



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja*

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL  
ECUADOR  
SEDE IBARRA**

**ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA**

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

“Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Luis Rogerio González, de la provincia del Cañar, ciudad de Azogues, periodo 2012 - 2013”

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

**Autor:** Alvarez Matute, Aida Ecilda.

**Directora:** Andrade Vargas, Lucy, Deyanira, Mgs.

**CENTRO UNIVERSITARIO – AZOGUES**

2014

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

Magíster

Andrade Vargas, Lucy Deyanira.

**DOCENTE DE LA TITULACIÓN CERTIFICA**

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Luis Rogerio González, de la provincia del Cañar, ciudad de Azogues, periodo 2012 - 2013”; realizado por Alvarez Matute Aida Ecilda, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo

Loja, febrero 2013

f).....

## DECLARACIÓN DE AUDITORIA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Álvarez Matute Aida Ecilda, declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Luis Rogerio González, de la provincia del Cañar, ciudad de Azogues, periodo 2012 - 2013”; de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo Lucy Andrade Vargas director (a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular del 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 reconocer 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 como apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f.....

Autor Alvarez Matute Aida Ecilda

Cédula 030208479-3

## DEDICATORIA

La fuerza suprema, encumbra a que grandes sueños se hagan realidad y viendo el resultado de ello, dedico este trabajo de Investigación a mi fiel amigo “DIOS” de igual manera a mis queridos padres por su sacrificio, dedicación, entrega y paciencia, a todos mis familiares y a Efrencito Espinoza por brindarme todo su apoyo hacia mi persona

Es imposible no dedicar este trabajo a mis queridos profesores de la UTPL que en sus sabios conocimientos nos impartían por medio de sus textos un pensamiento “Aprended mucho: después veréis que nada de lo aprendido es inútil” los mismos que me han brindado su apoyo incondicional.

## **AGRADECIMIENTO**

Las dificultades aplastan sin compasión a quienes se encuentran sin entusiasmo, y por entregarme su gran entusiasmo, dedicación, y muchas cosas más, hoy rindo un merecido agradecimiento a todo el grupo de profesores de la UTPL por brindar sus valorables y sabios conocimientos en mis años de estudio para la obtención de la maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo.

Evoco un saludo magnánimo agradecimiento a la Mgs. Lucy Deyanira Andrade Vargas por su asesoría y consejos en el período del Trabajo de Investigación.

Rubén Darío decía que la Cobardía es el miedo consentido, Valentía es el miedo dominado e “Imposible: es una palabra que solo se encuentra en el diccionario de los cobardes” (Napoleón) y gracias a Ustedes desechamos el miedo y emprendimos la lucha

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
APROBACIÓN DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA .....	ii
DECLARACIÓN DE AUDITORIA Y CESIÓN DE DERECHOS .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT .....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO 1 MARCO TEORICO .....	6
1.1    Necesidades de formación .....	7
1.1.1    Concepto .....	7
1.1.2    Tipos de necesidades formativas.....	8
1.1.3    Evaluación de necesidades formativas.....	10
1.1.4    Necesidades formativas del docente .....	12
1.1.5    Modelos de análisis de necesidades .....	13
1.2    Análisis de las necesidades de la formación.....	17
1.2.1    Análisis organizacional .....	17
1.2.1.1    La educación como realidad y su proyección.....	19
1.2.1.2    Metas organizacionales a corto mediano plazo.....	20
1.2.1.3    Recursos Institucionales necesarios para la actividad educativa.....	21
1.2.1.4    Liderazgo educativo (tipos) .....	22
1.2.1.5    El Bachillerato ecuatoriano (características, demandas de organización).....	25
1.2.1.6    Reformas Educativas (LOEI – Reglamentos a la LOEI – Plan Decenal) 28	
1.2.2    Análisis de la persona.....	32
1.2.2.1    Formación profesional.....	32
1.2.2.2    Formación continúa.....	36
1.2.2.3    Formación del profesorado y su incidencia en el proceso de enseñanza aprendizaje .....	40
1.2.2.4    Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación ...	42
1.2.2.5    Características de un buen docente .....	43
1.2.2.6    Profesionalización de la enseñanza .....	45
1.2.2.7    La capacitación en niveles formativos como parte del desarrollo educativo.....	48

1.2.3	Análisis de la tarea educativa .....	49
1.2.3.1	La función del gestor educativo.....	49
1.2.3.2	La función del docente .....	50
1.2.3.3	La función del entorno familiar .....	52
1.2.3.4	La función del estudiante .....	52
1.2.3.5	Como enseñar y como aprender .....	53
1.3	Cursos de formación.....	54
1.3.1	Definición e importancia de la capacitación docente.....	54
1.3.2	Ventajas e inconvenientes .....	55
1.3.3	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos .....	56
1.3.4	Importancia de la información del profesional en el ámbito de la docencia .....	56
<b>CAPÍTULO 2 METODOLOGÍA.....</b>		<b>58</b>
2.1	Contexto .....	59
2.2	Participantes.....	59
2.3	Diseño y métodos de investigación.....	63
2.3.5	Diseño de la investigación .....	63
2.3.6	Métodos de investigación .....	63
2.4	Técnicas e instrumentos de investigación.....	65
2.4.1	Técnicas de investigación.....	65
2.4.2	Instrumentos de la investigación.....	65
2.5	Recursos .....	65
2.5.1	Talento humano.....	65
2.5.2	Materiales.....	66
2.5.3	Económicos.....	66
2.6	Procedimiento.....	66
<b>CAPÍTULO 3 DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....</b>		<b>67</b>
3.1	Necesidades formativas.....	68
3.2	Análisis de formación.....	74
3.2.1	La persona en el contexto formativo .....	74
3.2.2	La organización y la formación .....	78
3.2.3	La tarea educativa .....	82
3.3	Los cursos de formación.....	84
3.4	<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>87</b>
3.5	Conclusiones .....	87
3.6	Recomendaciones.....	87

3.7	REFEENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	88
	CAPÍTULO 4 CURSO DE CAPACITACIÓN .....	90
4.1	CURSO DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN DOCENTE .....	91
4.2	Tema del Curso .....	91
4.3	Modalidad de estudio.....	91
4.4	Objetivos. ....	91
4.5	DIRIGIDO A.....	92
4.6	Descripción del Currículo Vitae del Tutor que dictara el curso .....	93
4.7	Metodología.....	96
4.8	Evaluación del Curso de Formación .....	96
4.9	Duración del curso.....	96
4.10	Cronograma de Actividades a Desarrollarse.....	1
4.11	Costos de Curso.....	9
4.12	Certificación.....	10
4.13	Referencias bibliográficas del curso de capacitación .....	112
	ANEXOS.....	113

## RESUMEN

El presente trabajo tiene por finalidad analizar la necesidad formativa de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa “Luis Rogerio González” de la ciudad de Azogues provincia del Cañar; por lo que se estudió el tema propuesto al personal docente del bachillerato con un total de 46 profesores, para lo cual el equipo de planificación de la Universidad facilitó las encuestas para dicha investigación aplicando el método descriptivo y exploratorio, se procedió a solicitar la autorización al Rector de la institución para dicha indagación.

Después de haber concluido las encuestas se ejecutó el análisis y elaboración de las tablas de cada uno de los aspectos expuestos, en el que se concluye que los docentes de la institución carecen de conocimientos pedagógicos existiendo el más alto porcentaje con titulaciones ajenas a la práctica docente que influye o perjudica en la enseñanza aprendizaje de los educandos, siendo una necesidad primordial enfocar la capacitación pedagógica y de acuerdo a su especialidad, pues sería una pauta interesante el conocer nuevas ofertas académicas que impulsen la preparación profesional en pre grado y pos grado.

**Palabras claves:** necesidad, aplicar, concluir, capacitación

## **ABSTRACT**

The purpose of this paper is to analyze the need for high school teachers of the Unit of Education "Luis Rogerio González" in the city of Azogues, province of Cañar; which is why the issue proposed to high school staff was studied with a total of 46 teachers, for which the University's planning team provided the surveys for said research, using descriptive and exploratory methods. We proceeded to apply for authorization from the Principal of the institution for such inquiry.

Having completed the surveys we executed to analyze and prepare the charts for each of the set aspects, in which it is concluded that teachers in the institution lack the pedagogical knowledge, with the highest percentage due to college degrees unrelated to teaching which end up influencing or hurting the teaching – learning process of students; being the focus on pedagogical training and according to specialization, a prime necessity, as it would be an interesting pattern to find out about new academic offers that promote professional training in undergraduates and postgraduates.

**Keywords:** need, implement, complete, training.

## INTRODUCCIÓN

La humanidad ha cambiado sus formas de pensar, de sentir y de actuar. Como consecuencia ineludible, la educación, que es el mayor tesoro de las personas debe abordar estas transformaciones. Sin embargo, la educación no puede transformarse si no existe el cambio de los docentes. La formación continua de los docentes es simultáneamente un reto para cada uno de ellos

Las organizaciones educativas actuales requieren no solamente personas comprometidas con el cambio, sino capaces de responder a las necesidades de la sociedad. En este contexto fue necesario realizar el estudio para cumplir con el objetivo de analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el periodo académico 2012 – 2013, en el cual se realizó el estudio a todos aquellos docentes del bachillerato de la Unidad Educativa “Luis Rogerio González” de la ciudad de Azogues Provincia del Cañar

En este primer capítulo, se fundamenta teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente del bachillerato, como es de conocimiento general, la educación al nivel del país se constituye en un área de desarrollo nacional, por ello se han generado nuevas políticas, que motivan a entidades de educación superior y afines, a realizar investigación en éste ámbito. Un elemento nuclear de los procesos educativos es la formación del docente ecuatoriano, en todos sus niveles, y en el que se está invirtiendo un capital significativo, a fin de lograr mejoras educativas.

Es común que investigadores, pedagogos y profesores remarquen que el análisis de necesidades es un eslabón relevante en el proceso cíclico de planificación, implementación y evaluación de cualquier programa o proyecto que se emprenda en una organización.

Diversos autores han definido el término necesidad de diferente manera. Así, Witkin y Altschuld (1995, p. 4) proponen que una necesidad “generalmente se considera que es una discrepancia o una brecha entre ‘lo que es’, o el estado actual de cosas para un grupo, y una situación de interés, ‘aquello que debería ser’, o el estado deseado [por el grupo].”

En muy parecidos términos se expresa Kaufman (1992), para quien una necesidad es la discrepancia entre una situación presente, actual, y una situación de resultados o consecuencias deseadas. Amestoy (1992), siguiendo a

Robert Sternberg, afirma que la comparación entre una situación observada (o actual) y una situación deseada puede hacer evidente una discrepancia (entendida como la diferencia entre las dos situaciones). Esta discrepancia da lugar a una necesidad, que luego puede encarnarse en un problema.

Yendo más allá de la definición del término, Bradshaw (1972) ha propuesto que las necesidades no pueden ser abordadas de manera aislada, sin considerar la forma en que son definidas. Por ello, creó una taxonomía de necesidades sociales que aún hoy arroja luz para delimitar diferentes tipos de necesidades. Las normativas, las sentidas, las expresadas las comparativas, demandas prospectivas.

En el capítulo 2 se enfoca en la metodología por la cual se utiliza la temática de investigación en donde se podrá realizar un diagnóstico de las necesidades de la formación de los docentes para definir el perfil y competencias profesionales de dicha institución investigada, el equipo de planificación facilita al investigador las encuestas permitiendo establecer los elementos de integridad, coherencia y eficacia en su proceso vinculado de formación y servicio de acuerdo a las expectativas de la realidad, bajo esta premisa se procederá a una evaluación seria y formal que nos permita dimensionar la realidad del perfil del docente.

Todo esto se logró utilizando una metodología descriptiva y exploratoria acorde a las necesidades que se requieran; es por ello que la presente investigación se realizó mediante los cuestionarios para todos los 46 docentes del bachillerato y pidiendo la respectiva autorización al rector de la institución, los mismos que son facilitados por la Universidad Técnica Particular de Loja

En el capítulo 3 trata en el diagnóstico, análisis y discusión de resultados en cual es menester conocer si los profesionales tienen la necesidad de capacitarse o conseguir su título ya sea de tercer o cuarto nivel y así mejorar su perfil como docente.

En el capítulo 4 tiene como finalidad de diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de dicha institución

La elaboración y aplicación del Cuestionario de Necesidades Formativas del Profesorado de Bachillerato arrojó resultados valiosos para el análisis, la reflexión y la acción. En primer lugar, habría que resaltar que fue concebido como un instrumento para descubrir las necesidades de formación sentidas por los propios docentes, y en segundo lugar enfoca que necesidad tienen los docentes; detectando el mayor porcentaje en Pedagogía en el que se realiza el curso de formación con la duración de 60 horas con el fin de cumplir con los objetivos

propuesto que es Capacitar a los docentes de la Unidad Educativa Luis Rogerio González en Pedagogía mediante la ejecución de talleres, el análisis de los diferentes conocimientos pedagógicos y la aplicación de estrategias y métodos para mejorar el desempeño profesional de los educandos lo que mejorará la calidad educativa en el proceso de enseñanza aprendizaje en el cual se desglosan los objetivos específicos que es:

Analizar los estándares de calidad del desempeño directivo para autoevaluar su propia gestión y establecer objetivos de mejora continua en su función de gestión pedagógica.

Analizar la gestión pedagógica de un docente de calidad

Reflexionar las formas de pensar sobre el aprendizaje y sobre su disciplina, como las prácticas pedagógicas que utilizan en su labor docente.

Evaluar su propio aprendizaje y el aprendizaje de otros, a medida que avanzan en el proceso.

Identificar el manejo de diferentes estrategias para el desarrollo del pensamiento crítico de sus estudiantes, posibles de aplicar transversalmente el currículo de las diversas asignaturas.

Reconocer los pasos de los métodos para la elaboración del Plan anual y bloque curricular de acuerdo al as destrezas con criterio de desempeño.

Elaboración del plan anual y bloque curricular para el desempeño docente.

## **CAPÍTULO 1 MARCO TEORICO**

## **1.1 Necesidades de formación**

### **1.1.1 Concepto**

El término necesidad hace referencia a la existencia de un desajuste entre dos situaciones, una de ellas actual y la otra potencial, futura o simplemente deseable. Así lo consideran (Kaufman, 1982 pag.28) o Witkin et al. (1996), “para quienes la necesidad es una discrepancia entre los resultados actuales y los que son deseables o convenientes”. También (Alvira 1991, pag. 32) “juzga como usual esa acepción de la necesidad que la equipara a una discrepancia entre lo que es y lo que debe” ser según Montero,1987, pag 55) define el constructo necesidad formativa como: “el conjunto de problemas, carencias, deficiencias y deseos percibidos por los profesores en el desarrollo de la enseñanza”

Podemos, por tanto, establecer varias perspectivas en la conceptualización de las necesidades. En esta línea, (Stufflebeam et al1984 pag. 45) conciben cuatro tendencias o enfoques en la concepción de las necesidades educativas:

- Perspectiva basada en la discrepancia: la necesidad como diferencia entre los resultados observados y los resultados deseados, en la línea conceptual manifestada más arriba como mayoritaria.
- Perspectiva democrática: la necesidad identificada con el cambio que desea la mayoría de las personas implicadas en los procesos o en el sistema de referencia.
- Perspectiva analítica: la necesidad equivale a la orientación o dirección que puede tomarse en función de los datos disponibles; es decir, la que se establece basándose en el análisis de las informaciones y evidencias existentes.
- Perspectiva diagnóstica: la necesidad como elemento o factor cuya ausencia o déficit ocasiona perjuicio o deterioro de los procesos o del sistema de referencia.

Un concepto de necesidad que hemos adoptado es el dado por (Hainault, 1979, pag. 43), “entendiendo necesidad como la carencia de algo que se considera inevitable o deseable satisfacer para poder trabajar eficazmente”. Más concretamente, y en el ámbito de la formación del profesorado, podemos hablar de "necesidades formativas" en los términos que lo hace ( Monero Mesa 1987, pag 10) como aquellos deseos, problemas, carencias y deficiencias percibidas por los profesores en el desarrollo de la enseñanza. “En suma, definiremos necesidades

formativas como el conjunto de actividades que son percibidas o sentidas como básicas para potenciar el desarrollo profesional del docente universitario”.

### 1.1.2 Tipos de necesidades formativas

Revisaremos algunas de ellas, atendiendo de las distintas tendencias conceptuales que hemos referido en el epígrafe anterior podrían constituir clasificaciones o tipologías de necesidades, aunque, más que a clasificar, se orientan a clarificar el concepto de necesidad en el campo que nos ocupa.

(Witkin,1996, 67) distinguen tres tipos de necesidades en el campo de las profesiones, en función del sector al que afecten:

- Necesidades de los receptores o usuarios, es decir, las que padecen el alumnado, los pacientes, los clientes... de los servicios que están siendo analizados en relación con la prestación de los mismos.
- Necesidades de los responsables de la planificación, gestión y desarrollo de los programas: las que afectan al profesorado, en el ámbito de la educación, y también a los trabajadores sociales o a los profesionales de la salud en sus respectivos ámbitos.
- Necesidades referidas a los recursos y equipamientos, que son las que afectan a centros, transportes, materiales, adscripciones de personal, recursos económicos, tiempos, espacios, etc.

También (Hewton,1998, 67) se basa en el sector afectado como criterio para clasificar las necesidades originadas en los proyectos formativos:

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

(D'Hainaut, 1997 pag.68) Establece cinco dimensiones para la clasificación de las necesidades formativas:

- Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas. Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan

a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia. En estos casos, se pueden establecer diversas formas de poder que soslayan la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.

- Necesidades particulares frente a necesidades colectivas. Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. En ciertos momentos, esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.
- Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes. Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.
- Necesidades actuales frente a necesidades potenciales. La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Pueden existir, por tanto, necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distintos de los actuales.
- Necesidades según el sector en que se manifiestan. (D'Hainault 1979, 69) establece seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad.

La clasificación de D'Hainaut, 1979, 70) es multidimensional, de forma que una determinada necesidad puede ser catalogada simultáneamente en función de cada una de las dimensiones.

(Bradshaw, 1992, en Zabalza, 1995) distingue cinco tipos de necesidades de formación.

- La necesidad normativa hace referencia a la diferencia entre la situación actual y la determinada por algún tipo de norma, patrón o estándar, pudiendo venir dado éste por acuerdos, normas legislativas, propuestas de expertos o por cualquier otra vía de tipificación. El concepto de necesidad se asemeja aquí al de exigencia, aunque no siempre se pueda identificar con ésta.
- La necesidades sentidas constituyen desajustes percibidos por los mismos interesados. La percepción de carencias formativas propias

manifiesta estados de disconformidad con la respuesta del docente a las situaciones y demandas de la práctica. Esta circunstancia permite, al menos inicialmente, un mejor desarrollo de las actuaciones tendentes a satisfacer las carencias formativas. (Montero Alcaide, 1992 pag. 67), al definir el concepto de necesidad formativa, prácticamente lo reduce a este tipo de necesidad sentida, ya que la identifica con los “problemas, carencias, deficiencias y deseos que los profesores perciben en el desarrollo de su ejercicio”.

- Las necesidades demandadas vienen dadas por las exigencias expresadas en programas o proyectos educativos como consecuencia de la orientación específica de éstos.
- Las necesidades comparativas son las que emergen del balance o cotejo entre dos o más realidades educativas distintas (centros, lugares, momentos, etapas...).
- Las necesidades prospectivas son consideradas como tales en función de la previsión de una existencia futura de la carencia formativa en cuestión. Podría decirse que las prospectivas constituyen un tipo especial de necesidades comparativas, definidas en función de un momento futuro que exigirá una formación específica como consecuencia de cambios previsibles.

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

La evaluación de necesidades, según (GAIRÍN, 1995 pag. 52) es: “una dimensión de la evaluación dirigida a emitir juicios de valor sobre los déficits que se dan en una determinada situación”.

Para (SUÁREZ, 1990 citado en W alberg and haertel , 1990, pag.29):“La evaluación de necesidades consiste en un proceso de recogida de información y análisis, que da como resultado la determinación de las necesidades de los individuos, grupos, instituciones, comunidades o sociedades”.

Para realizar una evaluación de las necesidades formativas (Kaufman, 1988, 99) señala las siguientes etapas para efectuar la misma:

- 1) Tomar la decisión de planificar.
- 2) Identificar los síntomas de problemas.
- 3) Determinar el campo de la planificación.

- 4) Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
- 5) Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecuciones mensurables.
- 6) Determinar las condiciones que se requieren, en términos de ejecución mensurable.
- 7) Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.
- 8) Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya a aplicar determinada acción. 398 Capítulo V. La Evaluación de necesidades
- 9) Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante.

Estos planteamientos se inscriben en procesos de desarrollo organizacionales en los que el estudio de necesidades se entiende como un proceso colaborativo donde se implique la mayoría de los profesores, con el fin de que los proyectos de formación que se diseñen estén fundamentados en la propia realidad de los docentes. Son los propios profesores quienes identifican sus necesidades, representando un proceso constructivo, reflexivo y de aprendizaje (Guarro y Santana, 1992).

En la evaluación de las necesidades de formación de los profesores en ejercicio, (Montero, 1990) señalan que es importante tener en cuenta varias cuestiones:

Las fuentes en las que se debe fundamentar la toma de decisiones sobre qué necesidades.

La definición del constructo "necesidades de formación".

La estrategia metodológica más adecuada en función del problema que se plantea y de cómo se plantea.

En este sentido, y siguiendo a (Pennington, 1992), la evaluación de necesidades persigue tres objetivos fundamentales:

- El análisis de las características y expectativas de los interesados.
- La determinación de los temas de interés.

- La selección de las áreas de necesidad.

