometerse más en las soluciones de las dificultades de la institución.

30.- Mi expresión oral y escrita es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida con una valoración alta del 66,66% la expresión del docente es la



adecuada y con un porcentaje menor del 33,33% se analiza que los docentes de esta institución poseen un porcentaje alto en cuanto a la expresión oral y escrita para la comprensión de la asignatura impartidas a los educandos. Cuando el maestro domina su materia y explica con claridad a los estudiantes es considerado un profesor ideal. (Valenzuela, 2204). Todo docente tiene que buscar la mejor manera para que sus educandos le comprendan y se dé un aprendizaje significativo.

31.-Mi planificación siempre tomo en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes, el docente debe hacer que el alumno vincule significativamente el nuevo aprendizaje con lo que ya sabía. (Muñoz, p.268). con un mayor porcentaje del 77,77% toman en cuenta los docentes las experiencias que tienen sus educandos y con un puntaje bajo del 22,22%. Se puede discernir que los docentes toman en cuenta en su planificación las experiencias y conocimientos anteriores que tienen los educandos y a partir de esto se debe impartir los nuevos conocimientos.

32.-El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa, con el 77,77% que es alto incluyen la evaluación diagnóstica, formativa y sumativa y con un puntaje menor del 22,22%, la evaluación es el camino válido que asciende hacia la superación y la excelencia como finalidad primordial de la educación que brinda la posibilidad real de conocer el desarrollo del conocimiento, actitudes y destrezas de los alumnos. (Muñoz, p. 234). Como se puede apreciar más de la mitad de los docentes incluyen la evaluación diagnóstica, formativa y sumativa.

33.-Como docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi asignatura, con un porcentaje mayor del 66,66% evalúan las destrezas con criterio de desempeño y con un menor puntaje que es el 33,33% interpretando que los docentes evalúan las destrezas con criterio de desempeño propuestas en las asignaturas, la evaluación de las destrezas se realiza al principio, durante y al final del proceso. (Ministerio de educación, 2010).

34.-Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva, con un mayor porcentaje del 66,66% planifican tomando en cuenta una educación especial e inclusiva y con un menor porcentaje del 11,11%. Cada estudiante debe ser evaluado no solo en relación con el grupo o la clase, si no también respecto a sus avances individuales. (Muñoz, p. 236). Los docentes deben tomar en cuenta en sus planificaciones educativas a los alumnos especiales, ya que ellos también tienen derecho a una educación inclusiva y democrática.

35.-Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula), con un porcentaje mayor del 55,55% realizan la planificación micro y macro curricular y lo contrario con el

11,11%, deduciendo que más de la mitad de los docentes realizan la planificación tanto por bloques, unidades, plan de clase que es indispensable para llevar una educación de calidad contando con una buena planificación.

36.-Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula, con un mayor porcentaje del 77,77% describen las tareas de los profesores en el aula por lo contrario con el 22,22%, Asumiendo que los docentes llevan a cabo las tareas de orientación (escolar y profesional) dentro del aula. (Muñoz, p. 266). Cada profesor está consciente de su desempeño dentro del aula.

37.-Elabora pruebas para la evaluación de aprendizaje de los alumnos, con un alto porcentaje del 88,88% elabora las pruebas para la evaluación a diferencia con el 11,11% que corresponde al porcentaje bajo. Dando a resaltar que la mayoría de los docentes elaboran pruebas para la evaluación del aprendizaje de sus alumnos. Evaluar no solo contenidos también el grado de cumplimiento de los objetivos generales es decir la evaluación continúa dentro del proceso de interaprendizaje. (Muñoz, p. 267). Los docentes están conscientes que deben evaluar las destrezas, habilidades y conocimientos de sus estudiantes.

38.-Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico con mejor puntaje del 66,66% utiliza medios visuales como recurso didáctico a diferencia con un valor menor del 33,33%, refiriéndose que los docentes utilizan medios visuales como recurso didáctico para la enseñanza-aprendizaje de sus educandos.

39.-Diseña programas de asignaturas para el desarrollo de las unidades didácticas con mayor porcentaje del 66,66%, desarrollan las unidades didácticas al contrario con un valor menor del 33,33%, se visualiza que los docentes desarrollan las unidades didácticas. Realizan las unidades didácticas según el proyecto común del centro educativo y coordinando con todos los profesores. (Muñoz, p. 266). La labor del docente es realizar las planificaciones respectivas según la asignatura.

40.-Utiliza adecuadamente la técnica expositiva, con un mejor porcentaje del 55,55% utilizan la técnica expositiva al contrario con el 22,22%, analizando que los docentes continúan utilizando la técnica expositiva dentro de sus clases para la comprensión de sus educandos.

41.-Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura con un porcentaje mejor del 44,44% valoran las experiencias didácticas al contrario con un porcentaje menor del 22,22%, identificando que los docentes en buena parte toman en cuenta las experiencias didácticas de su asignatura.

42.-Utilizan los recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje, con una mejor puntuación del 55,55% utilizan recursos del medio a diferencia con el porcentaje menor del 11,11%, deduciendo que la mayoría de docentes

dan sus clases utilizando los recursos del medio. Vinculación de la enseñanza con el entorno, medio ambiental. (Muñoz, p. 267). Es indispensable la utilización del medio ambiente para alcanzar los objetivos del aprendizaje.

43.-El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógicos son constantes en la práctica docente, los docentes deben poseer conocimientos y habilidades para que les permitan resolver los variados y complejos problemas educativos. (Muñoz, p. 270). Con un mejor porcentaje del 66,66% utilizan razonamientos lógicos en la práctica docente al contrario con el 11,11% que es el porcentaje menor, asumiendo que el mayor número de docentes resuelven los problemas reales por medio del razonamiento lógico.

44.-Diseña estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes, con un mejor porcentaje del 66,66% utilizan la comunicación a diferencia del 11,11% que es el porcentaje menor, los docentes están creando siempre un ambiente positivo, comunicativo con los estudiantes. (Muñoz, p. 270). La comunicación entre el emisor y el receptor es necesaria para que llegue bien la información y se dé un aprendizaje significativo.

#### 4.3. Los cursos de formación

Se pudo distinguir lo siguiente como síntesis general los docentes en su mayoría si han asistido a los cursos de formación, ya sea auspiciado por el gobierno o por cuenta propia, están conscientes que tienen que seguirse capacitando en temas educativos en forma presencial sobre todo los fines de semana para así mejorar el aspecto técnico, práctico y personal los inconvenientes que tienen es el transporte, distancia, falta de información, ya que su establecimiento se encuentra distante de la ciudad.

Número de cursos	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5	7	77,8
De 6 a 10		
De 11 a 15		
De 16 a 20		
De 21 a 25		
De 26 a 30		
De 31 a 35		
De 36 a 40		
De 41 a 45		
De 46 a 50		
Más de 51		
No contesta	2	22,2
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta CES. Centro Educativo Manuel Segundo Ormaza Briones  
**Autor.** Freire (2013)

Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años con un porcentaje del 77,8%, la mayoría de docentes han asistido de uno a cinco cursos y con el 22,2% no han asistido a ninguno. Los programas de formación docente deben comprender diferentes alternativas de formación que puedan adecuarse a las necesidades y posibilidades del profesorado y a las exigencias del contexto de su actuación profesional, deben facilitar la formación y el intercambio de conocimientos y experiencias entre docentes. (Álvarez, 2004).

