



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio
Técnico Agropecuario 12 de Diciembre de la provincia de Loja, ciudad de
Celica, periodo 2012 – 2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Jumbo Tandazo, Ana María

DIRECTOR: Minga Vallejo, Ruth Elizabeth, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO CELICA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Ruth Elizabeth Minga Vallejo.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: **“Necesidades de formación de los docentes del Colegio Técnico Agropecuario 12 de Diciembre”** realizado por Ana María Jumbo Tandazo, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f).

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Ana María Jumbo Tandazo declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: **“Necesidades de formación de los docentes del Colegio Técnico Agropecuario 12 de Diciembre”**, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Ruth Elizabeth Minga Vallejo directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....
Autor: Jumbo Tandazo Ana María
Cédula: 1102722889

DEDICATORIA

Dedico este trabajo:

Primeramente a Dios por haberme hecho realidad este hermoso sueño.

Con amor y gratitud a mi familia, esposo, hijo e hija a mí adorado nieto Pablito Matías que han estado siempre pendientes en esta difícil y sacrificada tarea, fruto de un trabajo intenso de investigación, quienes de una u otra forma me brindaron su apoyo moral y espiritual, para llegar con éxito a la culminación de mis estudios.

Ana María

AGRADECIMIENTO

A Dios por haberme iluminado y darme salud para culminar con éxito el presente trabajo.

A mi Directora de tesis, Mgs. Ruth Elizabeth Minga Vallejo que con sus conocimientos, siempre me motivo para seguir adelante. En el desarrollo de la tarea emprendida.

A la Universidad Técnica Particular de Loja por haberme permitido continuar con el deseo de superación y mejoramiento profesional, y así poder cultivar la inteligencia y cosechar el saber.

Finalmente a todos los docentes autoridades del Colegio Técnico Agropecuario “12 de Diciembre” que participaron en la presente investigación.

Ana María

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR.....	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORÍA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO	5
1.1. Necesidades de formación.....	6
1.1.1. Concepto.....	6
1.1.1. Tipos de necesidades formativas.....	6
1.1.2. Evaluación de necesidades formativas.....	7
1.1.3. Necesidades formativas del docente.....	8
1.1.4. Modelos de análisis de necesidades (modelo de Rosett, de Kaufman, de... Hainaut, de Cox y deductivo).....	9
1.2. Análisis de las necesidades de formación.....	11
1.2.1. Análisis Organizacional.....	12
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.....	12
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	12
1.2.1.3. Recursos Institucionales necesarios para la actividad educativa.....	13
1.2.1.4. Liderazgo Educativo (tipos).....	14
1.2.1.5. El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de..... organización, regulación).....	15
1.2.1.6. Reformas educativas (LOEI-Reglamento a la LOEI-Plan decenal)....	16
1.2.2. Análisis de la persona.....	17
1.2.2.1. Formación profesional.....	18
1.2.2.1.1. Formación inicial.....	19
1.2.2.1.2. Formación profesional docente.....	19
1.2.2.1.3. Formación Técnica.....	21
1.2.2.2. Formación continua.....	21
1.2.2.3. La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de..... aprendizaje.....	22

1.2.2.4.	Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación...	22
1.2.2.5.	Características de un buen docente.....	23
1.2.2.6.	Profesionalización de la enseñanza.....	24
1.2.2.7.	La capacitación en niveles formativos como parte del desarrollo... educativo.....	24
1.2.3.	Análisis de la tarea educativa.....	24
1.2.3.1.	Función del gestor educativo.....	25
1.2.3.2.	Función del docente.....	26
1.2.3.3.	Función del entorno familiar.....	27
1.2.3.4.	Función del estudiante.....	28
1.2.3.5.	Como enseñar y como aprender.....	29
1.3.	Cursos de Formación.....	30
1.3.1.	Definición e importancia de la capacitación docente.....	30
1.3.2.	Ventajas e inconvenientes.....	30
1.3.3.	Diseño, planificación y recursos de cursos de formación.....	31
1.3.4.	Importancia en la formación del profesional en el ámbito de la docencia.....	32
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....		33
2.1.	Contexto.....	34
2.2.	Participantes.....	37
2.3.	Diseño y métodos de investigación.....	43
2.3.1.	Diseño de la investigación.....	43
2.3.2.	Métodos de investigación.....	43
2.4.	Técnicas e instrumentos de investigación.....	44
2.4.1.	Técnicas de investigación.....	44
2.4.2.	Instrumentos de investigación.....	45
2.5.	Recursos.....	45
2.5.1.	Talento Humano.....	45
2.5.2.	Materiales.....	45
2.5.3.	Económicos.....	46
2.6.	Procedimiento.....	46
CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		48
3.1.	Necesidades formativas.....	49
3.2.	Análisis de la formación.....	59
3.2.1.	La persona en el contexto formativo.....	59
3.2.2.	La organización y la formación.....	59
3.2.3.	La tarea educativa.....	62

CAPÍTULO IV: CURSO DE FORMACIÓN.....	76
4.1. Tema: Curso de capacitación en diseño y planificación curricular.....	77
4.2. Modalidad de estudios.....	77
4.3. Objetivos.....	77
CONCLUSIONES.....	85
RECOMENDACIONES.....	86
BIBLIOGRAFÍA.....	87
ANEXOS.....	90

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Tipos de Instituciones educativas	34
Tabla 2: Tipo de bachillerato que ofrece la Institución educativa.....	35
Tabla 3: Bachillerato técnico Agropecuario.....	35
Tabla 4: Bachillerato técnico de Comercio, Administración y servicios.....	36
Tabla 5: Género.....	37
Tabla 6: Estado Civil.....	38
Tabla 7: Edad de los docentes.....	39
Tabla 8: Cargo que desempeña.....	40
Tabla 9: Tipo de relación Laboral.....	40
Tabla 10: Tiempo de dedicación.....	41
Tabla 11: Señale el nivel más alto de formación académica que posee.....	42
Tabla 12: Su titulación en pregrado, tiene relación con el ámbito educativo.....	49
Tabla 13: Su titulación tiene relación con, otras profesiones.....	50
Tabla 14: Si posee titulación de posgrado.....	51
Tabla 15: Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel.....	51
Tabla 16: En que le gustaría capacitarse.....	52
Tabla 17: Para, usted es importante seguir capacitándose en temas educativos.....	52
Tabla 18: Como le gustaría recibir la capacitación.....	53
Tabla 19: Si prefiere cursos presenciales o semipresencial en que horarios le gustaría recibir la capacitación.....	54
Tabla 20: En que temáticas le gustaría capacitarse.....	55
Tabla 21: Cuáles son los obstáculos que se le presentan para que usted no se capacite...56	
Tabla 22 Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos de capacitaciones.....57	
Tabla 23: Cuáles considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos/capitaciones.....	58
Tabla 24: La Institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años.....59	
Tabla 25: Conoce si la Institución está propiciando cursos /seminarios.....60	
Tabla 26: Los Cursos se realizarán en función de.....61	
Tabla 27: Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente.....	61
Tabla 28: Las Materias que imparten tienen relación con su formación.....62	
Tabla 29: Años de bachillerato en los que imparte asignaturas.....63	
Tabla 30: La Organización y la Formación.....64	
Tabla 31: La persona en el contexto Formativo.....66	

Tabla 32: La Tarea Educativa.....	68
Tabla 33: Media Obtenida.....	71
Tabla 34: Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años.....	72
Tabla 35: Totalización en horas.....	73
Tabla 36: Hace que tiempo lo realizo.....	74
Tabla 37: Hace que tiempo lo realizo.....	75

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Tipo de Institución educativa.....	34
Figura 2: Tipo de bachillerato que ofrece la Institución educativa.....	35
Figura 3: Bachillerato Técnico Agropecuario.....	36
Figura 4: Bachillerato Técnico de comercio, Administración y Servicios.....	37
Figura 5: Género.....	38
Figura 6: Estado Civil.....	38
Figura 7: Edad de los docentes.....	39
Figura 8: Cargo que desempeñan los docentes.....	40
Figura 9: Tipo de Relación Laboral.....	41
Figura 10: Tiempo de dedicación.....	41
Figura 11: Señale el nivel más alto de formación académica que posee.....	42
Figura 12: Su titulación en pregrado, tiene relación con el ámbito educativo.....	49
Figura 13: Su titulación tiene relación con, otras profesiones.....	50
Figura 14: Si posee titulación de posgrado.....	51
Figura 15: Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel.....	51
Figura 16: En que le gustaría capacitarse.....	52
Figura 17: Para, usted es importante seguir capacitándose en temas educativos.....	53
Figura 18: Como le gustaría recibir la capacitación.....	53
Figura 19: Si prefiere cursos presenciales o semipresencial en que horarios le gustaría recibir la capacitación.....	54
Figura 20: En que temáticas le gustaría capacitarse.....	55
Figura 21 Cuáles son los obstáculos que se le presentan para que usted no se capacite...	56
Figura 22: Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos de capacitaciones...	57
Figura 23: Cuáles considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitación.....	58
Figura. 24: La Institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años..	59

Figura. 25: Conoce si la Institución está propiciando cursos /seminarios.....	60
Figura 26: Los Cursos se realizarán en función de.....	61
Figura 27: Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente.....	61
Figura. 28: Las Materias que imparten tienen relación con su formación.....	62
Figura 29:: Años de bachillerato en los que imparte asignaturas.....	63
Figura 30: La Organización y la Formación.....	65
Figura 31: La persona en el contexto Formativo.....	67
Figura 32: La Tarea Educativa.....	70
Figura 33: Media Obtenida.....	71
Figura 34: Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años.....	73
Figura 35: Totalización en horas.....	74
Figura 36: Hace que tiempo lo realizo.....	74
Figura 37: Este curso lo hizo con el auspicio de.....	75

RESUMEN

La investigación sobre Necesidades de formación de los docentes de bachillerato, se realizó en el colegio Técnico Agropecuario “12 de Diciembre” de la Provincia de Loja Cantón Celica. La investigación fue cuantitativa-descriptiva y se utilizaron los métodos analítico-sintético, inductivo-deductivo, estadístico. Las técnicas como la bibliográfica, la observación directa, encuesta, lectura, mapas conceptuales, organizadores gráficos. En cuanto a los instrumentos de recolección de datos, en el presente estudio se utilizó el cuestionario de Necesidades de Formación Docente de Bachillerato para aplicar las encuestas a veinte y dos docentes quienes fueron fuentes de información que facilitaron los datos necesarios para el conocimiento y análisis de la realidad Institucional en cuanto a la formación de cada uno de los docentes.

A través de este estudio se puede conocer las necesidades de formación como elementos de medida en el proceso enseñanza-aprendizaje y con los resultados obtenidos se evidencia que hay que adquirir nuevos conocimientos para poder mejorar la calidad de la educación. En este sentido se elaboró la propuesta de diseño y planificación curricular para docentes de bachillerato de la institución educativa.

Palabras Claves: Formación, docentes, necesidades

ABSTRACT

The search about needs the training of teachers of high-school graduation. It was done in 12 de Diciembre schools of the Loja province and Celica canton. The search was quantitative-descriptive and the analytic- synthetic, inductive-deductive statistical methods were used. The techniques such as: bibliographic, direct observation, survey, reading, conceptual maps, graphic organizers. As the instruments of data collection, in this study the questionnaire Needs Teacher Training School was used to implement surveys twenty-two teachers who were sources that provided the necessary data for the knowledge and analysis of the institutional reality in terms of the formation of each of the teachers.

Through this study could be found training needs as measuring elements in the teaching-learning process and the results obtained are evidence that new knowledge must be able to better the quality of education. The proposed design and curriculum for high school teachers of the school plan was developed in this regard.

KEYWORDS: formation, teachers, needs.

INTRODUCCIÓN

Según González, y González V. (2007), “el diseño de estrategias de formación docente ha de partir inevitablemente de las necesidades del profesorado, es por ello que el diagnóstico de necesidades de formación docente constituye un factor de primer orden en todo proceso formativo”. El diagnóstico nos permite establecer parámetros sobre las deficiencias con el fin de establecer mejores elementos correctores a las mismas. Las necesidades de formación docente constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado.

El estudio de las necesidades de formación docente nos orienta en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional en los que el profesorado presenta insuficiencias o considera relevante para acometer su labor diaria y que por tanto han de constituir centro de atención en los programas de formación docente. Cada vez más los docentes deben concebir la formación continua como una inversión es decir como parte integral de las estrategias que debe utilizar para mantener su competitividad en el campo laboral para conseguir que la formación sea beneficiosa debe responder a una serie de condiciones , es decir debe formar parte de un proceso secuencial y lógico; cuyo primer paso es responder a las necesidades de formación de los docentes donde se tenga en cuenta el estado actual que la institución necesitaría para poder manifestar futuras tecnologías y los cambios requeridos en las características de los docentes. La importancia de llevar a cabo un diagnóstico de necesidades es precisamente porque desde allí parten las necesidades de formación, llegando a considerarse como un factor clave que muestra donde están las deficiencias y si la formación ofrece o no las soluciones requeridas. El docente del futuro tiene que prepararse para un mundo diferente, debe convertirse en alguien que permita a cada uno descubrir y desarrollar su propio talento, de ahí que la formación de los profesores ayuda a cada docente a contribuir a la sociedad para alcanzar un verdadero cambio y así afrontar los retos del futuro.

En el presente trabajo se busca exponer las necesidades de formación de los Docentes de Bachillerato a fin de desarrollar una propuesta que luego conduzca a un mejor proceso de aprendizaje eficiente. Esta investigación es factible de desarrollar en el Cantón Celica, Provincia de Loja, en el Colegio Técnico “12 de Diciembre”, puesto que cuenta con la autorización y aprobación de la autoridad de la institución educativa, con la colaboración oportuna del personal docente quienes son fuentes de información que facilitaron los datos

necesarios para el conocimiento y análisis de la realidad institucional. Además existe suficiente información sobre las necesidades de formación, que permitieron armar el marco teórico necesario para fundamentar la presente investigación. Por otra parte para conseguir los objetivos se contó con la información apropiada y el direccionamiento permanente y constante del profesor tutor, como un soporte estratégico en el acompañamiento para la ejecución del presente trabajo de investigación.

El objetivo general se logró luego de un análisis y discusión de los resultados correspondiente a las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas, el primer objetivo específico se consiguió mediante las investigaciones realizadas para poder fundamentar lo relacionado con las necesidades de formación, el segundo objetivo se cumplió con el apoyo oportuno del material utilizado especialmente del proporcionado por el equipo planificador de la Universidad Técnica Particular de Loja, el cual permitió llevar en orden el trabajo de investigación; luego se dio paso a un diagnóstico de la situación actual y real de la Institución para así poder evaluar las necesidades de formación de los docentes, el último objetivo permitió realizar el estudio profundo sobre las necesidades de formación y en base a los resultados obtenidos se diseñó el curso de formación para los docentes del bachillerato con el fin de mejorar la calidad de la educación.

De acuerdo a estos objetivos específicos el presente trabajo muestra el contenido teórico en el que se fundamenta el análisis y discusión de los resultados obtenidos del diagnóstico y estos a su vez fueron la base fundamental para la formulación del curso de formación que se lo realizó de acuerdo a las necesidades de formación de la institución educativa, para aquellos profesionales que inician su carrera como docentes y que necesitan conocer sobre educación en el aula así como el manejo adecuado de los recursos didácticos, considerando que deben reflexionar cada día sobre su accionar docente para generar el cambio y aplicabilidad de los conocimientos adquiridos en el trabajo diario. Ya que la formación de los docentes se ha constituido en una de las necesidades básicas, no solo necesaria para el crecimiento personal, sino sobre todo para el crecimiento de la sociedad; constituyéndose en un tema de investigación actual, motivo por el cual se invita a todos los lectores a revisar el presente trabajo de investigación.

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación

Es indispensable considerar que los nuevos retos de la educación, han sido un pilar fundamental para la superación personal y profesional, así como el cambio en las leyes y políticas estatales pues curiosamente hace una década atrás no se mencionaba a la capacitación y actualización docente como un componente principal de la gestión educativa, no obstante siempre han existido las necesidades sean estas profesionales, personales o educativas.

1.1.1. Concepto

Primeramente al hablar de una necesidad de formación es importante partir de un concepto claro para poder tener una idea de que se trata la presente investigación.

“Se entiende por necesidades de formación el desfase existente entre las cualificaciones y aptitudes que posee el trabajador y aquellas que son requeridas para el desarrollo normal de las tareas y funciones del puesto de trabajo. Las necesidades formativas se suplen con la aplicación de las acciones formativas adecuadas” INNOVA (2003, p.49).

Es decir, las necesidades generalmente se las conciben como la carencia de algo para poder vivir o satisfacer situaciones básicas, por lo que la formación es una de las necesidades no satisfechas que las personas buscan alcanzar. Ya que los docentes son entes de cambio que deben ser flexibles y reflexivos ante los procesos educativos que se desarrollan, por ello las insuficiencias que descubren a diario son una fuente de inspiración para capacitarse y poder mejorar sus conocimientos, destrezas y habilidades, facilitando de esta forma los procesos de enseñanza-aprendizaje para una educación de calidad.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas

Según Narcea S.A. (2003), indica los tipos de necesidades formativas:

- ✓ Necesidades Institucionales, son los analizados por la institución la formación entidad que promueve, organiza, certifica la formación en función de su actividad y de los proyectos que quieren llevar a cabo. Pueden darse diferentes situaciones:

- Que las necesidades detectadas desde la Institución se identifican con exigencias normativas;
- Que comprendan las necesidades percibidas para mejorar el desarrollo de los proyectos que la institución realiza;
- Que estén dando respuesta a las demandas de profesionales del ámbito sociocultural de diferentes entidades;
- ✓ Necesidades de la población
 - Explícitas, tienen su origen en la opinión expresada por la población potencialmente destinataria de una acción formativa desde los miembros de un pequeño grupo de barrio a la población;
 - Implícitas, en el caso de asociaciones grupos o colectivos, se refieren a la interpretación que hacen de las carencias o discrepancias que tienen como organización y que pueden solucionar a través de un proceso formativo.

Así mismo de la experiencia vivida en el ámbito educativo se puede mencionar una necesidad prioritaria como es la motivación, por parte de las autoridades de los establecimientos educativos.

1.1.3. Evaluación de Necesidades formativas

Según García Ruiz M.R. (2006), indica:

Que debe tener en cuenta tanto las demandas e intereses de los empleados, como las del empresario, los cuales no siempre coinciden. Esta posible discrepancia requiere la aplicación de la reingeniería de procesos fruto de los dilemas que se plantean, ante las cambiantes demandas educativas de la sociedad actual aplicada a este ámbito educativo de la formación profesional.

La organización Internacional de trabajo señala la dificultad que supone para muchas empresas multinacionales. Determinan cuales son las necesidades en materia de formación que presentan por lo que recurren a la firma consultoras para preparar estimaciones de formación.

En la actualidad uno de los más grandes desafíos de la evaluación es la respuesta oportuna o alternativas educativas que se promuevan frente a las necesidades diagnosticadas, puesto que estas varían acorde al contexto social actual.

1.1.4. Necesidades formativas del docente

Es primordial identificar las causas que originan las necesidades de formación docente las mismas que van ligadas a los diferentes cambios sociales, tecnológicos y políticos, las nuevas tendencias educativas hacen énfasis en aprendizaje contextualizado, que responda a un mundo globalizado en el cual hay que desempeñarse profesionalmente aplicando los conocimientos y habilidades adquiridos en las aulas.

Según González, R. (1994, p.3), teniendo en cuenta la complejidad del desempeño de la docencia en la actualidad, la concepción tradicional de la formación docente como formación instrumental que se realiza a través de cursos en los que el profesorado se apropia de conocimientos y habilidades didácticas que le permiten “transmitir” conocimientos a sus estudiantes, resulta obsoleta y por tanto se impone necesariamente una concepción diferente de la formación docente entendida como proceso educativo potenciador del desarrollo profesional del profesorado en el ejercicio de la docencia que transcurre a lo largo de la vida y que le posibilita un desempeño profesional competente, autónomo y comprometido. El aprendizaje a lo largo de la vida es lo que se definió como aprendizaje experiencial, se basa en aprender no sólo del libro de texto, del profesor, del aula, etc. sino de la vida y a lo largo de ella en la medida que nos fijamos, reflexionamos, abstraemos, conceptualizamos y llevamos a la práctica lo aprendido, es un aprendizaje iterativo.

El docente debe estar capacitado para así adquirir nuevos conocimientos, habilidades y destreza, como manifiesta el autor González, R. (1994, p.3), que le permiten “transmitir” conocimientos a sus estudiantes, esto permite contribuir a desarrollar procesos adecuados para el aprendizaje.

A diferencia de la concepción instrumental, el proceso de formación docente entendido como desarrollo profesional tiene lugar a lo largo de la vida del profesor y constituye una expresión del desarrollo de su personalidad, por lo que los programas de formación docente se desarrollan como procesos continuos de aprendizaje, con la participación activa y reflexiva del profesor y atienden tanto la formación y desarrollo de cualidades cognitivas como afectivas y motivacionales de la personalidad del profesor. Participación reflexión crítica y compromiso con la tarea educativa constituyen, por lo tanto elementos esenciales en la formación docente. González, R. (1994).

Es decir no sólo debemos adquirir el desarrollo de conocimientos y habilidades profesionales sino también de actitudes, vivencias, motivaciones y valores que le permitan una actuación profesional ética y responsable compromiso con la tarea educativa que tenemos cada uno de los docentes.

1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D´Hainaut, de Cox y deductivo)

Según Pérez, M. y Campanero, A. (1995) “Existen diversos modelos para la realización de un análisis de necesidades procedentes de diferentes ámbitos de la formación y la intervención que nos pueden ofrecer varios puntos de referencia”.

Modelo de Rosett.

Tienen en cuenta cuatro elementos fundamentales:

- Situaciones desencadenantes: De donde partimos y hacia dónde vamos;
- Tipo de información que buscamos: óptimos, reales, sentimientos, causas y soluciones;
- Fuentes de información;
- Herramientas para la obtención de datos.

Su modelo gira en torno al análisis de Necesidades de formación, y toma como eje central el conjunto de elementos del segundo punto, para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado.

Modelo de Kaufman

Kaufman (1987), citado en Pérez, M. y Campanero, A. (1995) desarrolla, en torno a la planificación de las organizaciones un complejo proceso de 18 pasos, en el que ocupa un lugar importante, la evaluación de 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 (R.A.Kaufman, 1988, p.58-59):
- Tomar la decisión de planificar;
- Identificar los síntomas de problemas;
- 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 ejecuciones mensuales;
- Determinar las condiciones que se requieren en términos de ejecución mensurable;
- Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación;
- Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya a aplicar determinada acción;
- Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante.

Modelo de D´ Hainaut, de Cox y. F.M. Cox (1987), citado en Pérez, M. y Campanero, A. (1995) uniendo al análisis de necesidades a la problemática comunitaria, elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios, que resumidamente abarca los siguientes aspectos:

- La Institución;
- El profesional contratado para resolver el problema;
- Los problemas, como se presentan para el profesional y las implicaciones;
- 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 transparencia de la acción”

Modelo deductivo.- “Tiene la estructura de un razonamiento deductivo para hacernos una idea de lo que entendemos por razonamiento deductivo, pensemos en un cálculo de la

lógica de primer orden. Desde Aristóteles el modelo deductivo ha gozado de amplia aceptación entre los científicos y se ha considerado como la explicación ideal y la más genuina de la ciencia” Estany Anna (2006)

Según Nagel Ernest (2006) “Desde que Aristóteles analiza la estructura de lo que él consideraba como el ideal de la ciencia, la idea de que las explicaciones científicas deben tener siempre la forma de una deducción lógica ha gozado, de amplia aceptación. Aunque puede discutirse la universalidad del modelo deductivo aun recaudo dicho modelo sea propuesto como ideal, es indispensable que muchas explicaciones de las ciencias, también los sistemas explicativos más vastos e impresionantes tienen esta forma.