La evaluación de necesidades formativas del profesorado así entendida, como varios autores lo han mencionado es un proceso sistemático que facilita a las instituciones educativas a obtener información para analizar y valorar situaciones deficitarias, y propiciar la solución. Una evaluación de necesidades es un análisis formal que muestra y documenta las lagunas o espacios existentes entre los resultados actuales (lo que hay) y los resultados que se desean alcanzar, ordena esas lagunas (necesidades) en un orden prioritario y selecciona las necesidades que se van a satisfacer en el programas

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

Detectar las necesidades formativas del profesorado, con el fin de diseñar programas de formación, hace que el estudio de necesidades sea una tarea formativa y el inicio de una evaluación asimismo formativa del profesorado. El diagnóstico de necesidades es, por tanto, el punto de partida para el desarrollo profesional del profesorado; el primer paso racional en la planificación de una intervención educativa (Alvira, 1991).

Gran número de autores, como por ejemplo (Harding y Sayer, 1976), (Mager y Myers, 1982), (Greene, 1987), (Huling-Austin, 1987), abogan por la conveniencia de detectar las necesidades de problemas a través del diseño de líneas de intervención socioeducativas.

de los profesores participantes en programas de formación. Sostienen que estos programas de formación del profesorado deben basarse en la identificación y priorización de necesidades. “El desarrollo profesional de los docentes es un proceso de aprendizaje que se inicia con el establecimiento de metas y el diagnóstico de necesidades como fase previa a la planificación del programa formativo” (Dean, 1991 pag. 93)

Las necesidades formativas se convierten en objetivos de formación y desarrollo profesional docente. Estos objetivos son analizados y ordenados en función de su importancia a través de un proceso de negociación por parte de los participantes. Este proceso de negociación es una condición de viabilidad de la programación (Zabalza, 1987) de cualquier intento de mejora profesional, teniendo en cuenta el criterio de los propios docentes como agentes directos de su formación continua. Esto lleva, según (Tyler 1973), a dos objetivos:

- a) Tener mayor coherencia con la conceptualización de los profesores como profesionales reflexivos y de la formación como proceso de desarrollo profesional continuo.
- b) Implicar activamente a los profesores en sus procesos de formación.

Para que la detección de necesidades, como elemento de desarrollo profesional, sea eficaz debe tener en cuenta algunos principios (Oldroyd y Hall, 1991):

- Es importante no perder de vista la íntima unión que existe entre el desarrollo del profesorado y la mejora educativa de la institución.
- Es necesario que el profesorado esté completamente implicado en el proceso de identificación.
- Hay que considerar el potencial amenazador de un proceso que implica revelar un vacío entre el nivel presente y el requerido o deseado, por lo que hemos de ser cautos en el desarrollo del proceso.

### **1.1.5 Modelos de análisis de necesidades**

Existen varios modelos para la realización de un análisis de necesidades; con fines de esta investigación se tomarán los más relevantes para el ámbito educativo.

Para (Rosett, 1987) lo fundamental de una determinación de necesidades es obtener la información necesaria sobre los problemas que se generan en las organizaciones; ya que, la búsqueda de esa información, nos permitirán reconocer dos posibles escenarios; el estado actual y el deseado, y la detección de necesidades servirán para detectar el tamaño de la brecha y proponer actividades para desaparecer la brecha.

Rosett, 1987, 67 menciona varias técnicas de análisis y sus herramientas; así como son el “análisis del tema, el análisis de tareas, el análisis de datos y la detección de necesidades.

El modelo de Rosett, 1987 señala que el rol más importante de la educación de necesidades, “es brindarnos información desde un inicio, sobre lo que se necesita para mejorar el funcionamiento” (Anglin, 1991 p. 157)

Desde este modelo la detección de necesidades tiene 5 grandes propósitos

1. El estado óptimo: este es medio por los expertos, la documentación, tests, entre otros. Tratar de detectar cual es el funcionamiento ejemplar para lograr el éxito.

2. Estado anual: mediante observaciones se puede detectar el estado actual; que se hace, qué no se hace, por qué los empleados nos están mostrando interés
3. Sentimientos: Investigar cómo se siente los involucrados (ya sea trabajadores o directivos) con:
  - El tema
  - La capacitación para dicho tema
  - El tema como una prioridad
  - La seguridad al cuanto al tema
4. Causas del problema: se refiere a las causas de los problemas en el funcionamiento se detectan 4 causas
  - Falta de habilidades o de aprendizaje: aunque quisiera mejorar, no pueden hacerlo, ya que hay una escasez de conocimiento o de habilidades para lograrlo.
  - El cambio está en camino: esta causa se da cuando no existen las herramientas, formas, o espacio de trabajo para mejorar.
  - Son inapropiados, escasos o no hay incentivos.
  - Empleados desmotivados: En este punto de vista, Rosett, 1987 se refiere no solamente a las motivaciones externas si no al estado interno de los individuos; ya que, antes se creía la motivación de los empleados dependía simplemente de los factores externos, de lo que los rodea, pero se ha comprobado que esa motivación depende también de cómo se encuentren en su interior.

Existen dos factores que influyen en la motivación: el valor y la confianza. El valor se refiere a cuanto e valorado el tema; y la confianza se refiere a que tanto un trabajador confía en el que pueda dominar las habilidades y el conocimiento requerido. Un trabajador que posee estos dos elementos, es entonces un trabajador motivado.

Valor X confianza = Motivación

5. Soluciones: proponer soluciones dependiendo de las causas seleccionadas.

Existen varias maneras de hacer una detección de necesidades, pero siguiendo el modelo de Rosett, 1993, 45 se puede encontrar 5 pasos fundamentales para conducir de manera correcta la detención de necesidades:

- Determinar el propósito basándose en el problema inicial

- Identificar las fuentes: Detectar quienes tienen la información necesaria o donde se puede localizar
- Seleccionar las herramientas: dependiendo del propósito y de la fuente, es necesario seleccionar las herramientas. Algunos ejemplos de herramientas propuestas son: Entrevista, Observación, Examinar resultados y expedientes, grupos focales, cuestionarios, entre otros
  - Conducir la detección de necesidades en etapas: no puede ser visto como un gran proceso y un solo acto, ya que al ser un trabajo tan completo y tan largo, es necesario ponerse pequeños objetivos a corto plazo y tareas cortas para cumplir con el propósito y realizar una detección exitosa
  - Usar los resultados para la toma de decisiones, es decir si es o no apropiado capacitar, que tipo de capacitación elegir, que estrategias, cursos e intervención se va a realizar (Anglin 1991 pag. 175)

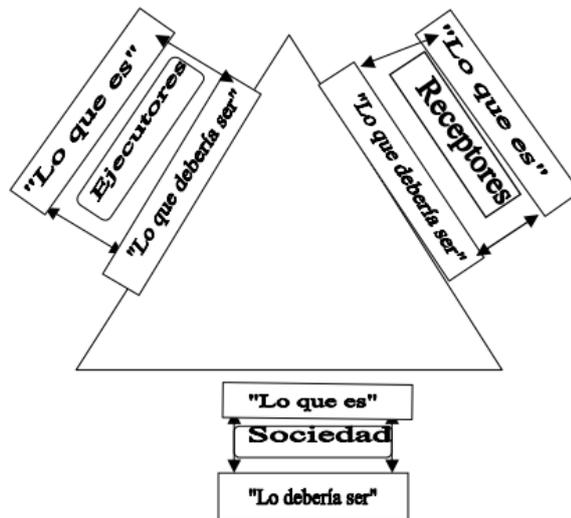
La determinación de necesidades es una herramienta que asegura la correcta selección de metas objetivas; y la define como “una recopilación de diferencias entre, lo que es, y, lo que debería ser, de acuerdo con un orden prioritario (Kaufman 1997, p, 26)”

El modelo de Kaufman 1997, p, 29 cuenta con 3 elementos fundamentales.

- Participación en la planificación: ejecutores, receptores, sociedad.
- Discrepancia entre lo que es que lo que debería ser, en torno a: Entradas, procesos, salidas y resultados finales
- Priorización de necesidades.

Entre los tres grupos de participantes son esenciales en la detección ya que de ellos procederá el consenso de cuáles son las necesidades y cuáles no. Estos tres grupos de participantes son ( ver figura 1)

- Los receptores: Los que reciben las salidas
- Los ejecutores: Los que hacen y entregan el producto o realizan un servicio
- La sociedad: las personas que directamente o indirectamente reciben no son afectadas por las salidas (Paz- Pérez, 1994,p.92)



**Figura 1. Fuente: Grupos de participantes en una detección de necesidades  
Elaborado: Kaufman.**

Para poder emplear el proceso de determinación de necesidades correctamente, es necesario no solamente contar con el grupo de participantes adecuados sino, diferenciar, en primer lugar, los medios (recursos y procesos) y en segundo lugar, los fines (resultados). Lo lógico según Kaufman es decir sobre los resultados que deseamos, así como justificarlos antes de elegir los medios para alcanzar los fines seleccionados. Sin embargo, en la práctica muchos seleccionan primero los medios y esperan que estos medios los lleven a los resultados útiles.

Cuando consideramos los medios sin identificar y justificar los fines primeramente, se corre el riesgo de que los medios seleccionados hayan excluido una mejor propuesta, y por tanto afecten solamente en forma parcial el resultado deseado o no coincidan con el problema, es decir no se obtengan resultados favorables.

Además a los tres elementos fundamentales mostrados en los modelos de Kaufman existen 9 etapas para poder realizar la evaluación, mostradas a continuación

- 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 medible.
- 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 necesidad sea un procedimiento constante

El modelo de (Cox 1987), Uniendo el análisis de necesidades a la problemática comunicativa, 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, cómo se presentan para el profesional y los implicados
- Contexto social del problema
- Características de las personas implicadas en el problema
- Formulación y priorización de metas
- Estrategias a utilizar
- Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias
- Evaluación
- Modificación, finalización o transferencia de la acción

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

### **1.2.1 Análisis organizacional**

(Dra. Lourdes Munch, 2011) La organización es el establecimiento de la estructura y procesos necesarios para la sistematización racional de los recursos, mediante la determinación de jerarquías, funciones y actividades, con el fin de simplificar el trabajo; el diseño y determinación de las estructuras, procesos funciones y responsabilidades, así como el establecimiento de métodos y la aplicación de técnicas tendentes a la simplificación del trabajo, son cualidades básicas del proceso de organización.

La estructura de la organización puede ser sistematizada según diferentes dimensiones entre las cuales serán destacadas las siguientes: formalización, complejidad y centralización. El tamaño también ha sido señalado con cierta frecuencia (Coronel, Lopez y Sanchez, 1994; Municio, 1999) esta última dimensión

presenta, sin embargo un contenido muy heterogéneo suele haber coincidencia en determinar el tamaño de una organización en función de la cantidad, pero los indicadores cuantitativos empleados varían ampliamente. Entre ellos pueden señalarse los siguientes: números de miembros de la organización su dedicación a la organización por ejemplo, (en términos de tiempo empleado, o recursos financieros con que cuenta la organización).

Podemos decir que la formalización hace referencia al grado en que la realización de tareas es determinada mediante formulaciones o especificaciones (Hall, 1996; Scott, 1998 pag. 49) establecidas, que pueden incluso llegar a ser codificadas. Tales especializaciones describen y prescriben lo que se hace en la organización (Grand Dori 2001 pag. 49); “una organización altamente formalizada sería aquella donde lo que hacen sus miembros es establecido por reglas. En pocas palabras, se trata de una organización estrictamente regulada”.

La centralización de una estructura organizativa se refiere a la distribución del poder (autoridad) identificable en la estructura de una organización (Slater 1993 pag. 51) así, decir que “una organización está centralizada o descentralizada significaría hacer diferencias a la distribución del poder que hay dentro ella una. Organización centralizada sería aquella en la que el poder así concentrado, mientras que una organización descentralizada es aquella en la que el poder es disperso”.

El entrenamiento es generalmente aceptado como una de las mejores soluciones para incrementar la productividad de las organizaciones mediante la mejora de las habilidades y el conocimiento de los empleados. En este sentido, la planificación de la capacitación y el desarrollo del talento humano es clave para la determinación del destino de las organizaciones, que más allá de tomar una postura reactiva frente al entorno cambiante donde el entrenamiento es una solución genérica para las contingencias.

Produciendo un análisis autónomo de los autores antes mencionados se dice que el propósito de la educación se hace entender que el propósito de la organización es simplificar el trabajo, así como coordinar y optimizar funciones y recursos. En otras palabras que todos los procesos resulten sencillos y fáciles tanto para quienes laboren en la escuela como para los alumnos y la comunidad. La simplicidad en estructura facilita la flexibilidad y diseño de esquemas coherentes que fomenta la eficiencia e iniciativa del personal

### 1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección

La educación es primordial, no sólo como uno de los instrumentos de la cultura que permite al hombre desarrollarse en el proceso de la socialización, sino también se lo consideraba como un proceso vital, complejo, dinámico y unitario que debe descubrir, desarrollar y cultivar las cualidades del estudiante, formar integralmente su personalidad para que se baste así mismo y sirva a su familia, el Estado, y la sociedad.

Al principio la educación era el medio para el cultivo del espíritu, de las buenas costumbres y la búsqueda de la "verdad"; con el tiempo las tradiciones religiosas fueron la base de la enseñanza. En la actualidad el aprendizaje significativo y la formación de un individuo reflexivo y crítico son algunos de los aspectos más relevantes que plantea el sistema educativo.

Un elemento que es de principal importancia en la enseñanza es el educador, el cual requiere una comprensión clara de lo que hace, ya que su misión es la de orientar al educando mediante una forma de transmitir el saber que permita al estudiante poner en práctica todo lo que aprende.

El desarrollo de la educación es importante porque promueve el bienestar y reduce las desigualdades sociales, permitiendo a las personas una oportunidad para alcanzar una vida libre y digna, como nos dice **Epicteto** "*Solo las personas que han recibido educación son libres*".

Todos hemos vivido experiencias de formación a lo largo de nuestra existencia, por eso opinamos de cómo debe ser la educación, por ello, no nos ponemos de acuerdo en cómo debería de ser. Decimos saber de educación por haber experimentado en nosotros mismos la acción de distintos educadores, y cada uno repite sin más esos mismos esquemas de la enseñanza recibida.

Los estados y las instituciones ven en la educación el verdadero motor de desarrollo, por lo que se dedica cada vez más tiempo, dinero y esfuerzo en planificar un sistema educativo de calidad y a "obligar" a los ciudadanos a pasar por ese sistema. Se incide en la relevancia de la educación al afirmar que de ella depende tanto el bienestar individual como colectivo, puesto que es la mayor riqueza y principal recurso de un país y sus ciudadanos.

(Paz – Pérez, 1994) "La educación es un proceso sociocultural permanentemente trascendente, permiten el desarrollo integral del ser humano". Orientada a la formación integral de las personas y al perfeccionamiento de la sociedad. Como tal, la educación

contribuye a la socialización de las nuevas generaciones y las prepara para que sean capaces de transformar y crear una cultura y de asumir roles y responsabilidades como ciudadano.

### **1.2.1.2 Metas organizacionales a corto mediano plazo**

Para (Darrenhester, 1990, pag. 84) “organización es alcanzar una serie de objetivos. Los objetivos son una situación deseada que se intenta lograr, puede ser una imagen mental que se pretende conseguir para el futuro”. Al alcanzar el objetivo, la imagen deja de ser ideal y se convierte en real y actual, por lo tanto, el objetivo deja de ser deseado y se busca otro para ser alcanzado.

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

Los objetivos a corto plazo son por lo general aquellos que se extienden a un año o menos. Por ejemplo, el objetivo de una empresa puede ser alcanzar 1000 ventas de un producto determinado para el corriente año con límite de fecha el 31 de Diciembre.

Los objetivos a mediano plazo cubren períodos de 1 a 5 años y por lo general están compuestos por objetivos de corto plazo, que en su sumatoria, cumplen el objetivo final de mediano plazo.

Los objetivos de largo plazo están compuestos por objetivos de corto y mediano plazo que en sumatoria, cumplen el objetivo final de largo plazo. Estos suelen extenderse más allá de los cinco años.

Es importante que tener en cuenta los siguientes puntos:

- Los objetivos deben ser realistas
- Tener criterios útiles para establecer los objetivos.
- Los objetivos deben ser contemporáneos, pero innovadores.
- El número de objetivos no debe ser excesivo.
- Jerarquizar los objetivos de acuerdo a su importancia relativa.

Si damos una definición para meta podemos describir como el fin u objetivo de una acción o plan. Toda organización pretende superar ciertas metas, es decir lograr y superar una situación deseada, es una perspectiva de la institución con carácter

futurista. La idea es ir cumpliendo con las metas para buscar nuevas y también superarlas, eso es síntoma de progreso.

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

Para (Palos, J., Tribó, G. 1996, pag. 36) "Las organizaciones educativas dependen de su comunidad educativa y, por lo tanto, deben comprender sus necesidades actuales y futuras para cumplir con sus requerimientos y esforzarse por exceder sus expectativas". Con el fin de conducir y operar una Institución Educativa en forma exitosa se requiere que ésta se dirija y se controle en forma sistemática y transparente. Se puede lograr el éxito adecuando y actualizando el (PEI) además, que esté diseñado para mejorar los aspectos académicos y formativos de la comunidad educativa, mediante la consideración de las necesidades de todas las partes interesadas. Que ha estudiado el ministerio de educación con el ánimo de que los establecimientos que prestan servicios de educación, cumplan con todos los requisitos legales correspondientes, han anunciado así, que todo establecimiento educativo debe elaborar y poner en práctica, con la participación de la comunidad educativa, un proyecto educativo institucional que exprese la forma como se ha decidido alcanzar los fines de la educación definidos por la ley, teniendo en cuenta las condiciones sociales, económicas y culturales de su medio y desarrollen a partir de él. El diseño, adecuación y actualización del proyecto educativo institucional de un establecimiento Educativo está influenciado por diferentes necesidades, objetivos particulares, los servicios que proporciona, los procesos en la gestión curricular, el tamaño y estructura de la misma.

Los recursos constituyen el patrimonio que dispone el centro educativo para lograr sus objetivos, y los mismos pueden ser de diferentes tipos o clases.

- Recursos personales.- Como el Director, profesorado, estudiantes, familias, especialistas, administración, etc., que son los protagonistas del hecho educativo.
- Recursos materiales.- Se incluyen edificios, mobiliario, material didáctico, etc., que determinan el espacio escolar.
- Recursos funcionales.- Llamados también recursos temporales, como tiempo, formación y dinero, que hacen operativos los recursos anteriores.

El recurso personal o humano de la administración educativa constituye un factor de gran importancia, y está conformado por diferentes actores, tales como administradores, directores, supervisores, altos funcionarios del ministerio de educación, etc.

En este punto, se debe considerar la extracción o procedencia del personal administrativo, su formación y régimen de servicios, sus modalidades de perfeccionamiento en servicio. El personal administrativo en funciones técnico-profesionales generalmente se recluta entre los miembros del magisterio, y en muchos casos pertenece a la carrera magisterial; en cambio el personal de servicios administrativos generales.

La política de personal es igualmente trascendente para el buen funcionamiento de la administración educativa. El personal es el componente fundamental de las organizaciones y sus conocimientos, sus destrezas y sus actitudes son esenciales a la marcha administrativa, y muy especialmente en lo que atañe a sus relaciones con los servicios educativos y con el magisterio en particular.

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

Partiendo de una definición de las muchísimas existentes, el liderazgo es una interacción entre dos o más miembros de un grupo que a menudo requiere estructurar o reestructurar la situación, así como las percepciones y expectativas de los miembros. Los líderes son agentes de cambio, personas cuyos actos afectan más a otros de lo que éstos afectan a ellos. “El liderazgo tiene lugar cuando un miembro del grupo influye en la motivación o en las competencias del resto del grupo” (Guillén, 2006 pag. 98).

Es así que dentro de toda institución educativa debe de existir un liderazgo educacional, que permita encaminar a toda la comunidad educativa hacia el éxito. Siendo un tema de vital importancia en este entorno competitivo para no quedar relegados.

Este proceso debe tener un líder cuyas cualidades innatas y adquiridas a través de su formación y preparación constante, como de su experiencia le permita dirigir de manera influyente en los ámbitos pedagógicos y sobre todo humanistas, de una institución educativa. Ya que es una condición necesaria el desarrollo de los directivos para la buena marcha y desarrollo de la institución, así como el trabajo en grupo y fundamentalmente el liderazgo que ellos ejerzan para la consecución de los fines y objetivos propuestos, siempre basado en la filosofía del cambio.

Todo líder debe tener principalmente autoridad moral para poder dirigir y para que sus dirigidos se subordinen, tomando en cuenta su posición, normas y valores. No siempre

el estar dirigiendo una institución nos da la autoridad moral o nos convierte en verdaderos líderes, esto solo es una autoridad oficial.

Tipos de Liderazgo. Tomando en cuenta la responsabilidad que tienen los líderes educativos, se puede indicar que existen diferentes tipos de liderazgo en el contexto educativo, estos líderes tienen la tarea de tomar decisiones, por lo que se destacan dos tipos de liderazgo que los rectores o directores pueden aplicar, con sus ventajas y Desventajas según Luz Alvarez, 1987 autora de la guía didáctica de la materia Toma de Decisiones de la maestría en curso, en la pág. 29:

- El líder centrado en las personas. Este líder es democrático, permisivo, orientado a seguidores. La esencia de este estilo de liderazgo es una sensibilidad hacia los subordinados como personas.
- El líder centrado en las tareas. En cambio este líder puede ser autocrático, restrictivo, orientado a tareas, socialmente distante, directivo y orientado a estructuras. La esencia del estilo de este líder es una suprema preocupación por la tarea misma y no por los trabajadores como personas.

(Guillén,2006, pag. 115) señala que existen tres dimensiones del liderazgo, siendo estas dimensiones de mucha importancia debido a que de ellos depende mucho la marcha de la empresa o institución educativa, los líderes deben meditar con relación a cada una de ellas para cumplir a cabalidad para que y por qué deben tomar en cuenta. Se las puede resumir en las siguientes líneas:

- Dimensión Científico-Técnica del Liderazgo La dimensión científico-técnica del liderazgo se refiere a lo importante de las habilidades y conocimientos técnicos que debe tener el líder, puesto que de esto depende el correcto manejo de la empresa o la organización.

Todos los líderes deben tener claro conocimiento de lo que hacen y para que lo hacen, actualización constante y sobre todo dominio total de la parte técnica, solo así conseguirán la admiración y adhesión de sus subordinados, la eficiencia y eficacia en las actividades que ellos hacen puesto que saben que lo deben hacer muy bien, logrando los mejores resultados más allá de lo que le exige el poder formal de su puesto.