Total de horas	Frecuencia	Porcentaje
0-25 horas	1	11,1
26-50 horas	1	11,1
51-75 horas	1	11,1
76- 100 horas	3	33,3
Más de 76 horas	1	11,1
No contesta	2	22,2
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta CES. Centro Educativo Manuel Segundo Ormaza Briones  
**Autor.** Freire (2013)

En la totalización de las horas de los cursos existe el 33,3% que han asistido de 76-100 horas, de allí fluctúan las horas con el 11.1%, y el 22,2% que no contestan a esta pregunta. La mayoría de docentes están conscientes sobre la importancia fundamental de innovarse, actualizarse y estar continuamente capacitándose en beneficio personal y sobre todo para brindar un interaprendizaje de calidad.

Tiempo realizado	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5 meses	4	44,4
De 6 a 10 meses		
De 11 a 15 meses	3	33,3
De 16 a 20 meses		
De 21 a 24 meses		
Más de 25 meses		
No contesta	2	22,2
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta CES. Centro Educativo Manuel Segundo Ormaza Briones  
**Autor.** Freire (2013)

Hace que tiempo realizó el último curso, 4 docentes han asistido a los cursos de 1 a 5 meses con un porcentaje del 44,4%, 3 docentes han asistido de 11 a 15 meses con el

33,3% y 2 docentes no contestan con el 22,2% lo que se deduce que la mayoría de docentes se han estado capacitando e innovándose en beneficio de sus educandos

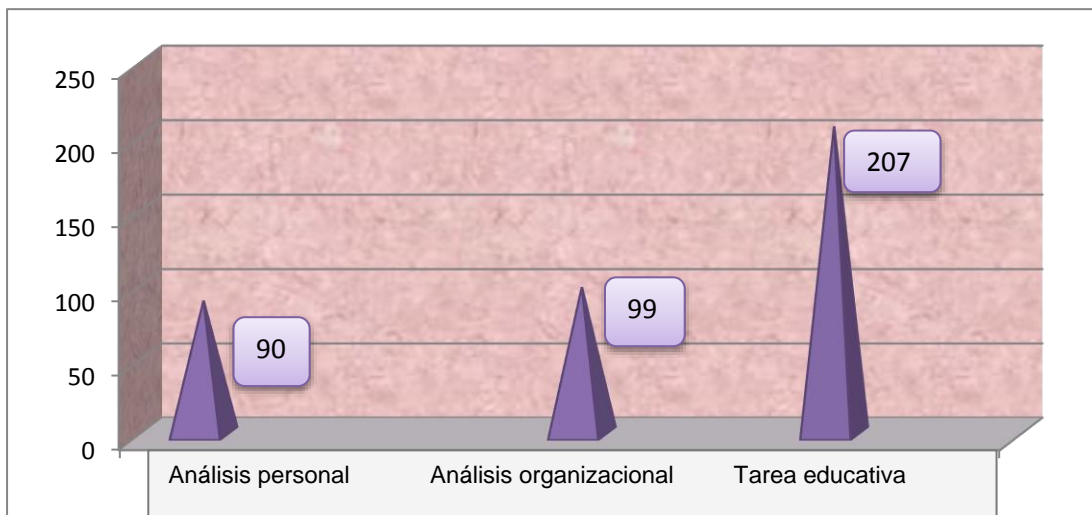
Auspicio de	Frecuencia	Porcentaje
<b>Gobierno</b>	4	44,4
<b>De la institución donde labora</b>	1	11,1
<b>Beca</b>		
<b>Por cuenta propia</b>	2	22,2
<b>Otro auspicio</b>		
<b>No contesta</b>	2	22,2
<b>Total</b>	9	100,0

**Fuente:** Encuesta CES. Centro Educativo Manuel Segundo Ormaza Briones  
**Autor.** Freire (2013)

A este curso lo hizo con el auspicio por cuenta propia 2 docentes con el 22,2%, auspiciado por el gobierno 4 docentes con el 44,4% y dos docentes auspiciados por la institución con el 22,2%. La mayoría de docentes aprovechan el auspicio del Ministerio de Educación, primeramente porque están acordes a las necesidades de los docentes, es gratuito y fructífero para la preparación e innovación de los educadores.

Análisis de formación	Media Obtenida					No contesta	Total
	1	2	3	4	5		
<b>Análisis Personal</b>	1	2	8	36	43		90
<b>Análisis Organizacional y de Formación</b>	1	4	19	41	34		99
<b>tarea educativa</b>	1		25	65	116		207

**Fuente:** Encuesta CES. Centro Educativo Manuel Segundo Ormaza Briones  
**Autor.** Freire (2013)



*.Análisis personal:* Es muy importante que hoy en día los docentes estén continuamente capacitándose, innovándose ya que estamos inmersos en un mundo globalizado y cambiante donde la educación debe ir a la par con estos cambios con el objetivo que los docentes sean solo guías, orientadores y sea el propio educando que se vaya formando como un ser activo, participativo y competitivo, pero con una formación de calidad y calidez para un Buen Vivir, se pudo constatar que todo lo expuesto se va cumpliendo poco a poco en el establecimiento educativo de estudio.

*.Análisis organizacional:* En esta institución encuestada se pudo apreciar de que cada uno de los docentes trabajan según su título en su área correspondiente, existe una mediación entre los docentes contratados y los docentes de planta, hay un clima de trabajo bueno, tratan de adaptarse al desarrollo organizacional los diferentes integrantes de la institución tomando consciencia del compromiso de su misión y crean espacios adecuados tanto para el desarrollo personal como para el aprendizaje del saber.

*.En la tarea educativa:* Los docentes tienen la capacidad para ser un profesional que actúa con cierto grado de autonomía especialmente a lo que se refiere a los contenidos curriculares, trabajan en equipo lo cual supone que existe una buena comunicación, son docentes que tratan de innovarse, entusiastas tratan de identificarse con el mundo de sus estudiantes con una relación de enorme respeto, el docente tiene una actitud de paciencia de manera que se habitúe a convivir con un trato afable de los maestros para con sus alumnos hace que la tarea educativa sea activa, dinámica para que exista un excelente interaprendizaje.

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

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

“La aplicación de métodos y recursos didácticos en el proceso de enseñanza aprendizaje”

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

Este curso está encaminado a los docentes del Colegio Manuel Segundo Ormaza Briones, Será de tipo presencial, los fines de semana especialmente los días sábado de ocho de la mañana a una de la tarde por nueve sábados de cinco horas cada día con un total de horas de 45.

#### **4.3. Objetivos**

##### **Objetivo general**

.Capacitar en la utilización de los métodos y recursos didácticos adecuados mediante el desarrollo de charlas y talleres de formación docente para mejorar la comprensión y rendimiento de los estudiantes del Colegio Manuel Segundo Ormaza Briones.