Además de muchas explicaciones que aparentemente no obedecen a este modelo cuando se hacen explícitas las suposiciones implícitas en las mismas, se comprueba que en realidad responden a él, y tales casos no deben ser considerados como excepciones del modelo deductivo sino con ilustraciones del uso frecuente del razonamiento entimemático”.

1. 2. Análisis de las Necesidades de formación

Existe una diversidad de criterios que pueden contribuir a diferenciar y caracterizar las necesidades de formación, sin embargo es indispensable revisar tres aspectos, el análisis organizacional, el análisis de la persona y el análisis de la tarea educativa. El primero hace referencia a la institucionalidad de las entidades educativas, su conformación, reglamentación y razón de ser, es decir sus metas, los recursos con los que cuenta y la forma de hacer las actividades educativas. El segundo hace referencia a la formación del docente como persona, a la capacitación continua a fin de que le posibilite la realización de su práctica pedagógica de forma significativa, pertinente y adecuada a los contextos sociales del lugar en donde se desenvuelve. Finalmente se menciona sobre la tarea educativa que implica visualizar las funciones de los actores educativas y su influencia para el desarrollo de la formación docente.

1.2.1. Análisis Organizacional

Este tipo de análisis responde al cómo está funcionando la organización y las dificultades en las que se incurriría de 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 un examen de los siguientes aspectos: metas organizacionales,

recursos de la organización, clima de transferencia y reservas internas y externas presentes en el ambiente.

En este análisis organizacional hay que realizar un diagnóstico tanto interno como externo de la actuación de la empresa, así como de la identificación y establecimiento de objetivos y estrategias:

- **Diagnósticos Internos.-** Situación económica financiera, relaciones Laborales políticas de personal, inversiones en tecnologías etc.
- **Diagnósticos Externos.-** Entorno sociales, económicos, políticos, fiscales, laboral etc.

El diagnóstico de la situación real se la puede hacer a través del método FODA.

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección

Según Paladines Escudero C. (2005) :

El estado actual de la educación ecuatoriana, tiene mucho que ver con las tendencias del proceso de desarrollo que ha vivido el país en el último siglo. Tendencias y pautas inspiradas en lineamientos Internacionales y que no respondieron a un proyecto Nacional. Por tanto no pueden dar paso a un ideal pedagógico como proyección de la voluntad de un pueblo volcado hacia la formación de quienes deberían vivir en un contexto nuevo, caracterizado por rasgos bien definidos como orientación común. La inexistencia de esos ideales debería inevitablemente traducirse en un sistema educativo disfuncional al desarrollo, inestable en sus propósitos de cambio y basados en orientaciones muy pocas veces, plenamente validas al interior de nuestra frontera. A esta falta de correspondencia entre la educación y el conjunto de caracteres que definen a la realidad nacional, se identifica generalmente bajo el concepto de crisis educativa.

En la actualidad la educación ha vivido un proceso de cambio en sus lineamientos por falta de apoyo estatal, ya que no está acorde a la realidad pedagógica de los actores de la educación como estudiantes, docentes padres de familia y la comunidad en general, el sistema educativo enfrenta serios problemas de calidad de la educación que se recibe en ciertos sectores mayoritarios de niños (as) y jóvenes es claramente deficiente en el proceso enseñanza-aprendizaje así como también en cuanto a su estructura organizacional.

1.2.1.2. Metas Organizacionales a corto, mediano y largo plazo

Todas las personas tenemos aspiraciones y fijamos una cima a la cual deseamos llegar, para ello se debe trazar un camino que generalmente se lo conoce como meta estas aspiraciones variarán de acuerdo al contexto social y nivel de formación.

Metas a largo plazo.- Se relacionan con amplios periodos, generalmente cinco años o más. Por ejemplo, La conservación de la cuenca binacional Catamayo- Chira se logrará identificar el incremento en las fuentes de agua después de 10 años.

Metas a mediano plazo.- se establecen para un periodo de uno a cinco años. Las organizaciones generalmente estableces metas a mediano plazo en distintas áreas. Por ejemplo, la meta de una institución educativa es incrementar el número de estudiantes en un periodo de tiempo de cinco años.

Metas a corto plazo.- se establecen a un año y se desarrollan para distintas áreas. Por ejemplo, incrementar el número de estudiantes 3% este año, reducir costos en 2% “han sido privilegiadas en casi todas las organizaciones: productivas, educativas, políticas etc. Son tomadas con base en ellas produciendo resultados observables también en el corto plazo que son medidas y después comparadas con las metas originalmente” previstas. Ramírez Martínez G. (2004).

Según Daft Richard L. (2007):

Al referirse a las metas Operativas diseñan los fines a alcanzar mediante los procedimientos operativos organizacionales existentes y explican lo que la organización en realidad está tratando de hacer; las metas operativas describen resultados específicos cuantificables y a menudo están relacionadas con el corto plazo. Las metas operativas en comparación con los oficiales representan las metas reales en contraste con las declaradas, por lo general las metas operativas atañen a las tareas primordiales que una organización debe desempeñar.

1.2.1.3. Recursos Institucionales necesarios para la actividad educativa.

Pérez Iruela J. (2008), establece que:

Las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación como un recurso para la orientación educativa; el uso de las nuevas tecnologías es un recurso

psicopedagógico muy valioso, ya que estos pueden liberar al orientador u orientadora de tareas formativas y permitirle centrarse en las de consulta.

Entendiendo como un mediador material de los aprendizajes y del desarrollo personal, académico y profesional de los destinatarios de orientación educativa.

- Recursos Independientemente de bienes y servicios con los que debe estar dotada una Institución educativa para el cumplimiento de sus fines (origen, bienes, capital etc.)
- Recursos Personales los miembros participantes en el proyecto educativo, Como el Rector, profesorado, estudiantes, Padres de familia, especialistas, administración, etc., que son los protagonistas del hecho educativo.
- Procesos funciones características de la Institución educativa articuladas de acuerdo con la secuencia educativa para volverlas más productivas,
- Actividades operaciones específicas que requieren cada etapa y función del proceso,
- Evaluaciones criterios de calidad educativa que determinan las condiciones de éxito de la Institución,

“Aspectos para tomar en cuenta. Retroalimentación, lectura análisis de las consecuencias colaterales que acompañan a los resultados principales de la Institución “.Alonso A.J.M. (2004).

Las nuevas Tecnologías de la información y la comunicación como lo manifiesta anteriormente al autor “es un recurso muy valioso, ya que estos pueden liberar al orientador u orientadora de tareas formativas y permitirle centrarse en las de consulta”. Necesario en el proceso enseñanza- aprendizaje ya que nos permite realizar investigaciones, una enseñanza en red y una educación virtual para un mejor desempeño del docente en el aula, así como también nos permite comunicarnos con la sociedad.

1.2.1.4. Liderazgo Educativo (tipos)

- ✓ **Liderazgo Autocrático.** “Las políticas, dirección, técnicas de trabajo y actividades son decididas por el líder sin tener en cuenta la opinión del grupo; los autocráticos destacan la obediencia, lealtad y observancia de los roles y pueden emerger a través del ejercicio del poder, generalmente de coerción y de recompensa”. Ayoub Pérez José L. (2011, P.33)

- ✓ **Liderazgo Democrático.** “Las políticas y decisiones son discutidas y tomadas por el grupo, bajo la asistencia del líder. Los miembros son líderes de elegir con quien trabajan y como repartirse las tareas y cuando se requiere asistencia técnica el líder sugiere alternativas. El líder se considera a sí mismo como un instrumento para promover el bienestar del grupo, solicita consejo y está abierto a las opiniones” Adams y yoder (1985)”
- ✓ **Liderazgo Laissez Faire.** El líder no participa en el grupo, otorgando total libertad a sus miembros para decidir y actuar, solo proporciona los materiales necesarios y dejar claro que intervendrá, si se pregunta. No les interesa en participar y presenta una personalidad despegada. Cautelosa introvertida indecisa conformista e irracional.

Los tipos de liderazgo se refieren a las características que el docente genera y reproduce para que sus estudiantes desarrollen el proceso de enseñanza aprendizaje de manera eficaz, aprovechando los recursos del contexto y logrando aplicarlo a la realidad laboral. El liderazgo definirá el perfil profesional de los estudiantes al finalizar los estudios.

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

Según la Ley Orgánica de Educación Intercultural y Bilingüe (2011) “El Bachillerato es el nivel educativo terminal del Sistema Nacional de Educación, y el último nivel de educación obligatoria. Para el ingreso a este nivel, es requisito haber culminado la Educación General Básica. Tras la aprobación de este nivel, se obtiene el título de bachiller”.

El Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional define la malla curricular oficial del Bachillerato, que contiene el número de horas por asignatura que se consideran pedagógicamente adecuadas. Durante los tres (3) años de duración del nivel de Bachillerato, todos los estudiantes deben cursar el grupo de asignaturas generales conocido como “tronco común”, que está definido en el currículo nacional obligatorio. Las asignaturas del tronco común tienen una carga horaria de treinta y cinco (35) períodos académicos semanales en primer curso, treinta y cinco (35) períodos académicos semanales en segundo curso, y veinte (20) períodos académicos semanales en tercer curso. Las instituciones educativas que ofrecen el Bachillerato en Ciencias tienen un mínimo de cinco

(5) horas, por cada uno de los tres (3) años de Bachillerato, en las que pueden incluir asignaturas que consideren pertinentes de acuerdo a su Proyecto Educativo Institucional. En tercer año de Bachillerato, las instituciones educativas que ofertan Bachillerato en Ciencias tienen que ofrecer un mínimo de quince (15) --horas de asignaturas optativas, a elección de los estudiantes, de acuerdo a la normativa emitida por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional. Los estudiantes que aprueben el primero o el segundo curso de Bachillerato Técnico pueden cambiar su opción de estudios e inscribirse en Bachillerato en Ciencias para el curso siguiente. Sin embargo, los estudiantes que se encuentren inscritos en Bachillerato en Ciencias no pueden cambiar su opción de estudios a Bachillerato Técnico. En lo demás, deben regirse por la normativa que expida la Autoridad Educativa Nacional. Las instituciones educativas que ofrecen Bachillerato Técnico deben incluir, en las horas determinadas para el efecto, la formación correspondiente a cada una de las figuras profesionales, definidas por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional. Como parte esencial de su formación técnica, los estudiantes de Bachillerato Técnico deben realizar procesos de formación laboral en centros de trabajo seleccionados por la institución educativa.

Desarrolla en los y las estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas, y los prepara para el trabajo, el emprendimiento, y para el acceso a la educación superior. Los y las estudiantes de bachillerato cursarán un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por una de las siguientes opciones:

- Bachillerato en ciencias: además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas científico-humanísticas; y,
- Bachillerato técnico: además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas técnicas, artesanales, deportivas o artísticas que permitan a las y los estudiantes ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento social o económico. Las instituciones educativas que ofrezcan este tipo de bachillerato podrán constituirse en unidades educativas de producción,

Donde tanto las y los docentes como las y los estudiantes puedan recibir una bonificación por la actividad productiva de su establecimiento.

Se puede concluir que el Bachillerato Ecuatoriano tiene como objetivo preparar a los estudiantes para la vida y la participación en una sociedad democrática, para el mundo laboral o del emprendimiento, y para poder continuar con sus estudios universitarios.

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

Según el Art. 129 de la LOEI (2011), "al referirse a las Reformas Educativas en cuanto a la Autoridad Educativa Nacional autorizará, regulará y controlará el funcionamiento de todas las instituciones públicas, municipales, particulares y fisco misionales en el ámbito de su competencia, así como las políticas emitidas y los recursos asignados de conformidad con la presente Ley y el Reglamento".

El Art. 318 de la LOEI (2011). Reformas Educativas Reglamento a la LOEI "Las acciones del control interno, a través de procedimientos específicos de auditoría educativa y de regulación, se dirigen a verificar el cumplimiento de las políticas y estándares educativos, la normativa vigente y la legalidad de las acciones que se ejecutan al interior de las instituciones educativas".

Ministerio de educación del Ecuador (2007). El Plan Decenal; 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 tomando en consideración 8 aspectos y Políticas relevantes, entre los que se encuentran:

- Universalidad de la Educación Inicial;
- Universalización de la Educación General Básica (1^o-10^o)
- 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 anual de la participación del PIB.

Mi criterio personal es que el Ministerio de Educación realizó las nuevas reformas educativas con el único fin de mejorar la educación, y brindar una educación de calidad y calidez. En todas las instituciones educativas tanto privadas como públicas, urbanas y rurales con una misma equidad e igualdad.

1.2.2. Análisis de la persona

Al referirse a este análisis focaliza quien debe ser formado y el tipo de formación requerido, para determinar competencias de desempeño individual y colectivo para la mejora continua de la labor docente. Además, permite obtener información real desde el lugar mismo de trabajo y /o de la situación personal de los participantes.

INNOVA (2003); Señala “Evaluación del desempeño de cada trabajador en su puesto, comparándose con el perfil de exigencias del puesto de trabajo. El resultado de esta comparación nos verterá información sobre:

- El perfil de competencia de cada trabajador;
- La evaluación o trayectoria profesional de cada trabajador”.

Es indispensable partir del conocimiento de uno mismo como persona, pues permite determinar las metas, aspiraciones alcanzar, todos ellos enmarcados en la formación, en la adquisición del conocimiento para su posterior aplicación. Como una alternativa para mejorar se propone la formación continua que no es más que una respuesta al mundo tecnificado en el que vivimos y que obliga a todo profesional a mejorar su desempeño laboral, más aún si este desconoce sobre los ámbitos a desarrollarse como parte del cargo que desarrolla.

1.2.2.1. Formación Profesional

Como un componente principal de la gestión educativa, no obstante siempre han existido las necesidades de formación sean estas profesionales, personales o educativas.

Debido a la importancia estratégica de este tipo de formación en la adquisición y/o perfeccionamiento de las habilidades técnicas de los individuos que inciden de modo relevante en la productividad y la adaptación al proceso de globalización.

El Ministerio de Educación y Cultura (2011), indica, desde dos perspectivas, por un lado desde la actualización de la administración pública especialmente la educativa; por otro lado desde las políticas de la formación de las empresas a través de este análisis se desea conocer como ambas instituciones (sector público y privado) afronta la modernización de dicho sistema para superar los retos económicos

señalados con anterioridad. Todo ello con el objetivo de descubrir las limitaciones del sistema y los efectos de las políticas practicadas para proceder posteriormente a una valoración y presentación de posibles propuestas o estrategias de mejora.

En la actualidad la educación y la formación son condiciones necesarias de la organización educativa para apoyar un buen desempeño docente de igual manera potenciar los aprendizajes de los estudiantes.

1.2.2.1.1. Formación Inicial

Los docentes en formación inicial suelen percibir que tanto los conocimientos como las normas de actuación que se imparten en la Institución de formación poco tienen que ver con los conocimientos y las prácticas profesionales.

Según el autor Vaillant, D. y C, M. (2009), indica:

Tienden finalmente a desechar, por considerarlas menos importante la necesidad de incorporar ciertos conocimientos que fundamentan el trabajo práctico. Enseñando se aprende a enseñar ¿Quién no ha oído más de una vez esta expresión? Se postula que la práctica hace al docente mucho más que la teoría adquirida en la formación inicial desde esta perspectiva se otorga un valor mítico a la experiencia como fuente de conocimiento sobre la enseñanza y sobre aprender a enseñar.

Las experiencias prácticas en colegios contribuyen necesariamente a formar mejores profesores. La práctica es mejor que ninguna y que cuando más tiempo se dedique a las experiencias prácticas mejor sería., ya que de las experiencias se aprende, como lo expresa el autor Vaillant, D. y C, M. (2009), “la práctica hace al docente”, esto permite alcanzar mayor calidad de aprendizaje.

1.2.2.1.2. Formación Profesional Docente

González, R y González, V. (2007 p.3-8,9), señala, “Teniendo en cuenta la complejidad del desempeño de la docencia en la actualidad, la concepción tradicional de la formación docente como formación instrumental que se realiza a través de cursos en los que el profesorado se apropia de conocimientos y habilidades didácticas que le permiten “transmitir” conocimientos a sus estudiantes, resulta obsoleta y por tanto se impone

necesariamente una concepción diferente de la formación docente entendida como proceso educativo potenciador del desarrollo profesional del profesorado en el ejercicio de la docencia que transcurre a lo largo de la vida y que le posibilita un desempeño profesional competente, autónomo y comprometido”.

Según el autor González Tirados (1983), “Este aprendizaje se basa en aprender no sólo del libro de texto, del profesor, del aula, etc. sino de la vida y a lo largo de ella en la medida que nos fijamos, reflexionamos, abstraemos, conceptualizamos y llevamos a la práctica lo aprendido, es un aprendizaje iterativo. Otros autores posteriores han considerado esta misma idea y han ampliado a diferentes campos”.

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

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, es destacado por Sánchez (2001) ;“cuando al referirse al desarrollo profesional lo caracteriza como un proceso continuo, basado en la mejora profesional y apoyado en las necesidades prácticas de los docentes, que se desarrolla mediante la participación y que constituye un proceso de construcción profesional mediante el cual los docentes desarrollan estrategias cognitivas y metacognitivas que le permiten valorar su trabajo profesional”.

Desde la concepción que sustentamos concebimos las estrategias de formación docente como acciones educativas en el ejercicio de la profesión dirigidas a potenciar el desarrollo profesional del docente, es decir a lograr su autodeterminación en el desempeño profesional.

Es decir que la participación, reflexión crítica y compromiso con la tarea educativa constituyen, por tanto elementos esenciales en la formación docente para poder brindar mejores conocimientos a los estudiantes en el proceso enseñanza- aprendizaje, como lo expresan los autores, “en el ejercicio de la docencia que transcurre a lo largo de la vida y que le posibilita un desempeño profesional competente, autónomo y comprometido”. Permitiendo prepararlos a los estudiantes para la vida

1.2.2.1.3. Formación Técnica

Desde hace algún tiempo, se ha evidenciado que existe cierta incompatibilidad entre las capacidades de los profesionales agrarios graduados de las universidades y las necesidades sentidas de los nuevos condicionamientos de la agricultura en general y de la sociedad.

Nuestros graduados en gran parte, no se encuentran lo suficientemente capacitados como para enfrentar los nuevos desafíos de la agricultura sobre todo en el contexto actual de la organización de la agricultura sostenible y desde luego, la actividad social en la sociedad en general.

Como consecuencia de esto hemos visto que existe una necesidad sentida de examinar críticamente la formación de los recursos humanos, sobre todo en ciencias agrícolas. Ante esta realidad, el fondo internacional de Desarrollo Agrícola, El Instituto Interamericano de cooperación para la agricultura CIARA están propiciando un proceso de dialogo en algunos países de América para reflexionar sobre esta temática particular y tratar de definir algunos lineamientos sobre lo que podría ser una orientación en la formulación de planes, para la formación técnica Universitaria de las escuelas Agropecuarias. CIARA (1995).

Mi criterio personal lo comparto con lo que manifiesta el autor, “nuestros graduados no se encuentran lo suficientemente capacitados como para enfrentar los nuevos desafíos” porque solamente reciben clase teóricas, cuentan con suficientes granjas para poderlas cultivar pero no cuentan con los recursos necesarios para adquirir los insumos necesarios, ni semillas para poder realizar sus prácticas es la realidad que se está viviendo.

1.2. 2. 2. Formación Continua

Peiro, J.M. (2001), indica:

Hoy en día es ingenuo pensar que la formación termina. Cuando la persona alcanza un grado académico; más bien la formación se concibe como una actividad continua que dura toda la vida, Así la obtención de un título académico es más bien un punto de partida que al final del periodo formativo. Esta situación es en parte explicada por la gran complejidad que adquiere hoy el mundo laboral con continuos cambios relacionados. Muchos de ellos con la mejora del desempeño en el trabajo. Esta teoría asume una serie de principios sobre la formación en el trabajo que explican, de alguna forma, como y porque se van desarrollando y formando las destrezas y competencias relacionadas con el trabajo.

En profesional tiene que capacitarse continuamente, porque se enfrenta a muchos desafíos diariamente en el trabajo docente, ya que adquirido un compromiso con uno mismo, con los estudiantes, con la sociedad, educa no solamente en conocimientos sino también en hábitos, destrezas para la vida y a lo largo de ella.

1.2.2.3. La formación del Profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.

Según Díaz, L. J. (2005), “el profesor como transmisor del conocimiento y de cultura en el ámbito escolar está condicionado por tanto un conjunto de teorías y creencias, las cuales influyen en mayor o menor medida en el resultado de la enseñanza y por lo tanto en la evaluación. Desde una perspectiva del modelo de transmisión de la información podemos observar que entre las fuentes culturales o el objetivo cultural motivo de aprendizaje y el destinatario del mismo, es decir el alumno se encuentra en el profesor como un mecanismo intermedio encargado de transmitir la cultura como un puente de unión entre el conocimiento y el alumno”.

En la práctica docente sobresalen aquellos aspectos de la personalidad del formador que no son capaces en el proceso de selectividad y que aparecen dadas determinadas circunstancias, adquiridos a lo largo de su trayectoria profesional.

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

- Perfil que se tiene que basar en los requerimientos que la sociedad demanda y que va a requerir en el futuro;
- Estructura de los planes de estudio vigentes que responda a los requerimientos de la sociedad;
- Planes de estudio con objetivos bien definidos;
- Experiencia Profesional. Escalona Ríos. L (2006)

Calvo Verdú M. (2005), “manifiesta el profesional actual ha cambiado sus hábitos y la visión de la sociedad donde vive y trabaja que le obliga a una continua formación.”

El aumento de la calidad de formación ofrecida a los alumnos, es el principal reto que cualquier tipo de formación ya sea presencial o a distancia, debe plantearse el mismo tiempo que potencia la investigación más adecuada para mejorar la calidad de educación.

1.2.2.5. Características de un buen docente

- Tener buen conocimiento de la materia que enseñe;
- Tener entusiasmo por la enseñanza y su curso;
- Preparar sus clases con anticipación, evitando la improvisación;
- Ser un buen comunicador , es decir tener habilidades para transmitir el conocimiento;
- Usar ayuda de audiovisuales en la enseñanza para hacer más eficaz su tarea de profesor;
- Ser dinámico e imprimirle dinámica a sus clases;
- Estar consciente de la responsabilidad que tiene para con los estudiantes ;
- Saber interpretar las necesidades de los estudiantes en sus aspiraciones generales;
- Desarrollar trabajos de investigación y escribir artículos científicos, técnicos y de divulgación.
- Usar la biblioteca sabiamente e inducir a los alumnos a usarla y a sacar provecho de ella ,
- Trabajar con los alumnos y vigilar el trabajo de estos ;

- Estudiar e investigar, ideas y experiencias en seminarios reuniones, correspondencia, visita a centros de investigación etc. Para estar al día en su materia;
- Evaluar los materiales de enseñanza y sus actuaciones como docente para cumplir mejor su cometido;
- Elaborar y ejecutar un plan de auto mejoramiento profesional ;
- Ser puntual en su horario de clases. Primer seminario Latinoamericano de profesores (1965).

El docente tiene una tarea tan compleja que exige el dominio de estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica en el aula, por ello es necesario aprender a enseñar para comprender mejor y para disfrutar de su enseñanza.