De tal manera los colaboradores esperan ser reconocidos y recompensados por su trabajo desempeñado, dejando ver que lo saben hacer adecuadamente y muy ceñido

a lo establecido en el perfil del puesto que ocupa. En conclusión tener y mantener la confianza técnica del líder para poder superarse, tener seguridad y estabilidad laboral.

- Dimensión Psico-Afectiva del Liderazgo. Dentro de esta dimensión se debe estar muy claro que para hacer las cosas excelentes hay que hacerlas con amor y que mejor que el ambiente de trabajo sea lleno de confianza y afectividad.

Es ese ambiente que tiene que crear el verdadero líder para que todos sus subordinados y colaboradores hagan el mejor de los trabajos, produzcan efectivamente, lo hagan con satisfacción y no por obligación. Que su trabajo sea agradable y voluntario.

Por lo tanto los colaboradores esperan sentirse satisfechos en todo sentido con lo que hacen, porque lo hacen y para que lo hacen, conscientes de los grandes beneficios afectivos y psíquicos que se producen en ellos. Porque su ambiente de trabajo es el mejor, encontrando en él su autorrealización.

- Dimensión Ética del liderazgo. Esta dimensión se refiere a lo más importante que debe tener un líder, su moral, su integridad, honestidad y honradez, muy íntimamente ligadas a la justicia y rectitud; solo un líder que posea esto tendrá calidad ética que permitirá que los subordinados tengan la confianza necesaria para poder trabajar junto a él, esperando ser respetados como personas, dándole el espacio suficiente para que se desarrolle y satisfaga sus necesidades básicas y de superación.

Un líder ético, se debe a sus subordinados, debe velar por su seguridad e integridad, incentivando a la superación personal y profesional, para su beneficio y de su empresa, puesto que si existe un ambiente de confianza y sobre todo justicia, todos los trabajadores se desempeñarán excelentemente, disminuyendo a la más mínima expresión los problemas laborales y personales.

Esto permite entender que los colaboradores esperan que su líder esté al servicio de los demás, para sentirse seguros e importantes, manteniendo la confianza ética que les permite admirarlo y sobre todo les sirve de ejemplo de superación.

“Siempre se debe liderar con el ejemplo”.

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

El artículo 6 Decreto Ejecutivo N° 1786, del 29 de agosto de 2001 señala que el bachillerato en el sistema educativo ecuatoriano está actualmente dividido en tres tipos:

- ✓ Bachillerato en Ciencias: Dedicado a una educación con enfoque de conceptualizaciones y abstracciones. Enfrenta aprendizajes primordialmente de índole humanística y científica y sus estándares de calidad están dados por los niveles de competencias académicas que logre. Utiliza un currículum con enfoque de contenidos para lograr bachilleres generales en ciencias y bachilleres en ciencias con especialización.
- ✓ Bachillerato Técnico: Dedicado a una educación con un enfoque de desempeños. Enfrenta aprendizajes técnicos orientados primordialmente a la formación profesional y sus estándares de calidad están dados por los niveles de competencias profesionales que logre. Utiliza un currículum de competencias para lograr bachilleres técnicos polivalentes y bachilleres técnicos con especialización.
- ✓ Bachillerato en artes: Dedicado a una educación para el cultivo y desarrollo de todas las expresiones artísticas consustanciales con el ser humano. Sus estándares de calidad están dados por la calidad de las competencias para ejercer expresiones artísticas. Utiliza un currículum con enfoque de competencias para lograr bachilleres en diversas líneas de expresión artística.

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

Modificar los modelos pedagógicos y de gestión institucionales. Vincularse con las demandas de la comunidad, la Educación Superior y las necesidades del mundo del trabajo.

El proyecto Nuevo Bachillerato ecuatoriano pretende acabar con el exceso de especializaciones, con la carencia de mínimos básicos de conocimientos que impedían a los estudiantes cambiarse de colegio; pues propone un currículo nacional con mínimos comunes que permitirá a los estudiantes estar en condición de dedicarse al trabajo productivo o continuar sus estudios. En tal virtud se plantea la construcción de un Bachillerato General Unificado que tiene como elemento central una serie de asignaturas generales para todos los estudiantes del país y algunos elementos específicos del Bachillerato en Ciencias y el Bachillerato Técnico que se recibirán en tercer año de Bachillerato. Incluir en el currículo “Emprendimiento y gestión” es un reto, pero también es una obligación.

La necesidad de que nuestros jóvenes desarrollen un compromiso con su propia vida y con su entorno a partir de la experiencia emprendedora es algo que se debió hacer hace mucho tiempo.

*Finalidades del Bachillerato General Unificado:* El Nuevo Bachillerato Ecuatoriano tiene como finalidad la formación de jóvenes poseedores de valores humanos inspirados en el Buen Vivir, capaces de funcionar como ciudadanos críticos, de cumplir con sus responsabilidades y de ejercer sus derechos individuales y colectivos en el entorno comunitario, académico y del trabajo.

La finalidad de su propuesta curricular es lograr que los estudiantes valoren y se involucren en dinámicas sociales de tipo intercultural, pluricultural y multiétnico, inclusivas y equitativas; conscientes de su identidad nacional, latinoamericana y universal; capaces de comprender conceptualmente el mundo en el que viven y de utilizar las herramientas del conocimiento científico, tecnológico y los saberes ancestrales, para transformar la realidad, como sujetos constructores del cambio.

*Objetivos del Bachillerato General Unificado:* Los objetivos generales del Bachillerato General Unificado se los ha formulado en cuatro grandes dominios de aprendizaje: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser, dirigidos en última instancia a apoyar el desarrollo integral de los y las jóvenes entre 16 y 18 años. Son los siguientes:

1. Aprender a conocer. Desarrollar en los y las jóvenes habilidades cognitivas y meta cognitivas para enfrentar con autonomía los procesos de auto aprendizaje de “aprender a conocer”, “ser”, “a hacer”, “a vivir juntos” y a “emprender” Promover en los y las jóvenes una formación humanista y científica que les habilite a la continuación de estudios superiores y al desarrollo de sus proyectos de vida acorde con los requerimientos del desarrollo del Ecuador Acceder a los campos especializados del conocimiento científico, como una etapa subsiguiente a la educación general básica y previa a la formación superior.
2. Aprender a hacer. Promover la utilización de los conocimientos y procesos matemáticos en el desarrollo del pensamiento lógico a través de procesos mentales de abstracción, generalización, elaboración de ideas, juicios, raciocinios, que les capaciten en la formulación, análisis y solución de problemas teóricos y prácticos
3. Desarrollar procesos de aprendizaje y de investigación, con el apoyo de la telemática y tecnologías de la información y comunicación, que les permita la interpretación científica de los fenómenos biológicos, químicos, físicos y sociales del mundo natural y social Desarrollar las artes del lenguaje y la comunicación que les ayude a relacionarse intra e interpersonalmente a través de la utilización de estructuras lingüísticas fundamentales y procesos de codificación y decodificación del pensamiento. Aprender a vivir juntos Formar jóvenes con alto compromiso social y solidaridad, que les posibilite el mejorar las condiciones de vida de la población y el desarrollo social. Contribuir al fortalecimiento de la identidad cultural del país, mediante el desarrollo de la capacidad artística de los y las estudiantes a través de la apreciación del arte en sus diferentes manifestaciones.
4. Aprender a ser. Promover en los y las jóvenes el ejercicio de liderazgo y acciones de emprendimiento, acordes con su proyecto de vida y afirmación de su orientación vocacional. Desarrollar en los y las jóvenes una identidad juvenil propia y formación integral que les permita su propio desarrollo humano y de los demás, en un ambiente sano y sostenible, conscientes de su comportamiento ético y la conservación de la biodiversidad. Conservar un buen estado de salud, física, mental y emocional, mediante correctos hábitos de salud bio-psico-sociales.

### **1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamentos a la LOEI – Plan Decenal)**

En el Plan decenal y en la ley de educación constan 8 políticas las mismas que se manifiestan a continuación:

#### *Política 1. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años*

Esta política cumple con la finalidad de ayudar a educarse a todos los niños entre 0 y 5 años ya que los primeros años constituyen el momento más adecuado para ofrecer una educación temprana de calidad y calidez en este periodo se desarrolla la inteligencia afectiva, cognitiva y psicomotriz. Mediante esta política se trata de brindar educación infantil para niños y niñas menores de 5 años, equitativa y de calidad que respete sus derechos, la diversidad, el ritmo natural de crecimiento y aprendizaje y fomenta valores fundamentales, incorporándoles a la familia y a la comunidad, en el marco de una concepción inclusiva.

#### *Política 2: Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo año.*

El objetivo de esta política está centrado en disminuir el analfabetismo en el Ecuador promoviendo al estudiante a educarse ya que la educación es gratis para toda aquella persona que lo desee, existen distintas formas de estudiar hoy por hoy el gobierno central ha planteado nuevos métodos como es contratar personal para que alfabetice a los niños y personas que no tengan terminada la primaria con la finalidad de disminuir el analfabetismo.

La educación de segundo a décimo año es la más importante para el individuo con ganas de superación porque es en donde la persona conoce y emplea mejor sus habilidades y destrezas, aptitudes y actitudes, empleando de una mejor manera el tiempo libre. Con el único objetivo de enfrentarse a los retos de la vida.

#### *Política 3: Incremento de la matrícula en el bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de población en edad correspondiente.*

La única finalidad de esta política es evitar a lo máximo el analfabetismo en el Ecuador. Para alcanzar este porcentaje se estima necesario el apoyo del régimen para permitir que todos los jóvenes puedan culminar sus estudios en el bachillerato general técnico, permitiendo concientizar a los individuos la calidad de educación que reciben hoy en día, es por ello que el gobierno está capacitando a los docentes para así lograr y obtener buenos resultados en la educación.

*Política 4:* Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación continúa para adultos.

El gobierno ha propuesto diferentes medidas con la finalidad de evitar el incremento del analfabetismo en el Ecuador mediante capacitación a personas adultas de escasos recursos que por falta de dinero y de apoyo no terminaron o no tuvieron educación, así también esta medida no solo beneficia a las clases vulnerables sino también a todos los que desean superarse, salir adelante lo cual consiguen por medio de la ayuda de otras personas quienes reciben una remuneración por el servicio que hace.

También es necesario recalcar que este personal debe ser capacitado para que pueda intervenir y ayudar a educarse para esto no es necesario que abandonen sus lugares de trabajo ya que lo pueden hacer en las horas que dispongan de tiempo libre.

*Política 5:* Mejoramiento de la infraestructura física y equipamiento de las instituciones educativas.

Un centro educativo debe contar con los espacios físicos, y deben estar equipados y adecuadas considerando el tipo de educación que se pretende brindar al estudiante. Es necesario que una institución educativas cuente con aulas de clase para cada año de básica, espacios verdes y recreativos en donde el estudiante pueda sentirse cómodo, relacionarse con los compañeros de clase, buscar en el profesor un apoyo permanente que le brinde seguridad, ganas de superarse y sobre todo cada establecimiento debe ser considerada como un ambiente lleno de confianza, amor, respeto, seguridad para los que conforman la comunidad educativa.

Se debe mejorar la infraestructura de las escuelas que hoy en día están destruidas ya sea por falta de presupuesto o por despreocupación de las autoridades.

También se debe equipar a las instituciones educativas con la nueva tecnología para que el estudiante avance a la par con este sistema que es el futuro de la patria y la sociedad, aquí no debe haber privilegios para zona rurales , marginales ni urbanas, se debe atender a todas por igual, ya que la educación es para todos los ecuatorianos.

*Política 6:* Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas.

El gobierno por medio de las capacitaciones profesionales y evaluaciones permanentes a los profesores lo que se consigue es obtener una educación de calidad digna de un individuo en donde pueda desarrollarse, la educación es un derecho importante de todos los individuos nacidos en territorio ecuatoriano sin importar las

razas, ni clases sociales. Es por eso que el gobierno ha implementado un sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de cuentas, como la realizada en noviembre del 2009.

La educación está regulada por instituciones gubernamentales es por eso que se cree la necesidad de capacitar a los docentes para fortalecer los conocimientos en las especialidades que creyere conveniente.

*Política 7:* Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida.

El gobierno mediante esta política lo que pretende es mejorar la calidad de vida del individuo ayudándole a superarse como ser humano, pero con la ayuda del docente consciente y capaz de brindar una buena educación a sus educandos.

El personal docente en las escuelas, colegios y las universidades deben de estar bien capacitados para poder orientar al alumno y facilitar el desarrollo de la mentalidad creativa de los educandos, es esencial el cambio de conducta del maestro, trabajar a conciencia por vocación y no solo por lo económico.

También es necesario estimar que esta política está relacionada íntegramente con la ley del reglamento de educación actual en donde se obliga a los educadores a mantenerse en constante capacitación.

Para cumplir con esta política el gobierno nacional debe dar mayor énfasis en las instituciones fiscales como son las escuelas, colegios y las universidades en todos los rincones de nuestro país, pues este privilegio hay solo en las ciudades grandes, debe ser equitativo para todas las provincias.

*Política 8:* Aumento del 0.5% anual en participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012 o hasta alcanzar por lo menos el 6% para inversión en el sector.

El gobierno mediante esta política trata de dar mayor relevancia a la educación con un financiamiento seguro que le permita cumplir con los objetivo propuesto que es una educación de calidad, considerando que es importante para el desarrollo económico del país.

Es por eso que se da privilegios a la educación en todo nivel, es un derecho que tiene todo estudiante y una obligación del régimen de brindar este servicio a todos los ciudadanos que necesitan educarse para el bien de la sociedad. Siendo necesario la

implementación de estrategias en las instituciones educativas para fortalecer los conocimientos de los individuos.

(DINAMEP) Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional

Su planificación anual lo fundamenta en los diagnósticos de Necesidades de la Formación Docente y de la Capacitación y Perfeccionamiento Docente, en el marco de los requerimientos de la Política 7 del Plan Decenal de Educación. Quienes son las responsables finales, de la organización, funcionamiento y control de los diferentes eventos del mejoramiento profesional. Los funcionarios que laboran en la –DINAMEP– cumplen las funciones de investigación, planificación, programación, asesoría y evaluación de los eventos de formación docente y de capacitación y perfeccionamiento docente, facilitados por Universidades contratadas, asistencia técnica internacional u OGS (Organizaciones gubernamentales) y ONGS (Organizaciones no gubernamentales), que han suscrito convenios con el Ministerio de Educación, para la actualización de los docentes en el conocimiento de la ciencia en general y de la pedagogía, la tecnología en lo particular y su incidencia y aplicación en el desarrollo social, económico y cultural del país, en el contexto de una realidad cambiante y globalizada, que exige una visión humanista, la práctica de los valores y la vigencia en el ejercicio de los derechos humanos, con orientación al desempeño profesional y a los aprendizajes escolares.

Las políticas educativas hacen énfasis a la calidad de educación en las diferentes etapas del crecimiento y desarrollo del estudiante, ya que el Plan Decenal de Educación es un instrumento estratégico, resultado de un proceso de análisis y discusión de diferentes sectores ciudadanos, aprobado mediante la consulta popular el 26 de noviembre del 2006; contiene ocho políticas educativas que son la respuesta a las necesidades del sector educativo para el mediano y largo plazo, fue diseñado con el propósito de mantener en un período de 10 años, como un conjunto de estrategias pedagógicas y administrativas para guiar institucionalmente los procesos de modernización del Sistema Educativo, transformarlo o reformarlo con el fin de alcanzar las metas de mejoramiento de la calidad y equidad de la educación.

## **1.2.2 Análisis de la persona**

### **1.2.2.1 Formación profesional**

Los cambios que se vienen dando en la sociedad actual, tienen una decidida repercusión en la organización del trabajo, así como en la formación profesional; puesto que con ellos surgen nuevas demandas en el contexto, que exigen responder a otros retos, integrar saberes y ampliar la visión del horizonte.

En educación, como en todas las disciplinas, la configuración como profesional pasa necesariamente por un proceso de formación, tanto teórico como práctico, que permite al docente asumir ese rol con pertinencia. Ahora bien, en este escenario de cambios, el proceso de formación va más allá que la preparación para el empleo o para el puesto de trabajo, se requiere poner el énfasis en la mejora de las competencias personales y profesionales, de modo tal que el docente sea capaz, entre otras cosas de innovar y aportar soluciones adecuadas ante los problemas; dentro de este marco, (Tejada y Navío,2005, pag. 98), afirman “No se puede desligar, pues, la competencia de la gestión de recursos humanos, de su formación y su desarrollo, de la estrategia empresarial, de contenidos formativos. Es un concepto amplio y abarcativo con muchas incidencias en la planificación educativa, en la planificación y organización del trabajo”

Al revisar la etimología de la palabra formación, se tiene que ésta proviene del latín *formatio*, que significa acción de formar y según (Imbernón, 2007, pag.11), “es —dar forma a alguna cosa e implica, en contraposición a adiestrar, introducir un componente artístico, cultural e intencional a la acción”. El propósito de toda formación es capacitar a un individuo para que pueda realizar convenientemente una tarea o un trabajo determinado, guardando las condiciones de calidad que se requieren.

#### **1.2.2.1.1 Formación Inicial**

Según investigaciones desarrolladas en el área, entre los factores que influyen en el desempeño de los profesionales, se encuentran: Por un lado, los conocimientos y habilidades adquiridas durante el periodo de formación inicial, incluyendo aquí la labor desarrollada por los formadores, por otro los incentivos, como aspecto que influye en la motivación, estrechamente relacionada con el quehacer de su profesión, y finalmente la carrera docente, es decir la posibilidad de ir creciendo y desarrollándose profesionalmente.

El desafío actual, es el mejoramiento de la formación docente, a través de la transformación cualitativa del currículo y del proceso de formación, siendo necesario generar un nuevo modelo que dé respuesta en forma diferente a la transmisión y la reproducción del conocimiento. Para ello el Gobierno mediante el Ministerio de Educación ofrece capacitaciones constantes a los maestros sobre actualizaciones curriculares con la finalidad de fortalecer los conocimientos de los maestros

Si bien es cierto que uno de los puntos de partida es mejorar la formación de pre-grado de los futuros maestros, no podemos desconocer que esto parte de la responsabilidad individual, tanto de alumnos y alumnas, como formadores en el hacerse cargo de lo que a cada uno le toca en este proceso. Los profesionales se preocupan por el aprendizaje de sus estudiantes, busca siempre instancias de motivación, es importante que nosotros que nos estamos "formando para formar" a personas, nos preocupemos más de manejar un mayor rango de información, cosa que no siga sucediendo lo que hasta hoy se ve en el sistema educativo, ya que por causa de esto muchos profesores se resistieron a la evaluación docente, porque saben que no tienen las competencias necesarias. La formación docente ha sido materia de innumerables análisis y discusiones, desde los factores explícitos e implícitos para la determinación del perfil profesional.

Es por ello que el modelo tradicional de formación docente, nos llevará sólo a ajustes u optimización de lo existente, a resultados generales, ambiguos y poco orientador para la generación del currículo. El mismo que se caracteriza por tener su énfasis en la adquisición y dominio de conocimientos, determinándose su calidad según la amplitud de contenidos o saberes que considera el currículo de formación. Desde esta perspectiva, es fácil determinar las diferencias que se generan entre la formación y la práctica docente.

En el proceso de formación docente se destacan dos etapas, la formación que se realiza en las instituciones formadoras, a la cual, últimamente se le ha denominado formación inicial de docentes y una segunda etapa de formación continua o de desarrollo o perfeccionamiento profesional. En este caso, sólo se comentará la formación inicial de docentes.

Para ello es necesario considerar los siguientes aspectos dentro de la formación del docente, según (Corrigan y Haberman, 1990, pag. 197)

- ✓ Integrar los contenidos o grupos de saberes de la formación

- ✓ Incentivar el desarrollo de nuevas formas de enseñanza
- ✓ Desarrollar una formación teórico-práctica
- ✓ Desarrollar la capacidad de enseñar
- ✓ Desarrollar la capacidad de diseñar y elegir estrategias docentes
- ✓ Desarrollar la capacidad de diseñar y estimular procesos de elaboración colectiva e individuales
- ✓ Potenciar los procesos de práctica docente

En cuanto a mi criterio podría decir que la realidad de nuestro país en relación a la educación sin duda, es la formación de los futuros docentes. ¿Cómo? enfatizando la formación inicial, hacia la entrega de competencias profesionales, fortaleciendo aspectos relacionados con la metodología del proceso de enseñanza-aprendizaje de las diferentes especialidades; la responsabilidad individual por los resultados de sus propias prácticas pedagógicas y la capacidad de innovación y emprendimiento.

Denise vaillat, 2004,

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

La formación del profesorado, ha cobrado especial relevancia dentro del sector educativo, recibe una atención especial, por el hecho de que al hablar de renovación, reforma, innovación en Educación es indispensable referirse a la figura del docente y su influencia en el proceso educativo.

Formar profesores implica fijar postura desde el punto de vista ideológico, no es un proceso neutral. Según el modelo de sociedad y la concepción que se tenga del ser humano, se asignan determinadas finalidades a la escuela y el rol del docente está en perfecta armonía con esos propósitos.

*Según (Ferry, 1991)*, el concepto de formación puede entenderse en varias vertientes, una función social de trasmisión de saberes, que se ejerce en función del sistema socioeconómico o de la cultura dominante; como un proceso de desarrollo y estructuración de la persona, donde interviene la maduración interna y las posibilidades de aprendizaje del sujeto, o también la formación como institución, al hacer referencia a la estructura organizativa que planifica y desarrolla las actividades de formación. Cada una de estas vertientes imprime al concepto una visión de complejidad, al recibir influencias desde diferentes ámbitos.

Entonces, el proceso de formación es un hecho versátil, mantener la calidad de la enseñanza en la puesta en práctica de la profesión, requiere del docente la adaptación

de sus capacidades a las necesidades de los alumnos y contextos escolares concretos. Según De (Miguel,1989, pag. 43), “una buena enseñanza es sinónimo de un buen profesor, de allí la importancia de establecer las cualidades que debe poseer un docente y cómo mejorar la función educativa, lo que hace necesario que estos profesionales continúen con su capacitación, posterior a la formación inicial recibida y a la experiencia propia de la práctica profesional “.