##### **Objetivos específicos**

.Identificar cada uno de los métodos y recursos didácticos buscando su relación y diferencia a través de la práctica docente.

.Sistematizar sus ideas y conocimientos sobre los métodos y recursos didácticos para un aprendizaje significativo para así optar con una debida preparación y aplicación en el aula.

.Desarrollar clases demostrativas por parte de los docentes con la debida aplicación del método y la utilización de los recursos didácticos en su debida forma

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

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

Nivel dos permiten ampliar los conocimientos, habilidades para la aplicación, selección de materiales y la evaluación de sus alumnos y mejorar el proceso de aprendizaje.

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

Los requisitos son: Saber de computación, conexión con el internet y el retroproyector.

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



El presente curso trata de superar y profundizar la utilización y aplicación de los métodos y recursos didácticos del aprendizaje con el objetivo de mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje por parte de los docentes, estar actualizados y capacitados en su necesidad de formación para brindar una educación de calidad y calidez y así se de un mejor rendimiento por parte de los alumnos.

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

##### **a.- Definición de método.**

*Para (Bochanski, 1971). El método es la forma y manera de proceder en cualquier dominio, es decir de ordenar la actividad dirigida hacia un fin determinado. En general el método es un orden que se debe imponer a los diferentes procesos necesarios para lograr un fin dado o un resultado deseado, es un orden que impone reglas y que requiere de un plan para utilizarlo. La función básica del método radica en que constituye un instrumento para obtener ciencia y como todo instrumento, su valor determina según la medida en que nos permita lograr lo que deseamos hacer, siendo así cualquier actividad que orientamos hacia un fin propuesto, con un orden lógico es un método.*

*El método es el conjunto de procedimientos que se utilizan para organizar el trabajo educativo con el fin de hacerle cada vez más eficiente en función de los logros de los objetivos. (Muñoz, p.259). La labor del maestro consiste en que las diversas influencias que rodean al estudiante se seleccionen y acomoden para promover el aprendizaje.*

Viene de las voces griegas meta-odos que significa “en ruta, en camino, en marcha hacia tal o cual parte”.

El método es el proceso didáctico que organizan los procedimientos para la realización de la enseñanza-aprendizaje. El método puede partir de las leyes, principios o generalizaciones y en base a estos explicar los casos particulares; o también puede partir de la observación de los casos particulares para luego de comparaciones, asociaciones y abstracciones llegar a generalizaciones.

Al método también se lo define como el conjunto de procedimientos, que permiten alcanzar determinados objetivos: Nociones, conceptos, vocabularios, principios, reglas, leyes, valores, hábitos, comportamientos sociales, destrezas, etc.

Es un instrumento crítico que permite construir y validar conceptos verdaderos o procedimientos racionales o de mayor eficacia su modo es hacerlo en forma ordenada.

##### **b.- Clasificación de los métodos.**

- **Método inductivo-deductivo.**

Este método parte de casos particulares para obtener una ley, fórmula, concepto, llegando a la comprensión y su aplicación a situaciones de la vida real.

Tiene las siguientes etapas:

**.Observación:** En esta se perciben mediante los sentidos los objetos, hechos o fenómenos, con sus diversas características y no como componentes aislados de su integridad.

**.Experimentación:** Consiste en manipular el material concreto, en medir, construir, graficar, en preparar, organizar y resolver problemas.

**.Comparación:** Aquí se establecen semejanzas y diferencias entre las características más sobresalientes de los objetos, hechos o fenómenos observados y experimentados.

**.Abstracción:** En ésta se separa mentalmente las características comunes, esenciales, se desecha lo diferente, lo no común.

**.Generalización:** Se llega a ésta cuando los alumnos extienden los resultados de lo abstracto en forma de concepto, fórmula, ley, principio a todos los demás objetos de la misma especie.

**.Comprobación:** Se verifica la validez y confiabilidad de lo generalizado.

**.Aplicación:** Es la transferencia del conocimiento a nuevas situaciones o problemas

- **Método global analítico.**

Este método es aplicable a cualquier clase de lectura, por consiguiente no es exclusivo del segundo año de educación básica.

Tiene las siguientes etapas:

**.Síncresis:** Parte de la percepción global de la palabra, frase u oración o del contenido de la lectura.

**.Análisis:** Consiste en un proceso de descomposición.

**.Síntesis:** Consiste en valorar las ideas expresadas en el texto o la recomposición de palabras, frases u oraciones y párrafos.

- **Método de solución de problemas.**

Este método es muy adecuado para la resolución de problemas matemáticos.

Los pasos de este método son los siguientes:

**.Enunciado del problema:** En este paso el o la profesora formula el problema con suma claridad.

**.Identificación del problema:** El alumno lee el problema para identificar los datos, incógnitas y establece relaciones entre cada una de sus partes.

**.Formulación de alternativas de solución:** En este paso se formula hipótesis para la solución de problemas.

**.Resolución:** Consiste en realizar las operaciones, relacionando el problema con los pasos seguidos en la realización de los ejercicios.

**.Aplicación:** En esta etapa se transfiere los conocimientos a situaciones de la vida real.

- ***Método científico.***

Entre los procesos didácticos más adecuados para el tratamiento de las ciencias naturales, está el método científico. Este método es el que presenta mayor facilidad para plantear y resolver problemas.

Tiene los siguientes pasos:

**.Planteamiento del problema:** Al problema se lo puede formular o plantear en forma de pregunta.

**.Formulación de hipótesis:** En ésta etapa se receptan todas las respuestas dadas por los alumnos respecto a la pregunta formulada en el planteamiento del problema, las respuestas vendrán a ser las hipótesis dadas por los alumnos.

**.Recolección de información científica:** Al comienzo de esta etapa el profesor puede preguntar del porqué de la respuesta dada por el estudiante a la pregunta formulada en el planteamiento del problema; en este caso los alumnos expondrán las experiencias escolares y no escolares en relación a su respuesta, luego mediante instrucciones dadas por el profesor los alumnos buscan información sobre el problema planteado, en el material bibliográfico disponible: Revistas, textos, fichas, etc.

En esta etapa se consigue toda la información posible sobre los hechos, conceptos y principios relacionados con la solución de problemas.

**.Comprobación de la hipótesis:** La comprobación de la hipótesis se lleva a cabo mediante el desarrollo del experimento, en este paso se pone en juego las destrezas de la encuesta que se aplican al experimento; como la observación, la medición, la comparación, la clasificación, la ordenación de información, los estudiantes en este paso deben anotar todo lo observado durante el desarrollo del experimento, después de las anotaciones de lo que sucedió en el experimento, se elabora un resumen de estos datos para conocer los resultados.

**.Conclusiones:** En base a los datos anotados se realiza un análisis de los resultados y se extraen conclusiones; de tal modo que se comprueba o se rechaza la hipótesis formulada, el maestro debe guiar a los alumnos para que ellos saquen las conclusiones. Se hace también una comparación de los resultados obtenidos con las respuestas anotadas.