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza

Para comenzar detengámonos un poco en la coyuntura social actual , pues se trata de un contexto bastante paradójico , considerando lo que se pide a los docentes para que se conviertan en profesionales en un momento en que la profesionalidad de formación profesional y las profesiones más asentadas atraviesan un periodo de crisis profunda.

Tardif Maurice (2004), El movimiento de profesionalización trata de remover el fundamento epistemológico del oficio docente. La profesionalización de la enseñanza y de la formación para la enseñanza constituye, por tanto un movimiento casi internacional y al mismo tiempo un horizonte común hacia el que convengan los dirigentes políticos del área de la educación, las reformas de las Instituciones educativas y de las nuevas ideologías de la formación y de la enseñanza.

De hecho en el mundo del trabajo, lo que distingue las profesiones de las otras ocupaciones, es gran parte la naturaleza de los conocimientos que están en juego.

En la práctica, los profesionales deben apoyarse en conocimientos que se adquieren a través de una larga formación de alto nivel, en la mayoría de los casos de naturaleza universitaria.

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

El Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, con el objeto de mejorar las competencias de los profesionales de la educación, certifica, diseña y ejecuta procesos de formación en ejercicio, atendiendo a las necesidades detectadas a partir de los procesos de evaluación y a las que surgieren en función de los cambios curriculares, científicos y tecnológicos que afecten su quehacer educativo.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa

Permite determinar los objetivos institucionales que se referirán a la ejecución de actividades particulares y operaciones necesarias, así como identificar la naturaleza de las tareas del desempeño docente, esto es destrezas, habilidades y conocimientos, necesarios para ejercer de manera eficiente la labor educativa, el docente quien se enfrenta cotidianamente al fenómeno del aprendizaje describe una serie de situaciones que deben retomarse para mantener el nivel de resultado de enseñanza –aprendizaje, uno de los factores que incide en la eficacia del sistema educativo lo constituye la buena o mala gestión administrativa que es lo primordial en el proceso educativo, es lo que le da el toque final a la excelencia que ofrece la estructura y los medios de la organización y sobre todo la calidad del educador desde el inicio y durante la consecución del proceso educativo.

1.2.3.1. Función del gestor educativo

Según el suplemento LOEI (2012), hace referencia a las funciones del gestor educativo:

- Cumplir y hacer cumplir los principios, fines y objetivos del Sistema Nacional de Educación, las normas y políticas educativas, y los derechos y obligaciones de sus actores;
- Dirigir y controlar la implementación eficiente de programas académicos, y el cumplimiento del proceso de diseño y ejecución de los diferentes planes o proyectos institucionales, así como participar en su evaluación permanente y proponer ajustes;
- Ejercer la representación legal, judicial y extrajudicial del establecimiento;
- Administrar la institución educativa y responder por su funcionamiento;
- Fomentar y controlar el buen uso de la infraestructura física, mobiliario y equipamiento de la institución educativa por parte de los miembros de la comunidad

educativa, y responsabilizarse por el mantenimiento y la conservación de estos bienes;

- Autorizar las matrículas ordinarias y extraordinarias, y los pases de los estudiantes;
- Legalizar los documentos estudiantiles y responsabilizarse, junto con el Secretario del plantel, de la custodia del expediente académico de los estudiantes;
- Promover la conformación y adecuada participación de los organismos escolares;
- Dirigir el proceso de autoevaluación institucional, así como elaborar e implementar los planes de mejora sobre la base de sus resultados;
- Fomentar, autorizar y controlar la ejecución de los procesos de evaluación de los aprendizajes de los estudiantes;
- Controlar la disciplina de los estudiantes y aplicar las acciones educativas disciplinarias por las faltas previstas en el Código de Convivencia y el presente reglamento;
- Aprobar el distributivo de trabajo de docentes, dirigir y orientar permanentemente su planificación y trabajo, y controlar la --puntualidad, disciplina y cumplimiento de las obligaciones de los docentes;
- Elaborar, antes de iniciar el año lectivo, el cronograma de actividades, el calendario académico y el calendario anual de vacaciones del personal administrativo y de los trabajadores;
- Aprobar los horarios de clases, de exámenes, de sesiones de juntas de docentes de curso o grado y de la junta académica;
- Establecer canales de comunicación entre los miembros de la comunidad educativa para crear y mantener tanto las buenas relaciones entre ellos como un ambiente de comprensión y armonía, que garantice el normal desenvolvimiento de los procesos educativos;
- Ejecutar acciones para la seguridad de los estudiantes durante la jornada educativa que garanticen la protección de su integridad física y controlar su cumplimiento;
- Remitir oportunamente los datos estadísticos veraces, informes y más documentos solicitados por la Autoridad Educativa Nacional, en todos sus niveles;
- Asumir las funciones del Vicerrector, Subdirector o Inspector general en el caso de que la institución no contare con estas autoridades;
- Recibir a asesores educativos, auditores educativos y funcionarios de regulación educativa, proporcionar la información que necesitaren para el cumplimiento de sus funciones y implementar sus recomendaciones;

- Encargar el rectorado o la dirección en caso de ausencia temporal, previa autorización del Nivel Distrital, a una de las autoridades de la institución, o a un docente si no existiere otro directivo en el establecimiento; y,
- Las demás que contemple el presente reglamento y la normativa específica que para el efecto expida el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

El gestor educativo como líder en las organizaciones educativas, es el responsable ante todo del adelanto de la institución educativa conjuntamente con todos los miembros que forman parte la comunidad educativa para poder alcanzar la excelencia educativa.

1.2.3.2. Función del docente

Según el Registro Oficial del 31 de marzo del (2011), las y los docentes tienen las siguientes funciones del docente:

- Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación;
- Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo;
- Laborar durante la jornada completa de acuerdo con la Constitución de la república, la ley y sus reglamentos.
- Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes;
- Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentadas y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los Conflictos;
- Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa;
- Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;
- Atender y evaluar a las y los estudiantes de acuerdo con su diversidad cultural y lingüística y las diferencias individuales y comunicarles oportunamente, presentando argumentos pedagógicos sobre el resultado de las evaluaciones;

- Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas;

Las instituciones educativas tienen la gran misión de fortalecer las capacidades de sus docentes a fin de que en la práctica diaria puedan cambiar su forma de percibir la educación, sin embargo la dificultad está en el desarrollo diario en el aula.

1.2.3.3. Función del entorno familiar

Son funciones de los Padres de Familia o Representantes legales o de Los estudiantes, las siguientes:

- Ejercer por elección de entre sus padres, la representación ante el Gobierno Escolar de cada uno de los establecimientos públicos del Sistema Educativo Nacional;
- Ejercer la veeduría del respeto de los derechos de los estudiantes del establecimiento;
- Ejercer la veeduría del cumplimiento de las políticas educativas públicas;
- Fomentar la participación de la comunidad educativa en las actividades del Establecimiento;
- Colaborar con las autoridades y personal docente del establecimiento en el desarrollo de las actividades educativas;
- Participar en las comisiones designadas por los directivos de establecimiento; y,
- Las demás funciones establecidas en el Código de Convivencia del establecimiento. Suplemento LOEI (2012) p.9, 10.

Si los padres motivan e incentivan a los niños desde pequeños con buenos hábitos de estudio y de comportamiento ayudándoles a tener seguridad será más fácil que en la escuela se sientan capaces y se atrevan a experimentar los procesos de aprendizaje. Por el contrario si los padres no les permiten desarrollar sus habilidades, les proporcionan un ambiente de inseguridad que en la escuela será reflejado en la poca participación en el salón de clase.

1.2.3.4. Funciones del estudiante

Según el Registro Oficial 417 (2011), las funciones de los estudiantes son las siguientes:

- Asistir regularmente a clases y cumplir con las tareas y obligaciones derivadas del proceso de enseñanza y aprendizaje, de acuerdo con la reglamentación correspondiente y de conformidad con la modalidad educativa, salvo los casos de situación de vulnerabilidad en los cuales se pueda reconocer horarios flexibles;
- Participar en la evaluación de manera permanente, a través de procesos internos y externos que validen la calidad de la educación y el inter aprendizaje;
- Procurar la excelencia educativa y mostrar integridad y honestidad académica en el cumplimiento de las tareas y obligaciones;
- Comprometerse con el cuidado y buen uso, mantenimiento y mejoramiento de las instalaciones físicas, bienes y servicios de las instituciones educativas, sin que ello implique egresos económicos;
- Tratar con dignidad, respeto y sin discriminación alguna a los miembros de la comunidad educativa;
- Participar en los procesos de elección del gobierno escolar, gobierno estudiantil, de los consejos de curso, consejo estudiantil, de las directivas de grado y de los demás órganos de participación de la Comunidad educativa, bajo principios democráticos y en caso de ser electos, ejercer la dignidad de manera activa y responsable.

El estudiante es la clave en el ámbito educativo, es el protagonista principal, por lo tanto juega un papel muy importante en el que debe ser flexible, creativo, estar preparado para responder a las necesidades de su contexto. Siendo así su formación debe basarse en la investigación en la premisa del aprender haciendo, en donde su principal responsabilidad sea el crear su propio conocimiento, habilidades y destrezas.

1.2.3.5. Como enseñar y como aprender

Según Monereo, C. Castello, M. y Pérez, M. (2007), estas estrategias precisan que las diferencias cuantitativas en los objetivos del profesor y en la manera de realizar las actividades que se observan”.

Según (Zabalza, 2003, pp. 126-127), “Dirigir el proceso de formación de nuestros alumnos. Y en este sentido todos los profesores somos formadores y ejercemos esa tutoría (una especie de acompañamiento y guía del proceso de formación) de nuestros alumnos. La tutoría adquiere así un contenido similar al de “función orientadora” o “función formativa” de la actividad de los profesores”

Vaillant, Denise y Carlos Marcelo (2009), Enseñando se aprende a enseñar ¿Quién no ha oído más de una vez esta expresión? se postula que la práctica hace al docente mucho más que la teoría adquirida en la formación inicial. Desde esta perspectiva se otorga un valor “mítico” a la experiencia como fuente de conocimiento sobre la enseñanza y sobre el aprender a enseñar. Las experiencias prácticas en colegios constituyen necesariamente a formar mejores profesores. Se asume que algún tiempo de práctica es mejor que ninguno y que cuando más tiempo se dedique a experiencias prácticas mejor será.

El docente orientar al estudiante en la construcción de conocimientos, habilidades, competencias, enseña a desarrollar valores y habilidades, desarrolla su clase a través de metodologías participativas de enseñanza que posibiliten vincular la teoría con la práctica en un contexto de diálogo, con el empleo de métodos y técnicas de evaluación que centren la atención en el estudiante como sujeto de aprendizaje

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 pueden considerar para tratar de dar solución, en parte a los requerimientos detectados. Para el efecto es preciso considerar cuáles son las ventajas, desventajas, recursos necesarios para la realización de un curso.

También se puede decir que curso de formación es una unidad de aprendizaje relacionada con un tema o una tarea específica de enseñanza-aprendizaje.

En conclusión la capacitación permanente a través de cursos de formación permite a las personas el intercambio de experiencias, por lo que se vuelve un proceso enriquecedor. Generando mayor responsabilidad y compromiso por parte de quien asume el desarrollo de la capacitación.

1 .3.1. Definición e importancia en la capacitación Docente

El programa de cursos de formación permanente es un conjunto o grupo de cursos relacionados entre sí que se orientan al logro de un objetivo de aprendizaje integral y puede vincular acciones de acompañamiento posterior para la implementación de lo aprendido.

Los cursos de formación permanente tienen mucha importancia ya que son de carácter complementario 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, que nos ayuda a superar las limitaciones que tuviere el docente en aspectos específicos de su desempeño profesional.

1.3.2. Ventajas e inconvenientes

Según el Instituto superior de formación del profesorado (2007), expresa:

Una ventaja más destacada es el estudio de casos que ayuda a los docentes a que puedan desarrollar destrezas de análisis crítico y resolución de problemas. Además la enseñanza basada en casos puede provocar una práctica reflexiva y una acción deliberativa. Por otro lado los casos van ayudar a los alumnos a familiarizarse con el análisis y acción de situaciones complejas implicándolas en sus aprendizajes.

Cuando un alumno discute un caso, no solo aporta sus conocimientos académicos, sino también sus experiencias previas, sus sentimientos disposiciones y valores personales, fomentándose la creación de un ambiente de colaboración y de trabajo en grupo.

Inconveniente falta de tiempo por parte de los docentes el tiempo que se dispone es escaso, retroalimentación limitada, el material no siempre está organizado, experiencia limitada, puede que no se relacione con el puesto de trabajo requiere de mucho tiempo dificultad en la inscripción a cursos de formación permanente.

Con el estudio de Casos no solo potenciamos la adquisición de habilidades cognitivas como pensamiento crítico, análisis, síntesis y evaluación. Sino que además desarrollamos la habilidad para trabajar en grupo y la interacción con los demás así como la actitud de cooperación el intercambio y la flexibilidad. Al mismo tiempo se fomentan los procesos comunicativos y el acercamiento a la realidad y a la comprensión de fenómenos y hechos sociales, así como también se tiene inconvenientes “falta de tiempo por parte de los docentes el tiempo que se dispone es escaso” como lo expresa el autor, situación que implica avanzar con el conocimiento de los aprendizajes.

1. 3.3. Diseño Planificación y recursos de cursos formativos

Diseño adaptabilidad a las condiciones y posibilidades del medio en que se tiene lugar.

La planificación y el diseño de la formación se reflejan indudablemente durante el desarrollo de la formación, el enfoque metodológico desde el que se fundamenta la tarea del profesorado, el diseño y la planificación deben convertirse en un compromiso y en un análisis reflexivo de la tarea que va a desarrollar para alcanzar sus objetivos de aprendizaje y competencias a desarrollar. Tenemos los siguientes niveles de diseño.

- Espacio Personal, son espacios destinados para el usuario individual aquí tenemos el buzón personal de correo electrónico; el acceso a recursos personales;
- Aula virtual, espacio propio de un grupo de clase donde existen espacios y herramientas de comunicación para estudiantes y docentes ,recursos propios del grupo;
- Entorno virtual de enseñanza , permite y facilita el trabajo del profesorado y los estudiantes, recurso relacionados con la actividad pedagógica , muchos de los micro entornos integrados como lo es el EVA (entorno virtual de aprendizaje);
- Campus virtual, diseño específico de campus virtual de su institución universitaria ;
- Plataforma a este nivel el docente puede decidir sobre el conjunto de aplicaciones que con características y requerimientos técnicos específicos y estándares de integración y compatibilidad determinada permite utilizar un entorno virtual de enseñanza –aprendizaje de una determinada manera y disponer de sus funcionalidades y recursos. Bautista, G. Borges, F y Fores A. (2006).

Cualquier metodología que se aplique para el diseño de un curso de formación es necesario primeramente que parta de una necesidad de aprendizaje y considere que responda a una necesidad del contexto de los participantes.

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

Es de suma importancia puesto que las Instituciones desarrollan la capacidad para reconocer la excelencia en la educación con la formación del profesional de la docencia. También es importante porque se debe tener mejor educación y formación posibles como algo que produce satisfacción personal, así como también permiten luchar en mejores condiciones para la vida.

Una formación profesional da la oportunidad de lograr metas personales y también contribuir al desarrollo laboral, cosa que ocurre muy rápido en nuestra época. Por ella la importancia profesional implica un crecimiento personal, laboral y de la sociedad.

CAPITULO II: METODOLOGÍA

2.1. Contexto

La presente investigación permite conocer la realidad de la Institución educativa, dentro de las necesidades formativas como es el perfil profesional de cada uno de los docentes, la responsabilidad y actualización profesional.

El colegio Técnico Agropecuario "12 de Diciembre" ubicado en el cantón Céllica, Provincia Loja se crea en el año de 1963, con el acuerdo 1048 del 15 de mayo, cuenta con dos niveles de educación: educación básica, Octavo, noveno, décimo y bachillerato. La Institución educativa investigada tiene en la actualidad las especialidades de Bachillerato Técnico en Producción Agropecuaria, y Bachillerato Técnico en Contabilidad y Administración Cumpliendo desde el año 2012 con la propuesta del Ministerio der Educación del Nuevo Bachillerato General Unificado cuenta con estudiantes del primer año del Nuevo Bachillerato Unificado lo que les permitirá acceder a cualquier carrera universitaria, para así lograr alcanzar el mundo laboral y poder realizar emprendimientos productivos. Cuenta con una estructura eficiente para el desempeño de sus funciones, cuenta con canchas deportivas, biblioteca, salón de computo , servicio de bar, sala de audiovisuales , planta de cárnicos ,talleres de carpintería , Dos granjas una bloque donde funciona el Rectorado, Vicerrectorado, Inspección, centro médico sala de profesores y auxiliares de servicio.

Tabla 1. Tipo de Institución educativa

Opción	f	%
Fiscal	22	100%
Fiscomisional	0	0%
municipal	0	0%
Particular	0	0%
No contesta	0	0%
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12 de Dcmbr."

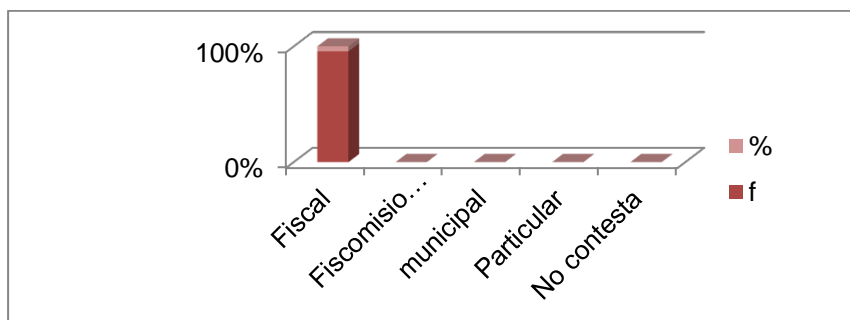


Figura 1. Tipo de Institución educativa

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12 de Dicbre."

En la tabla 1, Estos resultados demuestran que es una Institución 100% fiscal al servicio de la comunidad, permitiendo educarse estudiantes tanto del sector urbano como del sector rural.

Tabla 2. Tipo de bachillerato que ofrece la Institución educativa

Opción	f	%
Bachillerato técnico	22	100%
Bachillerato en ciencias	0	0%
No contesta	0	0%
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12 de Dcembre"

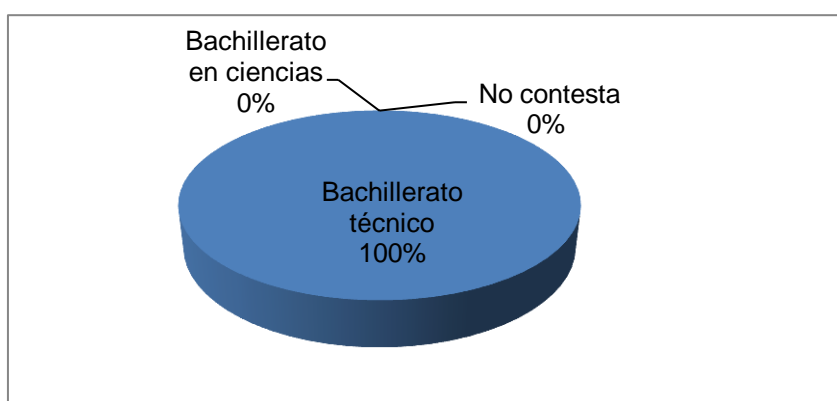


Figura 2. Tipo de bachillerato que ofrece la Institución educativa

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12 de Dcembre"

Esto resultados demuestran que la Institución educativa es 100% bachillerato técnico en la especialidad de Contabilidad y Agropecuaria, permitiendo que los bachilleres en estas carreras técnicas obtengan un trabajo acorde a su especialidad.

Tabla 3. Bachillerato Técnico Agropecuario

Opción	f	%
Producción Agropecuaria	22	100%
Transformados y elaborados lácteos	0	0%
Transformados y elaborados cárnicos	0	0%
Conservería	0	0%
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12de Dcembre."

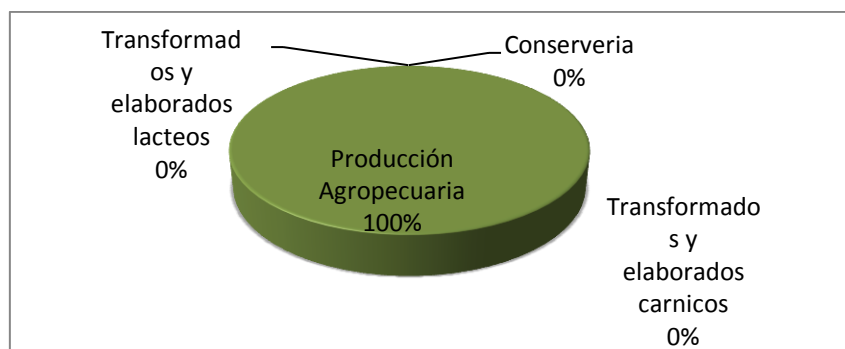


Figura 3. Bachillerato Técnico Agropecuario

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12 de Dcembre"

En esta Institución investigada el Bachillerato Técnico Agropecuario que ofrece es 100% producción agropecuaria en donde los docentes imparten conocimientos teóricos a sus estudiantes ya que por falta de recursos económicos no les permiten realizar sus prácticas para poder realizar la compra de insumos y semillas en la producción de los diferentes cultivos existentes, como lo expresa el autor CIARA (1995), "Nuestros graduados en gran parte no se encuentran lo suficientemente capacitados como para enfrentar los nuevos desafíos de la agricultura" situación que impide el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 4 .Bachillerato Técnico de comercio, Administración y Servicios

Opción	f	%
Comercialización y ventas	0	0%
Comercio exterior	0	0%
contabilidad	10	45%
Administración de sistemas	0	0%
Restaurant y Bar	0	0%
Agencia de Viajes	0	0%
Cocina	0	0%
Informática y comercialización turística	0	0%
Aplicaciones Informáticas	0	0%
Organización y Gestión de la secretaria	0	0%
No contestan	12	55%
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12 de Dcembre."

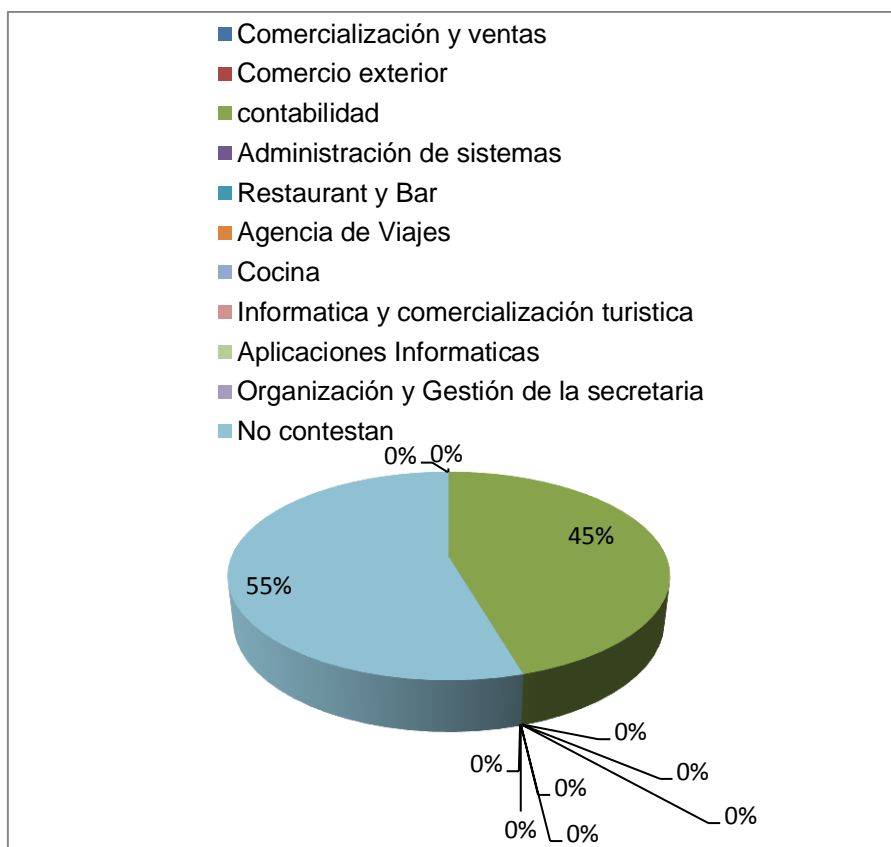


Figura 4 Bachillerato Técnico de comercio, Administración y Servicios
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12 de Dcembre"

El gráfico nos demuestra que el 45% oferta Bachillera técnico en contabilidad mientras el 55% no contestan, situación que es difícil de comprender porque los docentes llevan más de 15 años trabajando en la institución educativa, lo que indica una deficiencia en la comunicación organizativa.