Para (Le Boterf,2001 pag. 68), “un profesional es aquella persona que sabe gestionar una situación profesional compleja”. De este modo, relaciona el profesionalismo con la competencia. Para ello, propuso diferentes componentes que caracterizan a un profesional, tales como:

- a. Proceder de manera pertinente, más allá de lo prescrito, en un contexto o situación determinada.
- b. Combinar recursos personales y del entorno, movilizándolos de la mejor manera posible, en un determinado contexto.
- c. Transferir sus recursos personales a las situaciones que el contexto requiere
- d. Aprender de la experiencia y aprender a aprender.
  
- e. Comprometerse con su tarea y en la relación profesional con los demás.

En la actualidad, a los profesionales se le presentan retos cada vez más complejos, las crisis económicas y los altos niveles de egresados, dejan en claro que tienen mejores oportunidades aquellos que van más allá en su propia preparación profesional, que continúan formándose.

Desde la perspectiva de (Meinardi, 2009 pag. 73), “el desarrollo profesional del docente, debe estar centrado en acciones estrechamente ligadas a la escuela, y orientadas a integrar las dimensiones teóricas y prácticas, ya que las nuevas y crecientes demandas que se plantean tornan más complejas las necesidades de formación del docente”.

Esta investigación se enmarca en un colectivo profesional determinado, Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de Bachillerato; al considerar el término profesional, y los vocablos asociados como: profesión, profesionalidad, profesionalización o profesionalismo, es necesario reconocer la carga valorativa que estas palabras poseen, ya que se convierten en una característica deseable de todo profesor, tanto en el entorno laboral como de sí mismo. Se distancia cualitativamente de oficio, ocupación o labor, imprimiendo al

profesional la condición de preparación, competencia e idoneidad para brindar este servicio público.

#### **1.2.2.1.3 Formación Técnica**

Según el (PEI, de la Unidad Educativa Luis Rogerio González) La educación técnico profesional atiende un amplio abanico de calificaciones relativo a diversas actividades y profesiones de los distintos sectores y ramas de la producción de bienes y servicios; tales como: agricultura, ganadería, caza; pesca; minas y canteras; industrias manufactureras; electricidad, gas y agua; construcción; transporte y comunicaciones; energía; informática y telecomunicaciones; salud y ambiente, economía y administración, seguridad e higiene; turismo, gastronomía y hotelería; especialidades artísticas vinculadas con lo técnico/tecnológico.

Es una formación orientada a la adquisición de conocimientos y habilidades correspondientes a un perfil profesional que integra los campos de la formación general, tecnológica y técnica específica, el desarrollo de prácticas y dominio de técnicas apropiadas que permitan la inserción en un sector profesional específico.

Un saber técnico relacionado a la docencia es un sustento teórico científico de base, que permite intervenciones técnicas específicas en procesos educativos con cierto nivel de autonomía y responsabilidad.

#### **1.2.2.2 Formación continúa**

La realidad actual está caracterizada por profundas transformaciones, por ello se hace necesario contar con un proceso de formación que permita adaptar la mano de obra a las exigencias del contexto. Tal y como lo plantea (Palacios, 2010 pag. 162), “la capacitación, el perfeccionamiento y la actualización son medios indispensables que debe seguir continuamente el docente para mantenerse vigente ante los cambios que ocurren”.

Según este autor, mediante la capacitación el docente se adecua al ejercicio de la profesión. El perfeccionamiento le permite profundizar en los conocimientos, así como, elaborar instrumentos, generar innovaciones y producir cambios en el sistema educativo. Mientras que, la actualización posibilita la adquisición de conocimientos nuevos útiles en el ejercicio de la docencia.

De allí que, estas tres acciones unidas a la investigación, se conforman como un proceso de formación continua que le da sentido a la profesionalización del docente, lo que al mismo tiempo influye en el desarrollo de la actitud de cambio cónsona con los tiempos que vivimos.

Los cambios que hacen imperiosa la formación continua en el docente, sin duda son muchos, entre otros:

- a) El hecho de que haya acceso abierto a información de diverso tipo a través de Internet y que influye de manera directa en los procesos de enseñanza y aprendizaje en el estudiante
- b) Nuevos escenarios, métodos y estrategias pedagógicas con la incorporación de la docencia semipresencial, a distancia o virtual
- c) Nuevos roles del profesor en el aula, como orientador y guía del aprendizaje, motivador y dinamizador de procesos de investigación en el estudiante.
- d) La necesidad de adecuarse a la diversidad de las personas al momento de gestionar el aprendizaje o de intercambiarlo en trabajo cooperativo. Todos estos cambios reclaman la necesidad de la formación continua en el docente

Ahora bien, esta formación está dirigida a fortalecer competencias de diversa índole, pues podría tratarse de adquirir conocimientos para dominar una determinada técnica, y también para profundizar, diseñar o crear el conocimiento.

Las finalidades que se le asignan al sistema educativo están en coherencia con las competencias que se requieren del profesional, especialmente, de los docentes. Así, para (Perrenoud,2001), el modelo de sociedad que se aspira formar se constituye en un abanico de opciones, y requiere algunas competencias diferenciadas del docente; es distinto ese maestro, si se desea que la escuela promocióne: autonomía o conformismo, apertura al mundo o nacionalismo, tolerancia o desprecio por otras culturas, gusto por el riesgo intelectual o la demanda de certezas, espíritu de indagación o dogmatismo, sentido de la cooperación o competencia, solidaridad o individualismo.

Igualmente, este autor enumera una serie de características que corresponden, según describe, al profesor ideal en el doble registro de la ciudadanía y de la construcción de competencias, defiende la idea de que un profesor sea a la vez,

una persona creíble, mediador intercultural, animador de una comunidad educativa, garante de la ley, organizador de la vida democrática, conductor cultural e intelectual.

En el registro de la construcción de saberes y competencias aboga por un profesor que sea: organizador de una pedagogía constructivista, garante del sentido de los saberes, creador de situaciones de aprendizaje, agente de la heterogeneidad y regulador de los procesos y de los caminos de la formación. Además, incorpora dos posturas fundamentales según su criterio, la práctica reflexiva y la implicación crítica.

Por otra parte, (Perrenoud,2004 ), se da a la tarea de proponer un inventario de competencias que contribuyen a redefinir la profesionalidad del docente. Se plantea una declaración de intenciones para garantizar que la formación continua sea coherente con las renovaciones del sistema educativo, que se deriva de un futuro posible y deseable de la profesión docente. Por esta razón, pueden considerarse los planteamientos de este autor como visualizadores de una serie de referentes al momento de definir qué es o hacia dónde debe tender la formación profesional del docente.

Del estudio detallado de la propuesta que realiza este autor, se derivan una serie de planteamientos, que describe como compatibles con los ejes de renovación de la escuela y que se expone a continuación:

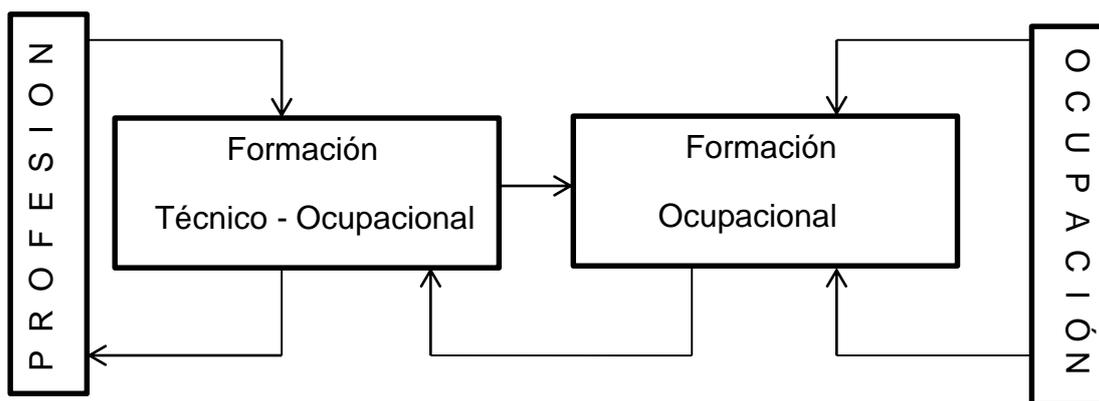
Individualizar y diversificar los itinerarios de formación, Introducir ciclos de aprendizaje, diferenciar la pedagogía, ir hacia una evaluación más formativa que normativa, dirigir proyectos de institución, desarrollar el trabajo en equipos de profesores y la responsabilidad colectiva de los alumnos, situar a los niños en el centro de la acción pedagógica, recurrir a métodos activos, a la gestión de proyectos, al trabajo por problemas abiertos y situaciones problema, desarrollar las competencias y la transferencia de conocimientos y educar en la ciudadanía.

En los últimos tiempos, es frecuente denominar la formación permanente como educación continua o educación a lo largo de la vida, esta designación se emplea para referirse a la dimensión de actualización profesional tan necesaria en la sociedad actual, caracterizada por cambios rápidos y constantes, la renovación se convierte en una necesidad ineludible ante el mundo en permanente transformación.

En la indagación de nuevos modelos de formación, se produce, de manera inevitable, un cambio en el propio contenido de la formación, así como en la necesidad de modificar la metodología y los medios para impartirla. En estas transformaciones,

adquiere especial relevancia la idea de propiciar posibilidades de formación continua más flexibles para el individuo, el cual tiene que hacer frente a cambios inminentes en la carrera o especialización a lo largo de su vida profesional

Para (Ruiz,2001, pag. 91), la formación continua puede ser ocupacional, al dar respuesta al puesto de trabajo concreto, mediante la actualización y reciclaje; o bien, profesional cuando el referente lo marca la profesión, distinción esta que queda ilustrada en la figura siguiente:



**Figura 2. Fuente: Referentes en la formación ocupacional y profesional**

**Elaborado: Pont 1991 pag. 54)**

Como se hace evidente los referentes de lo ocupacional y lo profesional son diferentes, por esta razón los criterios utilizados para organizar y gestionar la formación son también diferentes.

Para (Ferrerres e Imbernón 1999, pag. 180), “el término que más conecta con la realidad, es el de formación permanente que se refiere al perfeccionamiento en el conocimiento, habilidades y destrezas del profesor. Consideran además que la formación es parte del desarrollo profesional”.

En la actualidad es necesario superar la concepción del clásico ciclo vital concebido como educación, trabajo y retiro, puesto que el ser humano es capaz de aprender a lo largo de toda su vida.

En definitiva, la formación continua, desde este posicionamiento, lo que busca es la verdadera liberación personal y grupal, para dar soluciones a las situaciones problemáticas que se presentan en el cumplimiento de las funciones profesionales; la posibilidad de participar de manera activa en todas las manifestaciones humanas de los diversos ámbitos de la vida.

La formación continua del profesorado requiere tomar en cuenta que cada docente tiene un interés particular por su actualización científica, pedagógica y cultural, esto no es uniforme, difiere de acuerdo a la persona, la situación profesional, el número de años que tenga en el ejercicio profesional o las circunstancias educativas, sociales y culturales del contexto donde ejerce su tarea docente, lo que le imprime condiciones de complejidad al proceso de formación continua.

### **1.2.2.3 Formación del profesorado y su incidencia en el proceso de enseñanza aprendizaje**

Como afirma (Imbernón,2007, pag.36) “la formación del profesorado no es una actividad aislada ni puede considerarse una célula autónoma e independiente del conocimiento y la investigación”, dependiendo de los supuestos o concepciones dominantes se condicionan conceptos implícitos en el hecho educativo”

A través de los tiempos se han perfilado distintas concepciones acerca del ser educador, es decir, de los propósitos y los medios para lograrlo, el qué hacer, cómo y por qué, refleja una visión específica de la sociedad, ser humano, educación, conocimiento, enseñanza, aprendizaje y evaluación. Estas tendencias pueden organizarse en paradigmas, perspectivas o modelos. Y tal como detalla (Villar,1990), se pueden describir cuatro tradiciones formativas, que resumen cada uno de los paradigmas que les sirve de fundamento y enmarca los planes formativos y el sustento ideológico que la respalda:

- a. Formación del profesorado basado en competencias, donde el centro del programa está compuesto de una serie de competencias o acciones que definen la filosofía del planificador o político educativo Su arraigo en algunas instituciones se debe en parte a la facilidad con que se estructuraron dichos programas; aun así no hay unanimidad en lo que se refiere al número o tipo de competencias que se deben seleccionar para preparar buenos profesionales, se centra en la individualización en la formación del profesorado y también en la enseñanza a los alumnos.
- b. Modelo personalista enmarcado en el paradigma humanista y que se apoya en la epistemología fenomenológica y en las psicologías del desarrollo y perceptual, donde se concibe el sí mismo como el origen de toda conducta. Así lo que el individuo crea de sí mismo va a tener influencia en todos los aspectos de la vida, por ello este modelo de formación se preocupa por la madurez de la persona que se forma.

- c. Modelo tradicional, ve la formación del profesor como un proceso de adquisición de un oficio y para ello el alumno observa e intercambia con el docente quien le sirve de modelo
- d. Modelo indagador que pretende formar un profesor reflexivo, lo concibe como un innovador, investigador activo, observador participante o tutor de sí mismo.

(Imbernón,2007), al describir las nuevas tendencias en la formación del profesorado, hace énfasis en tomar la práctica como referencia, con el desarrollo de «una cultura profesional potenciando el ser un agente de cambio, individual y colectivamente, y que si bien es importante saber qué hay que hacer y cómo, también lo es saber por qué y para qué hay que hacerlo», por lo que es muy importante tomar en cuenta el contexto donde se desarrolla la situación educativa, se cuestionan las prácticas estandarizadas, se fomenta el trabajo colaborativo, la atención a la diversidad, participación en el desarrollo del currículum, investigación sobre la práctica, relación estrecha con la comunidad, formación en los centros, y autonomía del docente.

Los fundamentos de una educación que se plantee la formación continua del docente deben buscarse en los grandes aportes de la ciencia, que han permitido abrir los horizontes para superar el reduccionismo y como plantea (Martínez,1993, pag. 20), “entrar en la lógica de una coherencia integral, sistémica y ecológica, es decir entrar en una ciencia más universal e integradora, en una ciencia verdaderamente interdisciplinaria”. En la actualidad, se consolida la idea de que la educación debe orientarse al pleno desarrollo de la personalidad del ser humano, lo que hace imperativo trascender el desarrollo cognitivo para considerar todos los ámbitos de manera integrada

El principal problema de los profesores de la generación es que la sociedad actual ha cambiado de forma muy rápida y el profesorado se encuentra con una situación complicada: se han producido muy pocos cambios en cuanto a la estructura y la gestión de la escuela mientras que la sociedad ha cambiado de forma rápida, los niños actuales necesitan otro tipo de formación. Los profesores se han formado y se están formando con una cultura y una visión del significado de su profesión que ya ha cambiado.

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

Es de importancia fundamental que los docentes reciban una formación profesional de la mejor calidad luego de haber culminado la escuela secundaria completa. La capacitación profesional de los docentes en el ámbito universitario es un requisito previo tanto para la calidad de la educación cuanto para el progreso social.

Bajo cualquier nombre que se le dé a la formación del docente: perfeccionamiento, formación en ejercicio, formación continua, formación permanente, desarrollo profesional, nos referiremos siempre a su desarrollo profesional; existen diversas maneras de clasificar este desarrollo, usaremos la clasificación que proponen (Sparks y Loucks – Horsley, 1990)

La enseñanza es un proceso de aprendizaje a lo largo de toda la vida. Esto significa que, entre otras cosas tienen que entenderse como elementos integrantes de la formación docente: el reclutamiento de quienes hayan culminado la secundaria completa o tengan calificaciones equivalentes antes de iniciar su formación como docentes, una formación inicial a nivel universitario previa al ejercicio profesional, una fase de inducción o introducción a la carrera y el desarrollo profesional de los docentes a lo largo de su vida profesional.

La condición de los docentes está en declive en todo el mundo. Es de crucial importancia detener esta tendencia para que la carrera docente sea la más activa posible e los mejores estudiantes

Es fundamental también asegurar que todas las categorías de docentes – educación para la primaria infancia, primaria, secundaria y superior – reciban una formación profesional inicial y continua de alta calidad

La formación docente debe incluir el conocimiento y el uso de las nuevas tecnologías

Es particularmente importante que los docentes aprendan, como parte de su formación inicial y a lo largo de su carrera, a trabajar en equipo con sus colegas y el resto del personal; los conocimientos y las aptitudes que requieren los docentes se pueden identificar en cuatro campos:

1. Conocimientos y aptitudes para enseñar. Formación en la teoría y práctica pedagógica. Formación en las tareas que conforman las aptitudes necesarias para el docente de hoy en día: el trabajo como miembro de un equipo educativo, el contacto con los padres y las instituciones locales, las actividades de

investigación activa, la participación en la organización y la conducción de un establecimiento, entre otras;

**2.** Un conocimiento en profundidad de las asignaturas a enseñar. Los docentes no solo deben conocer bien sus asignaturas sino también saber cómo incorporar información nueva y adicional.

**3.** La formación en una amplia gama de actitudes, conocimientos y habilidades que no forman parte directamente de las materias a enseñar pero que son parte necesaria e integral de toda educación. El uso adecuado de las ciencias de la computación y las tecnologías modernas de la comunicación; los derechos humanos; la igualdad entre los géneros; las condiciones socioeconómicas y de pobreza; la integración del discapacitado; el multiculturalismo; las acciones en contra de las drogas; la información sobre el SIDA;; la discriminación; los problemas del medio ambiente; la ética profesional; las relaciones internacionales.

**4.** El conocimiento del desarrollo fisiológico y psicológico del niño, el adolescente y el adulto de ambos sexos, el conocimiento en las ciencias educativas, por ejemplo la pedagogía, la psicología y la sociología educativas.

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

El perfil de un buen docente (Ángel Díaz Barriga, 1993)

Se ha considerado tres aspectos: personal, profesional y social.

Aspecto Personal:

- Ser responsable y respetuoso.
- Demostrar equilibrio y madurez emocional
- Demostrar liderazgo y auto desarrollo permanente.

Aspecto Profesional:

- Disposición por la innovación, la investigación y la informática.
- Tener pensamiento crítico y creativo.
- Demostrar una aplicación eficaz de la psicología en la comunicación y en el aprendizaje
- Tener alta sensibilidad a las actividades culturales, de recreación y deporte.
- Tener una alta formación científica, técnica y humanística.

- Demostrar los manejos suficientes de la tecnología educativa.
- Ser un orientador y facilitador del aprendizaje.
- Tener capacidad para analizar y aplicar innovaciones pedagógicas.
- Demostrar capacidad y conocimiento adecuado de las técnicas participativas y grupales.

Aspecto Social:

- Demostrar una actitud democrática.
- Demostrar disposición para trabajar en equipo.
- Demostrar actitud solidaria.
- Tener sensibilidad al cambio social.
- Asumir una actitud favorable frente a la defensa de los derechos humanos y al equilibrio ecológico.
- Demostrar alta identificación con la cultura y valores nacionales

Analizando del perfil sacaremos algunas características que debe tener un buen docente que se enfocan en:

\* *Conocimiento*: si hay que enseñar a contar hasta 5 uno debe, como mínimo, saber contar hasta 10.

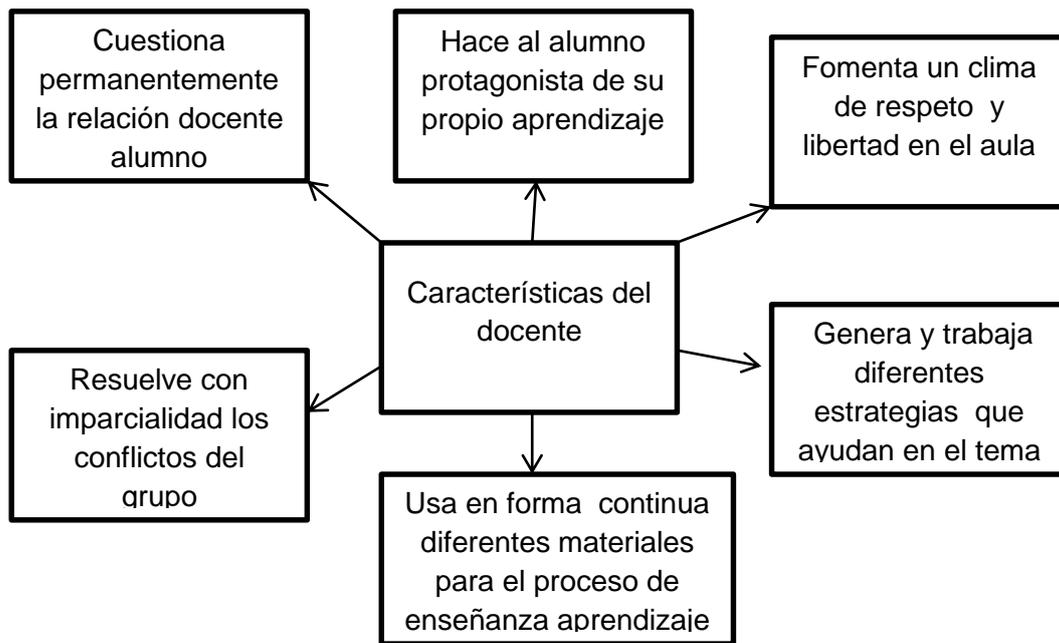
\* *Paciencia*: Para explicar lo mismo la cantidad de veces que sea necesario.

\* *Responsabilidad*: para planificar una clase sin importar el público al que le debe hablar. Solo faltar a una clase cuando no quede otra opción. En tal caso buscar un reemplazo, ponerlo al tanto de la clase que debe dar, y saber compensar su falta.

\* *Vocabulario amplio*: Para poder explicar lo mismo de distintas formas, a variadas personas en variados ámbitos.