- ***Método heurístico o del descubrimiento.***

Es el conjunto de procesos orientados por el maestro para facilitar al estudiante el descubrimiento de la verdad.

Las etapas de este método son las siguientes:

**.Definición de propósitos:** El alumno toma conciencia de lo que va aprender y se plantea el problema.

**.Exploración de caminos:** El estudiante interesado en resolver el problema o alcanzar un nuevo conocimiento, busca diversas alternativas de solución.

**.Presentación de informes:** El educando expone el resultado de las investigaciones en forma oral o escrita.

**.Evaluación:** Se analizan los informes presentados y se obtienen conclusiones

**.Fijación y refuerzo:** Aquí se transfieren los conocimientos adquiridos.

- ***Método experimental.***

Es el proceso didáctico mediante el cual se provocan los fenómenos con la finalidad de efectuar observaciones para establecer la ley que los rige.

Las partes integrantes de este método son:

**.Observación:** Es percibir un hecho o fenómeno mediante los sentidos.

**.Hipótesis:** Se formulan respuestas tentativas que tratan de explicar el fenómeno, las hipótesis formuladas pueden ser falsas o verdaderas

**.Experimentación:** Consiste en provocar nuevamente el fenómeno observado, utilizando los mismos materiales y bajo las mismas condiciones, se puede también provocar fenómeno similar y consultar bibliografía, se trata de indagar la validez de la hipótesis planteada.

**.Comparación:** Permite el establecimiento de semejanzas y diferencias entre los rasgos, características o propiedades sobresalientes de los hechos o fenómenos observados.

**.Abstracción:** Se observa con detenimiento un elemento del todo, es la capacidad de separar mentalmente los rasgos comunes esenciales, desechando lo no común.

**.Generalización:** Se produce cuando los alumnos forman la idea general, independiente de las características no comunes. Se establece si la hipótesis es verdadera o falsa, si es verdadera se convierte en ley.

**.Verificación:** Se aplica la ley.

- ***Método de observación.***

La observación consiste en un examen de la realidad, hechos, objetos, fenómenos etc., tal como se presentan frente al observador, sin que sean modificados. La observación puede ser directa o indirecta, del mismo modo el método de observación puede ser directo o indirecto.

Sus etapas son las siguientes:

**.Observación o percepción:** Consiste en aprehender la realidad mediante los órganos de los sentidos.

**.Descripción o análisis:** Consiste en la descomposición de los hechos, fenómenos, objetos, llegando a sus elementos o características esenciales.

**.Interpretación:** Se explican las funciones de los hechos, fenómenos para establecer relaciones de causa y efecto con las experiencias de los alumnos.

**.Comparación:** Permite el establecimiento de semejanzas y diferencias entre las características más sobresalientes de la realidad observada.

**.Generalización o conclusión:** Se produce cuando se extraen conclusiones, formulan conceptos o se realizan resúmenes.

- ***Método de investigación.***

Este proceso didáctico permite que los alumnos busquen información y elaboren sus propios conocimientos bajo la guía del maestro, se lleva a cabo en forma individual o grupal.

Tiene las siguientes fases:

**.Identificación del problema:** Consiste en plantear un interrogante en relación con el contenido.

**.Planteamiento de soluciones:** Son las respuestas dadas por los estudiantes en torno al interrogante-problema.

**.Organización del trabajo:** Se dan las instrucciones sobre los roles y actividades a ser cumplidas por los estudiantes.

**.Búsqueda de información:** Los estudiantes obtienen toda la información posible sobre los hechos, conceptos relacionados con la solución del problema.

**.Análisis de los informes o resultados:** En este paso se presentan los informes en la plenaria para que sean discutidos y aprobados.

**.Comprobación o aplicación:** Se relacionan las conclusiones definitivas con las respuestas dadas por los alumnos en el planteamiento de soluciones.

- ***Método didáctico.***

Entendemos todos los medios y procedimientos, que en una forma ordenada, sistematizada y lógica utiliza el maestro para orientar eficazmente el proceso de interaprendizaje, para el logro de los objetivos, y así comprobar el alcance del mismo y redefinir las acciones futuras. En el método didáctico se conjuga en forma armoniosa los recursos técnicos y los procedimientos, de suerte que la materia se presenta al alumno en la siguiente dirección:

-Fácil a lo difícil, simple a lo complejo, próximo a lo remoto y concreto a lo abstracto.

**c.- Los recursos didácticos.**

*Los recursos didácticos deben ser integrados en forma adecuada en el proceso educativo para mejorar la calidad de enseñanza en general con el fin de que la clase sea más receptiva, participativa y amena deban estar ensamblados en el contexto educativo para que sean efectivos es decir que hagan aprender de forma duradera al alumno y contribuyan a maximizar la motivación de los estudiantes de forma que se enriquezca el proceso del interaprendizaje. (Sánchez, 2012).*

*Los recursos didácticos son los medios materiales de que se dispone el docente para conducir el aprendizaje de los educandos. (Mattos, 1993). Es el tipo de estrategia que se va utilizar en los procesos de enseñanza.*

Son instrumentos muy valiosos para hacer más ágil y objetivo el aprendizaje, se deben emplear los recursos más adecuados para que los alumnos trabajen con ellos, de manera que les posibiliten tener vivencias y a través de ellas puedan construir el conocimiento en forma significativa y funcional. Existen recursos humanos, económicos institucionales, técnicos y materiales. Todos estos recursos son importantes, pero el más utilizado es el recurso material, conocido comúnmente con el nombre de material didáctico. Con la utilización de los recursos didácticos los alumnos van mucho más motivados a una clase, que una clase tradicional como es el caso de la utilización de la tecnología, las clases son más dinámicas y participativas, captan la atención de los alumnos se interactúa con el internet, con otros maestros, otros grupos a distancia y otras computadoras de la red.

#### ***d.- Funciones que desarrollan los recursos didácticos.***

-Proporcionan información a los alumnos, son una guía para el aprendizaje, ayudan a organizar la información que desea transmitir, se ofrece nuevos conocimientos al alumno, ayudan a ejercitar las habilidades y a desarrollarlas.

-Despiertan la motivación, la impulsan y crean un interés hacia el contenido, permiten evaluar los conocimientos de los alumnos en cada momento, proporcionan un entorno para la expresión del alumno.

-Se debe tomar en cuenta que queremos enseñar al alumno, explicaciones claras y sencillas, cercanía al recurso, debe tener aspectos agradables para el alumno.

-Interacción del alumno con el recurso, que el alumno conozca el recurso y cómo manejarlo

#### ***e.- Diferencia entre recurso y material didáctico.***

- Un recurso didáctico es cualquier material de apoyo que el maestro utiliza para facilitar el desarrollo de las actividades de su tema a tratar dentro del aula de clase.

-Los materiales didácticos son aquellos recursos elaborados que se utilizan para facilitar los procesos de enseñanza, cómo, cuándo implementamos videos, imágenes, voces, música, etc.