2.2. Participantes

El colegio Técnico Agropecuario "12 de Diciembre" cuenta con 22 docentes que laboran en los tres años de bachillerato técnico. Además por parte de la UTPL, se encuentra el equipo de planificación de la Escuela de Ciencias de la Educación, La Directora de Tesis y la Investigadora del proyecto.

Tabla 5 .Género

Opción	f	%
Masculino	14	64%
Femenino	8	36%
No contesta	0	0%
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12 de Dcembre"

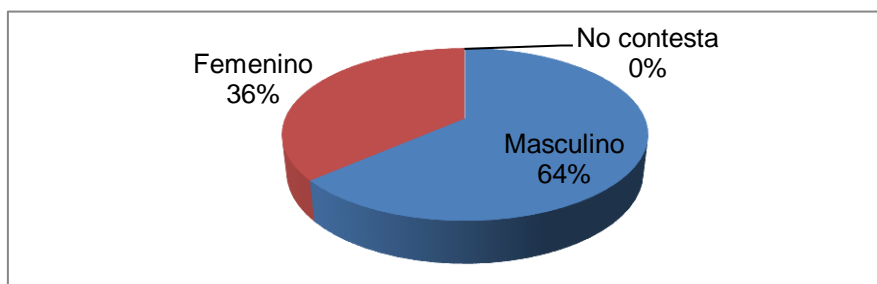


Figura 5. Género

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12 de Dcmbre"

AL referirse al género el 64% es Masculino mientras que el 36% es de género femenino, en donde los docentes del género masculino prevalecen en porcentaje sobre los del género femenino.

Tabla 6. Estado Civil

Opción	f	%
Soltero	0	0%
Casado	20	91%
Viudo	2	9%
Divorciado	0	0%
No contesta	0	0%
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12 de Diciembre"

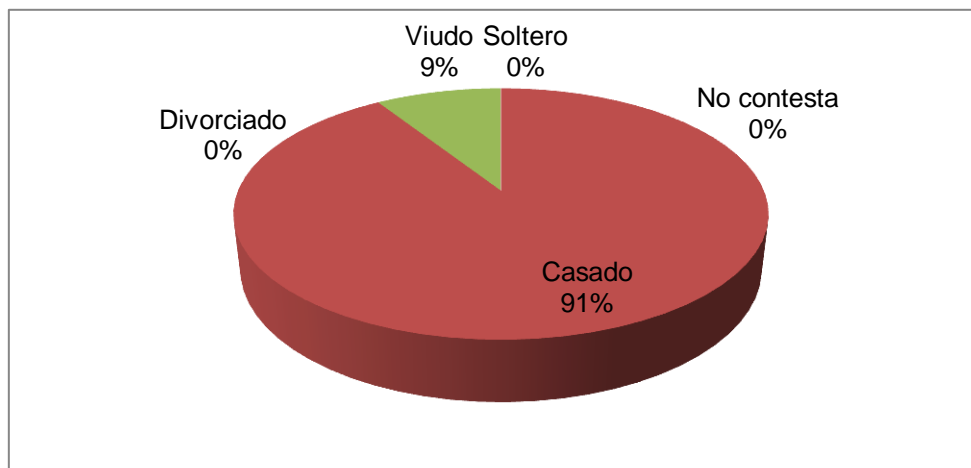


Figura 6- Estado Civil

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12 de Dcmbre"

El estado civil de los docentes de la institución educativa el mayor porcentaje son casados con el 91% y un porcentaje inferior del 9% han perdido sus parejas quedando con un estado civil de viudez.

Tabla 7. Edad de los docentes

Opción	f	%
De 20-30 años	0	0
De 31 -40 años	1	4%
De 41-50 años	7	32%
De 51-60 años	7	32%
De 61-70 años	1	5%
Más de 71 años	0	0%
No contesta	6	27%
TOTAL	22	99%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12 de Diciembre"

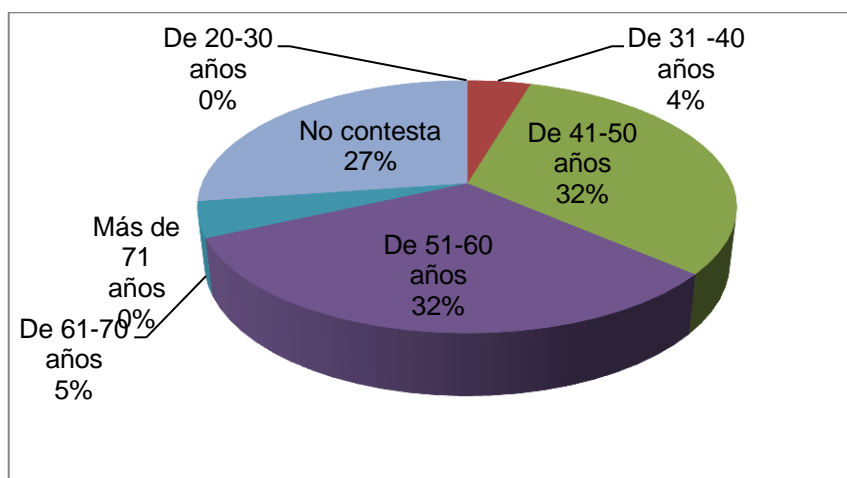


Figura 7. Edad de los docentes

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12 de Dcmbre"

El 4% es de 31 a 40 años, el 32% es de 41 a 50 años, 32% de 51 a 60 años y el 5% de 61 a 70 años, el 27% prefieren no contestar evidentemente porque no desean que se sepa la edad, o porque quizá estar cerca de presentarse a la jubilación, ya que son docentes con una larga trayectoria de vida profesional.

Tabla 8. Cargo que desempeñan los docentes

Opción	f	%
Docente	17	77%
Técnico docente	1	5%
Docente con funciones Administrativas	4	18%
No contesta	0	0%
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12 de Dcmbre"

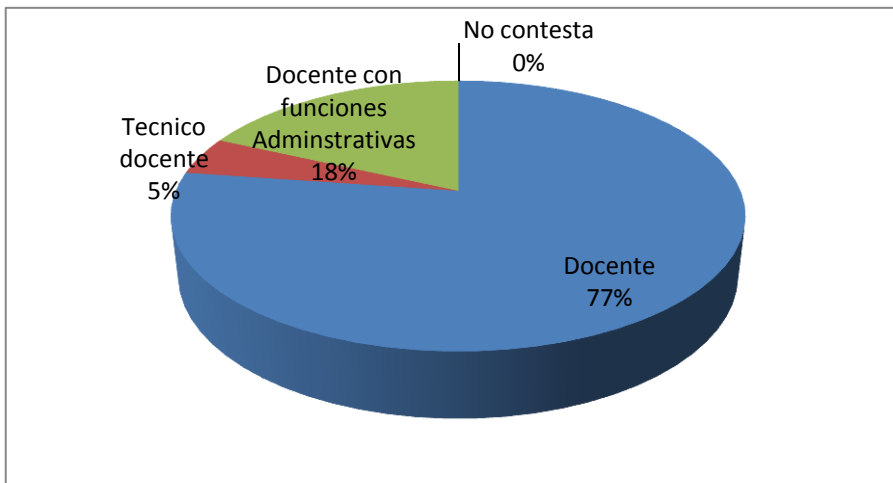


Figura 8. Cargo que desempeñan los docentes

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12de Dcembre"

El mayor porcentaje un 77% son docentes, seguidamente el 18% docente con funciones administrativas el 5% son técnicos docentes, notando que la mayor parte de docentes encuestados desempeñan las funciones solamente de docentes.

Tabla 9 : Tipo de Relación Laboral

Opción	f	%
Contratación Indefinida	0	0%
Nombramiento	22	100%
Contratación Ocasional	0	0%
Reemplazo	0	0%
No contesta	0	0%
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12de Dcembre"

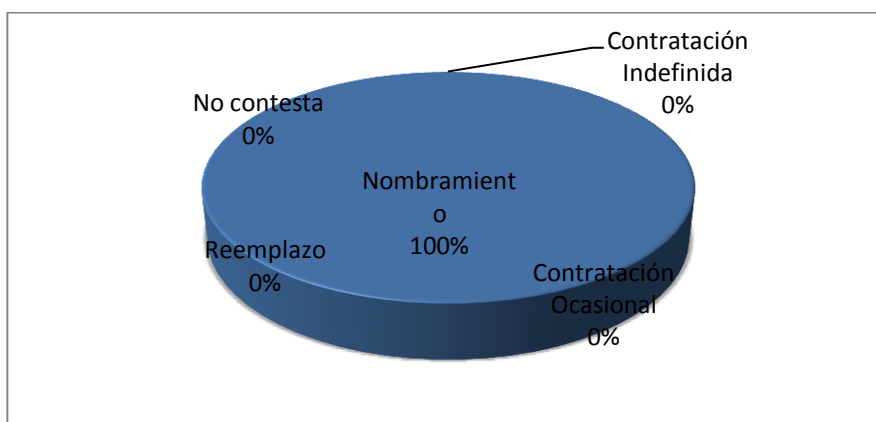


Figura 9: Tipo de Relación Laboral

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12de Dcembre"

En Colegio Técnico Agropecuario “12 de Diciembre” el 100% son docentes con nombramiento, es decir todo el personal docente que labora en la Institución educativa tiene nombramiento. Que incide en el compromiso para participar en los programas de formación y capacitación.

Tabla 10. Tiempo de dedicación

Opción	f	%
Tiempo completo	22	100%
Medio Tiempo	0	0%
Por horas	0	0%
No contesta	0	0%
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12de Dcmbr"

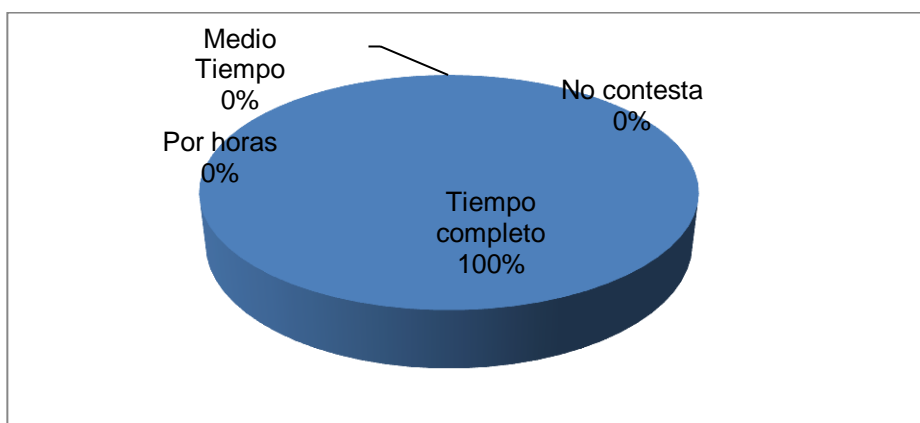


Figura 10. Tiempo de dedicación

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12de Dcmbr"

El 100% de los docentes encuestados de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario “12 de Diciembre” se dedican el tiempo completo a sus labores educativas.

Tabla 11. Señale el nivel más alto de formación académica que posee

Opción	Género				Total	
	femenino	Masculino			F	%
		f	%	f		
Bachillerato			6	27%	6	27%
Nivel técnico o tecnológico superior			1	5%	1	5%
Lic. Ing. Eco. Arq. etc. (3er nivel)	8	36%	5	23%	13	59%
Especialista (4to nivel)			0	0%	0	0%
Maestría (4to nivel)			2	9%	2	9%
PHD(4to nivel)			0	0%	0	0%
Otro Nivel			0	0%	0	0%
No contesta			0	0%	0	0%
TOTAL	8	36%	14	64%	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12 de Dcembre"

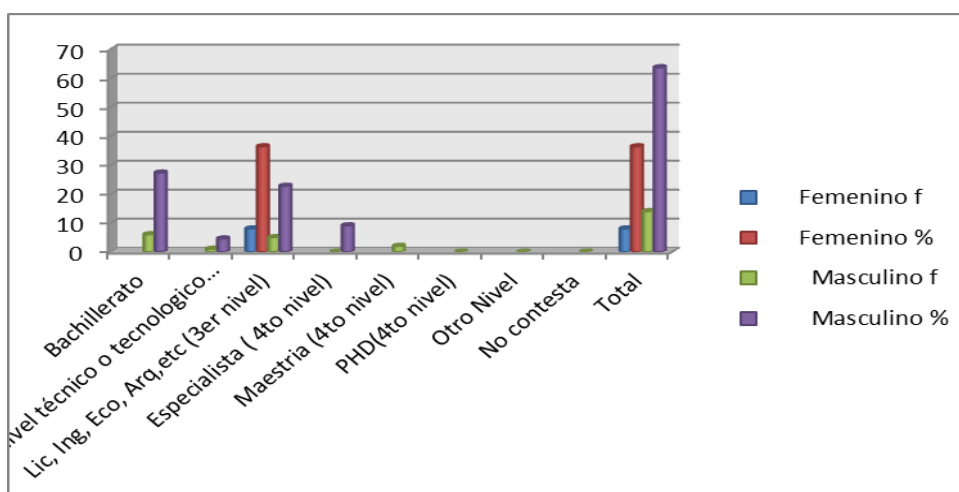


Figura 11. Señale el nivel más alto de formación académica que posee

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12 de Dcembre"

Estos resultados demuestran que el mayor porcentaje de docentes encuestados su nivel de formación , está representado en el 59% de docentes con una titulación de tercer nivel, lo que se enfocaría a que un gran porcentaje de docentes optarían para obtener la titulación de cuarto nivel, seguidamente el 27 % solamente tiene el título de bachiller que han permanecido varios años desactualizados en su formación docente, el 9% han alcanzado su titulación de cuarto nivel eso quiere decir que los docentes desean su mejoramiento profesional.

2.3. Diseño y métodos de investigación

2.3.1. Diseño de la Investigación

La presente investigación es de tipo investigación-acción, sus características generan conocimiento y producen cambios, en ella coexisten en estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos 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) se cumple en base a la exploración de datos para dar a conocer las Necesidades de Formación de Docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario “12 de Diciembre”. Tiene las siguientes características:

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

Se realizó en base a los métodos analítico, sintético, Inductivo, deductivo, hermenéutico, estadístico, del conocimiento que es presentando con un máximo rigor de exactitud, la información sobre la realidad como la recolección de datos informativos y de las relaciones que unen para tratar de alcanzar un conocimiento general y complejo.

- ✓ **El método analítico-sintético**, facilito la desestructuración del objetivo de estudio (necesidades de formación de los docentes de bachillerato en todas sus partes para que se pueda dar una buena explicación de las relaciones existentes entre los

diferentes elementos, con ello se logró alcanzar una visión asociando a juicios de valor, abstracciones y conceptos que ayudarán a la comprensión clara y el conocimiento de la realidad estudiada.

- ✓ **El método inductivo y el deductivo**, permitieron alcanzar el conocimiento claro y preciso de la problemática y permitió generalizar de forma lógica los datos alcanzados en el proceso de investigación.
- ✓ **El método estadístico**, hizo factible la organización de la información alcanzada, con la aplicación de las encuestas y a su vez facilitó los procesos que permitieron verificar la validez y garantizar la confiabilidad de los resultados.

2.4. Técnicas e Instrumentos de Investigación

2.4.1. Técnicas de Investigación

Durante la recolección de datos y análisis de la información teórica, se utilizó las siguientes técnicas:

- ✓ **Observación directa**, sobre la realidad de las necesidades de formación de los docentes permitió elaborar un criterio más claro sobre el ambiente en el cual se desarrolló la investigación, esta técnica se lleva a cabo de manera directa.
- ✓ **La encuesta**, para la adquisición de la información de interés mediante un cuestionario previamente diseñado por el equipo planificador de la UTPL a través del cual se pudo conocer la opinión o valoración del diagnóstico de necesidades de formación de los docentes que laboran en el bachillerato técnico, para obtener respuestas precisas que permitieron una rápida tabulación, interpretación y análisis de la información recopilada.
- ✓ **La lectura**, que nos permite el reconocimiento y apropiación de la información acerca de los contenidos de la investigación.
- ✓ **Mapas conceptuales**, para poder recolectar información acerca de las necesidades de formación docente.

- ✓ **Organizadores gráficos**, que son de mucha importancia para el entendimiento del tema de investigación.

2.4.2. Instrumento de Investigación

Para la presente investigación se utilizó los siguientes instrumentos:

- Cuestionario de “Necesidades de Formación” de docentes del Bachillerato Técnico, los mismos que evalúan las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, así como también la relación con el ámbito educativo o con otras profesiones.
- Plantilla electrónica de Excel instrumento para la sistematización y tabulación de la información recogida en el trabajo de investigación, que permite obtener cuadros y gráficos descriptivos.

2.5. Recursos

2.5.1. Talento Humano

El talento humano que participó en la presente investigación es el siguiente:

Docentes y directivos del Colegio Técnico Agropecuario “12 de Diciembre”.

- o Equipo planificador del programa Nacional de Investigación de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
- o Docentes que laboran en el bachillerato técnico
- o Tutor del trabajo de fin de carrera
- o Investigadora del proyecto

2.5. 2 Materiales

Para la realización del presente trabajo de investigación se utilizaron los siguientes

Materiales:

- Guía Didáctica
- Material bibliográfico escrito
- Computador
- Internet

- Formulario de encuestas
- Papel A4
- Esferográficos
- Cuadernos espirales

2.5. 3. Económicos

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se ha resumido los gastos en el siguiente cuadro:

Cuadro 1. Presupuesto para el desarrollo de trabajo de investigación

CANTIDAD	DETALLE	UNIDAD DE MEDIDA	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
22	Cuestionarios	copias	0,02	0,44
3	Movilización al Colegio	pasajes	5,00	15,00
1	Depreciación de materiales de oficina	global	10,00	10,00
40	Internet	horas	0,80	32,00
3	Impresión de informe	documento	12,00	36,00
3	Anillado del informe	unidad	3,00	3,00
3	Cuadernos espirales	Cuadernos	1,25	3,75
TOTAL				100,19

Fuente: Autora

3.6. Procedimiento

Primeramente se consideró la Institución educativa a ser investigada, se establece una entrevista con la Sra. Rectora del centro educativo con la finalidad de solicitar su autorización para realizar el trabajo de investigación de campo , se entrega el documento enviado por la escuela de Ciencias de la Educación , y se da explicación del contenido de la petición de Autorización , resaltando el propósito y alcance del trabajo de investigación , además de la seriedad de la UTPPL , de esta manera se consigue la autorización por parte de la rectora para realizar la investigación del Proyecto I luego se procede enviar por correo electrónico a necesidades formativas 2012 para la información sea receptada y poder continuar con la investigación.

Una vez recibido la confirmación de poder continuar por el equipo de planificación de la Universidad Técnica Particular de Loja y contando con la autorización para efectuar el

trabajo investigativo en el establecimiento educativo, se procede a visitar el departamento de Inspección para solicitar la colaboración de la lista de docentes que dictan clases en el bachillerato. Se conoce la lista del personal que labora dictando clases en el Bachillerato se mantiene una entrevista con cada uno de ellos y se les explica la importancia y forma en que se realiza el trabajo de campo y con ello establecer un horario en el que se aplique el cuestionario de las encuestas.

Primeramente se reproduce el número de copias de los cuestionarios "Necesidades de Formación" Docentes de Bachillerato (22) y luego en la fecha estipulada para la aplicación de encuestas, se acude a la Institución educativo para aplicar los cuestionarios a los docentes no sin antes explicarles la manera correcta y la importancia que tiene de llenarlas encuestas con toda la sinceridad del caso, se les entrega la encuesta a cada uno de los docentes verificando la lista proporcionada por el Sr. Inspector jefe de Talento Humano; una vez llenada las encuestas se procede a la tabulación e ingreso de datos" matriz de resultados xls" para ser enviada la información tabulada al equipo planificador de la investigación , luego se copia la información , cuestionarios, autorizaciones, y fotografías que fueron tomadas el momento de llenar las encuestas.

CAPITULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Necesidades formativas

Al determinar las necesidades formativas de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario "12 de Diciembre" se considera presentar las siguientes tablas estadísticas, las mismas que permitirán detectar el problema y plantear la solución correspondiente a una necesidad formativa ya que es una carencia de aprendizajes detectada en relación al trabajo y que se debe mejorar, ya sea a corto, mediano o largo plazo, lo importante es cubrir esa necesidad y llegar a sobresalir en el campo profesional, laboral y económico.

Tabla 12. Su titulación en pregrado, tiene relación con el ámbito educativo:

Opción	f	%
Licenciado en educación (diferentes menciones)	10	45%
Doctor en educación	0	0%
Psicólogo educativo	1	5%
Psicopedagogo	0	0%
Otro Ámbito	0	0%
No contesta	11	50%
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12 de Diciembre"

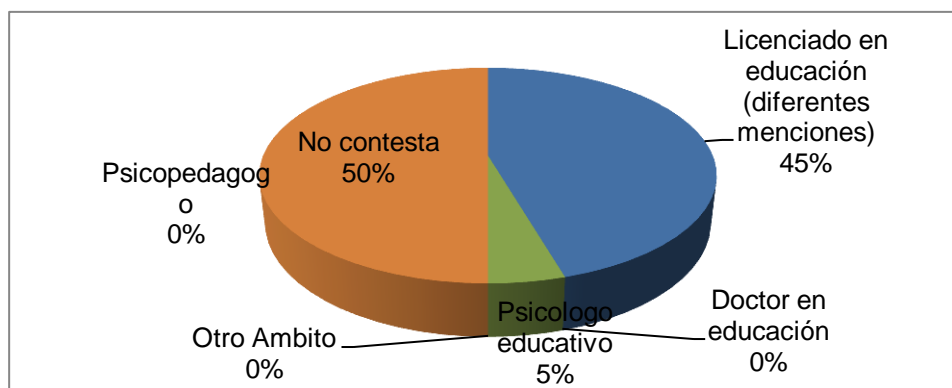


Figura 12: Su titulación en pregrado tiene relación con el ámbito educativo:

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12 de Diciembre"

El 50% de docentes prefiere no responder considerando que en las mallas curriculares actuales de las universidades no consideran módulos de pedagogía en las especialidades técnicas es razonable que no todos los docentes cuenten con una titulación en relación al ámbito educativo, sin embargo no es un justificativo puesto que el interés por mejorar la práctica profesional debería ser uno de los principales motivos para obtener así una titulación referente al ámbito educativo, el 45% manifiesta Licenciado en educación

diferentes menciones y un 5% Psicólogo educativo . A más de ello es indispensable analizar el tiempo que la mayoría de docentes viene ejerciendo esta profesión y considerando que en su totalidad tienen nombramiento son razones justificables para que hayan considerado la posibilidad de afianzar los conocimientos y profesionalizarse en el ámbito educativo.