\* *Ortografía, caligrafía y gramática*: en estos aspectos debe buscar la perfección tanto o más como en el conocimiento.

\* *Saber integrar el conocimiento y Enseñar a razonar* Dentro del aula el docente debe ser creativo en la forma en que enseña.



**Figura 3 Fuente: "Creatividad y educación" características de un buen docente"**  
**Elaborado: Marco Flores, 2004, pag. 111**

#### 1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza

La educación al integrar ambos procesos contribuye por una parte al desarrollo integral del sujeto y sus potencialidades y por otra parte lo prepara para participar en el orden social en que se encuentra inserto. No en vano la educación intenta legitimar el orden social existente, haciendo posible la vida colectiva.

El proceso educativo formal se traduce habitualmente en lo que se denomina acción educativa. Esta es ejercida por el educador, entendiéndose por tal, a toda persona que ejerce una acción sobre el sujeto, con la finalidad de promover el desarrollo de su personalidad.

Si bien la acción educativa se realiza de distintas formas, lugares y agentes; ellas pueden ser clasificadas en dos tipos: la acción educativa asistemática y la acción educativa sistemática.

La escuela es la institución social organizada cuya misión es la educación consciente y sistemática de las nuevas generaciones. En ella se realiza la acción educativa sistemática, a través de la acción integrada de docentes y alumnos.

La enseñanza constituye la serie de actos que realiza el docente con el propósito de crear condiciones que les den a los alumnos la posibilidad de aprender, es decir, de vivir experiencias que le permitan adquirir nuevas conductas o modificar las existentes.

Respecto al aprendizaje, diremos que es el conjunto de actividades realizadas por los alumnos, sobre la base de sus capacidades y experiencias previas, con el objeto de lograr ciertos resultados, es decir, modificaciones de conducta de tipo intelectual, psicomotriz y afectivo-volitivo.

Enseñar es estimular, conducir y evaluar permanentemente el proceso de aprendizaje que realizan los alumnos. Enseñanza y aprendizaje son procesos interdependientes, pero no constituyen un solo proceso. Ahora bien, respecto a ellos nos podemos encontrar con una práctica pedagógica que opere teniendo como referente las siguientes alternativas opcionales:

Foco en la enseñanza: Una buena enseñanza es la clave de todo. Ante todo se requiere de profesores calificados, que conozcan su materia y sean capaces de transmitirla con claridad a los alumnos.

Foco en el aprendizaje: La clave es el aprendizaje, pues el fin de la educación es que los alumnos aprendan. Sin desconocer la docencia, trata de establecer la apropiada focalización: de nada sirve un brillante profesor si los alumnos no aprenden, por lo tanto, debe siempre manejarse el carácter funcional de la enseñanza respecto al aprendizaje. Aprender es responsabilidad también del profesor y de la escuela.

En el proceso de enseñanza y de aprendizaje, docentes y alumnos cumplen funciones diferenciadas e integradas. El alumno cumple un papel fundamental: es el eje del proceso, es quien en forma dinámica y constante interactúa con las situaciones de aprendizaje planteadas por el docente o por él mismo, a medida que su madurez intelectual lo hace posible. De hecho la principal alternativa opcional con que nos podemos encontrar en este aspecto se plantea en términos de:

Énfasis en la creatividad: Se pretende fortalecer la capacidad indagatoria del alumno, dirigiéndolo a la resolución de problemas y al desarrollo del pensamiento.

Para que el aprendizaje tenga lugar y se logren los resultados previstos deben existir determinadas condiciones. Estas pueden ser internas, si se refieren al sujeto que aprende, o externas si se refieren a los distintos componentes de la situación de aprendizaje, que sirven para estimular las experiencias de aprendizaje de los alumnos.

Condiciones internas:

- ✓ Capacidades y experiencias previas.
- ✓ Motivaciones.
- ✓ Intereses e inquietudes

Condiciones externas:

- ✓ Técnicas de enseñanza.
- ✓ Tipo de comunicación.
- ✓ Actividades de aprendizaje.
- ✓ Recursos auxiliares.

Se entiende por situación de aprendizaje a un conjunto estructurado de elementos que, en cierto momento y lugar, determinan el contexto en el que se desarrolla el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La situación de enseñanza y aprendizaje puede analizarse desde un punto de vista descriptivo, analizando los elementos que la componen. Dichos elementos son el grupo humano, constituido por docente y alumnos que se interrelacionan; los objetivos o resultados de aprendizaje que se desean lograr y que son las conductas que los alumnos deben adquirir, sean de tipo intelectual, psicomotor o afectivo; y todos los elementos seleccionados y organizados por el docente, para crear las condiciones que permitan a los alumnos lograr los resultados esperados. Dentro de estos elementos se encuentran los contenidos, las técnicas de enseñanza, las actividades realizadas por el docente y los alumnos; los recursos auxiliares y la evaluación.

Los elementos que integran la situación enseñanza – aprendizaje se hallan estructurados de modo de facilitar el proceso correspondiente de cada uno de ellos y en relación con los demás cumple una función que permite el logro de los objetivos previstos. La situación de enseñanza y aprendizaje supone la generación y articulación de un currículo facilitador del proceso educativo.

<b>ENSEÑANZA</b>	<b>APRENDIZAJE</b>
La acción destinada a provocar el aprendizaje en forma abierta, explícita (currículo formal) o de modo implícito (currículo oculto)	El cambio relativamente permanente y estable conseguido en algún dominio de la conducta (cognitivo, procedimental, actitudinal) como resultado de una enseñanza formal o no formal.
<b>Enseñanza efectiva:</b> Se reconoce en una serie de condiciones a cumplir, que incluyen:  ✓ Docentes comprometidos con el aprendizaje de sus alumnos.	<b>Aprendizaje Significativo:</b> Se reconoce cuando el aprendiz consigue dar un significado personal propio a lo que aprende. Para que el aprendizaje sea significativo, deben cumplirse otras condiciones:

<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Equipamientos actualizados y disponibles sin restricciones.</li> <li>✓ Uso productivo del tiempo de enseñanza.</li> <li>✓ Revisión y corrección oportuna de logros académicos.</li> <li>✓ Gestión administrativa y curricular eficaz y eficiente.</li> <li>✓ Clima laboral cercano a una comunidad de aprendizaje.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La internalización de los contenidos curriculares y de los principios y reglas que explican la estructura y funcionamiento de las personas y de las cosas.</li> <li>✓ La incorporación del hábito de preguntarse más allá de la evidencia, indagando sobre el por qué de las cosas.</li> <li>✓ La aplicación de un conocimiento o práctica específica en la construcción de nuevos aprendizajes más complejos.</li> <li>✓ La valoración de lo aprendido como fruto de un proceso de toma de conciencia objetiva del potencial que ofrece en términos de crecimiento personal y de desarrollo profesional.</li> </ul>
--	---

**En la figura 4 Fuente: Creatividad educativa “ Relaciones establecidas entre ambos procesos”**

**Fuente: Frida Díaz, 1998, pag. 17**

El aprendizaje tiene lugar en un determinado contexto y en un determinado momento. Por ejemplo, si analizamos un aula en la cual se realiza un proceso de enseñanza-aprendizaje, podemos ver que hay alumnos y docentes, que interactúan entre sí, existen determinados resultados que se desean lograr, el docente emplea técnicas de enseñanza y los alumnos realizan actividades, se emplean recursos auxiliares para facilitar el proceso; todos estos elementos componen una situación de enseñanza-aprendizaje.

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

De acuerdo al Ministerio de Educación el desarrollo educativo es el cumplimiento de cada una de las etapas o edades normativas de la educación, hasta su fase final, que debe ser la formación técnico-profesional, al lado de cada uno de los factores socio-económicos que participan en la formación del educando con calidad.

Es de vital importancia que la educación de la población de un país se encuentre entre los promedios más altos, ya que ello, asegurará una mejor calidad de vida de los hombres y mujeres como tales y de la sociedad en su conjunto.

Un desarrollo educativo con calidad, supone la superación de los niveles de secundaria y más o sea el haber llegado al nivel superior o de especialización técnico - profesional con calidad, el que se reflejará en el contexto de socialización y el clima educacional de la población en su conjunto

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

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

“El requisito primordial de un directivo es que actué como un líder. Para que este proceso de cambio se desarrolle con éxito debe haber un equipo directivo con liderazgo suficiente, comprometido y capaz de generar confianza y credibilidad en los miembros de su acción”. (José Casado, 2000, pag. 111)

El papel del director en los Centros Educativos, es un punto clave, como promotor de los procesos de cambio e innovación educativa para la realización del desempeño administrativo.

El director planifica, organiza, dirige, coordina y controla, estas funciones requieren de ciertas actitudes carismáticas y una específica capacitación, abiertas al cambio y con una posición crítica, creadora y respetuosa de las opiniones ajenas.

Además, tener capacidad para resolver los problemas en forma racional y conocimientos del personal, alumnos y de las características sociales, culturales y económicas del medio.

El administrador educativo se enfrenta a una conectividad mayor entre educación y los cambios en el patrón de desarrollo económico y social, pues la educación será clave para la innovación, el progreso tecnológico, la competitividad económica, la protección de la biodiversidad y los ecosistemas, la equidad social, la paz, la convivencia democrática y la justicia social; así como la formación de los valores de una nueva ciudadanía.

El director educativo debe aceptar la investigación educativa, como una fórmula para garantizar la continuidad y la innovación que conllevarán al mejoramiento continuo del proceso, además de la existencia de coherencia entre todos los componentes del

sistema, a saber: los principios que sustentan las fuentes filosóficas, los contenidos, los procesos cognoscitivos y los valores, plasmados en los planes y programas, así como los demás recursos didácticos.

El administrador debe dirigir con liderazgo, autoridad y capacidad asesora, con un sentido autogestionario, y hacer uso óptimo del tiempo dedicado a los aprendizajes y de los recursos humanos, materiales y físicos.

El administrador educativo debe valorar la importancia administrativa de la inducción del personal, como estrategia de clima institucional, compromiso educativo, comprensión del trabajo de su institución y finalmente el mejoramiento de la cultura organizacional para contribuir a la calidad de la educación.

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

La función del docente se ha sustentado mediante el desarrollo y la operatividad de los diferentes modelos educativos identificados en el medio universitario como elementos enclave que permiten atender las problemáticas de la sociedad y reflejan necesidades de cambio en torno al conocimiento, interpretación y recreación de programas curriculares que dan sustento al desarrollo de la formación profesional

El docente como un agente activo, participativo e innovador, ha dado respuesta a los diferentes modelos educativos enmarcando las visiones y prácticas educativas a partir de la orientación de cada modelo.

La corriente tradicional se preocupa por la transmisión del conocimiento y no por la construcción o descubrimiento del mismo. El profesor centra su atención en la enseñanza, por lo que se limita al uso de la exposición, la imagen en este modelo es un profesor que habla y unos alumnos que escuchan, por lo tanto debe tener una formación enciclopédica. En este modelo hay una nula consideración del grupo como propiciador de aprendizajes y los roles tanto del profesor y alumno son estáticos (Pansza, 2000).

El modelo de tecnología educativa operó fuertemente como un modelo de innovación escolar en la década de los 70, donde el docente es visto como agente que cumple funciones instruccionales e instrumentales bajo la ideología de la eficacia y la eficiencia, centrando su actividad en el “cómo” enseñar y despreocupándose del contenido y la teoría. Donde el docente puede resolver todo tipo de problemáticas

educativas, independientemente del contenido y el contexto institucional donde trabaja (García; 2004).

*El modelo de didáctica crítica surge en la década de los años 80, como un cuestionamiento a la tecnología educativa, proponiendo tres niveles de análisis: social, escolar y áulico y reconoce que la educación es liberadora y enajenante. Por lo tanto el docente consciente de esta contradicción debe tomar partido por el lado crítico del proceso, es así que el quehacer docente se da en una serie de pasos para establecer objetivos de aprendizaje de las unidades y cursos, organizar el conocimiento a partir de la reflexión, evaluar los objetivos de aprendizaje alcanzado, así como los obstáculos y resistencias que se presentan al aprender; este modelo se centra en el trabajo grupal (García;2004).*

El constructivismo, como un modelo de aplicación en las nuevas tendencias educativas, tiene sus fundamentos en las investigaciones de Jean Piaget, Vigotsky y Ausubel cuyos enfoques se centran en la mejora de la educación en la enseñanza y el aprendizaje donde la función del docente es un sujeto activo, mediador y facilitador que permite el conocimiento compartido, el aprendizaje cooperativo que le permite al individuo generar una construcción progresiva de significados (García; 2004).

*La concepción constructivista, como marco explicativo, parte de la consideración socializadora de la educación escolar...-donde- los profesores como cualquier profesional cuyo desempeño deba contar con la reflexión sobre lo que hace y por qué lo hace, necesita recurrir a determinados referentes que guíen, fundamenten y justifiquen su actuación (Coll y Sole; 1997).*

Basado en este último modelo y bajo la tendencia de las demandas de un mundo globalizado, la educación superior se plantea reformas educativas para enfrentar los retos que permitan mejorar las condiciones de calidad, equidad y eficiencia, respecto a la docencia se consideran como funciones que el docente debe desarrollar: formadora, de gestión, y de formación, en las que se puede observar que el profesor universitario puede traducir su práctica docente a la planeación didáctica, conformación de programas, identificación curricular, objetivos del aprendizaje, selección de contenidos de estudio y evaluación de procesos, que van inmersos en el proceso de enseñanza y aprendizaje ante un grupo.

El sentido que dan los modelos educativos al actuar del docente, le permiten reorientar la constante labor de formación y profesionalización en las distintas áreas de

conocimiento, disciplinas técnicas y científicas y de la toma de conciencia que genera la educación superior en el individuo.

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

El entorno familiar es el primer y más importante espacio para el desarrollo social del niño. En la familia se desarrollan las habilidades y capacidades pro-sociales del recién nacido. Esto facilitará su integración al mundo social. En el contexto de la familia la mayoría de niños establecen sus primeros vínculos socio-emocionales los cuales proporcionaran las bases de seguridad que necesitan para explorar el mundo que los rodea y para el desarrollo de sus posteriores relaciones interpersonales.

“En la familia se encuentran los modelos de aprendizaje para el desarrollo de habilidades necesarias para afrontar las diversas situaciones que brinda el entorno. Padres, hermanos y quienes viven con el niño son cruciales para su desarrollo psicológico”. (Aguiló, 1999, pag 101)

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

La (LOEI, 2011) en su capítulo tercero habla de los derechos y las obligaciones de los estudiantes, en donde se posesionan a ellos como actores fundamentales en el proceso educativo; quienes deberán recibir una formación integral y científica, que contribuya al pleno desarrollo de su personalidad, capacidades y potencialidades, respetando sus derechos, libertades fundamentales y promoviendo la igualdad de género, la no discriminación, la valoración de las diversidades, la participación, autonomía y cooperación.

La función del alumno, esta entendido como un sujeto capaz, activo y competente, es decir, abandona el enfoque conductista de verlo como receptor pasivo. Por lo tanto, la enseñanza se centrará fundamentalmente en saber el nivel de conocimientos que posee y a partir de ello generar situaciones que le presenten desafíos para que el descubra la relación entre sus saberes y la nueva información que se desea que aprenda, en este proceso hay varios autores que puedes consultar entre ellos Vygotsky, Bruner, Ausubel y por supuesto Piaget. Los cuales se consideran los teóricos que aportan principios para configurar la propuesta epistemológica del constructivismo.

El docente ese convierte en estrategia, mediador, acompañante del proceso de

aprendizaje y sobretodo generador de conflictos cognitivos para que el estudiante los resuelva.

### **1.2.3.5 Como enseñar y como aprender**

Enseñar y aprender es una estrategia que funciona. Durante más de cuatro décadas, nuestros alumnos nos han enseñado y nosotros a ellos. Mientras luchábamos para ser mejores profesores, hemos desarrollado (y tomado prestadas) un buen número de estrategias que creemos que han sido eficaces. Hemos comprendido que aprender y enseñar son dos reactivos en la combustión de una misma llama, cada uno alimenta al otro. Así empiezan una serie de sugerencias que nos ofrecen (Roald Hoffmann, Septiembre, 2009)

La relación entre enseñanza y aprendizaje es muy directa. Los alumnos de nivel superior están en una etapa definitiva de aprendizaje que los marcará en su vida profesional. Pero los alumnos no sólo aprenden en la vida escolar, los sujetos aprenden durante toda su vida y en muchos otros contextos. El alumno en la universidad tiene que aprender su especialidad, pero también debe ser tratado como un ser integral, y se lo debe acompañar en la construcción de su persona como totalidad, con sus opiniones, sentido crítico, puntos de vista y generador de ideas propias. El docente acompaña el proceso de los alumnos de cerca y los guía en el proceso de aprendizaje.

Y no sólo el alumno es el que debe aprender. El docente debe actualizarse y construir su formación constantemente para llevar con responsabilidad su rol. Tanto alumnos como docentes tienen la invitación de aprender saberes nuevos, y ambos deberán transitar el proceso de vincular sus saberes previos con los nuevos, para poder incorporarlos, siempre pasando primero por la real “comprensión”.

En los años 70 funcionaba el modelo de clase del conductismo, donde se trabajaba con el “estímulo / respuesta”.

La enseñanza se presenta como una actividad técnica de transmisión verticalista. El docente posee la verdad, es ejecutor, tiene mucha autoridad, mientras que el alumno repite, es pasivo. Durante la década del 70 funcionaba la llamada “didáctica normativa”, donde una de las premisas era: “haga esto y aprenderá esto”, y aplicaba en todos los contextos, incluso en el ámbito universitario. El criterio de evaluación del método conductista es la medición del saber: la nota se desprende de la cantidad de

información que el alumno puede retener y reproducir correctamente, esa capacidad tiene un valor numérico y es definida por su docente

### **1.3 Cursos de formación**

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

La capacitación docente no es simplemente actualizar y usar conocimientos. La manera cómo los conocimientos son impartidos y utilizados en la clase y en el mundo real es primordial para el proceso de enseñanza- aprendizaje. Existen varios aspectos de la capacitación docente que pueden incrementar la calidad de educación y comprometer de mejor manera la motivación intrínseca de cada educador con una mirada al presente y al futuro. Estos aspectos son diversos, y están en relación con las necesidades del contexto en el cual se desarrolla el hecho educativo, así se incluyen contenidos sobre la teoría de educación, la metodología de enseñanza - aprendizaje, la introducción de las tecnologías de la información y comunicación, entre otros.

La teoría de la educación está relacionada directamente con el conocimiento de los aportes de los estudiosos de la educación y desde ese conocimiento determinar qué elementos teóricos se ajustan al entorno social. El educador debe tener en mente que sus conocimientos están ayudando a construir una nueva sociedad, activa desde los principios y derechos del ser humano. El docente debe estar preparado para introducir a los alumnos a un mundo de interculturalidad diversa, respeto y tolerancia. De esta manera, los alumnos conocerán, analizarán y reflexionarán sobre otras culturas y realidades mediados por un trabajo interactivo y participativo, en donde se pueden identificar los principios pedagógicos, la formación, el aporte creativo y el testimonio y ejemplo del educador.

*“El desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación”* (LOEI, artículo 112).

La capacitación docente también debe de hacerse en el ámbito metodológico. Uno de los factores olvidados en la capacitación de los maestros es el área de la lectoescritura. El docente debe de guiar la lectura en el aula de clase de una manera teórica y práctica (comunicación de ideas y análisis), convirtiendo a la lectura no sólo una situación cotidiana de clase, sino de la vida de los docentes y estudiantes. Una lectura eficaz en las aulas de clase, lleva al alumno a ser más crítico y más analítico,

analizando las verdades y encontrando maneras de hacerlas suyas y con ellas construir nuevas ideas. El aspecto metodológico también abarca el uso de tecnologías de información. La mayor de estas tecnologías en nuestros días es la Internet. Los educadores deben enseñar a los alumnos el uso de la Internet como un medio de información, y evitar su uso como una fuente de plagio de información.

La capacitación del docente debe de estar orientada no sólo a incrementar o actualizar los conocimientos del docente, sino a encontrar nuevas maneras de utilizarlos en el mundo de hoy. A más de concentrarse en los aspectos analíticos, deductivos e hipotéticos del conocimiento contrastando con las situaciones de la realidad concreta, el elemento básico que lleva a estos cambios a tener resultados positivos no puede ser ignorado y este elemento clave es el desarrollo humano.

### **1.3.2 Ventajas e inconvenientes**

Para (MV González - 2011) Formación debería aspirar a efectuar cambios mucho más profundos que los que se impulsan habitualmente, centrados en algunos métodos didácticos, más o menos aplicables a la realidad de los profesores. Modificar los que se hace en clase, las prácticas, siendo una dimensión importante, no resulta suficiente para un cambio profundo y sostenible. Entonces, ¿qué es lo que debemos realmente cambiar en relación a las prácticas profesionales?

Por ende decimos que la formación del docente en el siglo XXI, es un reto de nuestros días producto de la volatilidad de los nuevos desafíos y desarrollo que se experimenta en el mundo científico tecnológico.

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

La tarea docente universitaria en el siglo XXI, es tan compleja que exige al profesor el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por ello, el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar con ella.

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

Para (Fabian Jaramillo, 2013, pag 38), “el curso de formación docente responderá a las dificultades que presentan los docentes encuestados; tiene por objeto dar respuesta a los inconvenientes detectados producto del diagnóstico realizado”.

El diseño del curso de formación deberá responder a la siguiente estructura:

- Tema del curso
- Modalidad de estudios
- Objetivos dirigido a:
  - ✓ Nivel formativo de los destinatarios
  - ✓ Requerimientos técnicos que debe poseer los destinatarios.
- Breve descripción del curso:
  - Contenidos del curso
  - Metodología
  - Evaluación
- Duración del curso
- Cronograma de actividades a desarrollarse
- Certificación y bibliografía

Todo proyecto que se lleve a cado debe llevar una planificación para que nos permita recibir los objetivos y las metas esperadas, en el caso de un establecimiento educativo por ejemplo debe planificar diferentes aspectos referentes a la capacitación docente, aspectos como los recursos humanos, tecnológicos y económicos, módulos o fases que contendrá el curso que llevarán los docentes así como el cronograma que contenga los temas que se llevarán dentro de los cursos.