***f.- Clases de recursos didácticos.***

-Oral: Donde el docente se remite a los escritos, apuntes y desarrolla su clase en forma verbal

-Oral-Visual: A través del desarrollo de apuntes previos en el pizarrón y la explicación del docente

-Audiovisual: A través de diapositivas

-Taller de Aprendizaje: Por medio de un laboratorio de cómputo con un proyector.

La mayoría de recursos didácticos son válidos para utilizarlos en bastantes materias, estos recursos facilitan las condiciones necesarias para que el alumno lleve a cabo sus actividades. Los recursos didácticos para el aprendizaje cumple una función mediadora entre la intencionalidad educativa y el proceso de aprendizaje, se debe saber utilizarlo, conocer su manejo para ponerlo en práctica dentro del aula de clase. Por medio de los recursos didácticos son útiles para revisar los contenidos con los estudiantes, para motivarlos y se familiaricen con ellos.

***g.- Los tipos de recursos didácticos pueden ser.***

-Materiales auditivos-grabación-voz

-Materiales de imagen-proyector, diapositivas, retroproyector, pantalla

-Material gráfico-carteles, pizarrón

-Material impreso-libros, revistas, periódicos

-Materiales mixtos-videos, películas

-Materiales tic-programas informáticos (software), ordenador (hardware).

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



**Datos personales**

Nombres: Carmen Gregoria  
 Apellidos: Freire Suárez  
 Fecha de Nacimiento: 13 de Noviembre de 1967  
 Lugar de Nacimiento: Solano  
 Edad: 46 años  
 Estado Civil: Casada  
 No. De cédula de Identidad 0301063269  
 Dirección: Taday. Centro  
 Teléfono: (07) 3055092

**Estudios realizados:****Estudios Primarios:**

Escuela: Fiscal Mixta "Fray Vicente Solano"

**Estudios secundarios:**

Colegio: Técnico Solano

**Estudios Superiores:**

Universidad de Cuenca

Universidad Técnica Particular de Loja

**Títulos obtenidos:**

Bachiller en Comercio y Administración

Profesora de Segunda Enseñanza en Orientación Vocacional y Educativa

Profesora de Segunda Enseñanza en Ciencias Básicas

Licenciada en Ciencias Básicas

**Cursos Realizados:**

Didáctica y Pedagogía

Actualización y Fortalecimiento curricular de la educación general básica. Área de Estudios Sociales.

Violencia Sexual.

**4.5.3. Metodología.**

En el presente curso de formación docente se aplicará los métodos siguientes:

.Método Inductivo parte de casos particulares para llegar a casos generales como es la necesidad de formación de cada docente y establecer en forma general sus necesidades.

.Método Deductivo se establece la necesidad de formación de los docentes en forma general para llegar a un conocimiento y capacitación en forma particular.

.Método de la Observación es el contacto directo con el material concreto para la conceptualización a través de la información que llega por los sentidos como son: Láminas, recortes, videos etc.

### **Técnicas**

.Encuesta es el análisis, y llenado de preguntas a través de un cuestionario que se aplica en forma general a los docentes.

.Observación es inducir a los docentes a descubrir la naturaleza de sus necesidades de formación en forma consciente, sistemática y objetiva.

.Lluvia de ideas en que los docentes actúen en un plano de confianza, libertad e informalidad y sean capaces de pensar en alta voz, sobre sus necesidades de formación como es los métodos y recursos didácticos de aprendizaje. Es una estrategia de solución de problemas en la que un grupo genera numerosas ideas y solo las evalúa hasta que reúne todas.

#### **4.5.4. Evaluación.**

El curso de formación incluye el sistema de evaluación diagnóstica, formativa y sumativa como parte integral del proceso de aprendizaje de los participantes, se empleará la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación, la misma que se llevará a cabo por medio de rúbricas donde se evaluará los desempeños siguientes:

- Trabajos en grupo 2 puntos
- Participación en el aula 1 punto
- Entrega de portafolios al final 1 punto
- Examen final sobre la temática vista 6 puntos

Total 10 puntos.

#### **4.6. Duración del curso**

Dos meses tomando en cuenta cada sábado por mes desde las ocho de la mañana hasta la una de la tarde, que corresponde a 9 sábados con 45 horas en total.

#### **4.7. Cronograma de Actividades a Desarrollarse**

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	CRONOGRAMA			RECURSOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
		Día	Mes	Año		
1. Identificar cada uno de los métodos y recursos didácticos buscando su relación y diferencia a través de la práctica docente	1. Capacitación sobre los temas: Definición de métodos y recursos didácticos de aprendizajes.	6	07	2013	Materiales: .Planificación .Retroproyector .Internet .Aula  Humanos: .Estudiantes de la maestría .Docente  Capacitador .Profesores	.Asistencia del 90% de los docentes en formación  .Trabajos en grupos  .Participación de cada uno de los docentes dentro del curso de formación  -Trabajos de investigación complemento del curso de formación  -Prueba final referente a la temática vista
	2. Instrucción sobre la clasificación de los métodos	13-20	07	2013		
	3. Charla sobre las etapas de los diferentes métodos	27	07	2013		
	4. Taller sobre los recursos didácticos	3-10	08	2013		
2. Sistematizar sus ideas y conocimientos sobre los métodos y recursos didácticos para un aprendizaje significativo para así optar con una debida preparación y aplicación en el aula	5.-Adiestramiento con ejemplos sobre métodos y recursos didácticos: Método deductivo va a partir de los conocimientos generales que poseen los educandos para llegar a conocimientos más específicos. Método inductivo se da en forma particular para llegar a conocimientos generales de todos los docentes. Método global analítico para enfatizar la lectura de los educandos. Método de investigación permite al docente ampliar la información. Los recursos didácticos que se utilizaría son lo oral, escrito y visual.  6.-Preparación de temas prácticos	17	08	2013	-Práctica demostrativa	

3.-Desarrollar clases demostrativas por parte de los docentes con la debida aplicación del método y la utilización de los recursos	para la clase demostrativa.	24-31	08	2013		
--	-----------------------------	-------	----	------	--	--

**Nombre del evento:** Capacitación en métodos y recursos didácticos dirigidos a los docentes del Colegio Manuel Segundo Ormaza Briones.

**Taller N: 1**

**Título:** Recursos didácticos

**Duración:** 2 sesiones

**Fecha:** 3 y 10 de agosto del 2013

**Objetivo de desempeño:** Conocer y aplicar los recursos didácticos para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Períodos	Objetivos de aprendizaje	Contenidos	Estrategias metodológicas	Recursos	Evaluación	Responsables
2 períodos	Comprender la importancia de la utilización de los recursos didácticos dentro del interaprendizaje	.Conocimientos previos .Características de los recursos didácticos .Tipos de recursos didácticos .Semejanzas y diferencias de los recursos didácticos . Aplicación de los recursos didácticos aprendidos dentro del aula	-Bienvenida presentación de cada participante -Actividades en parejas: Lectura, discusión de la información y análisis sobre los recursos didácticos -Actividades individuales: Reflexiones sobre el tema	Papelògrafos Lecturas seleccionadas Planificación Internet	Participación de cada pareja exponiendo sus trabajos prácticos sobre la aplicación de los recursos didácticos dentro de clases	Estudiante de la maestría de la Universidad Técnica Particular de Loja

			-Análisis sobre sus lineamientos y fortalezas - Conclusiones			
--	--	--	---	--	--	--

### Plan de aprendizaje N: 1

#### 1. Datos informativos:

1.1. Nombre del plantel: Colegio Manuel Segundo Ormazá Briones

1.2. Nombre del evento: Métodos y recursos didácticos

1.3. Participantes: 9 docentes

1.4. Duración: De 8 de la mañana a 1 de la tarde

1.5. Objetivo: Identificar, entender los diferentes métodos y sus campos de acción y cómo influye esto en el proceso de aprendizaje.