Tabla 13. Su titulación tiene relación con, otras profesiones

Opción	f	%
Ingeniero	2	9%
Arquitecto	0	0%
Contador	1	4%
Abogado	1	5%
Economista	0	0%
Médico	0	0%
Veterinario	0	0%
Otras profesiones	0	0%
No contesta	18	82%
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12de Dcembre"

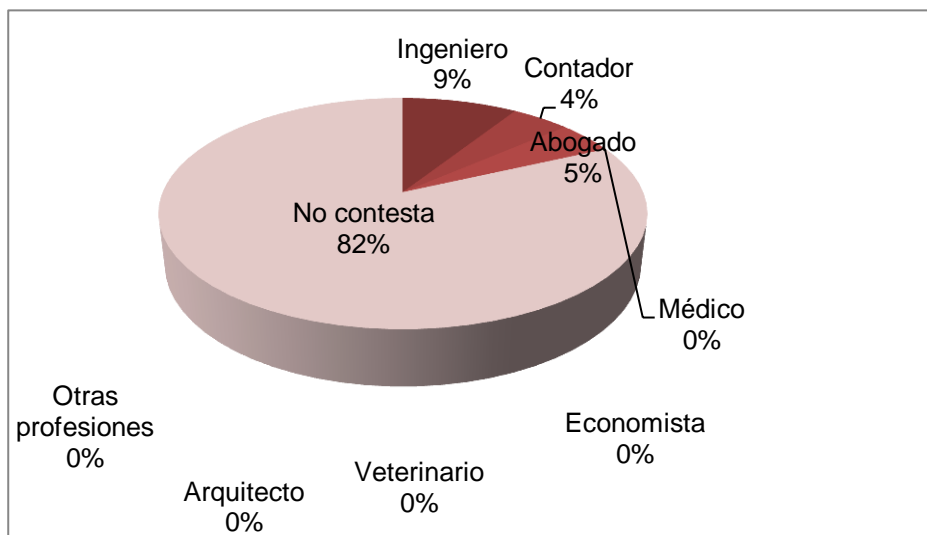


Figura 13 Su titulación en pregrado tiene relación con el ámbito educativo:

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12de Dcembre"

Como podemos apreciar en el grafico el 82% no contesta, que es preocupante porque es un porcentaje elevado quizá por temor a que no sean juzgados porque no tienen el título profesional, sino solamente el de bachiller como ya se observó en la tabla anterior, pero igualmente hay que darles la oportunidad a que se capaciten en un curso de formación.

Tabla 14. Si posee titulación de posgrado, este tiene relación con

Opción	f	%
Ámbito Educativo	2	9%
Otros Ámbitos	0	0%
No contesta	20	91%
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12de Dcmbr"

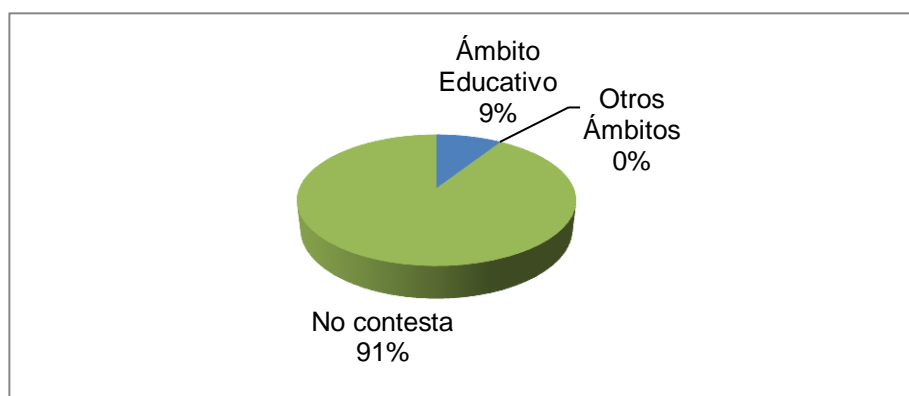


Figura 14: Si posee titulación de posgrado, este tiene relación con

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12de Dcmbr"

Los resultados demuestran que el mayor porcentaje de docentes encuestados no contestan esto debido quizá a que no poseen un título de postgrado y por temor hacer juzgado prefiere no contestar. y un mínimo porcentaje del 9% menciona que cuentan con un título de posgrado y que tiene relación con el ámbito educativo.

Tabla 15. Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel

Opción	f	%
SI	10	45%
No	3	14%
No contesta	9	41%
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12de Dcmbr"

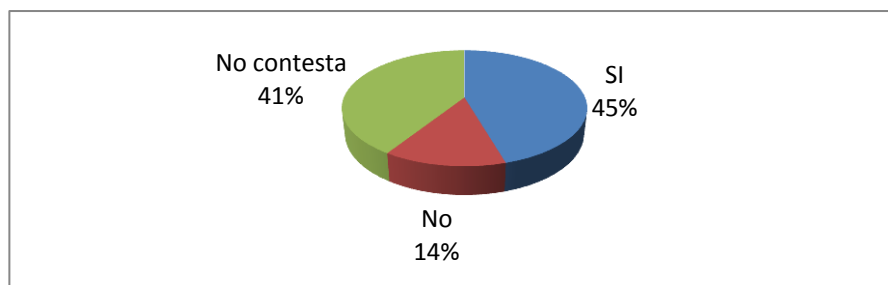


Figura 15: Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de Cuarto nivel

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12de Dcmbr"

El este análisis el 45% de los encuestados manifiestan que si les resulta atractivo un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel, el 41% no contesta quizá como se manifestó anteriormente solo tienen título de bachiller y no les interesa su formación profesional, son docentes con una larga experiencia en la docencia y no han hecho nada por mejorar.

Tabla 16. En que le gustaría capacitarse

Opción	f	%
Maestría	8	36%
PhD	2	9%
No contesta	12	55%
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12de Diciembre"

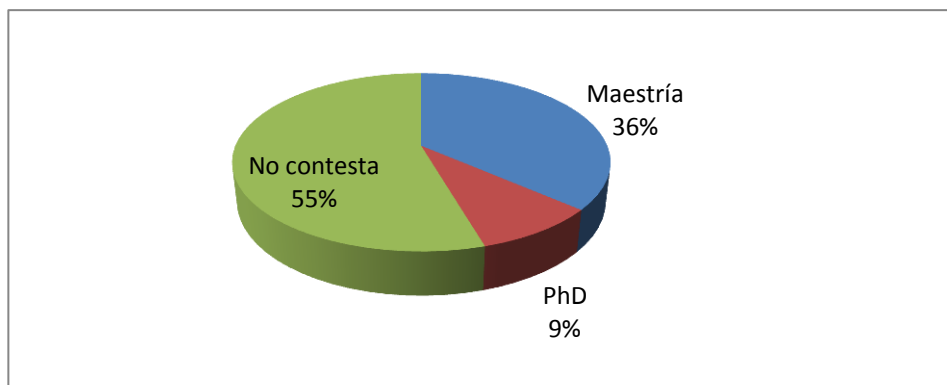


Figura 16. En que le gustaría capacitarse

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12de Dcmbr"

EL 55% de docentes encuestados prefiere no contestar el 36% desea seguir una maestría el 9 % seguir el PHD. Aquí podemos apreciar que son los mismos docentes que tienen solamente el título de bachiller que no contestan y se resisten al cambio de mejorar profesionalmente.

Tabla 17. Para, usted es importante seguir capacitándose en temas educativos

Opción	f	%
Si	21	95%
No	1	5%
No contesta	0	0%
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12de Dcmbr"

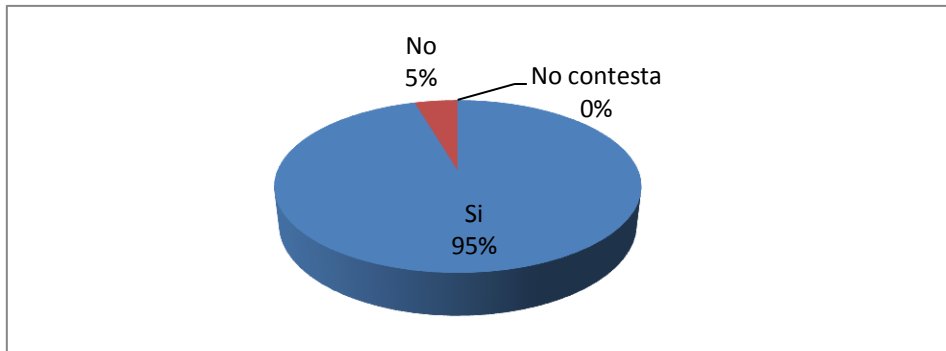


Figura 17 Para, usted es importante seguir capacitándose en temas educativos
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12 de Dcembre"

El 95% de docentes encuestados manifiestan que si es importante seguir capacitándose en temas educativos por eso debemos darles la oportunidad a todos los docentes que deseen mejorar a capacitarse en cursos de formación.

Tabla 18 . Como le gustaría recibir la capacitación

Opción	f	%
Presencial	14	64%
semipresencial	4	18%
A distancia	3	14%
Virtual-Internet	0	0%
Presencial y semipresencial	0	0%
Semipresencial y Distancia	0	0%
Distancia y Virtual	0	0%
No contesta	1	5%
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12 de Diciembre"

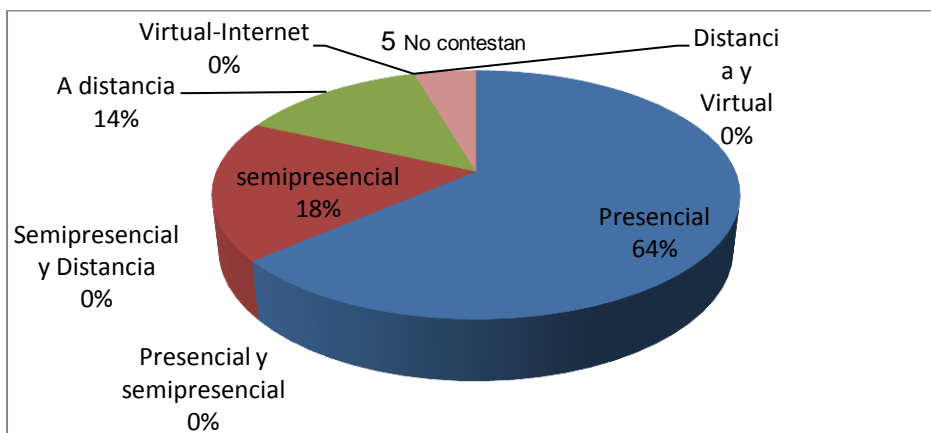


Figura 18: Como le gustaría recibir la capacitación

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12 de Dcembre"

De los resultados que demuestra la gráfica, el 64% de docentes encuestados indica que le gustaría asistir a cursos de capacitación en la modalidad presencial por lo que con ello favorecería la formación docente por la relación directa con los tutores ya que es la ideal para captar las enseñanza-aprendizaje tanto teóricas como prácticas.

Otro porcentaje equivalente al 18%, considera en la modalidad semipresencial. Este resultado es muy pertinente por lo que la situación laboral (distancias geográficas para acudir a un centro diario; el tiempo de trabajo, administración de nuestra economía) incide para continuar con procesos de capacitación o formación.

Por parte del Ministerio de Educación se están ofertando cursos a los docentes, los mismos que deben inscribirse a la página web del Ministerio, pero, lo que nos ponemos a pensar si la demanda está distribuida equitativamente para todos; qué pasa con aquellos docentes que en su lugar rural no cuentan con el servicio de internet; lo que se supone que todos tengan las mismas oportunidades y bajo una misma modalidad, para que planifiquen su formación o capacitación en forma oportuna y eficientemente.

Tabla No 19: Si prefiere cursos presenciales o semipresencial en que horarios le gustaría recibir la capacitación.

Opción	f	%
De lunes a viernes	10	45%
Fines de semana	11	50%
No contesta	1	5%
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12 de Dcembre"

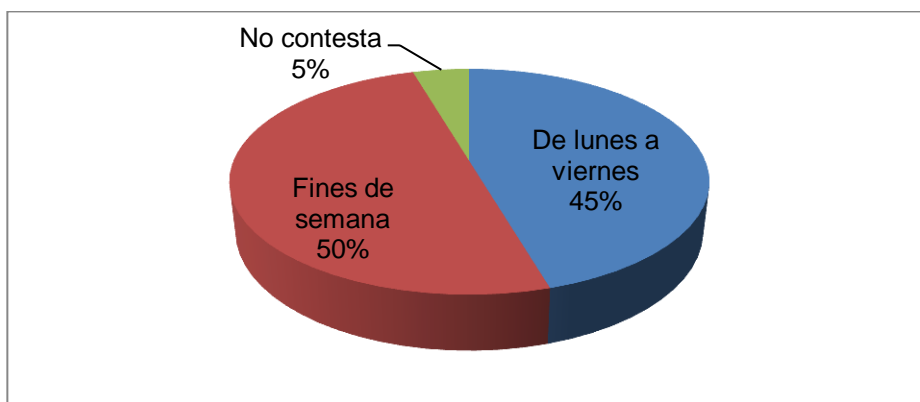


Figura 19. Si prefiere cursos presenciales o semipresencial en que horarios le gustaría recibir la capacitación.

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato 12 de Dcembre"

La mejor opción en cuanto a horarios para seguir con los cursos de formación son los fines de semana con el 50%; seguidamente el 45% manifiestan de lunes a viernes puesto que sería lo ideal para poderse capacitar por cuanto los docentes retornan a su hogar después de una larga semana de trabajo lejos de sus seres queridos.

Tabla 20. En que temáticas le gustaría capacitarse

Opción	f	%
Pedagogía	7	10%
Teorías del aprendizaje	5	7%
Valores y educación	4	6%
Gerencia/ gestión educativa	5	7%
Psicopedagogía	3	5%
Métodos y recursos didácticos	6	9%
Diseño y planificación curricular	8	12%
Evaluación del aprendizaje	4	6%
Políticas educativas para la administración	1	1%
Temas relacionados con las materias a su cargo	10	15%
Formación en temas de mi especialidad	3	5%
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	5	7%
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	6	9%
TOTAL	67	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12de Diciembre"

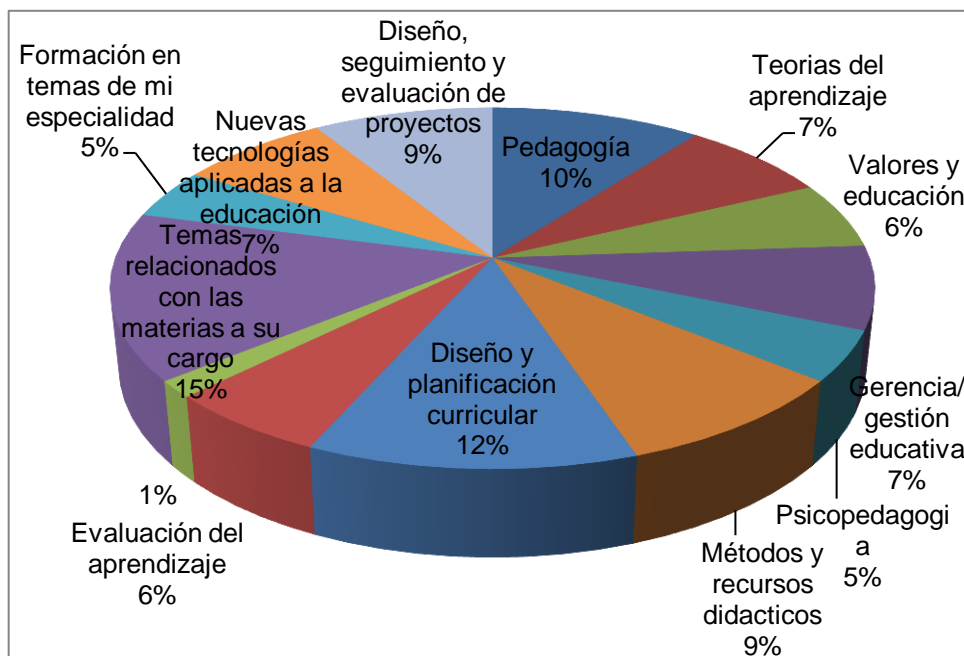


Figura 20 : que temáticas le gustaría capacitarse

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12de Dcembre"

De estos resultados se deduce las temáticas de interés de los docentes encuestados del Colegio Técnico Agropecuario "12 de Diciembre" para recibir la capacitación en temas

relacionados con las materias a su cargo con un 15 %; seguidamente el 12 % Diseño y planificación curricular que es un porcentaje estimado y que debería ser analizado para presentar propuestas alternativas como una necesidad de formación detectada y así poder dar la solución en parte a los requerimientos de los docentes.

Tabla 21. Cuáles son los obstáculos que se le presentan para que usted no se capacite.

Opción	f	%
Falta de tiempo	12	36%
Altos costos de los cursos o capacitaciones	7	21%
Falta de información	4	12%
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la Institución	6	18%
Falta de temas acorde con su preferencia	3	9%
No es de su interés la capacitación profesional	0	0%
Aparición de nuevas tecnologías	0	0%
Falta de cualificación profesional	0	0%
Necesidades de capacitación continua y permanente	0	0%
Actualización de leyes y reglamentos	0	0%
Otros motivos	1	3%
Requerimientos personales	0	0%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12de Diciembre"

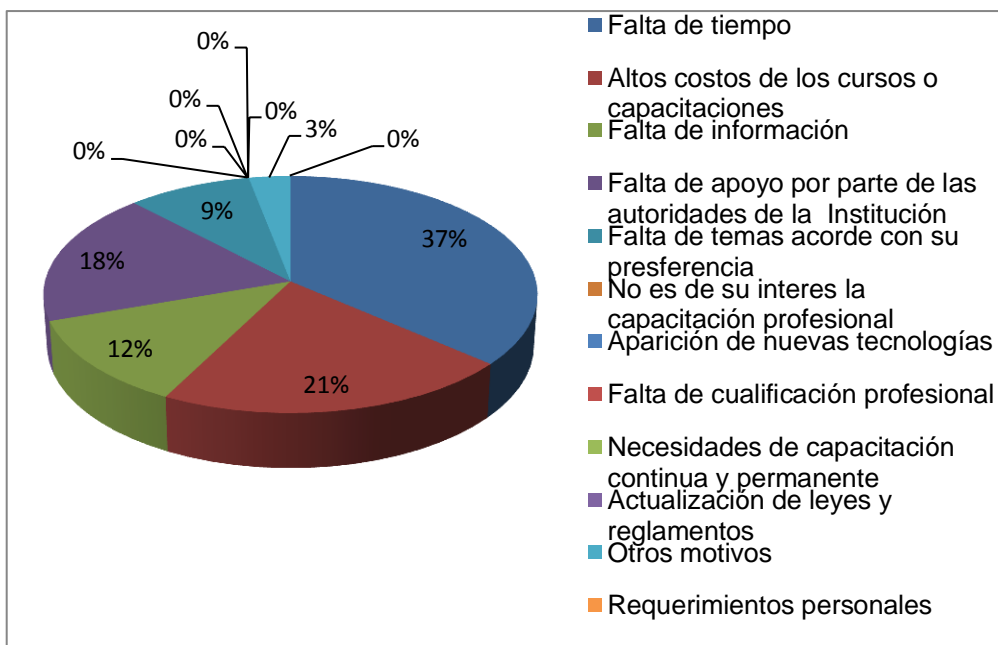


Figura. 21. Cuáles son los obstáculos que se le presentan para que usted no se capacite.
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12de Diciembre"

Sin embargo, en esta tabla y al analizar estos resultados existen obstáculos que se presentan en el vivir diario de los docentes y que ellos han manifestado sus razones para no continuar con cursos de formación y capacitación. El 36% ha considerado que por falta de tiempo, seguidamente representado por un 21% indican por la razón de los altos costos de los cursos; el 18% por falta de apoyo por parte de las autoridades de la Institución, el 12% por falta de información. Se supone entonces que estos resultados nos demuestran que los docentes si han sentido interés por seguir capacitándose o seguir mejorando su titulación, por lo que la necesidad se justifica partiendo de su análisis individual y luego colectivo.

Tabla 22. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos de capacitaciones.

Opción	f	%
La relación del curso con la actividad docente	11	34%
El prestigio del ponente	2	6%
Obligatoriedad de asistencia	1	3%
Favorece mi ascenso profesional	6	19%
La facilidad de horarios	1	3%
Lugar donde se realiza el evento	1	3%
Me gusta capacitarme	10	31%
TOTAL	32	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12de Diciembre"

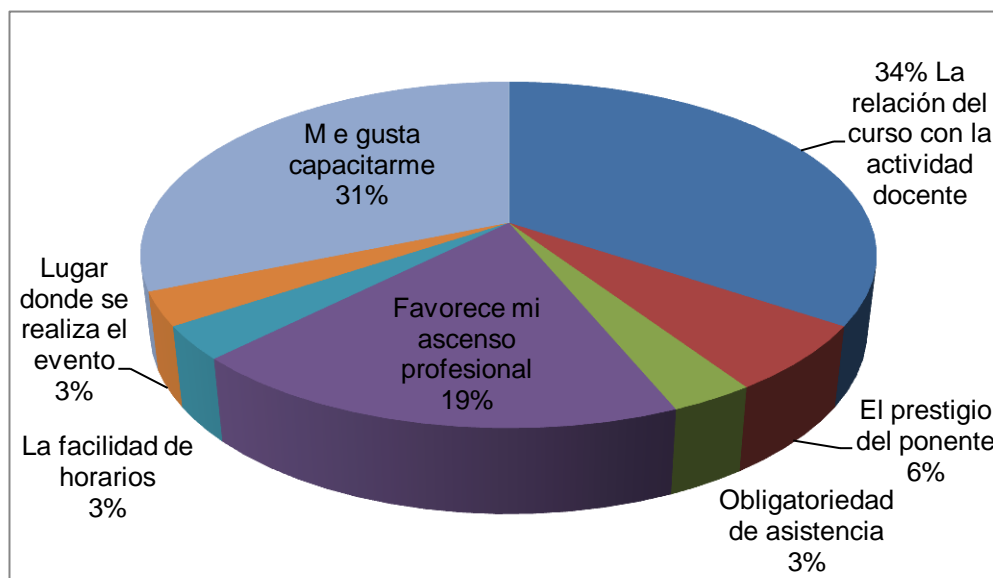


Figura. 22. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos de capacitaciones

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12de Diciembre"

El 34% de los docentes encuestados manifiestan la relación del curso con la actividad docente, seguidamente el 31% me gusta capacitarme, el 19% favorece mi ascenso profesional, de acuerdo a los resultados obtenidos considero que los docentes del

establecimiento tienen toda la predisposición para mejorar su calidad de vida y su entorno laboral.

Tabla No 23: Cuáles considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones.