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

La importancia de resaltar que la formación del docente universitario es una habilidad que debe contener un carácter hermeneuta, humano entre otro, porque la comprensión del ser en su esencia es muy compleja y llena de incertidumbre, el mero hecho que cada ser posee una dimensión humana caracterizada por sus ejes axiológico lo hace dinámico y ininteligible.

Es importante resaltar que la dinámica general del cambio en nuestra sociedad crea desajustes, hace surgir nuevas demandas en la formación de competencias

profesionales, psicológicas y especializadas para los docentes que buscan iniciarse o posicionarse en el mercado laboral educativo.

La Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo del Ministerio de Educación, con su programa Sistema Integral de Desarrollo Profesional para Educadores –SÍPROFE–, busca mejorar y potencializar la educación del país, por medio de acciones estratégicas para la coordinación y articulación de diversos actores, así como para el cumplimiento de objetivos comunes.

De acuerdo con esto, SÍPROFE trabaja por la formación continua de docentes y directivos de las instituciones educativas del país. Desde 2008, el SíProfe organiza, en convenio con universidades y desde 2011 también con institutos pedagógicos, cursos de formación continua sobre temas que las pruebas SER han señalado como debilidad.

Los cursos tienen estas características:

A nivel de los instructores que proponen las universidades e institutos pedagógicos:

- Se preseleccionan los candidatos a instructores por medio de pruebas.
- Se los forma en cursos con igual número de horas al que impartirán a docentes y directivos.
- Se certifica sólo a los instructores que aprueben el curso.

A nivel de los docentes que toman los cursos:

- Requerimos que apliquen en su aula lo aprendido en los cursos.
- Los cursos se aprueban promediando una evaluación objetiva final y las calificaciones de trabajos hechos durante el mismo.

## **CAPÍTULO 2 METODOLOGÍA**

## 2.1 Contexto

La institución de donde se realizó la investigación en la Unidad Educativa Luis Rogerio González que se encuentra en la provincia del Cañar, cantón Azogues, Parroquia Azogues es un colegio técnico que cuenta con 86 profesores en todo el establecimiento desde octavo año de educación básica hasta el bachillerato, siendo una institución fiscal mixta que brinda el servicio al alumnado proveniente de la zona urbana y rural de la ciudad.

Los años de servicio que brinda la comunidad educativa está basada en la Misión que consiste en mejorar la calidad de enseñanza – aprendizaje a fin de que los egresados tanto del bachillerato, cuanto del nivel superior, se conviertan en elementos útiles para la sociedad y sean generadores de plazas de trabajo que permitan hacer sustentables la misión del Instituto con altos índices de calidad; para así cumplir con la Visión que es formar técnicos, tanto en nivel superior cuanto en el bachillerato, capaces e idóneos, con excelencia y vocación humanística, crítica, comprometidos con las necesidades del sector productivo y desarrollo social de su región del país y su entorno.

## 2.2 Participantes

Para la presente investigación fue necesaria la colaboración del Rector para recibir la respectiva autorización para dicha investigación en el cual se contó con el apoyo de los docentes del bachillerato en el que muestra la siguiente tabla.

### Población Institucional

**Tabla1 Personal del Establecimiento Distribución por género**

2.1 Genero		
	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	31	67,4
Femenino	15	32,6
No contesta	0	0
Total	46	100,0

*Fuente:* Encuesta CES. Centro Educativo

*Autor:* Álvarez (2013)

Como se puede observar, un 67,4 % que labora en la institución pertenece al género masculino, y en porcentaje menor con un 32,6% del género femenino.

Aquí se nota que hay más docentes varones que mujeres ya que existe una preferencia en relación a las disciplinas estudiadas y la composición diferenciada es por las especialidades que existen en mecánica, electricidad dando como resultado

que ahí son todos hombres y en la especialidad de comercio y administración ahí si hay profesores que son mujeres.

**Tabla 2 Personal del Establecimiento Distribución por estado civil**

<b>2.3 Estado Civil</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	6	13
Casado	33	71,7
Viudo	0	0
Divorciado	3	6,52
No contesta	4	8,7
Total	46	100,0

*Fuente: Encuesta CES. Centro Educativo*

*Autor: Álvarez (2013)*

Estos resultados obtenidos en esta tabla nos dice que el 71,7% de los profesores de bachillerato son casados, el 13 % son solteros, el 6,52% son divorciados y un 8,7% no responden ante esta pregunta en el que no influyen para desempeñar su profesión su estado civil.

Por lo que podemos analizar es que todos los docentes encuestados forman parte del cuerpo docente en las diferentes área que están dispuestos a cumplir un reto que se proponen cada día, en ser investigadores y mejorar la educación

**Tabla 3 Personal del Establecimiento Distribución por edad**

<b>2.2 Edad</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
De 20 - 30 años	3	6,52%
De 31 - 40 años	10	21%
De 41 - 50 años	9	15,21%
De 51 - 60 años	7	15,2%
De 61 - 70 años	4	8,69%
Más de 71 años	0	0
No Contesta	13	28,26%
Total		100,0

*Fuente: Encuesta CES. Centro Educativo*

*Autor: Álvarez (2013)*

Se puede notar que hay un buen número de profesores mayores de treinta y un años, ellos permanecen en su mayor parte al personal estable. El grupo más grande de profesionales pertenecen al rango de 31 – 40 años, los cuales se encuentran en su plenitud laboral, existe también personal de avanzada edad que está próximo a acogerse a los beneficios de la jubilación.

**Tabla 4 Personal del Establecimiento Distribución de cargo que desempeña**

<b>2.3 Cargo que desempeña</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Docente	39	84,78%
Técnico docente	6	13,04%
Docente con funciones administrativas	1	2,17%
No contesta	0	0%
Total	46	100,0

*Fuente: Encuesta CES. Centro Educativo*

*Autor: Álvarez (2013)*

En esta tabla podemos observar que 84,78% desempeñan sus funciones como docentes, el 13,04% como técnico docente y el 2,17% como docentes con funciones administrativas; en su totalidad son docentes porque aman su profesión en el cual se preocupan y se involucran en el proceso de enseñanza-aprendizaje siendo esto de suma importancia para el desarrollo de la educación y su papel central, es hacer que el educando llegue a ser el eje central del aprendizaje.

**Tabla 5 Personal del Establecimiento Distribución del tipo de relación laboral**

<b>2.4 Tipo de relación laboral</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	2	4,34%
Nombramiento	38	82,60%
Contratación ocasional	4	8,69%
Reemplazo	1	2,17%
No contesta	1	2,17%
Total	46	100,0

*Fuente: Encuesta CES. Centro Educativo*

*Autor: Álvarez (2013)*

Para llegar a obtener un trabajo profesional todo docente debe registrarse a cada una de las leyes, códigos, normativas y reglamentos que otorga el Ministerio de Educación, ya que sin cumplir las mismas no podremos obtener una buena organización dentro del ámbito profesional. Por el cual la mayoría tienen nombramiento con 82%; el 8,69% son los que tienen contrato ocasional, un 4,43% tiene contrato indefinido y 2,17% son reemplazo los maestros que tienen contrato están poniendo todo su empeño para prepararse y dar las pruebas de ingreso para el magisterio y tener un trabajo estable.

**Tabla 6 Personal del Establecimiento Distribución por tiempo de dedicación**

<b>2.5 Tiempo de dedicación</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	43	93,47%
Medio Tiempo	1	2,27%
Por horas	2	4,345
No contesta	0	0%
Total	46	100,0

*Fuente:* Encuesta CES. Centro Educativo  
*Autor:* Álvarez (2013)

La mayor parte de los titulados trabajan a tiempo completo obteniendo un porcentaje de un 93,47% que manifiesta que es así la realidad, ya que son maestros de bachillerato deben laborar todos los días de lunes a viernes en el horario que se manifieste en la institución de 7 hasta las 3 de la tarde asumiendo sus responsabilidades y derechos, el 2,27% a medio tiempo y un 4,34 % por horas.

**Tabla 7 Señale el nivel más alto de formación académica que posee**

	<b>Genero</b>			
	<b>Femenino</b>		<b>Masculino</b>	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	1	2,17%	4	8,69%
Nivel técnico o tecnológico superior	0	0%	10	21,37%
Lic., Ing. Eco, Arq., etc. (3er nivel)	7	15,21%	11	23,91%
Especialista (4to nivel)	5	10,86%	0	0%
Maestría (4° nivel)	1	1,17%	3	6,52%
PHD (4° nivel)	0	0%	0	0%
Otro Nivel	0	0%	0	0%
No contesta	1	2,17%	3	6,52%
Total	15	100,0	31	100,0

*Fuente:* Encuesta CES. Centro Educativo  
*Autor:* Álvarez (2013)

Hay muy pocas mujeres dedicadas a la educación técnica, formación y preparación profesional, en su mayoría se concentran en un limitado número de disciplinas tradicionalmente consideradas "femeninas", tales como secretariado, trabajos de oficina, Lengua y Literatura, Ciencias Naturales, Estudios Sociales; Inglés, Matemática Financiera, Contabilidad, etc; en la especialidad de comercio y administración de empresas obteniendo el título de licenciados con un 15,21%, un 10,86 % especialista de cuarto nivel el 2,17% son bachilleres esto nos demuestra que en la última década se ha podido analizar que realmente existen mujeres que nos han demostrado liderazgo en muchas instituciones ya sean públicas o privadas. Actualmente se vive en una nueva generación en que se puede apreciar una equidad entre hombres y mujeres ya que tenemos los mismos derechos, y capacidades para llegar a obtener cada una de las metas planteadas tanto en el ámbito profesional y personal.

En cuanto a la especialidad de electricidad y mecánica existe una gran mayoría de varones en que se dedican a impartir los conocimientos a los estudiantes en el cual han obtenido el título de licenciados con un 23,91%, un 21,37% de nivel técnico o tecnológico superior, 8,68% son bachilleres y un 6,52% han sacado la maestría.

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

### **2.3.5 Diseño de la investigación**

El presente estudio de investigación por su propósito es de tipo exploratoria porque permite determinar los problemas más relevantes de la institución y por su profundidad es descriptiva porque interpreta la acción del docente en el campo de la educación del bachillerato.

### **2.3.6 Métodos de investigación**

Para la presente investigación se utilizó los siguientes métodos

**Método inductivo** que se lo utilizó a lo largo de toda la investigación para determinar *la necesidad de formación de los docentes de bachillerato* en la institución y de esta forma comparar los hechos científicamente.

Para ello este método se utilizó mediante la observación directa ante el establecimiento a escoger para dicho estudio de investigación las relaciones y las necesidades que existe. Inicialmente se separa los actos más elementales como adquirir la nómina de los docentes del establecimiento, escoger los profesores que dan en el bachillerato para encuestarlos en forma individual escogiendo un día adecuado para aplicar las encuestas.

**Método deductivo** que se utilizó para generalizar los resultados de los hechos particulares del objeto de estudio, a lo largo de toda la investigación.

Mediante la aplicación de este método se pudo aplicar mediante la aplicación de las encuestas para llegar a obtener conclusiones para identificar cuál es la necesidad que tienen los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Luis Rogerio González

**Método descriptivo**, para realizar la descripción, análisis e interpretación de los resultados de las encuestas aplicadas y las condiciones en que se produjo el fenómeno observado se basó en:

**La observación** desde un punto de vista descriptivo para determinar la realidad característica de la población y escenarios de investigación; en torno a la información proporcionada por la autoridad educativa ofrece datos del número de docentes de bachillerato con los que cuenta la institución, por el cual sobrepasaron de los 50 docentes, en el cual se trabajó **con la muestra de docentes de bachillerato que fue determinado en base al cálculo realizado, utilizando el muestreo aleatorio simple**, a través de la fórmula estadística para poblaciones finitas.

En el muestreo aleatorio simple, todos los elementos de la población (docentes de bachillerato), tienen la misma posibilidad de ser elegidos; para el efecto, luego de calcular la muestra, el resultado (número de docentes a investigar) deberá seleccionarse de forma aleatoria.

La fórmula estadística expuesta a continuación, le permitirá calcular el número de docentes que serán parte de la muestra.

En dónde:

$$n = \frac{Z^2 pq N}{Ne^2 + Z^2 pq}$$

**Métodos analítico y sintético**, para la identificación, clasificación, resumen y tabulación de los datos obtenidos de la encuesta aplicada en el que se ingresó los datos tanto cuantitativos y cualitativos que consta en la matriz de resultados y la tabulación de datos mediante la elaboración de tablas estadísticas para sacar el % de cada respuesta y luego analizarlo cada una de ellas.

**Método hermenéutico**, se utilizó para la interpretación bibliográfica que permitió valorar la teoría conceptual del marco teórico concretándose a realizar el análisis de la información empírica recopilada.

**Método exploratorio**, para determinar los problemas relevantes de la institución, que muestran hacia un mismo punto de necesidad en el que al finalizar la tabulación y análisis se pudo detectar cuál era la necesidad como docentes y fue en la formación en Pedagogía ya que la mayor parte tienen su titulación que no se relaciona con la educación

**Método matemático**, se empleó para la organización de los datos obtenidos de la aplicación de las encuestas y entrevistas, a través de tablas estadísticas facilitando la comprensión de los mismos; determinando la necesidad de capacitación en *Pedagogía*.

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

### **2.4.1 Técnicas de investigación**

Los instrumentos aplicados como técnica básica fueron: encuesta y entrevista para los docentes de bachillerato para obtener datos a través de preguntas abiertas y cerradas, que permitieron detectar las necesidades de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Luis Rogerio González

### **2.4.2 Instrumentos de la investigación**

Para analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Luis Rogerio González, en el periodo académico 2012 – 2013, se utilizó instrumentos que fueron la entrevista y los cuestionarios

La entrevista se aplicó a los profesores de Bachillerato, obteniendo predisposición para la misma tanto del Rector como los docentes de bachillerato de mecánica, electricidad y comercio, sus respuestas fueron puntuales.

Los cuestionarios que fue un instrumento muy relevante que contiene distintas dimensiones que son:

- Datos de la institución
- Formación general del investigado
- Formación Docente
- Cursos de capacitación
- Respecto a la institución educativa
- Relacionado a la práctica docente

Todas estas 6 dimensiones que contiene el cuestionario facilitaron para detectar, diagnosticar y evaluar las necesidades de los docentes del bachillerato y al mismo tiempo llegar a tomar una decisión para diseñar el curso de formación que es en Pedagogía

## **2.5 Recursos**

### **2.5.1 Talento humano**

El tutor del módulo de proyectos de investigación Fabián Augusto Jaramillo Serrano, Mgs, mi tutora Lucy Andrade Vargas, Mgs quienes me capacitaron sobre el proceso a

llevar a cabo, el director de la institución, los docentes de Bachillerato y la autora de la investigación Aida Álvarez.

### **2.5.2 Materiales**

Proyectos de investigación I y II (guía), encuestas, libros, internet, teléfono, computadora, cámara.

### **2.5.3 Económicos**

Autogestión en el cual se ha sacado las respectivas copias para realizar las encuestas, las impresiones para los tres anillados para enviar al tribunal.

## **2.6 Procedimiento**

Una vez asignado el tema del trabajo investigativo mediante el módulo de Proyecto de Investigación I, se procedió a buscar el establecimiento que tenga bachillerato técnico en donde se realizó el respectivo acercamiento a la Institución investigada, solicitando la respectiva autorización al rector tanto la solicitud como el cuestionario fue facilitado por el equipo de tutores de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Luego de la aceptación de la institución por parte del equipo planificador se procedió a aplicar el muestreo de aleatorio simple debido al exceso de docentes; obteniendo como resultado encuestar a 46 docentes según la fórmula antes establecidas. Se realizó las encuestas, se digitaron los datos provenientes en un programa de Excel denominado matriz de resultados enviado por el correspondiente equipo planificador necesidades formativas.

Se realizó el marco teórico con la respectiva investigación, mediante el método hermenéutico en el cual se presentó dificultad para la búsqueda de información bibliográfica de acuerdo a la norma APA; la misma que fue enviada para la revisión y calificación.

Continuando con el módulo de Investigación Proyectos II, se analizó la información levantada en el módulo anterior, determinando los puntos fuertes y débiles, estableciendo conclusiones, recomendaciones, análisis de cada una de las tablas de la encuesta, además se realizó un Curso de Formación que busque mejorar los problemas encontrados en los docentes investigados, este curso de formación nace del análisis de resultados obtenidos. Cumpliendo a cabalidad la calendarización expuesto en el módulo II, con la respectiva ayuda de la Tutora Lucy Andrade.

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

### 3.1 Necesidades formativas

**Tabla 8 Su titulación tiene relación con: Ámbito Educativo**

	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones)	14	30,43%
Doctor en Educación	1	2,27%
Psicólogo educativo	0	0%
Psicopedagogo	0	0%
Otra Ámbito	2	4,43%
No contesta	29	63,04%
Total	46	100,0

*Fuente:* Encuesta CES. Centro Educativo  
*Autor:* Álvarez (2013)

Es muy lamentable observar que la mayor parte de docentes no contesta con un porcentaje alto de un 63,04% en el que me hace entender que el título no tiene relación con el ámbito educativo, el 30,43% si tiene relación con el ámbito educativo y 2,2 % tiene el título en Dr. en Educación

La mayor parte de los docentes en esta institución son ingenieros, abogados, mecánicos ya que ellos han estudiado a una carrera técnica porque hay gran porcentaje que les gusta impartir sus conocimientos a los jóvenes y porque la institución lo requieren de esa especialidad para cumplir con la malla curricular que dispone la institución por lo que cuentan con especialidades técnicas como mecánica electricidad.

**Tabla 9 Su titulación tiene relación con: Otras profesiones**

	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	10	21,7%
Arquitecto	0	0%
Contador	1	2,27%
Abogado	1	2,27%
Economista	0	0%
Médico	0	0%
Veterinario	0	0%
Otras profesiones	5	10,9%
No contesta	29	63%
Total		100,0

*Fuente:* Encuesta CES. Centro Educativo  
*Autor:* Álvarez (2013)

El 10% de docentes tienen otras especialidades que no se relacionan con la docencia ya que el colegio Luis Rogerio González tiene especialidades técnicas como es mecánica y electricidad

**Tabla 10 Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con**

	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito Educativo	7	15,21%
Otros ámbitos	2	4,34%
No contesta	37	80,43%
Total	46	100,0

*Fuente: Encuesta CES. Centro Educativo*

*Autor: Álvarez (2013)*

En esta tabla podemos ver que el 80,43% no responden debido a que los docentes no poseen título de 4º nivel ya que la mayoría poseen técnicos o tecnológicos, licenciados o ingenieros; son muy pocos profesores que tienen sus posgrados relacionados con la educación con 15,21%

**Tabla 11 Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener un titulación de cuarto nivel**

	Frecuencia	Porcentaje
Si	27	58,69%
No	4	8,69%
No contesta	15	32,06%
Total	46	100,0

*Fuente: Encuesta CES. Centro Educativo*

*Autor: Álvarez (2013)*

Es muy importante conocer la opinión de cada uno de los docentes y seguir buscando los parámetros para poder analizar cuáles son sus necesidades y observamos que el 58,69% si les resulta importante seguir un programa de formación para obtener su titulación de cuarto nivel, pero también existe que no les resulta atractivo ya que están próximos para obtener la titulación con un porcentaje del 8,69% y 32,06% no responden ante esta pregunta

**Tabla 12 En que le gustaría capacitarse**

	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	21	45,65%
PhD	6	13,04%
No contesta	19	41,30%
Total	46	100,0

*Fuente: Encuesta CES. Centro Educativo*

*Autor: Álvarez (2013)*

Se puede observar que el 45,65% si desean continuar capacitándose para sacar su maestría, el 13,04% quieren seguir PhD y el 42,30% no contesta desconociendo las razones por lo que no responden.

**Tabla 13. Para, usted es importante seguir capacitándose en temas educativos**

	Frecuencia	Porcentaje
Si	42	91,3%
No	1	2,19
No contesta	3	6,52%
Total	46	100,0

*Fuente: Encuesta CES. Centro Educativo*  
*Autor: Álvarez (2013)*

Para los docentes del colegio Luis Rogelio González si le es importante capacitarse referentes a los temas educativos con un porcentaje del 91,3% eso nos demuestra que ellos si tienen una necesidad de formación en bachillerato

**Tabla 14 Como le gustaría recibir la capacitación**

	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	13	28,26%
Semipresencial	6	13,04%
A distancia	16	34,78%
Virtual-Internet	10	21,3%
Presencial y Semipresencial	0	0%
Semipresencial y Distancia	0	0%
Distancia y Virtual	1	2,17%
Total	46	100,0

*Fuente: Encuesta CES. Centro Educativo*  
*Autor: Álvarez (2013)*

En esta tabla se puede ver que la mayoría de los docentes prefieren tener los cursos de capacitación a distancia un 34% , el 28% desean que se den los cursos presencial, el 21,3% desean que sea virtual. Internet y el 13,26% semipresencial.

**Tabla 15 Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horarios le gustaría capacitarse.**

	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	5	10,86%
Fines de semana	21	45,65%
No contesta	20	43,47%
Total	56	100,0%

*Fuente: Encuesta CES. Centro Educativo*  
*Autor: Álvarez (2013)*

Para aquellos docentes que desean seguir capacitándose prefieren que sean en los horarios de los fines de semana con un porcentaje del 45,65% son muy pocos que prefieren de lunes a viernes con un porcentaje del 10,86% pero también hay docentes que no responden a esta con un porcentaje de 43,47%.