Destrezas con criterio de desempeño	Estrategias metodológicas	Recursos	Horas	Evaluación
Determinar lo que son los métodos y cómo influye esto en el proceso de interaprendizaje	-Motivación: Lectura sobre valores -Experiencia: Los métodos y recursos didácticos criterio de los docentes -Reflexión: Clasificación de los métodos principales para el proceso de aprendizaje -Conceptualización: Conocimientos científicos de cada método y su estrategia metodológica -Receso -Aplicación: Participación de los docentes en parejas demostrando lo aprendido dentro de clases -Plenaria: Conclusiones y recomendaciones	Planificación Papelògrafos Diapositivas Internet	8h00-8h15 8h15-9h15 9h15-10h15 10h15-11h15 11h15-11h30 11h30-12h30 12h30-1h00	-Participación de los docentes -Exposición de la clase demostrativa -Conclusiones Recomendaciones

#### 4.8. Costos del curso

Los costos corren a cuenta del maestrante y son necesarios los siguientes:

	Descripción	Cant	Precio		Justificación del gasto
			Unitario	Total	
1	Humanos				
	Maestrante	1			Elabora la propuesta
	Docentes	9			Participantes
2	Recursos tecnológicos				
	Computador			100,00	Impresión de materiales para la capacitación
3	Material didáctico			100,00	Papel periódico, fotocopios, marcadores
4	Recursos económicos				
	Maestrante			100,00	Refrigerio
	Maestrante			100,00	Materiales impresos
	Imprevistos			50	Necesidades emergentes
	Total			450	

#### 4.9. Certificación

-Se debe cumplir con el 90% de la asistencia, con un rendimiento académico del 80%

-Entrega de portafolios al final un punto, trabajos en grupos dos puntos, participación en el aula un punto.

-Examen final referente a la temática vista total seis puntos

Nota: Nota mínima de aprobación es de ocho puntos sobre diez.

## BIBLIOGRAFÍA DEL CURSO DE FORMACIÓN

- Almeida Ruiz, Arturo. (Mayo, 2012). Gestión del Talento Humano. Editorial. Universidad Particular de Loja. San Cayetano.
- Baena, Paz Guillermina. (p.15). Metodología de la investigación.
- Castañeda, S. (1996). Enseñanza Estratégica. Revista Mexicana de investigación educativa. San Diego. Acadèmic Press.
- Castillo G, Jiménez. (1996). La formación de profesores. Virginia. Revista de educación.
- Díaz Barriga, Frida. (2004). Análisis del currículo. Tercera Edición. México, D, F.
- Mattos, Alves. (1963). Editorial (Arturo, 2012) Kapeluz. Didáctica pedagógica.
- Martínez Mitjans, A. (2012). Líneas críticas. Periódico espacios críticos. Universidad de Valencia.
- Márquez, Gralles. (2001). Proceso de Enseñanza y Aprendizaje. Requisitos y Factores, Operaciones Cognitivas. Departamento de Pedagogía Aplicada. UAB.
- Ministerio de Educación. (2010). Propuesta del Buen Vivir en las Comunidades Educativas Ecuatorianas: Programa Nacional de Educación para la Democracia. Quito, Ecuador.
- Moreno, Manuel Juan. (1942). Cuarta edición. Historia del Ecuador. Manuales de la Historia del Ecuador.
- Muñoz Diez, Jesús. (p.259). Colección nueva universidad. N:2 hacia una pedagogía prospectiva.
- Sánchez Martínez, Francisco & Prendes, María Paz. (2011). Nuevas Tecnologías y Educación. S.A. Madrid: Pearson.
- Sánchez, Blanca. (2012). University of Valladolid. Recursos didácticos para fortalecer la enseñanza aprendizaje.
- Schumacher, Sally. (2005). Investigación Educativa. Madrid. Pearson Educación, S.A.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1. Conclusiones

Los educadores necesitan de una constante formación para reforzar el aprendizaje de sus educandos por tal razón surge la necesidad de realizar esta investigación cuyo objetivo general es analizar las necesidades formativas de los docentes del Bachillerato de las instituciones educativas del país, en el periodo académico 2012-2013, las mismas que fueron detectadas con la aplicación del cuestionario donde se obtuvo las siguientes conclusiones:

- ✓ Se fundamentó teóricamente esto está expuesto en el marco teórico sobre las reales necesidades de formación de los docentes del bachillerato.
- ✓ Se pudo analizar, diagnosticar y evaluar las verdaderas necesidades que tienen los docentes del colegio Manuel Segundo Ormaza Briones.
- ✓ En base del análisis del cuestionario se pudo identificar las necesidades que tienen los docentes y realizar el proyecto sobre el curso de formación.
- ✓ Se diseñó el curso de formación en métodos y recursos didácticos que es la necesidad de formación que tienen los docentes con el propósito que puedan realizar mejor su interaprendizaje con los educandos.
- ✓ Las aspiraciones que tienen los docentes son de seguir una maestría dentro del ámbito educativo porque están conscientes que es necesario seguirse capacitando e innovándose.
- ✓ Con un porcentaje de 25,81% la mayoría de docentes les gustaría capacitarse en métodos y recursos didácticos.
- ✓ Con el 53,33% sienten la necesidad los docentes de estar continua y permanentemente capacitándose en temáticas educativas.
- ✓ Con un porcentaje del 44,44% realizan planes de mejora de la práctica docente y con el 33,33% diseñan prácticas de laboratorio y talleres.
- ✓ Las dificultades que han tenido los docentes para capacitarse se da por las siguientes razones: Falta de información, falta de tiempo, páginas del Ministerio colapsadas y por falta de temas acordes a su especialización.
- ✓ Se dio a conocer a las autoridades del plantel sobre las reales necesidades que tiene sus docentes con el fin de que auspicie cursos de capacitación conjuntamente con el supervisor de la zona, el distrito y la investigadora.
- ✓ Analizando los resultados del cuestionario se pudo identificar que un solo docente con el 11,1% no planifica, no toma en cuenta los objetivos y no está a gusto con la materia que imparte.



- ✓ El curso de formación en métodos y recursos didácticos es indispensable su realización, ya que con esto se mejorará la comprensión y rendimiento de los educandos del plantel.