Opción	f	%
Aparición de nuevas tecnologías	6	16%
Falta de cualificación profesional	6	16%
Necesidades de capacitación continua y permanente	14	37%
Actualización de leyes y reglamentos	5	13%
Requerimientos personales	4	10%
No contesta	3	8%
TOTAL	38	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12de Dcmbrre"

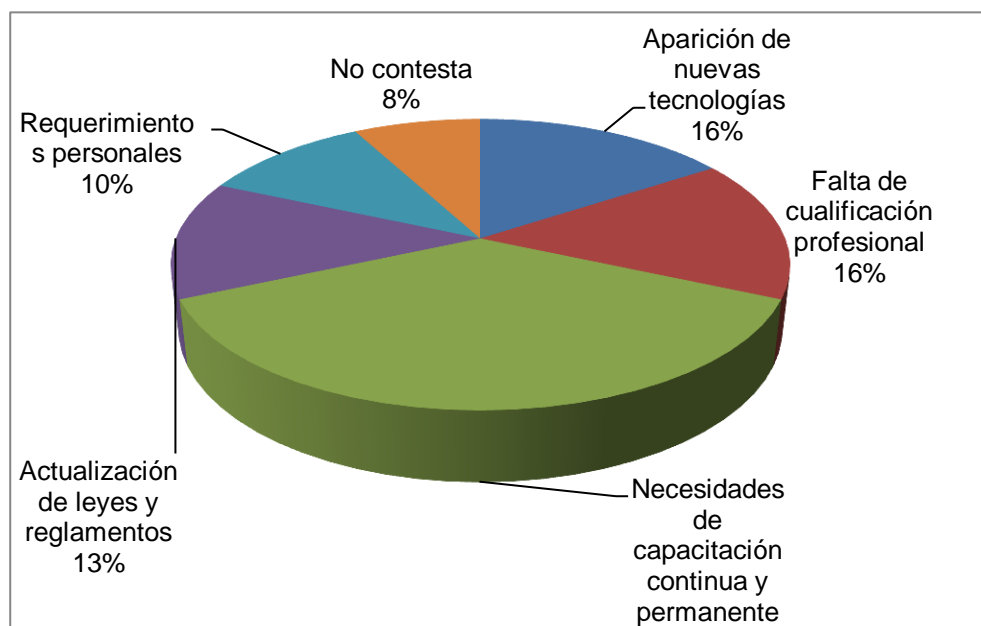


Figura 23. Cuáles considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los Cursos/capacitaciones.

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12de Diciembre"

El 37% de docentes encuestados manifiestan Necesidades de capacitación continua y permanente, seguidamente con el 16% Aparición de nuevas tecnologías, así como también otro porcentaje igual manifiesta falta de cuantificación profesional, es así como también por la obligatoriedad que muchos de estos tienen para permanecer actualizados en cuanto a conocimientos sobre las diferentes estrategias necesarias para la función del docente a lo largo de su vida profesional.

3.2 Análisis de la formación

Para la presentación de las tablas estadísticas se ha considerado tres bloques donde se analiza y se expresan sus resultados cuantitativamente y cualitativamente para llegar a una exposición que permitirá complementar el respaldo teórico acerca de la situación de la persona en el contexto formativo, la organización institucional frente a la formación y la tarea educativa que nos compromete a una formación integral y superior para fortalecer nuestro desempeño en el campo laboral.

3.2.1 La persona en el contexto formativo

Al referimos a la persona en el contexto formativo debemos saber cómo ha estado involucrado en procesos de formación y capacitación y cuál es el interés que ha motivado para cubrir o llegar a lograr sus necesidades de formación.

3.2.2 La Organización y la formación

Con las siguientes tablas se analizara como la institución ha estado interesada por la formación y la capacitación de quienes integran la institución educativa, la gestión realizada para que se aporte significativamente al desarrollo de cada uno de los integrantes e incluso de la formación misma del gestor educativa.

Tabla 24. La Institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años.

Opción	f	%
Si	7	32%
No	15	68%
No contesta	0	0%
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12de Diciembre"

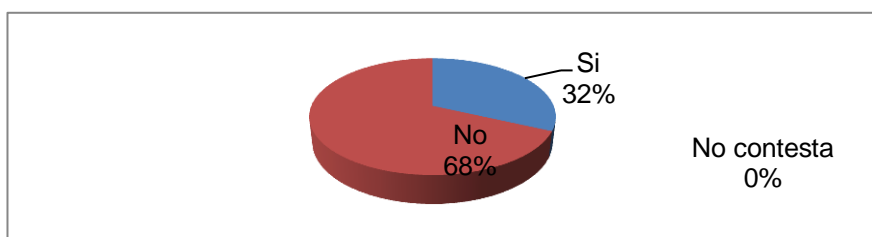


Figura. La Institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años.

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12de Dcembre"

Al referirse al análisis el 68 % de los docentes encuestados no conocen alguna gestión por parte de los directivos de la institución, sin embargo existe una contra referencia en mencionar el 32% que si conocen alguna gestión, lo que puede significar que por falta de comunicación y organización institucional desconocen su verdadera realidad , puesto que es de suma importancia que los directivos de las instituciones educativas propicien cursos de formación ya que así se desarrolla la capacidad para reconocer la excelencia en la educación con la formación del profesional de la docencia ,también se debe considerar que se debe tener mejor formación como algo que produce satisfacción personal.

Tabla 25. Conoce si la Institución está propiciando cursos /seminarios

Opción	f	%
Si	3	14%
No	17	77%
No contesta	2	9%
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12de Dcmbr"

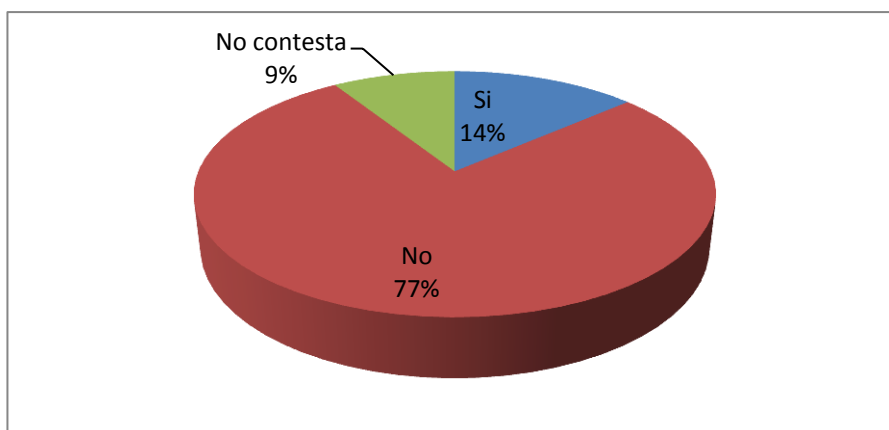


Figura 25. Conoce si la Institución está propiciando cursos /seminarios

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12de Dcmbr"

Como podemos apreciar en el grafico el 77% de docentes encuestados manifiestan que no conocen que la institución está propiciando cursos o seminarios de formación, en cambio el 14% manifiestan que sí, un 9% desconocen. Esto se debe a la falta de organización Institucional y comunicación entre los educandos.

Tabla 26. Los Cursos se realizarán en función de:

Opción	f	%
Áreas del conocimiento	3	13%
Necesidades de actualización curricular	3	13%
Leyes y reglamentos	0	0%
Asignaturas que usted imparte	3	13%
Reforma curricular	2	8%
Planificación y Programación curricular	1	4%
Otros	0	0%
No contesta	12	50%
TOTAL	24	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12de Dcmbr"

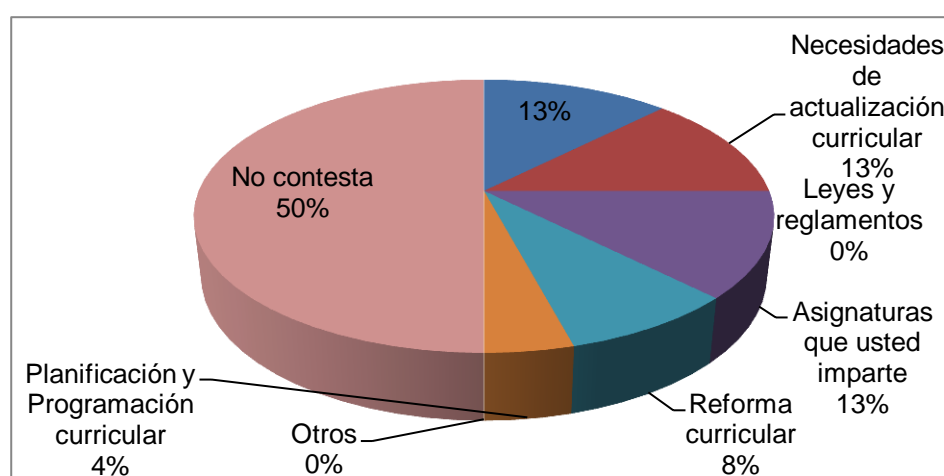


Figura 26, Los cursos se realizan en función de:

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12de Dcmbr"

Los cursos se realizarán en función de: Áreas de conocimiento el 50% no contestan porque desconocen la realidad de la institución no hay la comunicación oportuna por parte de la persona que lidera esta organización.

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

Opción	f	%
Siempre	3	14%
Casi siempre	0	0%
A veces	5	23%
Rara vez	9	41%
Nunca	2	9%
No contesta	3	14%
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12de Dcmbr"

Al realizar este análisis nos damos cuenta que el 41 % manifiesta que rara vez los directivos de la institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente, seguidamente el 23% a veces, el 14% siempre, otro porcentaje igual no contesta y por último el 9% manifiestan que nunca, es decir la autoridad en esta institución tiene sus preferencias para algunos docentes y otros les niega toda la posibilidad de capacitarse quizá por egoísmo o porque no pertenece a su grupo como es el caso de nuestra organización educativa.

3.2.3 La tarea educativa

Quienes estamos en la noble tarea de educar a generaciones, debemos estar en una actitud que nos impulsa y nos motiva a continuar en este proceso de cambio en cuanto a la enseñanza – aprendizaje. Y así adquirir mejores conocimientos en beneficio de la sociedad y nuevas generaciones.

Tabla 28: Las Materias que imparten tienen relación con su formación

Opción	f	%
Si	20	91%
No	1	5%
No contesta	1	4%
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12de Dcembre"

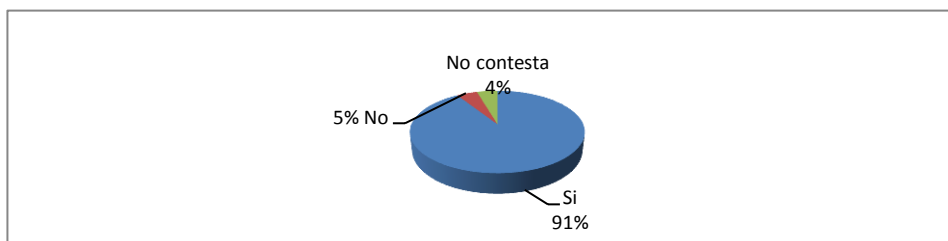


Figura 28. Las Materias que imparten tienen relación con su formación

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12de Dcembre"

Actualmente se está viviendo una situación en lo que respecta a la carga horaria de los docentes y es el cumplimiento de 30 horas pedagógicas por lo que un porcentaje alto del 91% manifiesta si las materias que imparten tienen relación con su formación, a diferencia un bajo porcentaje del 5% no tiene relación la materia que imparten en otra especialidad, lo que ha ocasionado en algunos docentes de la institución completar horas en otra

especialidad distinta a la suya, recordemos esta muestra está considerada a los docentes de bachillerato, y por lo tanto únicamente un porcentaje bajo equivalente al 5% no contesta.

Tabla 29. Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

Opción	f	%
Primero, Segundo y Tercer año	4	18%
Primero, Segundo Año	5	23%
Primero y Tercero	1	5%
Primero	3	14%
Segundo	2	9%
Tercero	4	18%
Segundo y Tercero	3	14%
No contesta	0	0%
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12de Dcmbre"

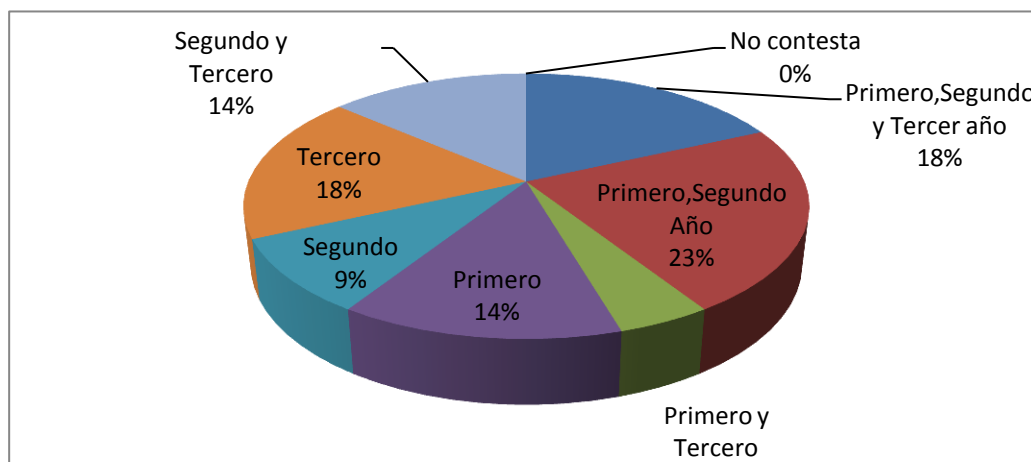


Figura 29. Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12de Dcmbre"

Como podemos apreciar en la figura los docentes investigados imparten sus conocimientos a los jóvenes estudiantes en los tres cursos de bachillerato es así el 23% imparte asignaturas en los Primero, Segundo Año de bachillerato, seguidamente el 18% Primero, Segundo y Tercer año, igual porcentaje del 18% Tercer año.

3.3. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

Tabla 30: La Organización y la Formación

LA ORGANIZACIÓN Y LA FORMACIÓN- PLANIFICACIÓN	1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3. conoce el proceso en la carrera docente del profesorado ecuatoriano propuesta en la LOEI (ámbito escalafón, derechos y deberes)	1	4,55	1	4,55	7	31,82	3	13,63	9	40,90	1	4,55	22	100
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	1	4,55	2	9,09	9	40,91	6	27,27	3	13,63	1	4,55	22	100
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo....)	1	4,55	1	4,55	4	18,18	10	45,45	6	27,27	0	0	22	100
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivos de la institución educativa	1	4,55	6	27,27	9	40,91	2	9,09	4	18,18	0	0	22	100
7. Conoce las herramientas elementales utilizadas por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	2	9,09	7	31,82	9	40,91	3	13,63	1	4,55	0	0	22	100
8. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	2	9,09	3	13,63	9	40,91	4	18,18	3	13,63	1	4,55	22	100
38. Diseña instrumentos de autoevaluación de la práctica docente/evaluación de la asignatura y del profesor	2	9,09	5	23,73	6	27,27	4	18,18	2	9,09	3	13,63	22	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

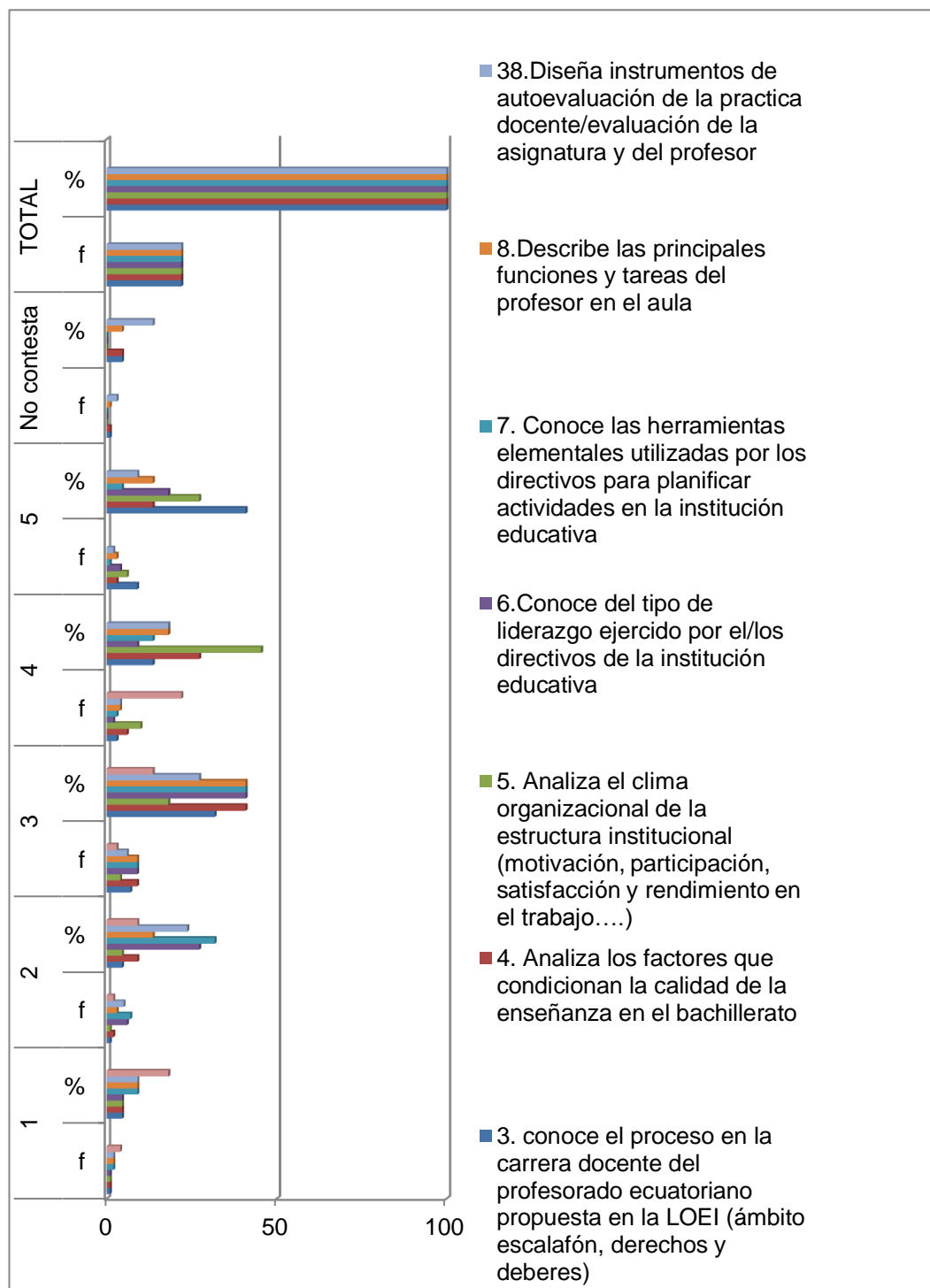


Figura 30.:La Organización y la Formación

Fuente: Cuestionario Aplicado a Docentes de Bachillerato "12 de Diciembre"

Mediante el presente gráfico observamos las apreciaciones que este grupo tiene en cuanto a la organización y formación de los docentes, la cual fue calificada en escala de 1 – 5, siendo el 3 el mejor puntuado, de esta manera se puede considerar que la organización y formación es buena, lo cual significa que faltaría mejorar para poder brindar a los jóvenes que se educan en esta institución educativa una educación de calidad y así poder alcanzar la excelencia educativa.

Tabla 31: La persona en el contexto Formativo

A PERSONA EN EL CONTEXTO FORMATIVO	1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0	1	4,55	11	50	6	27,27	4	18,18	0	0	22	100
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0	2	9,09	8	36,36	9	40,91	3	13,64	0	0	22	100
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	1	4,55	3	13,64	11	50	4	18,18	3	13,64	0	0	22	100
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0	1	4,55	11	50	7	31,81	3	13,64	0	0	22	100
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	2	9,09	7	31,82	4	18,18	3	13,64	6	27,27	0	0	22	100
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0	0	0	8	36,36	7	31,82	3	13,64	4	18,18	22	100
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	1	4,55	4	18,18	7	31,82	6	27,27	4	18,18	0	0	22	100
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0	2	9,09	5	22,73	10	45,45	5	22,73	0	0	22	100
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales ;discapacitados :auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora ,trastornos de desarrollo	0	0	3	13,63	7	31,82	7	31,82	5	22,73	0	0	22	100
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0	1	4,55	6	27,27	7	31,82	8	36,36	0	0	22	100
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	2	9,09	3	13,63	5	22,73	7	31,82	4	18,18	1	4,55	22	100
35. Analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, gestión administrativa...)	1	4,55	6	27,27	8	36,36	4	18,18	3	13,64	0	0	22	100
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	1	4,55	1	4,55	8	36,36	6	27,27	6	27,27	0	0	22	100
43. Diseña estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0	1	4,55	9	40,91	11	50	1	4,55	0	0	22	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

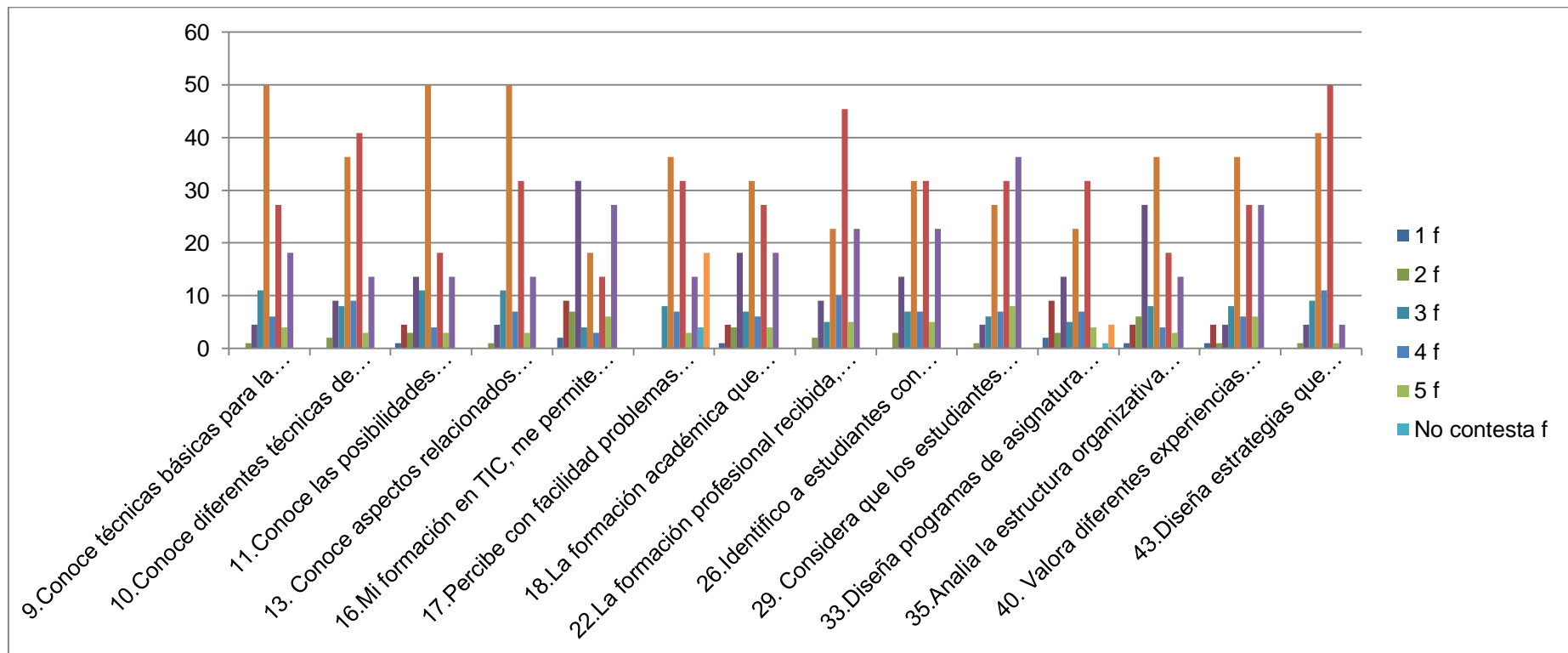


Figura 31: La persona en el contexto Formativo

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato "12 de Dcembre"

Las apreciaciones que este grupo tiene en la persona en el contexto Formativo, fue calificada en una escala de 1 – 5, siendo la mejor puntuada al igual que la anterior la número 3 considerando como buena. Igualmente faltaría mejorar ya que la formación de cada uno de los docentes es una necesidad de acuerdo a los nuevos retos del futuro. Debemos prepararnos cada día que pasa para poder cultivar los valores, habilidades y destrezas, y así poder transformar la información en conocimientos.