**Tabla 16 En que temáticas le gustaría capacitarse**

	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía	16	20%
Teorías del aprendizaje	2	2,5%
Valores y Educación	3	4,28%
Gerencia/Gestión educativa	13	16,23%
Psicopedagogía	3	3,75%
Métodos y recursos didácticos	4	5%
Diseño y recursos didácticos	3	3,75%
Evaluación del aprendizaje	3	3,75%
Políticas educativas para la administración	3	3,75%
Temas relacionados con las materias a su cargo	9	11,25%
Formación en temas de mi especialidad	7	8,75%
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	11	13,75%
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	3	3,75%
TOTAL	80	100,0%

*Fuente:* Encuesta CES. Centro Educativo

*Autor:* Álvarez (2013)

Aquí en esta tabla es bien importante analizar ya que se detecta cual es la necesidad de formación de los docentes y la mayor parte de docentes piden el curso de formación en Pedagogía con un 20%, pero muy seguido está el curso de formación de Gerencia/ Gestión educativa con un porcentaje de 16,23%, luego esta nuevas tecnologías de comunicación con el 13,75%. Rigiéndose a la 13,75% las necesidades de los docentes se estaría haciendo la propuesta del curso de formación con Pedagogía.

**Tabla 17 ¿Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite?**

	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	22	30,55%
Altos costos de los cursos o capacitaciones	17	23,61%
Falta de información	7	9,72%
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	14	19,44%
Falta de temas acordes con su preferencia	9	12,5%
No es de su interés la capacitación profesional	2	2,77%
Aparición de nuevas tecnologías	1	1,38%
Falta de cualificación profesional	0	0
Necesidades de capacitación continua y permanente	0	0
Actualización de leyes y reglamentos	0	0
Requerimientos personales	0	0
Total	72	100

*Fuente:* Encuesta CES. Centro Educativo

*Autor:* Álvarez (2013)

Sabiendo que los docentes desean hacer sus cursos de capacitaciones de acuerdo al horario que se les asignan ellos se han encontrado con una serie de obstáculos que no les permite asistir con el 30,55% por falta de tiempo, con un 9,72% falta de

información, el 19,44% falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución donde se labora y un 1,38% por aparición de las nuevas tecnologías

**Tabla 18 ¿Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones?**

	Frecuencia	Porcentaje
La relación del cursos con la actividad docente		28,79%
El prestigio del ponente	5	7,57%
Obligatoriedad de asistencia	6	9,09%
Favorece mi ascenso profesional		13,63%
La facilidad de horarios	4	6,06%
Lugar donde se realiza el evento	1	1,51%
Me gusta capacitarme	22	33,33%
TOTAL	66	100

*Fuente:* Encuesta CES. Centro Educativo  
*Autor:* Álvarez (2013)

Los docentes por los que asisten a los cursos de capacitación son porque les gusta capacitarse estar siempre pendientes con los cambios que se presentan en la educación para mejorar la enseñanza aprendizaje de los estudiantes con un porcentaje del 33, 33%, a otros docentes se capacitan por la relación del curso con la actividad docente con 28,79%, a más que les gusta capacitarse ellos les interesa también favorecer su ascenso profesional con el 13,66% cada uno de los maestros de bachilleratos tienen diferentes motivos por los que se interesa capacitarse y mantienen su necesidad de hacerlo

**Tabla 19 ¿Cuáles considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones?**

	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	17	25,75%
Falta de cualificación profesional	9	13,63%
Necesidades de capacitación continua y permanente	29	43,93%
Actualización de leyes y reglamentos	8	12,12%
Requerimientos personales	3	4,54%
TOTAL	66	100

*Fuente:* Encuesta CES. Centro Educativo  
*Autor:* Álvarez (2013)

Para cada uno de los docentes consideran que las capacitaciones se dan por las necesidades de capacitación continua y permanente con el 43,93%, también se ha dado por la aparición de las nuevas tecnologías con el 25% , como en estos últimos años se ha cambiado las leyes y los reglamentos los docentes deben estar al tanto para conocer, cumplir cada una de las leyes con el 12,12%.

**Tabla 20 ¿Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación?**

	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	0	0%
Aspectos técnicos/prácticos	14	30,43%
Ambos	20	43,47%
No contesta	2	4,34%
Total	46	100,0

*Fuente: Encuesta CES. Centro Educativo  
Autor: Álvarez (2013)*

Se puede analizar que para la capacitación que se debe da tiene que sea tanto teórico como práctico con el porcentaje de 43,47% ya que la capacitación que se recibe hay que aplicar en con los estudiantes para mejorar la calidad de educación de los estudiantes.

En relación a las necesidades formativas en el Colegio Luis Rogerio González de acuerdo al análisis realizado en las tablas obtenidas se manifiesta que los profesores de bachillerato si necesitan los cursos. Ya que la formación del profesorado debe realizarse continuamente, pero tomando en cuenta que los cursos de capacitación debe mantener algunas condiciones éticas, didácticas y pedagógicas comunes independientemente del nivel de formación que tiene el docente.

Los autores manifiestan el concepto de necesidad según (Hainault, 1979, pag. 43), entendiéndolo como la carencia de algo que se considera inevitable o deseable satisfacer para poder trabajar eficazmente. Más concretamente, y en el ámbito de la formación del profesorado, se habla de "necesidades formativas" en los términos que lo hace (Montero Mesa 1987, pag 10) como aquellos deseos, problemas, carencias y deficiencias percibidas por los profesores en el desarrollo de la enseñanza. "En suma, definiremos necesidades formativas como el conjunto de actividades que son percibidas o sentidas como básicas para potenciar el desarrollo profesional del docente universitario".

La necesidad de integrar la formación del profesorado con los procesos de cambio, innovación y desarrollo curricular; la formación del docente y el cambio educativo deben ser considerados simultáneamente, no puede pensarse en un cambio para la mejora de la educación, sin activar la renovación también en los factores humanos, es necesario conectar los procesos de formación del profesorado con el

centro educativo que posee gran potencialidad para generar procesos formativos en los profesores.

### 3.2 Análisis de formación

#### 3.2.1 La persona en el contexto formativo

**Tabla 21 Tipo de Institución**

	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	46	100%
Particular	0	0
Fisco misional	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	46	100

*Fuente:* Encuesta CES. Centro Educativo

*Autor:* Álvarez (2013)

Todos los profesores de bachillerato laboran en una institución fiscal.

Con Acuerdo Ministerial Nro.2206 de 20 de mayo de 1984, se transforma el Colegio Técnico en Instituto Técnico Superior; y, Acuerdo N° 2951 de 05 de noviembre de 1999, el Instituto Técnico Superior, fue elevado a la categoría de *Instituto Tecnológico Superior Luis Rogerio González*, con las especialidades de Comercio y Administración, Electricidad y Mecánica Automotriz;

**Tabla 22 Tipo de bachillerato que ofrece ciencias**

	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias	0%	0%
Bachillerato Técnico	46	100%
Total	46	100

*Fuente:* Encuesta CES. Centro Educativo

*Autor:* Álvarez (2013)

Todos los docentes enseñan en bachillerato Técnico en el 100%, ya que la institución cuenta con las especialidades de comercio y administración, electricidad y mecánica

**Tabla 23 Bachillerato Técnico Industrial**

	Frecuencia	Porcentaje
Aplicación de proyectos de construcción	0	0%
Instalación, equipos y maquinas eléctricas	14	33,33%
Electrónica de consumo	8	19,04%
Industria de la confección	0	0%
Mecanizado y construcciones metálicas	0	0%
Chapistería y pintura	0	0%
Electromecánica automotriz	18	42,85%
Climatización	1	2,38%
Fabricación y montaje de muebles	0	0%
Mecatrónica	0	0%
Mecánica de Aviación	1	2,38%
Calzado y marroquinería	0	0%
TOTAL	42	100.00

*Fuente:* Encuesta CES. Centro Educativo

*Autor:* Álvarez (2013)

En esta tabla podemos observar que existen docentes que imparten su conocimientos en Instalaciones de Equipos y mecánicos con el 33.33%, Electrónica de consumo con el 19,04%, Electrónica automotriz con el 18,85% y el 2,38 mecánica de aviación

**Tabla 24 Bachillerato Técnico de comercio, Administración y Servicios**

	Frecuencia	Porcentaje
Comercialización y ventas	3	8,33%
Comercio exterior		
Contabilidad	30	83,3%
Administración de sistemas		
Restaurant y Bar		
Agencia de Viajes		
Cocina		
informática y comercialización turística		
Aplicaciones Informáticas	3	8,33%
Organización y gestión de la secretaria		
TOTAL		100,00

*Fuente:* Encuesta CES. Centro Educativo  
*Autor:* Álvarez (2013)

Con respecto al Bachillerato Técnico de comercio, Administración y Servicios dan las asignaturas de contabilidad con el 83%, en Aplicaciones Informáticas con el 8,33% y comercialización en ventas con el 8,33%.

**Tabla 25 La persona en el contexto formativo**

Número	Pregunta	1		2		3		4		5		6	
		f	%	f	%	F	%	F	%	f	%	f	%
6.1	1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0	2	4,35	7	15,2	21	45,7	12	26,1	0	0
	2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	0	0	0	10	21,7	19	41,3	16	34,8	0	0
	3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	1	2,17	6	13	17	37	12	26,1	10	21,7	0	0
	4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0	4	8,7	12	26,1	20	43,5	12	26,1	0	0
	5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	1	2,17	7	15,2	5	10,9	17	37	15	32,6	2	4,35

6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	1	2,17	7	15,2	14	30,4	17	37	7	15,2	0	0
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.	1	2,17	7	15,2	15	32,6	15	32,6	8	17,4	0	0
8. Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0	1	2,17	8	17,4	25	54,3	9	19,6	1	2,17
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0	9	19,6	15	32,6	20	43,5	9	19,6	1	2,17
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0	2	4,35	14	30,4	17	37	12	26,1	1	2,17
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	1	2,17	0	0	14	30,4	21	45,7	9	19,6	1	2,17
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	1	2,17	2	4,35	11	23,9	15	32,6	16	34,8	1	2,17
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	1	2,17	8	17,4	14	30,4	16	34,8	5	10,9	2	4,35
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	0	0	2	4,35	20	43,5	20	43,5	3	6,52	1	2,17
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	1	2,17	4	8,7	14	30,4	18	39,1	9	19,6	2	4,35
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a	1	2,17	1	2,17	13	28,3	20	43,5	10	21,7	1	2,17

	mis estudiantes												
	17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0	1	2,17	16	34,8	16	34,8	11	23,9	2	4,35
	18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	1	2,17	5	10,9	7	15,2	20	43,5	12	26,1	1	2,17
	19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	0	0	6	13	8	17,4	25	54,3	6	13	1	2,17

**Fuente:** Encuesta CES. Centro Educativo

**Autor:** Álvarez (2013)

La persona en el contexto formativo según los resultados con mayor porcentaje el docente conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI 26,1 %, conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente 34,8%, para los docentes poseen alto puntaje en el nivel 3 en los siguientes aspectos conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa 32,6%

Todos los docentes del colegio Luis Rogerio González tuvieron su etapa de formación siguiendo un proceso permanente, que acompaña todo el desarrollo de la vida profesional comenzando con su formación inicial y la formación continua ya que responden las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea enseñanza y de mediación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones política, sociocultural y pedagógica.

Las estrategias pedagógicas forman parte del trabajo que realiza el docente cotidianamente en el aula; a partir de las características del grupo y del momento, el profesor establece un primer plan de trabajo a seguir para llevar a cabo sus actividades. "En esencia, las estrategias son formas de llevar a cabo. Son conjuntos de acciones identificables, orientadas a fines más amplios y generales..." (Woods, 1985 pag.121). Por lo tanto, la identificación de las estrategias, planificar proyectos para estudiantes, significa captar la forma como se orienta el cumplimiento de ciertos

objetivos que define el docente; son una primera hipótesis de trabajo, no pueden constituirse en un marco rígido, en realidad representan un plan inicial con mucho movimiento interno, susceptible de cambio y adecuación en cualquier momento

### 3.2.2 La organización y la formación

**Tabla 26 La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años**

	Frecuencia	Porcentaje
Si	22	47,82%
No	23	50%
No contesta	1	2,17%
Total	46	100,0%

*Fuente: Encuesta CES. Centro Educativo*  
*Autor: Álvarez (2013)*

En la tabla que se termina de elaborar se puede notar que entre los docentes existe una contradicción porque para algunos si han propiciado los cursos de capacitación con el 47,82% y para otros no con el 50% sabiendo que todos laboran con el mismo horario de 7:00 am a 15:00 pm y que el rector no convoquen a todos es imposible sabiendo que él es líder y ve por el porvenir del personal docente y de los estudiantes.

**Tabla 27 Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios**

	Frecuencia	Porcentaje
Si	13	28,26%
No	31	67,39%
No contesta	2	4,34%
Total	46	100,0

*Fuente: Encuesta CES. Centro Educativo*  
*Autor: Álvarez (2013)*

Los profesores de la institución no conocen si están propiciando cursos de capacitación con un porcentaje 69,3% y otros si están al tanto que están asistiendo a cursos con el 28,26% puede ser que este grupo de personas sean parte del consejo directivo y estén haciendo proyectos, propuestas para tener curso de capacitación de acuerdo a su necesidad de los docentes.

**Tabla 28 Los cursos se realizan en función de: Áreas de conocimiento**

	Frecuencia	Porcentaje
Áreas de conocimiento	6	13%
Necesidades de actualización curricular	4	8,7%
Leyes y reglamentos	4	8,7 %
Asignaturas que usted imparte	7	15,2 %
Reforma curricular	1	2,17 %
Planificación y programación curricular	14	30,4 %
No contesta	16	34,8%
TOTAL	0	100,0%

*Fuente: Encuesta CES. Centro Educativo*  
*Autor: Álvarez (2013)*

En cuanto al Rector de la Unidad Educativa Luis Rogerio González en este lectivo que ha pasado no han ofrecido proyectos ni curso de capacitación el 67% han manifestado que no lo ha hecho porque son de mecánica y electricidad, pero hay maestros que ha expuesto que si han existido propuestas para los cursos por lo que pertenecen a la especialidad de comercio y administración que es de su especialidad y reforma curricular ya que para el lectivo había una modificación el cuanto a las planificaciones y aún más que ahora son los bachilleratos unificados.

**Tabla29 Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente**

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	19,6 %
Casi siempre	1	2,17 %
A veces	16	34,8 %
Rara vez	13	28,3 %
Nunca	4	8,7 %
No contesta	2	4,35 %
Total	46	100,0%

*Fuente:* Encuesta CES. Centro Educativo  
*Autor:* Álvarez (2013)

El directivo de la Institución si fomenta con el 19,6%, casi siempre 2,17%, a veces 34,8% la participación del profesorado en cursos que promueven para la formación permanente de los docentes debido que cada día existe nuevos retos y metas en conseguir para mejorar la educación.

**Tabla 30: La organización y la formación**

Número	Pregunta	1		2		3		4		5		No contesta	
		F	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	1. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	0	0	6	13	8	17,4	25	54,3	6	13	1	2,17
	2. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	1	2,17	0	0	4	8,7	17	37	23	50	1	2,17
	3. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución	1	2,17	0	0	4	8,7	23	50	6	13	2	4,35

4. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	1	2,17	0	0	5	10,9	20	43,5	19	41,3	1	2,17
5. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	1	2,17	0	0	4	8,7	20	43,5	20	43,5	1	2,17
6. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	1	2,17	0	0	3	6,52	15	32,6	26	56,5	1	2,17
7. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	1	2,17	1	2,17	6	13	20	43,5	17	37	1	2,17
8. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo-)	2	4,35	1	2,17	7	15,2	24	52,2	11	23,9	1	2,17
9. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	3	6,52	5	10,9	10	21,7	20	43,5	7	15,2	1	2,17
10. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	1	2,17	1	2,17	5	10,9	17	37	21	45,7	1	2,17
11. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	1	2,17	3	6,52	7	15,2	17	37	17	37	1	2,17
12. Describe las principales funciones y	1	2,17	1	2,17	4	8,7	19	41,3	19	41,3	2	4,35

tareas del profesor en el aula													
13. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de alumnos	1	2,17	1	2,17	1	2,17	16	34,8	25	54,3	2	4,35	
14. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	1	2,17	0	0	6	13	22	47,8	15	32,6	1	2,17	
15. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	1	2,17	1	2,17	4	8,7	18	39,1	21	45,7	1	2,17	
16. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	1	2,17	7	15,2	9	19,6	15	32,6	10	21,7	4	8,7	
17. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	1	2,17	9	19,6	8	17,4	19	41,3	8	17,4	1	2,17	

**Fuente:** Encuesta CES. Centro Educativo  
**Autor:** Álvarez (2013)

De acuerdo al análisis realizado de la tabla en el nivel cinco la expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida que da un resultado del 50% en el nivel cuatro, mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes 43,5%, considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje 37%, describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula 41,3%,

En la organización del Colegio Luis Rogerio González siempre debe existir una persona que lidere para que la institución marche correctamente, por ende la función de director es ser un buen líder ejerciendo una influencia mayor en el proceso pedagógico profesional, promoviendo el proceso continuo de mejoramiento de la calidad de la educación en el establecimiento, manteniendo activas las relaciones con las autoridades educativas, patrocinadores o auspiciadores de la institución y con la comunidad local, para el continuo progreso académico de la institución y el mejoramiento de la vida comunitaria tanto de los profesores como de los estudiantes.

La capacidad del docente para conducir sesiones diversas y orientar la construcción de conceptos nuevos y la asociación de otros previamente conocidos o leídos en los

materiales para ese efecto disponen, requiere la formulación de cuestionamientos relevantes.

Para modelar una actitud distinta frente al conocimiento y para desarrollar métodos nuevos de apropiación y procesamiento de información, se recurre a muy variadas formas. Dos de las que adquieren mayor presencia en el aula modular son la reunión en plenaria y la discusión en equipos. En esas sesiones se analiza y reconstruye la información con la intención de desentrañar significados y buscar nuevas vertientes de análisis; se trata de plantear dudas y de encontrar relación con situaciones concretas para articular los procesos de conocimiento.

### 3.2.3 La tarea educativa

**Tabla 30 Las materias que imparte tiene relación con su formación**

	Frecuencia	Porcentaje
Si	44	95,65
No	1	2,17%
No contesta	1	2,17%
Total	46	100,0%

*Fuente:* Encuesta CES. Centro Educativo  
*Autor:* Álvarez (2013)

Es muy satisfactorio que el 95,65% de los docentes imparten las materias de acuerdo a su formación ya que un buen docente debe conocer, comprender y tener dominio de su área.

**Tabla 31 Años de bachillerato en los que imparte asignaturas**

	Frecuencia	Porcentaje
Primero, Segundo y Tercer año	6	
Primero y Segundo	2	4,34%
Segundo y Tercero	4	8,69%
Primero	18	39,13%
Segundo	9	19,56%
Tercero	7	15,21%
Total	46	100,0

*Fuente:* Encuesta CES. Centro Educativo  
*Autor:* Álvarez (2013)

Existen docentes que imparten las asignaturas en primero, segundo y tercero de bachillerato con un porcentaje del 13,04%; segundos y terceros el 4,34%, segundo y tercero con el 39,13% y por individual primero el 39,13%, segundo 19,56% y tercero 15,21% desempeñando bien sus funciones como docentes en dicha institución.

**Tabla 32 Tarea educativa**

Número	Pregunta	1		2		3		4		5		No contesta	
		F	%	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%
	1. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	1	2,17	5	10,9	9	19,6	21	45,7	7	15,2	3	6,52
	2. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio	2	4,35	2	4,35	10	21,7	21	45,7	10	21,7	1	2,17
	3. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación asignatura y de profesor)	1	2,17	1	2,17	11	23,9	22	47,8	10	21,7	1	2,17
	4. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	1	2,17	1	2,17	7	15,2	23	50	13	28,3	1	2,17
	5. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	1	2,17	0	0	12	26,1	24	52,2	8	17,4	1	2,17
	6. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	1	2,17	1	2,17	6	13	24	52,2	13	28,3	1	2,17
	7. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	1	2,17	0	0	10	21,7	24	52,2	13	28,3	1	2,17
	8. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	1	2,17	4	8,7	7	15,2	22	47,8	11	23,9	1	2,17
	9. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	1	2,17	3	6,52	7	15,2	19	41,3	15	32,6	1	2,17

*Fuente:* Encuesta CES. Centro Educativo

*Autor:* Álvarez (2013)

Dentro de la tarea educativa del cuadro se deduce que en el nivel cuatro diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente 47,8%, valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura 52,2%, utiliza recursos del

medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje 52,2%, diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes 47,8%.

La responsabilidad de los docentes del Colegio Luis Rogerio González es grande pues cada vez logra la atención constante de los estudiantes gracias al desarrollo de estrategias de trabajo, especialmente pedagógicas, un proceso de aprendizaje que rompe con estilos y modelos preexistentes en la noción académica de los estudiantes. Algunos de los modos de proceder son elocuentes. Se consigue que los estudiantes actúen con formas distintas para producir aprendizajes. Y si bien estas formas de proceder pueden ser compartidas con otros sistemas de enseñanza- aprendizaje, su aportación radica en que se convierten en instrumentos y herramientas que se utilizan a lo largo de toda la formación profesional y personal

Las metas de los docentes es diseñar planes de mejora de propia práctica docente, diseñar técnicas y didácticas, diseñar instrumentos para autoevaluación de la práctica docente, utilizar recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje, diseñar estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes, consiste en “aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a ser, aprender a convivir.

### 3.3 Los cursos de formación

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

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5	19	41,30%
De 6 a 10	4	8,69%
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	24	52,17
Total	46	100,0

*Fuente:* Encuesta CES. Centro Educativo  
*Autor:* Alvarez (2013)

Se puede decir que un 52,17% de docentes no han asistido a ningún curso en los dos últimos años y un 41,30% si han asistido por lo que resulta poco interés en seguir algún curso, ya que el gobierno en estos últimos años han dado la facilidad para seguir

algunos cursos de acuerdo a las nuevas reformas curriculares que se encuentran en vigencia de acuerdo al bachillerato técnico en lo que corresponde a las especialidades que se tiene el colegio, en lo que refiere en pedagogía, delitos sexuales en niñas, niños y adolescentes.