## 5.2. Recomendaciones

Como parte de la investigación realizada en el establecimiento educativo mencionado planteo las siguientes recomendaciones:

- ✓ Toda fundamentación científica debe tener un sustento teórico y práctico es decir causa - efecto.
- ✓ Se recomienda que las autoridades del plantel, con la participación del supervisor y del distrito correspondiente a la zona y conjuntamente con la estudiante que realiza la investigación se organice el curso de capacitación y formación profesional.
- ✓ Se debe suplir las necesidades de formación que carecen los docentes de esta institución sobre métodos y recursos didácticos con el fin de que los docentes puedan brindar a sus educandos una educación de calidad y calidez.
- ✓ Que este trabajo investigativo se dé a conocer a todos los docentes por parte de las autoridades respectivas del plantel y sus necesidades que tienen para su capacitación.
- ✓ Que se le sugiera a este docente que busque capacitarse en forma personal y profesional sobre los aspectos que le hace falta, para que tenga una mejor vocación para la enseñanza-aprendizaje.
- ✓ Es necesario que se dé mayor importancia en la realización de planes de mejora dentro de la práctica docente, ya que esto servirá para ver y analizar los errores que tienen los docentes, igualmente que se den relevancia a la práctica de laboratorio y talleres.
- ✓ Los docentes continúen actualizándose permanentemente como lo están haciendo sobre temáticas educativas para un mejor desempeño profesional.
- ✓ Tanto las autoridades del plantel, autoridades zonales como del distrito deben prestar las facilidades correspondientes para que los docentes puedan acceder a continuar especializándose y conseguir un título de cuarto nivel.
- ✓ Que el curso de formación se dé los sábados en forma presencial para que no tengan dificultades los docentes y puedan capacitarse.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez Gálvez, Luz Esther. (2013). *Toma de decisiones*. Universidad Técnica Particular de Loja. Almeida.
- Álvarez, Francisco. (1999). p.10. *La formación inicial de los docentes*. Education UAH.
- Alves, M. et al. (1991). *La evaluación en los programas de orientación del contexto y el diseño RIE* 49-82.
- Bradshau. (1972). *Diagnóstico de necesidades de formación*. Universidad. UHU. 36102. Relate articles. Santana.
- Braslavsky. (1999). *La formación de los maestros en el Ecuador* .Odiseo. Artículos. ByFra cañas.
- Bigin. (2006). p. 3 *Revista del currículo y formación del profesorado*. Printed. ISSN. 1138-414. Universidad de Granada.
- Carvajal, Lizardo. (2013). *Método deductivo de investigación*.
- Chiavenato, Idalberto. (2000). *Administración de Recursos Humanos* Octava edición. McGraw-Hill. Interamericana Editores, S.a. DE C.V. México.
- Coll, Salvador César. (1990). *Aprendizaje escolar y construcción del conocimiento*. Barcelona: Editorial Paidós.
- Cune. (1998). p. 46-52 *El gerente de hoy*. Seachonly for. Venezuela.
- Davini, M. (1995). *La formación docente en cuestión: Política y pedagógica*. Buenos Aires, Editorial Paidós.
- Dessles, Gary. (2001). *La formación y capacitación profesional docente*. Dirección general de cultura y educación.
- Díaz, Jorge. (2003). *Los recursos y materiales didácticos*.
- DINAMEP, Ministerio de Educación y Cultura. (2000). *La formación del docente para el Siglo XXI*. Quito Ecuador.
- Fernández Tejada, José. (2004). *Planes, programas y curso de formación*. Unidad didáctica. Relate articles.

- Flores, Isabel. (2005). p. 49. *Capacitación. Unión de organización. Concertación de mujeres*. IMU.
- Ford y Ostroff. (1989). p. 30 *La evaluación de necesidades formativas*. Related articles. Dipboye.
- Fullan, Michael. (2002). p. 122. *Revista del currículo y formación del profesorado*. Education University of Toronto.
- González, Tirados. (1994). p. 4. *Diagnóstico de las necesidades de formación docente*. Universidad Politécnica de Madrid. ICE.
- González Tirados, María Rosa. (2002). p. 2. *Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación*. Feixas. Yucatán.
- González, Jorge Rubén. *Diagnóstico de Formación Docente en la encuesta preparatoria Nro.8*. Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5553).
- González, Maura. Y Raposo M. (2004, 2004b, 2006). *Necesidades Formativas del Profesorado Universitario en el Contexto de la Convergencia Europea*. Revista de Investigación Educativa. 26 (2).
- Gómez, Zoila. (1998). *Vínculo entre la teoría y la práctica. Actividades Asociativas de colaboración*. Feixas.
- Graells. (2000). p.88. *Calidad de educación. Ley de calidad en la Educación. (LOCE)*. México.
- Jaramillo Serrano, Fabián Augusto, Mgs. (2012). *Proyecto de Investigación I UTPL*. Loja Ecuador. EdiLoja.
- Jaramillo Serrano, Fabián Augusto, Mgs. (2013). *Proyecto de Investigación II UTPL*. Loja Ecuador. EdiLoja.
- Kaufman. (1987). *Detención de necesidades en el proceso de planificación*. Revista de educación. Universidad de Huelva.
- Labaree, G. (1979-2000) *Cursos de formación de los Enseñantes del Mañana*. Narcea S.A. Ediciones, 2da. Edición. Madrid.
- LOEI. (Marzo, 2011). *Ley orgánica de educación intercultural*. Función Ejecutiva 0281. Ecuador.

- Ministerio de Educación y Cultura, Universidad Andina Simón Bolívar. (1999). *Programa de Reforma Curricular del Bachillerato*. Propuesta General 2da. Edición. Quito.
- Mora Valandia, Crisanto. (2011). Universidad corporativa de Colombia. *Necesidades formativas para un nuevo modelo pedagógico*.
- Muñoz Diez, Jesús. (2010). *Hacia una Pedagogía Prospectiva en la Formación de profesores*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Sede en Ibarra. Universidad Técnica Particular de Loja.
- Munch, Lourdes & Galicia E. y otros. (2010). *Administración de instituciones educativas*, México: Trillas.
- Naranjo, Julio Alberto. (2013-2017). *Plan Nacional del Buen Vivir*
- Nerice, Imideo. (1973). *Hacia una didáctica general*. Editorial Kapeluz. Buenos Aires.
- Ordoñez, Julio. (1992). *Actividades prácticas. Prácticas formativas*. Related articles. Cited by.
- Ortega. (1991). p. 156. *La función docente*. Ministerio de cultura. UNED.
- Pérez, Romayora. (1995). p. 5. *La familia y su intervención socioeducativas*. Madrid: Narcea
- Plan decenal. (2006-2015). p. 21. *Políticas del Ecuador*. Quito.
- Prieto Castillo, Daniel. (2004). *Comunicación en la Educación*. Segunda Edición. Buenos Aires: La Crujía.
- Prieto Castillo, Daniel. (2000). *La enseñanza. Biblioteca Nacional de Maestros*. Barcelona. Ediciones de la VOC.
- Registro. (Quito, 26 de Julio del 2012). *Oficial suplemento. N. 634 De la ley orgánica reformativa*. Quito.
- Saravia, Miguel Luis (2005). p. 47. *Profesionalización de la enseñanza*. Universidad de la Sabana.
- Sallón, J G. (1998). *Contextos educativos*. Cuadernos de Investigación educativa. Universidad de Uruguay.
- Sánchez, M Javier. (2001-2004). *Innovación Educativa en la Enseñanza* p. 8. Revista Iberoamericana de Educación.