Tabla 32 : La Tarea Educativa

LA TAREA EDUCATIVA	1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	1	4,55	4	18,18	9	40,91	6	27,27	2	9,09	0	0	22	100
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar....)	0	0	1	4,55	7	31,82	10	45,45	4	18,18	0	0	22	100
8.Describe las funciones y cualidades del tutor	2	9,09	3	13,64	9	40,91	4	18,18	3	13,64	1	4,55	22	100
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	2	9,09	3	13,64	9	40,91	4	18,18	3	13,64	1	4,55	22	100
14. Plantea ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	4	18,18	7	31,82	7	31,82	0	0	3	13,64	1	4,55	22	100
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	0	0	4	18,18	7	31,82	8	36,36	3	13,64	0	0	22	100
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	1	4,55	3	13,64	10	45,45	6	27,27	2	9,09	0	0	22	100
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0	3	13,64	5	22,72	9	40,91	5	22,73	0	0	22	100
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución	0	0	2	9,09	8	36,36	8	36,36	4	18,18	0	0	22	100
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0	0	0	4	18,18	10	45,45	7	31,82	1	4,55	22	100
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0	1	4,55	4	18,18	10	45,45	7	31,82	0	0	22	100
25. Como docente evalué las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura /s	0	0	0	0	6	27,27	10	45,45	6	27,27	0	0	22	100

27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	0	0	4	18,18	10	45,45	5	22,73	2	9,09	1	4,55	22	100
28. Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques, Curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula....)	0	0	3	13,,64	5	22,73	6	27,27	7	31,82	1	4,55	22	100
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0	0	0	4	18,18	5	22,73	13	59,09	0	0	22	100
32.Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas ,pizarra, videos, videos)	1	4,55	7	31,82	6	27,27	5	22,73	3	13,64	0	0	22	100
36.Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	2	9,09	4	18,18	6	27,27	7	31,82	2	9,09	1	4,55	22	100
37.Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	3	13,64	5	22,73	6	27,27	5	22,73	1	4,55	2	9,09	22	100
39.Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	1	4,55	2	9,09	9	40,91	6	27,27	4	18,18	0	0	22	100
41.Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	1	4,55	1	4,55	9	40,91	7	31,82	4	18,18	0	0	22	100
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0	4	18,18	6	27,27	10	45,45	2	9,09	0	0	22	100
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.	0	0	1	4,54	6	27,27	8	36,36	7	31,82	0	0	22	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

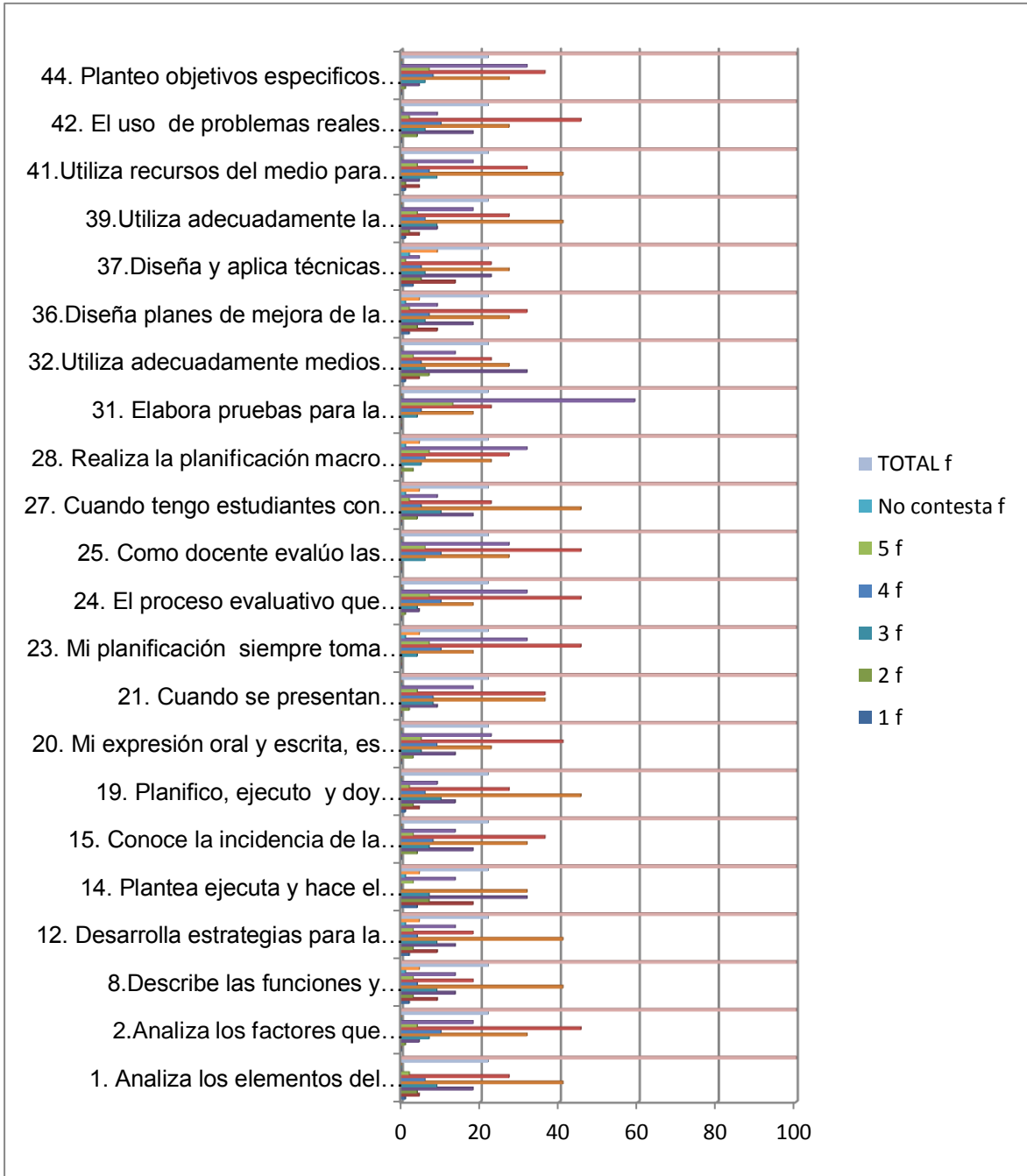


Figura 32. .La Tarea Educativa

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato “12 de Diciembre.”

Mediante el presente gráfico observamos las apreciaciones que este grupo de la tarea educativa de los docentes, la cual fue calificada en escala de 1– 5. En este gráfico se reflejan los métodos estratégicos, actividades y recursos pedagógicos que utiliza el docente en el aula para el proceso de enseñanza-aprendizaje, para alcanzar mayor calidad de aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 33 : Media Obtenida

ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN	Media Obtenida													
	1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Tarea educativa	0,82	3,72	2,82	12,19	6,91	31,37	6,77	30,78	4,27	19,00	0,41	1,86	22	100
La Persona En el Contexto Formativo	0,57	0,36	2,50	11,36	7,71	35,06	6,71	30,52	4,14	18,90	0,36	1,62	22	100
La organización y la formación - planificación	1,43	6,50	3,57	16,23	7,57	34,42	4,57	20,78	4,00	16,88	0,86	1,95	22	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

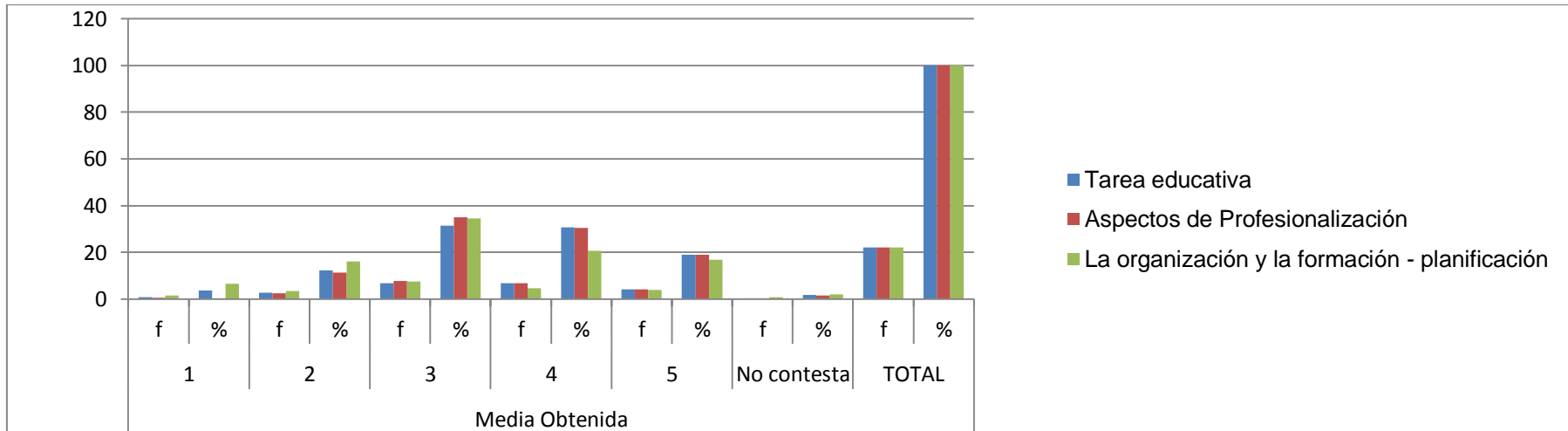


Figura 33. Media Obtenida

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato " 12 De Dcmbre"

La media aritmética de estos tres aspectos Organización y formación de los docentes; la persona en el contexto formativo y la Tarea Educativa, aspectos que se calificaron en escala de 1 – 5, siendo 1 el uno el valor más bajo y el 5 el más alto. Mediante el presente gráfico observamos las apreciaciones que este grupo tiene en cuanto a la formación docente. En la gráfica podemos establecer en forma clara las puntuaciones promedio que los docentes del colegio Técnico Agropecuario “12 de Diciembre”, establecieron para su propia realidad.

Si observamos por separado cada variable calificada tenemos:

1. Al hablar de la ORGANIZACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE la calificación más alta se ubica en 3 con el 34,42%, seguido por el 20,78% que corresponde a 4.
2. Respecto al análisis de LA PERSONA EN EL CONTEXTO FORMATIVO se observa que la puntuación más alta está en 3 con el 35,06%, seguido por el 30,52% con la puntuación 4.
3. En lo que respecta a la TAREA EDUCATIVA, observamos que con el 31,37% alcanza el valor de 3, seguido del 30,78% que ubican su calificación en 4; Con estos resultados podemos decir que en general los maestros puntúan de tres para arriba su Formación y su manera de ejecutar la tarea educativa. En cuanto a la Formación y organización docente, consideran que es buena ya que alcanzan el valor de 3, y en cuanto a la tarea que realizan la califican también es buena con una puntuación de 3 ya que alcanza una puntuación media que es igualmente buena.

3.4. Los cursos de formación

Tabla 34: Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años.

Opción	f	%
De 1 a 5	16	73%
De 6 a 10	0	0%
De 11 a 15	0	0%
De 16 a 20	0	0%
De 21 a 25	0	0%
De 26 a 30	0	0%
De 31 a 35	0	0%
De 36 a 40	0	0%
De 41 a 45	0	0%
De 46 a 50	0	0%
Más de 51	0	0%
No contesta	6	27%
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12de Dcembre"

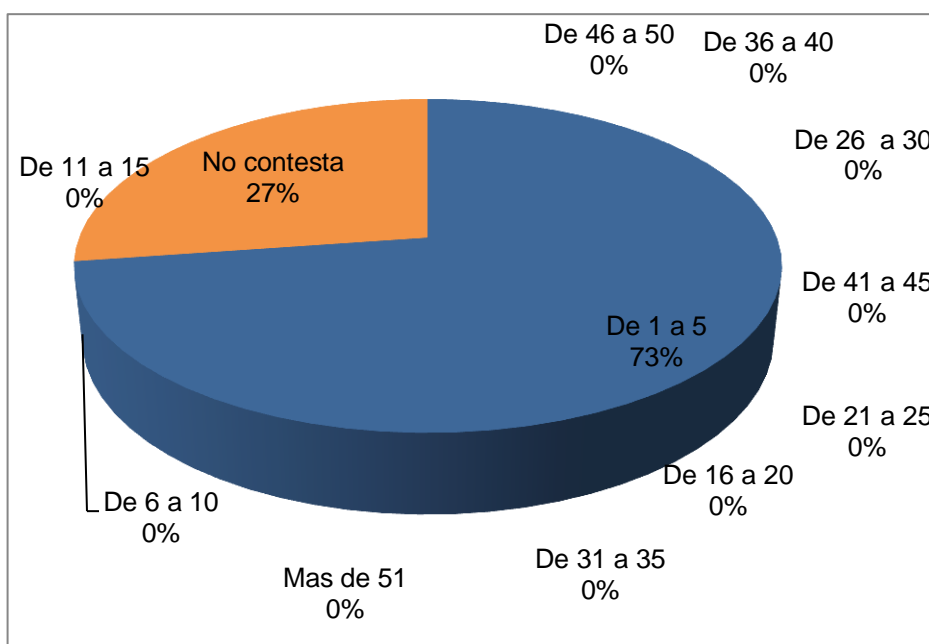


Figura 34: Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12de Dcmbr"

Un porcentaje alto que es del 73% manifiesta que asistido de 1 a 5 cursos de formación y un porcentaje menor del 27% no contesta porque quizá no tuvo la oportunidad de capacitarse ya que los cursos de formación se los debe considerar como estrategias formativas de aprendizaje relacionado con una tarea específica de enseñanza -aprendizaje .

Tabla 35: Totalización en horas

Opción	f	%
0-25 horas	0	0%
26-50 horas	0	0%
51-75 horas	2	9%
76-100 horas	1	5%
Más de 76 horas	11	50%
No contesta	8	36%
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12de Dcmbr"

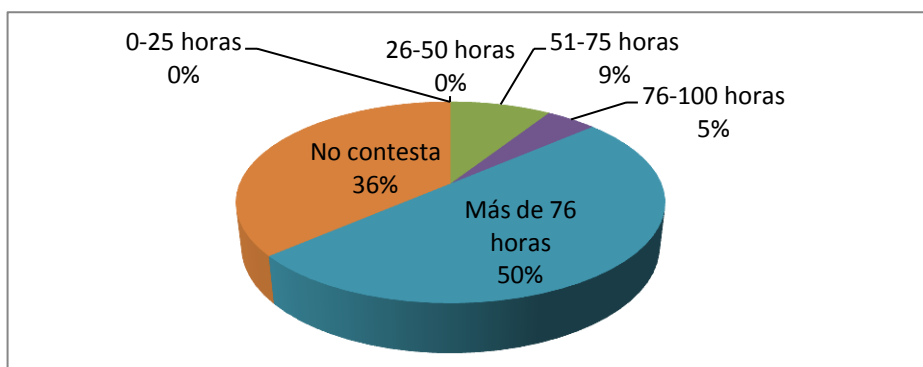


Figura 35: Totalización en horas

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12de Dcmbre"

El 50% manifiesta que tiene más de 76 horas de capacitación, el 36% no contesta, quizá por descuido o porque en realidad no tuvo la oportunidad de capacitación el 9% de 51 a 75 horas de capacitación, un bajo porcentaje del 5% de 76 a 100 horas de capacitación.

Tabla 36: Hace que tiempo lo realizo

Opción	f	%
De 1 a 5 meses	1	5%
De 6 a 10 meses	0	0%
De 11 a 15 meses	6	27%
De 16 a 20 meses	3	14%
De 21 a 24 meses	5	23%
Más de 25 meses	1	5%
No contesta	6	27%
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12de Dcmbre"

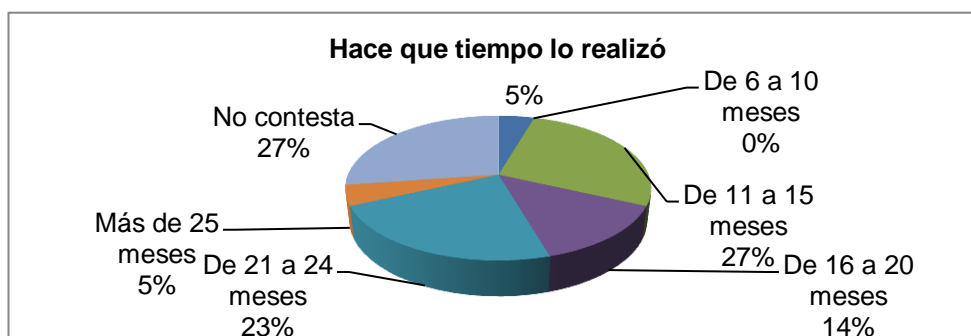


Figura 36: Hace que tiempo lo realizo

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12de Dcmbre"

En el presente análisis el 27% lo realizo de 11 a 15 meses, otro porcentaje igual del 27% no contesta porque ya lo dijimos anteriormente quizá los docentes no tuvieron la oportunidad para capacitarse , el 23% de 21 a 24 meses, el 14% de 16 a 20 meses y un porcentaje mínimo hace más de 25 meses .

Tabla 37: Este curso lo hizo con el auspicio de:

Opción	f	%
Gobierno	15	68%
De la institución donde labora	2	9%
Beca	0	0%
Por cuenta propia	1	5%
Otro auspicio	0	0%
No contesta	4	18%
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12de Dcmbre"

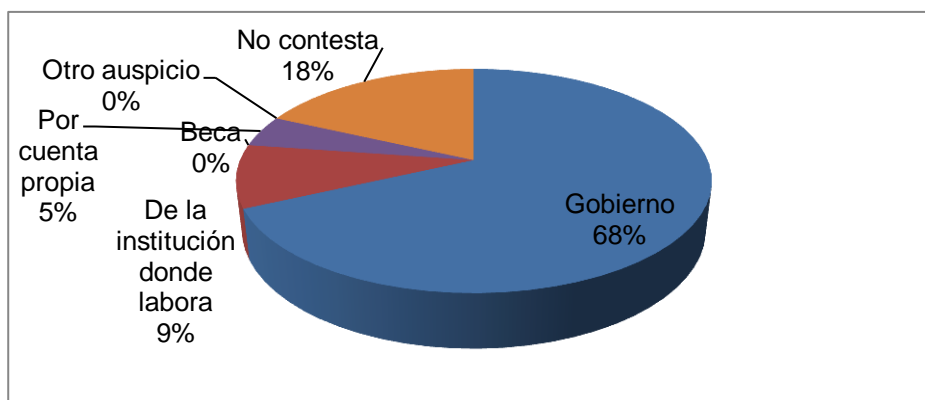


Figura 37: Este curso lo hizo con el auspicio de:

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato "12de Dcmbre"

Un mayor porcentaje del 68% de los docentes han participado de cursos de formación capacitación gracias a la gestión del gobierno a través del Ministerio de Educación en especial de los cursos ofertados por el Siprofe ya que una de las políticas gubernamentales es capacitar continuamente a los docentes del país ofrece cursos para diferentes especialidades gratuitos claro que lo que los docentes deseáramos que nos formaran en las diferentes especialidades para poder brindar una educación de calidad calidez al servicio de la comunidad educativa, un mínimo porcentaje del 9% recibió la capacitación de la institución donde labora, y un bajo porcentaje del 5% lo hizo por cuenta propia , además podemos notar un porcentaje significativo del 18% no contesta Por que no han podido acceder a estos cursos por cuanto el tiempo, ubicación de su trabajo y la falta de acceso a internet le ha impedido estar en una continua formación.

CAPITULO IV: CURSO DE FORMACIÓN

4.1. TEMA DEL CURSO:

**CURSO DE CAPACITACIÓN EN DISEÑO Y PLANIFICACIÓN CURRICULAR PARA
LOS DOCENTES DE BACHILLERATO DEL COLEGIO TÉCNICO AGROPECUARIO
“12 DE DICIEMBRE”**

4.2. MODALIDAD DE ESTUDIOS

La modalidad de estudios será presencial, 60 horas de capacitación dividida en 2 horas diarias por las tardes durante 30 días, Así mismo se utilizarán las nuevas tecnologías como el correo electrónico para el asesoramiento pertinente documentos en digital para la presentación y desarrollo del tema.

4.3. OBJETIVOS

Objetivo General:

- ✓ Capacitar en Diseño y Planificación Curricular a los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario “12 de Diciembre”

Objetivos Específicos del Curso de formación

- ✓ Facilitar conocimientos de la temática propuesta
- ✓ Elaborar y Diseñar proyectos de aula
- ✓ Evaluar la capacidad de cada una de las actividades planificadas

4.4. DIRIGIDO A:

➤ Nivel formativo de los destinatarios:

El presente curso trata de suplir las necesidades que los profesionales técnicos que puedan tener, enfocado en el desarrollo de habilidades y conocimientos en el ámbito educativo, aquellos docentes de todas las especializaciones que de acuerdo a las mallas educativas vigentes son necesarios para llevar a cabo la educación de las y los jóvenes, que por su profesión no tienen conocimientos pedagógicos así tenemos los docentes de computación e informática, contabilidad, agropecuaria que no tienen una verdadera formación en docencia y que gracias a este curso permitirán desenvolverse en el aula en su vida diaria.

➤ **Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios:**

Principalmente deben estar conscientes del reto actual de la educación es decir personas que estén dispuestos a innovar, que no le teman a la creatividad y dejar fluir sus ideas y pensamientos. Así mismo lo prioritario para cada docente involucrado en la educación es contar con los conocimientos básicos de computación, y con la conexión a internet entre otros.

4.5. DESCRIPCIÓN:

a) Contenidos del Curso:

A continuación se muestran los contenidos abordarse de acuerdo al curso de formación.

UNIDAD 1: Currículo

1.1. conceptualización.- Currículo proviene del latín currículum, de currere, "correr", que significa "carrera". En sus orígenes el término currículo se entendía en un sentido algo más restringido, pues venía asociado a lo que debía enseñarse en las escuelas, haciendo referencia exclusiva a los contenidos de las disciplinas y al plan de estudios de una determinada materia.

1.2. Tipos de currículo

Tenemos los siguientes tipos de currículo:

- ✓ El currículum oficial el cual está “descrito en forma documental a través de planes y programas” este tipo de currículum debe estar registrado en las instancias correspondientes y llevarse a cabo tal y como está establecido.
- ✓ El currículum operacional, también conocido como pensado o vivido: “es aquél que está incorporado a las prácticas y pruebas de enseñanza reales” o sea que es aprendida en base a los conocimientos y a la experiencia que cada uno de las personas va adquiriendo a lo largo de su vida es decir cuando se pase de la teoría a la práctica.
- ✓ El currículum oculto: “Representado por las normas institucionales y valores no reconocidos abiertamente por profesores y funcionarios escolares, su profundidad e

impacto a veces llega a resultar mayores que los del currículum oficial” es decir algunos maestros no lo reconocen pero siempre está presente.

- ✓ El currículum nulo: “tema de estudio no enseñado o que siendo parte del currículum no tiene aplicabilidad ni utilidad aparente llegándose a considerarse como materias y contenidos superfluos” son contenidos que el maestro en ocasiones no toma en cuenta los puntos importantes de este, por lo tanto no se puede decir que no sirve ya que de alguna u otra manera se utilizan.