- Siapende. (1999). *Descripción de los recursos didácticos*. Ministerio de cultura. Universidad de la Plata.
- Torres, J C. (2012). *Educación y sociedad, guía didáctica*.
- Tyler. (2004). p. 4. *Evaluación de necesidades formativas*. Revista de investigación. Relieve México.
- UNESCO. (1996). *Formación profesional de docentes. Modelo de formación. Feldman*. Recomendaciones Internacionales.
- UNESCO. (2003). p. 48. *La formación docente*. Asesoría técnica. Oficina regional de educación para América Latina.
- Valenzuela,G. (2012). Jaime. *Evaluación de Instituciones Educativas*.
- Vázquez, F. (2006). *Modernas estrategias para la enseñanza*. Ediciones Euro México.
- Witkin y Altschuldn. (1996). *Evaluación de necesidades formativas*. Revistas UTP. Related articles.
- Woolfolk E, Anita. (7ma edición). *Psicología Educativa*. Biblioteca del psicólogo. The Ohio State University. Traducción. Pearson Education.
- Zabalza Beraza, Ángel Miguel. (1997). *Diseño y desarrollo curricular*. Madrid Narcea.
- Zabalza. (2003). p. 126-127. *Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación*. Madrid Narcea.

## ANEXOS

### Anexo 1. PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN A LA RECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Loja, diciembre de 2012

Señora)  
**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 período 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 sólo 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 inmediatamente autorizar al maestrante del posgrado 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 impercedera.

Atentamente,  
 DIOS PATRIA Y CULTURA

  
 Mg. Mariela Boelo Maldonado  
 COORDINADORA DE TITULACIÓN  
 MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL.



*Boelo*  
 26- XII -12  


COLEGIO NACIONAL MIXTO  
 "Manuel Segundo Ormaza Briones"  
 RECTORADO

## Anexo 2. SOLICITUD PARA LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Pindilig, 06 de Diciembre del 2012

Magister.  
Blanca Palacios  
RECTORA DEL ESTABLECIMIENTO

En su despacho:

Reciba un cordial y atento saludo, a nombre de una colega que le solicita su autorización para poder realizar y aplicar un tema de Tesis sobre el Diagnostico de necesidades de formación de los Docentes de Bachillerato de la Institución que usted acertadamente dirige, la misma que servirá para el proyecto de tesis que le solicito.

Esperando su aceptación me despido de usted agradeciéndole infinitamente,

Atentamente,



Lcda. Carmen Freire

PROFESORA

Rev. Auto  
06-21-12  
  
COLEGIO NACIONAL MIXTO  
"Manual Segundo Ormazabal"  
RECTORADO



### Anexo 3. Aprobación de la solicitud

  
**COLEGIO NACIONAL**  
**"MANUEL SEGUNDO ORMAZA BRIONES"**  
Pindlig - Cacha - Ecuador  
UNIDAD EJECUTORA 1549  
TELÉFONOS: (07) 3055151 - 3056502      email: ormazapindlig@gmail.com

---

**OFICIO: N° 612-2012 CNMSOB-R**

**ASUNTO:** Autorizar lo peticionado.

Pindlig, diciembre 06 de 2012

Magíster  
Mariana Buele Maldonado  
**COORDINADORA DE TITULACIÓN**  
**MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDRAZGO EDUCACIONAL**  
Ciudad.-

De mi consideración:

En atención al oficio sin número de lugar y fecha Loja, diciembre de 2012 en el que solicita la autorización para que la maestrante del posgrado Lic. Carmen Freire estudiante del Postgrado en Gerencia y Liderazgo Educativo Ingrese a este Centro Educativo, debo informar que luego de receptado la petición de parte interesada, en uso de mis atribuciones que me confiere la Ley autorizo para que la aspirante en mención realice el trabajo de investigación que corresponde.

Particular que hago de su conocimiento para los fines legales consiguientes.

Atentamente,


  
MSc/ Blanca I. Palacios Flores  
**RECTORA DEL PLANTEL**

COLEGIO NACIONAL MIXTO  
"Manuel Segundo Ormaza Briones"  
**RECTORADO**

## Anexo 4. DATOS INFORMATIVOS DE LA INSTITUCIÓN

- *Maestrante:* Carmen Gregoria Freire Suarez
- *Institución Educativa a Investigar:* Entidad Operativa Desconcentrada 15-49 Colegio Nacional Técnico Manuel Segundo Ormaza Briones
- *Rectora:* Mgs. Blanca Palacios
- *Teléfono Institucional:* 073055151
- *Dirección de la Institución Educativa:* Provincia del Cañar, Cantón Azogues, Parroquia Rural Pindilig
- *Numero Total de Docentes de Bachillerato:* 9 Profesores

## Anexo 5. CUESTIONARIO DE APLICACIÓN DE LA 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 se 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	Fiscocomisional	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 Fiscocomisional 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:

**Bachilleratos Técnicos Agropecuarios**

a. Producción agropecuaria	1	b. Transformados y elaborados lácteos	2	c. Transformados y elaborados cárnicos	3	d. Conservería	4
e. Otra, especifique cuál: _____ 5							

**Bachilleratos Técnicos Industriales:**

f. Aplicación de proyectos de construcción	6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas	7	h. Electrónica de consumo	8	i. Industria de la confección	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					

**Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios**

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							

**Bachilleratos Técnicos Polivalentes**

ff. Contabilidad y administración	31	gg. Industrial	32	hh. Informática	33
ii. Otra, especifique cuál: _____					

**Bachilleratos Artísticos**

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		
Otros, especifique:	5	Otros, especifique:			13

3.3 Si posee titulación de postgrado [4° nivel], este tiene relación con:

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

SI 1 NO 2

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

### 4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

SI 1 NO 2

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

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

SI 1 NO 2

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(Señale las alternativas que más le atraen)

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

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

De lunes a viernes 1 Fines de semana 2

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ \_\_\_\_\_  
 ✓ \_\_\_\_\_

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

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

4.7. Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos/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 propeiciado cursos en los últimos dos años:  SI 1  NO 2

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

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

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

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

*(Marque una alternativa)*

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

## 6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

## Anexo 6. Fotografías



- Docentes del colegio Manuel Segundo Ormaza Briones en instantes que responden las encuestas.



➤ Con la Rectora del plantel.





➤ Demostración de platos autóctonos de la zona.



Presentación de una danza por parte de los estudiantes rescatando la cultura y tradición de la parroquia.



➤ En la elección de la Reina del plantel.



➤ Estudiantes que participaron en el concurso zonal de atletismo.



- Una de las mejores estudiantes destacada en atletismo.



- La psicóloga del plantel incentivando a los padres de familia mediante charlas.



➤ Estudiantes del Tercero de Bachillerato.