1.3. Características del currículo educativo

El currículo legal, como norma que regula cada una de los niveles, etapas, ciclos y grados del sistema educativo, ha de cumplir cinco características principales:

- ✓ Abierto: El currículo tiene una parte común al territorio nacional (65%-55%: Enseñanzas comunes o mínimas) y otra completada por cada una de las Comunidades Autónomas con competencias en educación (hasta completar el 100%);
- ✓ Flexible: Se puede adaptar a la realidad del entorno del Centro educativo y de los alumnos a los que va dirigido;
- ✓ Inclusivo: Existe una parte de formación común para todos los alumnos a nivel nacional, que cursen estas enseñanzas;
- ✓ Atiende a la diversidad: Permite incluir las diferencias o señas de identidad de cada Comunidad Autónoma;

Profesor Reflexivo: Un currículo con las características anteriores, debe dar como resultado la figura de un profesor reflexivo, guía y orientador.

UNIDAD 2: DISEÑO CURRICULAR

2.1. Diseño Curricular y Desarrollo Curricular

Hace parte importante de un buen currículo, pues son los “planos” sobre los que se redacta el currículo para ser desarrollado.

El desarrollo curricular es el encargado de que se lleve a cabo la ejecución de lo planeado y que haya espacio para la corrección, la modificación y el perfeccionamiento del currículo desde la práctica, los encargados de este desarrollo curricular son los profesores, los directivos y los grupos estudiantiles encargados de la representación estudiantil en general.

2.1.1. Lineamientos Curriculares

Los lineamientos curriculares están definidos según el Ministerio de Educación y cultura.

2.1.2. Estándares curriculares

Los estándares curriculares especifican lo mínimo que el estudiante debe saber y ser capaz de hacer para el ejercicio de la ciudadanía, el trabajo y la realización personal. El estándar es una meta y una medida; es una descripción de lo que el estudiante debe lograr en una determinada área, grado o nivel; expresa lo que debe hacerse y lo bien que debe hacerse.

A diferencia de los lineamientos curriculares que son las directrices generales los estándares son más precisos para cada asignatura y área.

2.1.3 Fines de la educación

- ✓ El pleno desarrollo de la personalidad sin más limitaciones que las que le imponen los derechos de los demás y el orden jurídico, dentro de un proceso de formación integral, física, psíquica, intelectual, moral, espiritual, social, afectiva, ética, cívica y demás valores humanos;
- ✓ La formación en el respeto a la vida y a los demás derechos humanos, a la paz, a los principios democráticos, de convivencia, pluralismo, justicia, solidaridad y equidad, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad;
- ✓ La adquisición y generación de los conocimientos científicos y técnicos más avanzados, humanísticos, históricos, sociales, geográficos y estéticos, mediante la apropiación de hábitos intelectuales adecuados para el desarrollo del saber;
- ✓ El acceso al conocimiento, la ciencia, la técnica y demás bienes y valores de la cultura, el fomento de la investigación y el estímulo a la creación artística en sus diferentes manifestaciones;
- ✓ El desarrollo de la capacidad crítica, reflexiva y analítica que fortalezca el avance científico y tecnológico nacional, orientado con prioridad al mejoramiento profesional;
- ✓ La formación en la práctica del trabajo, mediante los conocimientos técnicos y habilidades, así como en la valoración del mismo como fundamento del desarrollo individual y social.

2.1.4. Plan Operativo Anual: POA

El POA, Plan Operativo Anual es un insumo que permiten realizar un seguimiento a la actividad institucional de docentes y directivos docentes.

El Plan Operativo Anual se realiza como lo dice su nombre cada año y en el se planifica las actividades de manera semanal y mensual.

2.1.5. Proyecto de Aula

Como lo indica su nombre, el proyecto de aula busca proyectar el aula más allá de su concepción en la escuela, es una propuesta didáctica que busca fortalecer los procesos formativos en las instituciones educativas.

Un proyecto de aula se estructura como un proyecto ya que se establece el problema, la descripción del problema, la formulación, los objetivos general y específicos, la justificación, el marco teórico, el marco conceptual, el marco referencia, el marco legal, la metodología y los recursos, la bibliografía y la evaluación.

2.1.6. Plan de Aula

A diferencia del didáctico Proyecto de aula, el Plan de Aula es el documento más que operativo que recoge las metodologías a usar dentro de un aula.

Planifica las actividades dentro del lugar, direcciona el que hacer del aula, organiza los saberes, metas, hace el seguimiento y facilita la evaluación de los estudiantes y sistematiza el uso del aula.

Este documento contiene unos mínimos formantes que son:

- Presentación o información institucional, como el nombre del docente, el horario del aula, el nombre de la institución, etc.
- Elementos pedagógicos y metodológicos, como la visión, la misión, el nombre del P.E.I, los proyectos pedagógicos, etc.
- Instrumentos que permiten el seguimiento, como el calendario de celebraciones, los inventarios, el cuadro de deserción, el gobierno escolar, el observador del estudiante, las planillas de asistencia, etc.
- Soportes legales, que son toda la normatividad y la escala valorativa

2.1.7. Plan de Estudios

“El plan de estudios es el esquema estructurado de las áreas obligatorias y fundamentales y de áreas optativas con sus respectivas asignaturas que forman parte el currículo de los establecimientos educativos.” Además, menciona que los planes de estudios deben contar al menos con estos aspectos:

- La intención e identificación de los contenidos.
- La distribución del tiempo y las secuencias del proceso educativo.
- Los logros, competencias y conocimientos a desarrollar.
- La metodología para cada una de las áreas.

b) Metodología

El aprendizaje es un proceso sistemático en donde interactúan varios factores como: entorno, metodologías, técnicas, herramientas, contenidos y motivación; a todo esto se suma el estilo de aprendizaje de cada persona que puede ser visual, auditivo.

El proceso de capacitación se desarrollará en dos unidades de trabajo, y acorde a la reflexión pedagógica del docente, pues se considera indispensable para propiciar el cambio, por ello poder abordar las temáticas que corresponden a cada unidad, y así poder contribuir a la formación de profesionales de la educación.

En un primer momento para el desarrollo del curso se hará mediante tutorías, se valorarán los conocimientos adquiridos a través del desarrollo de las actividades de cada participante dentro del aula, así mismo se debe considerar como se sintieron los participantes con la metodología aplicada por el tutor y como respondieron en el proceso de aprendizaje. Para ello es importante considerar las competencias adquirirse de acuerdo a los contenidos abordados. Existirá un segundo momento en donde se valorará de forma cuantitativa es decir que al finalizar el curso deberán rendir una prueba de acuerdo a los contenidos abordados, para la finalmente existirá un tercer momento de acreditación del curso de formación para lo cual deberán desarrollar un proyecto de innovación educativa en el aula de forma individual, que será aplicado en el centro educativo que labora el docente.

En el caso del horario, conforme se muestra en el siguiente cuadro:

HORARIO DE LA CAPACITACIÓN		
Días	HORARIO	TIEMPO EN HORAS
Lunes	14:10 a 16:10	2
Martes	14:10 a 16:10	2
Miércoles	14:10 a 16:10	2
Jueves	14:10 a 16:10	2
Viernes	14:10 a 16:10	2
TOTAL		10

Fuente: Autora

c) Evaluación

La evaluación, es por tanto un paso obligado en el diseño y desarrollo del currículo, se evalúa lo diseñado, lo ejecutado, lo que está concebido, incluso se evalúa el proceso de evaluación curricular en sí mismo. Esta evaluación debe responder a las preguntas típicas del periodismo, para qué evaluar, qué evaluar, a quién se evalúa, cómo se evalúa, con qué se evalúa, y cuando se evalúa.

4.6 DURACIÓN:

Cronograma de actividades generales a desarrollarse

ACTIVIDADES	Marzo				Abril				Mayo			Junio		
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
Ajuste del programa de formación						x								
Aprobación, registro y autorización para iniciar el programa de formación de acuerdo a las leyes vigentes														
Elaboración de las guías de estudio														
Aprobación de las guías de estudio														
Periodo de difusión del curso de formación														
Preparación del material didáctico respectivo para las tutorías														
Periodo de matrículas														
Inicio del programa de formación														

Fuente: Autora

4.7. COSTOS: Para el desarrollo de la siguiente propuesta se requiere la inversión de \$.500, 00 dólares americanos.

DESCRIPCION	ACTIVIDAD	MATERIALES	VALOR
✓ Objetivo	Plenaria	Marcadores, cinta adhesiva	100,00
✓ Objetivo	Charlas	Impresión de guías, lápiz, borrador, esferos, refrigerios	300,00
✓ Objetivo	Taller	Papelotes, marcadores, tijeras etc.	100,00
TOTAL			500,00

Fuente: Autora

4.8 .CERTIFICACIÓN:

Para aprobar el curso se debe haber rendido los exámenes y en el caso de las asistencias de las tutorías se podrá faltar de forma justificada un 10%.

4.9. BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Arrieta de Meza, B y Meza Cepeda, R. (2000). *El currículum pertinente del pensum de Idiomas Modernos para el ejercicio profesional del egresado*. Laurus Revista de Educación. Vicerrectorado de Docencia. Universidad Pedagógica Experimental Libertador (No. 10). Año 6, Caracas. (se).

CONCLUSIONES

- ✓ El personal docente que labora en la institución educativa son personas que han perdido su interés de aprendizaje que se ve condicionado por las necesidades de afecto familiar antes que por la necesidad de superación profesional.
- ✓ La Institución educativa no propicia cursos de capacitación o espacios de intercambio de aprendizajes por una deficiente gestión y organización interna que les permita compartir las experiencias.
- ✓ Una de las necesidades de formación de los docentes es los temas relacionados con las materias a su cargo, así como también un gran número de docentes tienen la necesidad de capacitarse en diseño y planificación curricular.
- ✓ La mayor parte de docentes no responde a la interrogante de si su título profesional de pregrado en relación con el ámbito educativo, ya que algunos docentes no cuentan con la experiencia suficiente en la carrera educativa.
- ✓ Con respecto a la modalidad de capacitación un mayor porcentaje lo prefiere de forma presencial.
- ✓ La mayor parte de docentes ha realizado cursos de capacitación en los dos últimos años, y casi en su totalidad lo ha hecho con auspicio del gobierno lo que pone en evidencia que han tenido que asistir por un requerimiento de las instituciones.

RECOMENDACIONES

Entre las principales recomendaciones tenemos:

- ✓ Es importante que el grupo de docentes investigados sean capacitados, en diseño y planificación curricular que permitan al docente contribuir positivamente en el desempeño de sus funciones diarias.
- Diseñar y aplicar un programa de capacitación docente de forma continua que favorezca el intercambio de aprendizajes y la creación de una red entre centros educativos a fin de que puedan compartir experiencias del entorno.
- Implementar herramientas de seguimiento y exigir el asesoramiento respectivo a las autoridades pertinentes, para mejorar el desempeño laboral.
- Capacitarse en cursos de formación docente para mejorar el nivel de conocimientos y habilidades y así poder brindar una educación de calidad y calidez al servicio de la juventud Celicana.
- Implementar cambios en el proceso enseñanza- aprendizaje en la actualización de las nuevas Tecnologías, que le ayudara en su formación profesional.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ✓ Ayoub Pérez J. L.(2011) *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública Mexicana* Recuperado de <http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=YvXZUGqEqvsC&oi=fnd&pg=PA23&dq=necesidades+de+formaci%C3%B3n&ots=9bFPHyjFg&sig=DEbsKyfQUxk0z1ifxH11qvLbFE8#v=onepage&q=necesidades%20de%20formaci%C3%B3n&f=false>.
- ✓ Alonso A.J.M.(2004)*La educación en valores en la Institución escolar: Planeación-programación* Recuperado de <http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=YvXZUGqEqvsC&oi=fnd&pg=PA23&dq=necesidades+de+formaci%C3%B3n&ots=9bFPHyjFg&sig=DEbsKyfQUxk0z1ifxH11qvLbFE8#v=onepage&q=necesidades%20de%20formaci%C3%B3n&f=false>.
- ✓ Bautista G. Borges F. y Fores A. (2006) *Didáctica Universitaria en entornos virtuales de enseñanza-aprendizaje* Recuperado de <http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=YvXZUGqEqvsC&oi=fnd&pg=PA23&dq=necesidades+de+formaci%C3%B3n&ots=9bFPHyjFg&sig=DEbsKyfQUxk0z1ifxH11qvLbFE8#v=onepage&q=necesidades%20de%20formaci%C3%B3n&f=false>.
- ✓ Calvo Verdú M. (2005) *Formación Profesional Ocupacional* Recuperado de <http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=YvXZUGqEqvsC&oi=fnd&pg=PA23&dq=necesidades+de+formaci%C3%B3n&ots=9bFPHyjFg&sig=DEbsKyfQUxk0z1ifxH11qvLbFE8#v=onepage&q=necesidades%20de%20formaci%C3%B3n&f=false>.
- ✓ CIARA (1995) *I Seminario La Formación de Recursos Humanos frente a los desafíos de globalización y el Desarrollo Agropecuario* Recuperado de <http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=YvXZUGqEqvsC&oi=fnd&pg=PA23&dq=necesidades+de+formaci%C3%B3n&ots=9bFPHyjFg.&sig=DEbsKyfQUxk0z1ifxH11qvLbFE8#v=onepage&q=necesidades%20de%20formaci%C3%B3n&f=false>.
- ✓ Díaz Lucea J. (2005) *La evaluación Formativa instrumento de aprendizaje en Educación Física* Recuperado de <http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=YvXZUGqEqvsC&oi=fnd&pg=PA23&dq=necesidades+de+formaci%C3%B3n&ots=9bFPHyjFg&sig=DEbsKyfQUxk0z1ifxH11qvLbFE8#v=onepage&q=necesidades%20de%20formaci%C3%B3n&f=false>.
- ✓ Daft R.L.(2007) *Teoría y Diseño Organizacional* Recuperado de <http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=YvXZUGqEqvsC&oi=fnd&pg=PA23&dq=necesidades+de+formaci%C3%B3n&ots=9bFPHyjFg&sig=DEbsKyfQUxk0z1ifxH11qvLbFE8#v=onepage&q=necesidades%20de%20formaci%C3%B3n&f=false>.
- ✓ *El Desarrollo de competencias Docentes en la Formación del profesorado*(2007)Recuperado de <http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=YvXZUGqEqvsC&oi=fnd&pg=PA23&dq=necesidades+de+formaci%C3%B3n&ots=9bFPHyjFg&sig=DEbsKyfQUxk0z1ifxH11qvLbFE8#v=onepage&q=necesidades%20de%20formaci%C3%B3n&f=false>.
- ✓ Estany, Anna (2006) *Introducción a la filosofía de la ciencia* Recuperado de <http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=YvXZUGqEqvsC&oi=fnd&pg=PA23&dq=necesidades+de+formaci%C3%B3n&ots=9bFPHyjFg&sig=DEbsKyfQUxk0z1ifxH11qvLbFE8#v=onepage&q=necesidades%20de%20formaci%C3%B3n&f=false>.

- ✓ Escalona Ríos, Lina (2006) *Formación Profesional y el Mercado Laboral*. Recuperado de <http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=YvXZUGqEqvsC&oi=fnd&pg=PA23&dq=necesidades+de+formaci%C3%B3n&ots=9bFPHyjFg&sig=DEbsKyfQUxk0z1ifxH11qvLbFE8#v=onepage&q=necesidades%20de%20formaci%C3%B3n&f=false>.
- ✓ González R.y González V. (2007) *.Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades* Revista Iberoamericana de Educación, Recuperado de <http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=YvXZUGqEqvsC&oi=fnd&pg=PA23&dq=necesidades+de+formaci%C3%B3n&ots=9bFPHyjFg&sig=DEbsKyfQUxk0z1ifxH11qvLbFE8#v=onepage&q=necesidades%20de%20formaci%C3%B3n&f=false>.
- ✓ García Ruiz M. R. (2006) *La formación continua de las necesidades formativas en el ámbito empresarial de Cantabria* Recuperado de <http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=YvXZUGqEqvsC&oi=fnd&pg=PA23&dq=necesidades+de+formaci%C3%B3n&ots=9bFPHyjFg&sig=DEbsKyfQUxk0z1ifxH11qvLbFE8#v=onepage&q=necesidades%20de%20formaci%C3%B3n&f=false>.
- ✓ González R. González V.(2007)*Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades* Revista Iberoamericana de educación Recuperado de <http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=YvXZUGqEqvsC&oi=fnd&pg=PA23&dq=necesidades+de+formaci%C3%B3n&ots=9bFPHyjFg&sig=DEbsKyfQUxk0z1ifxH11qvLbFE8#v=onepage&q=necesidades%20de%20formaci%C3%B3n&f=false>.
- ✓ INNOVA(2003).*Gestor de formación Organización de la formación de la edición* Recuperado de <http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=YvXZUGqEqvsC&oi=fnd&pg=PA23&dq=necesidades+de+formaci%C3%B3n&ots=9bFPHyjFg.&sig=DEbsKyfQUxk0z1ifxH11qvLbFE8#v=onepage&q=necesidades%20de%20formaci%C3%B3n&f=false>.
- ✓ Monereo. C, Castelló M, Palma. C y Pérez M. (2007) *Estrategias de enseñanza-aprendizaje Formación del profesorado y aplicación en la escuela*. Recuperado de <http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=YvXZUGqEqvsC&oi=fnd&pg=PA23&dq=necesidades+de+formaci%C3%B3n&ots=9bFPHyjFg&sig=DEbsKyfQUxk0z1ifxH11qvLbFE8#v=onepage&q=necesidades%20de%20formaci%C3%B3n&f=false>.
- ✓ Ministerio de Educación del Ecuador (2011) *Estándares de Calidad Educativa, Propuesta para la discusión ciudadana* [http://www.educacion.gob.ec/estandares-de-desempeño-profesional / estándares desempeño-directivo-pes. html. pdf](http://www.educacion.gob.ec/estandares-de-desempeño-profesional/estándares-desempeño-directivo-pes.html.pdf).
- ✓ Ministerio de Educación del Ecuador (2007) *plan decenal de educación del Ecuador*.www.educación.Gob.ec/plan-decenal-de-educación.html.pdf.
- ✓ Nagel Ernest (2006) *La estructura de la Ciencia* Recuperado de <http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=YvXZUGqEqvsC&oi=fnd&pg=PA23&dq=necesidades+de+formaci%C3%B3n&ots=9bFPHyjFg&sig=DEbsKyfQUxk0z1ifxH11qvLbFE8#v=onepage&q=necesidades%20de%20formaci%C3%B3n&f=false>.
- ✓ Pérez M. de la P. y Campanero. A.(1995)*Modelos de Análisis de Necesidades*. Recuperado de <http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=YvXZUGqEqvsC&oi=fnd&pg=PA23&dq=necesidades+de+formaci%C3%B3n&ots=9bFPHyjFg&sig=DEbsKyfQUxk0z1ifxH11qvLbFE8#v=onepage&q=necesidades%20de%20formaci%C3%B3n&f=false>.

- ✓ Pérez Iruela J.(2008) *Orientaciones educativas fundamentos teóricos modelos institucionales y nuevas perspectivas* Recuperado de <http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=YvXZUGqEqvsC&oi=fnd&pg=PA23&dq=necesidades+de+formaci%C3%B3n&ots=9bFPHyjFg&sig=DEbsKyfQUxk0z1ifxH11qvLbFE8#v=onepage&q=necesidades%20de%20formaci%C3%B3n&f=false>.

- ✓ Paladines Escudero Carlos (2005) *Historia de la Educación y el pensamiento Pedagógico Ecuatoriano*. Recuperado de <http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=YvXZUGqEqvsC&oi=fnd&pg=PA23&dq=necesidades+de+formaci%C3%B3n&ots=9bFPHyjFg&sig=DEbsKyfQUxk0z1ifxH11qvLbFE8#v=onepage&q=necesidades%20de%20formaci%C3%B3n&f=false>.

- ✓ Primer Seminario Latinoamericano de Profesores de Centros de enseñanza e Investigación (1965) Costa Rica (se) IICA. Recuperado de <http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=YvXZUGqEqvsC&oi=fnd&pg=PA23&dq=necesidades+de+formaci%C3%B3n&ots=9bFPHyjFg&sig=DEbsKyfQUxk0z1ifxH11qvLbFE8#v=onepage&q=necesidades%20de%20formaci%C3%B3n&f=false>.

- ✓ Ramírez Martínez Guillermo (2004) *Desempeño Organizacional Retos y enfoques contemporáneos* Recuperado de <http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=YvXZUGqEqvsC&oi=fnd&pg=PA23&dq=necesidades+de+formaci%C3%B3n&ots=9bFPHyjFg&sig=DEbsKyfQUxk0z1ifxH11qvLbFE8#v=onepage&q=necesidades%20de%20formaci%C3%B3n&f=false>.

- ✓ Suplemento LOEI No 754 (26 de julio de 2012). *Reglamento general a la Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito (En línea) Disponible en <http://www.educación.gob.ec/legislación-educativa//loei.html.p.9,10>.

- ✓ Tardif Maurice (2004) *Los Saberes del Docente y su desarrollo Profesional*. Recuperado de <http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=YvXZUGqEqvsC&oi=fnd&pg=PA23&dq=necesidades+de+formaci%C3%B3n&ots=9bFPHyjFg&sig=DEbsKyfQUxk0z1ifxH11qvLbFE8#v=onepage&q=necesidades%20de%20formaci%C3%B3n&f=false>.

- ✓ Vaillant D. y Carlos M. (2009) *Desarrollo Profesional Docente ¿Cómo se aprende a enseñar?* Recuperado de <http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=YvXZUGqEqvsC&oi=fnd&pg=PA23&dq=necesidades+de+formaci%C3%B3n&ots=9bFPHyjFg&sig=DEbsKyfQUxk0z1ifxH11qvLbFE8#v=onepage&q=necesidades%20de%20formaci%C3%B3n&f=false>.

ANEXOS

Anexo 1:

Loja, diciembre de 2012

Señor(a)

RECTOR (A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

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


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

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

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

Atentamente,

DIOS PATRIA Y CULTURA



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



Anexo 2:



CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO

Código del Investigado: _____

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora: _____												
1.2. Provincia: _____				Ciudad: _____								
1.3. Tipo de institución:		Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4			
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:					Bachillerato en ciencias	5	Bachillerato técnico	6				
1.4.1 Si el bachillerato que la Institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:												
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: _____												
Bachilleratos Técnicos Industriales:												
B A C H I L L E R A T O T É C N I C O	f. Aplicación de proyectos de construcción		6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas		7	h. Electrónica de consumo		8	i. Industria de la confección	9	
	j. Mecanizado y construcciones metálicas		10	k. Chapistería (latonería) y pintura		11	l. Electromecánica automotriz		12	m. Climatización		13
	n. Fabricación y montaje de muebles		14	o. Mecatrónica		15	p. Cerámica		16	q. Mecánica de aviación		17
	r. Calzado y marroquinería		18	s. Otra, especifique cuál: _____							19	
	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: _____												
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: _____												
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:												
Sí		1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente): _____					NO			2	

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ _____
 ✓ _____

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

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

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

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

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

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 3: Fotografías

Institución Educativa



Personal Docente de la Institución Educativa



Aplicación de encuestas a los docentes de Bachillerato



Aplicación de encuestas a los docentes de Bachillerato



Aplicación de encuestas a los docentes de Bachillerato



Aplicación de encuestas a los docentes de Bachillerato



Fotografías: Jumbo Tandazo, A. (2013)