**Tabla 34 Totalización en horas**

	Frecuencia	Porcentaje
0-25 horas	23	50%
26-50 horas	0	0%
51-75 horas	0	0%
76- 100 horas	0	0%
Más de 76 horas	0	0%
No contesta	23	50%
Total	46	100,0

**Fuente:** Encuesta CES. Centro Educativo  
**Autor:** Álvarez (2013)

Con respecto a esta pregunta es muy lamentable observar que los docentes que han asistido a los cursos de capacitación ha sido de pocas horas pero hace unos años atrás esto estamos hablando con un porcentaje de un 50% y tiene relación con la tabla anterior porque ahí están confirmando que no han asistido a ningún curso de capacitación por eso el otro 50% no responden ante esta pregunta.

**Tabla35 Hace que tiempo lo realizó**

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5 meses	9	19,56%
De 6 a 10 meses	3	6,52%
De 11 a 15 meses	6	13,04%
De 16 a 20 meses	2	4,34%
De 21 a 24 meses	0	0%
Más de 25 meses	3	6,52
No contesta	23	50%
Total		100,0

**Fuente:** Encuesta CES. Centro Educativo  
**Autor:** Álvarez (2013)

Los profesores de bachillerato el 19,56% ha asistido a los cursos hace 5 meses con el 6,52%, otros hace diez meses con el 13,04% tomando en cuenta el 50% no contestan ante esta pregunta esto me permite visualizar que en realidad tienen su necesidad de formación en la docencia.

**Tabla 36 A este curso lo hizo con el auspicio de**

	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	19	41,30%
De la institución donde labora	0	0%
Beca	0	0%
Por cuenta propia	0	0%
Otro auspicio	4	8,69%
No contesta	23	50%
Total		100,0

**Fuente:** Encuesta CES. Centro Educativo

**Autor:** Álvarez (2013)

Los docentes que ha seguido los cursos de capacitación lo han hecho por medio del gobierno con un porcentaje del 41,30%, otros han hecho por cuenta propia ya que han visto de suma importancia los temas para su formación profesional.

La formación continua de los docentes de esta institución requiere tomar en cuenta los procesos de comunicación, difundir las ofertas formativas, así como contar con una adecuada iniciación o inducción, mediante los cuales los docentes construyen el repertorio de competencias y habilidades requeridas para desenvolverse de manera adecuada en este ambiente de aprendizaje. Es necesario además, promover procesos de comunicación e interacción que permitan crear un clima de confianza para que a través de un enfoque constructivista se dé el aprendizaje en colectivo, el énfasis está en el participante, en su condición de docente, pero también en la reciprocidad, la posibilidad de intercambiar experiencias

El docente como impulsor del proceso educativo y acompañante en la construcción del conocimiento de sus alumnos, requiere garantizarse una formación que le permita cumplir esta función de manera coherente y con efectividad, donde cambie acciones conducentes al fortalecimiento de sus competencias generales y específicas en concordancia con su área de trabajo e investigación.

### **3.4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **3.5 Conclusiones**

- ❖ Las necesidades de formación son carencias en el desarrollo de destrezas que tienen los profesionales en determinadas áreas del conocimiento.
- ❖ Los docentes del Colegio Luis Rogerio González en bachillerato técnico en cierta parte su titulación tiene relación con el ámbito educativo (licenciados) de la misma manera existen docentes con titulación ajena a al ámbito educativo (Ingeniero, contador, abogado), y otro porcentaje posee el nivel técnico o tecnológico superior y un menor porcentaje de bachilleres.
- ❖ Exponen en este estudio su interés de capacitarse de forma presencial asistiendo los fines de semana, y a distancia debido a la falta de tiempo.
- ❖ Debido a la formación profesional y continua en relación con la docencia tienen la necesidad de capacitarse en Pedagogía ya que no manejan de forma adecuada las diferentes técnicas, metodologías e instrumentos para el debido proceso de la enseñanza – aprendizaje.
- ❖ Las asignaturas a su cargo están de acuerdo a su titulación; pero debido a la falta de conocimientos pedagógicos limita a la adecuada utilización de los procesos de cada método y estrategia de la enseñanza – aprendizaje.

#### **3.6 Recomendaciones**

- El vicerrector cumple un rol central en la parte académica de la institución, lo cual lo compromete a promover cursos de capacitación para el desarrollo de destrezas en las determinadas áreas.
- Se recomienda al personal docente conocer las nuevas ofertas de la UTPL para la obtención de títulos de tercer y cuarto nivel ya que brinda la comodidad de recibir conocimientos innovadores relacionados a la educación contando con un cuerpo docente calificado.
- Se solicita a las autoridades del centro educativo canalizar el calendario de la capacitación docente a fin de cumplir el compromiso de asistir.
- Mantener comunicación interinstitucional (dirección de educación) para las respectivas habilitaciones hacia las inscripciones de los diferentes cursos en oferta que ofrece si profe
- Cada área de la institución deberá asumir el compromiso de investigar, conocer e innovar las estrategias, métodos para la enseñanza del día a día de los educandos

### 3.7 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- H ERVÁS G ÓMEZ , C. & M ARTÍN N OGALLES , J. (1997). Evaluación de necesidades formativas, actitudes y creencias del profesorado de educación secundaria. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 1(0). [Disponible en <http://www.uva.es/aufop/publica/actas/viii/edsecund.htm>].
- Facta, S., (2002). Guía para la evaluación de las Necesidades Formativas Programas de actividades de Formación Continua. Madrid
- Tejada F., J. (2003a). El formador de formadores: Perfil profesional y propuesta para su formación. III Jornadas de Formación y Orientación Profesional: de la escuela al trabajo. Sevilla
- Tejada F., J. (2001). El perfil profesional del pedagogo en la formación: una mirada desde las salidas profesionales. En: Vicente, P. y Molina, E. (Coords.). Salidas profesionales de los estudiantes de Pedagogía. Granada: Grupo Editorial Universitario.
- Perrenoud, P. (2001). La formación de los docentes en el Siglo XXI. En Revista de Tecnología Educativa. Santiago, Chile. XIV, No. 3, 503-523. Traducción hecha por María Eugenia Nordenfleycht.
- Palacios C., P. (2010, abril). Una necesidad: La formación continua del profesorado universitario. [Discusión en línea]. Disponible en la Web de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; en: <http://www.usat.edu.pe/usat/blog/articulos/una-necesidad-la-formacion-continua-del-profesorado-universitario/> Consultado 2010, mayo 31.
- Navío G., A. (2001). Análisis y evaluación de necesidades formativas. Departamento de Pedagogía Aplicada. Universidad Autónoma de Barcelona. Grupo CIFO. Material Policopiado.
- Marcelo G., C. (1994). Formación del profesorado para el cambio educativo. Barcelona: PPU.
- Imbernón, F. (2007). La formación y el desarrollo profesional del profesorado: Hacia una nueva cultura profesional. 7ma. Edición. Barcelona: Graó. [Documento en línea]. Disponible en:
- <http://books.google.co.ve/books?hl=es&lr=&id=oFBJP5FnXU0C&oi=fnd&pg=PT7&dq=competencias+y+desarrollo+profesional&ots=m2fx8UkTtA&sig=nmuA8M8k-CPqVKfB-TA095CLNf4#v=onepage&q=competencias%20y%20> [Consulta: 2010, marzo 16]

- Font, A. e Imbernon, F. (2002). Análisis de necesidades de formación. Analizar y detectar necesidades para una coherente planificación. En Pineda, P. Gestión de la formación de las organizaciones. Barcelona: Ariel.
- De Miguel D., M. (1989). El desarrollo profesional docente y las resistencias a la innovación educativa. Servicio de Publicaciones Universidad de Oviedo: España.
- [www.educacion.gov.ec](http://www.educacion.gov.ec): Políticas de Educación
- [bibliotecaescolarpr.blogspot.com/.../estudio-de-necesidades-profesionales.html](http://bibliotecaescolarpr.blogspot.com/.../estudio-de-necesidades-profesionales.html)
- VELAZQUEZ, M. y LOSCERTALES, F. (1987): «Escuela de Padres» Ediciones Alfar, Sevilla. ANEXOS. 1. Modelo de análisis interdisciplinar Eisner, Elliot W. Published: Buenos Aires:
- Luz Alvarez, autora de la guía didáctica de la materia Toma de Decisiones de la maestría en curso, en la pág. 29
- Jaramillo, F, (2012). Proyecto de investigación I. Loja – Ecuador, Editorial. EdiLoja
- Jaramillo, F, (2012). Proyecto de investigación I I. Loja – Ecuador, Editorial. EdiLoja
- Suplemento LOEI No. 754(26 de julio de 2012). Reglamento General a la Ley Orgánica del Educación Intercultural. Quito (En línea), disponible en: [http://www.cacel.com.ec/web/imagenes/pdfs/Reglamentos\\_LOEI.pdf](http://www.cacel.com.ec/web/imagenes/pdfs/Reglamentos_LOEI.pdf)
- Antúñez, S., (2000). La acción directiva en las instituciones escolares. Análisis y propuestas, Barcelona: ICE- Horsori, colección Cuadernos de Educación 2000.
- Loudes, M- Ernesto. A., (2009) Métodos y Técnicas de Investigación – 4a ed.— México: Trillas
- Portilla,A.,(2002). La formación docente del profesorado universitario: Perfil y líneas de formación. Universidad Autónoma de Barcelona
- Registro Oficial N° 417.(31 de marzo de 2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito. (En línea) Disponible en <http://www.educación.gob.ec/legislación-educativa/loei.html>
- Sanches, J.A. (2001). Necesidades de formación psicopedagógica para la docencia Universitaria (tesis doctoral). Recuperado de <http://eprintsunc.ec/tesis/edu/ucm-pdf.ISBN:84669235-4>
- Marco,F., (2004). Creatividad y educación, primera edición, México
- José, M (2000)., El directivo del siglo XXI segunda edición, Barcelona 2001

## **CAPÍTULO 4 CURSO DE CAPACITACIÓN**

#### **4.1 CURSO DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN DOCENTE**

#### **4.2 Tema del Curso**

**CURSO DE FORMACIÓN DE PEDAGOGIA Y DIDACTICA A LOS DOCENTES DE BACHILLERATO DE LA UNIDAD EDUCATIVA LUIS ROGERIO GONZALEZ DE LA PROVINCIA DEL CAÑAR CANTON AZOGUES PARROQUIA AZOGUES.**

#### **4.3 Modalidad de estudio**

El curso que se desarrollara será presencial con el horario de 14H00 a 18h00 pm con una duración de 60 horas, 4 horas cada encuentro de tres semanas dirigida para los docentes de bachillerato que se dictara en la misma institución.

#### **4.4 Objetivos.**

##### **Objetivo General**

Capacitar a los docentes de la Unidad Educativa Luis Rogerio González en Pedagogía mediante la ejecución de talleres, el análisis de los diferentes conocimientos pedagógicos y la aplicación de estrategias y métodos para mejorar el desempeño profesional de los educandos lo que mejorará la calidad educativa en el proceso de enseñanza aprendizaje.

##### **Objetivos Específicos**

- Conocer los lineamientos generales de pedagogía actual de acuerdo a los estudios de los estándares en esta rama del conocimiento.
- Analizar la gestión pedagógica de un docente de calidad
- Reflexionar las formas de pensar sobre el aprendizaje y sobre su disciplina, como las prácticas pedagógicas que utilizan en su labor docente.
- Evaluar su propio aprendizaje y el aprendizaje de otros, a medida que avanzan en el proceso.
- Identificar el manejo de diferentes estrategias para el desarrollo del pensamiento crítico de sus estudiantes, posibles de aplicar transversalmente el currículo de las diversas asignaturas.
- Reconocer los pasos de los métodos para la elaboración del Plan anual y bloque curricular de acuerdo al as destrezas con criterio de desempeño.
- Elaboración del plan anual y bloque curricular para el desempeño docente.

## 4.5 DIRIGIDO A

### **Nivel Formativo de los Destinatarios**

Este curso será dirigido a todos los docentes que inician su carrera profesional en el área de electricidad, mecánica y administración, en el que se enfocara en el desarrollo de habilidades y conocimientos básicos que les permitirán a los docentes desenvolverse en el aula.

- Gestión Pedagógica
- Estándares del desempeño profesional docente
- Planeación pedagógica
- Planificar en educación
- Modelo académico tradicional
- Modelo conductista
- Modelos constructivista
- Planificación educativa: planificación de aula
- Propósitos de la institución
- Adaptación curricular
- Desempeño autentico profesional
- Estrategias de criterio de desempeño
- Métodos de enseñanza – aprendizaje
- Plan anual
- Bloques curriculares.

#### 4.6 Descripción del Currículo Vitae del Tutor que dictara el curso

## Hoja de Vida

(12/09/2013)

**ALVAREZ MATUTE AIDA ECILDA**



**Lugar y fecha de Nacimiento:** Azogues, 17 de Enero de 1986

**Nacionalidad:** Ecuatoriana

**Estado Civil:** Soltera

**CI:** 0302084793

**Dirección:** Julio Tobías Torres (Zhizhiquín la cárcel).

**Teléfonos:** 2244 - 437/ 0987365874

**E-mail:** [churitoss@hotmail.com](mailto:churitoss@hotmail.com)

Formación académica

**PRIMARIA:** Escuela “Naciones Unidas”

**SECUNDARIA:** “Luis Cordero”

**TITULO:** Bachiller en Físico Matemático.

**SUPERIOR:** Instituto Superior “Luis Cordero”

**TITULO:** Profesor en Educación Primaria Nivel Tecnológico en Docencia en Educación Primaria

**SUPERIOR:** Universidad Técnica Particular de Loja

**TITULO:** Licenciado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica

**CUARTO NIVEL:** en proceso

**TITULO:** Mgs. Gerencia y Liderazgo Educativo

### Formación COMPLEMENTARIA

**CERTIFICADO** SEMINARIO TALLER “CAMINO A LA EVALUACIÓN DOCENTE”.

**CERTIFICADO** SEMINARIO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN “NTCS”

**CERTIFICADO** II SEMINARIO DE FIN DE CARRERA DE LAS ESCUELAS DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA.

**CERTIFICADO** RELACIONES HUMANAS.

**CERTIFICADO** ACTUALIZACIÓN CURRICULAR DE CIENCIAS NATURALES.

**CERTIFICADO**

ACTUALIZACIÓN CURRICULAR DE  
ESTUDIOS SOCIALES

**CERTIFICADO**

DIDÁCTICA DEL PENSAMIENTO  
CRÍTICO

**CONOCIMIENTOS COMPLEMENTARIOS**

1. Microsoft Exel 2003 - 2010
2. Microsoft Office 2003 - 2010

**EXPERIENCIA PROFESIONAL**

1. Año de servicio Rural "Escuela Ibelia Serrano Muñoz"
2. Unidad Educativa Franciscana San diego de Alcalá (3 años de servicio)
3. Unidad Educativa La Providencia (3 años)

#### **4.7 Metodología**

El curso de capacitación consistirá en aplicar 15 encuentros con la participación activa de los docentes del nivel inicial mediante el uso de conferencias, trabajos individuales y grupales, videos, dramatizaciones, así como el intercambio de experiencias, con temáticas específicas de pedagogía.

El curso será dado de lunes a viernes establecidas por tres semanas con el horario de 14:00 – 18:00. Cada encuentro tendrá una duración de cuatro horas, cuyo horario, manejando 15 minutos de receso.

#### **4.8 Evaluación del Curso de Formación**

Aplicando estas alternativa de solución se podrá de manera gradual ir perfeccionando la técnica pedagógica, el robustecer los aspectos del currículo; los estándares del docente, hará que los conocimientos adquiridos durante el desarrollo del mismo sean aplicados de forma productiva en la práctica diaria de la enseñanza aprendizaje

#### **4.9 Duración del curso**

El curso está dividido en 20 encuentros con una duración de 60 horas y cada uno de ellos aborda conceptos básicos, que son explicados a través de ejercicios prácticos, para profundizar en la comprensión y logro de los objetivos planteados.

#### 4.10 Cronograma de Actividades a Desarrollarse

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	CRONOGRAMA	RECURSOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
<p>Analizar la gestión pedagógica de un docente de calidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar una lectura sobre la gestión pedagógica</li> <li>▪ Reflexionar sobre lo leído</li> <li>▪ Formar grupos de trabajo y realizar organizadores gráficos sobre el tema tratado</li> <li>▪ Autoevaluación de trabajo en grupo y personal.</li> <li>▪ Síntesis sobre la gestión pedagógica.</li> <li>▪ Identificación de la gestión pedagógica</li> </ul>	<p>Primera semana</p>	<p>Proyector                      Computadora                      Flash – memoria                      Papelegrafo                      Marcadores                      Copias Xerox.                      Documentos:                      Gestión Pedagógica</p>	<p>Ejercicios de reflexión</p>
<p>Analizar los estándares de</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Narrar brevemente</li> </ul>	<p>Segunda Semana</p>	<p>Proyector</p>	<p>a) ¿Cómo in"uyen estos</p>

<p>calidad del desempeño directivo para autoevaluar su propia gestión y establecer objetivos de mejora continua en su función de gestión pedagógica.</p> <p>.</p>	<p>un evento en el que la calidad educativa del centro en el que usted trabaja fuera cuestionada por miembros de la comunidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar una institución educativa que tenga prestigio por la calidad del servicio que ofrece a los estudiantes y enliste diez atributos que la caracterizan.</li> <li>• Lectura y análisis de los estándares.</li> <li>• En el grupo de función, comparta los estándares formulados.</li> </ul> <p>Responda, en su carpeta, las preguntas que</p>		<p>Computadora Flash – memoria Papelografo Marcadores Copias Xerox. Carpetas Estándares de calidad. Desempeño del directivo</p>	<p>estándares en la gestión de los directivos?</p> <p>b) ¿Se deben utilizar los estándares en la gestión educativa? ¿Por qué?</p> <p>c) ¿Para qué sirven los estándares de desempeño profesional en educación?</p> <p>d) ¿Qué aspectos concretos hay que considerar para diseñar estándares?</p> <p>e) ¿Qué estándares internos podríamos crear para dar seguimiento e impulsar la mejora de la gestión escolar en nuestra institución?</p> <p>E)</p>
---	---	--	---	---

	aparecen a continuación			
Reflexionar las formas de pensar sobre el aprendizaje y sobre su disciplina, como las prácticas pedagógicas que utilizan en su labor docente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contestar las siguientes preguntas: ¿Qué deben aprender los estudiantes? ¿Cómo deben aprender? ¿Cómo evaluar esos aprendizajes?</li> <li>Leer y analizar sobre la planeación pedagógica.</li> <li>Reflexionar y comparar en grupo con la planeación pedagógica que están utilizando.</li> </ul>	Tercera semana	Proyector Computadora Flash – memoria Papelografo Marcadores Copias Xerox. Carpetas Hoja de lectura.	Exponer los trabajos elaborados en grupos.
Evaluar su propio aprendizaje y el aprendizaje de otros, a medida que avanzan en el proceso	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajar individualmente reflexionando sobre el aprendizaje y las formas de evaluar.</li> <li>Analizar las</li> </ul>	Cuarta semana	Proyector Computadora Flash – memoria Papelografo Marcadores Copias Xerox.	Exponer los trabajos elaborados en grupos.

	<p>diapositivas presentadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajar en grupo.</li> </ul>		<p>Carpetas Hoja de lectura.</p>	
<p>Contrastar formas tradicionales de orientar el aprendizaje de los estudiantes con formas más actuales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observar video de los modelos tradicionales y conductistas.</li> <li>• Reflexionar sobre lo observado.</li> <li>• Exponer criterios personales acerca del mismo.</li> </ul>	<p>Quinta semana</p>	<p>Proyector Computadora Flash – memoria Papelografo Marcadores Copias Xerox. Carpetas Video de los modelos</p>	<p>Debatir entre los grupos las conclusiones adquiridas.</p>
<p>Reconocer que las ideas actuales sobre ambientes de aprendizaje efectivos no son nuevas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leer en forma individual sobre los ambientes del aprendizaje.</li> <li>• Analizar y realizar notas de la lectura presentada.</li> <li>• Compartir sus notas.</li> </ul>	<p>Sexta semana</p>	<p>Proyector Computadora Flash – memoria Papelografo Marcadores Copias Xerox. Carpetas textos</p>	<p>Discutan los aportes que pueden hacer estos pensadores a su labor docente</p>
<p>Identificar algunos principios constructivistas y reconocer cómo ellos pueden</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leer el siguiente fragmento del texto de los principios</li> </ul>	<p>Séptima semana</p>	<p>Proyector Computadora Flash – memoria</p>	<p>Realizar una plenaria.</p>

<p>tomar decisiones pedagógicas y fundamentar el diseño de ambientes efectivos de aprendizaje.</p>	<p>constructivistas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comparar los principios comparados.</li> <li>• Discutir y proponer cada uno de los principios.</li> </ul>		<p>Papelografo  Marcadores  Copias Xerox.  Carpetas  textos</p>	
<p>Analizar currículos nacionales a la luz del trabajo realizado en desempeños auténticos mundiales y locales, generales y específicos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En grupos disciplinares, estudien y discutan sobre las adaptaciones curriculares de las diferentes disciplinas.</li> <li>• Leer sobre el perfil de salida de bachillerato.</li> <li>• Formar grupos de trabajo.</li> </ul>	<p>Octava semana</p>	<p>Proyector  Computadora  Flash – memoria  Papelografo  Marcadores  Copias Xerox.  Carpetas  textos</p>	<p>Exposición de los trabajos en grupos.</p>
<p>Reflexionar acerca de la experiencia de impartir y participar en las clases de “El lugar en que vivo”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En grupos disciplinarios, recojan y compartan las reflexiones de</li> </ul>	<p>Novena semana</p>	<p>Proyector  Computadora  Flash – memoria  Papelografo</p>	<p>Compartir las experiencias vividas.</p>

	<p>sus “estudiantes”.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Discutan las dificultades que tuvieron en el proceso de planeación y puesta en práctica de “el lugar donde vivo” y formas de mejorar la puesta en práctica según los comentarios recibidos.</li> </ul>		<p>Marcadores Copias Xerox. Carpetas</p>	
Identificar el manejo de diferentes estrategias para el desarrollo del pensamiento crítico de sus estudiantes, posibles de aplicar transversalmente el currículo de las diversas asignaturas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leer y analizar las estrategias con sus respectivos pasos.</li> <li>• Formar grupos de trabajo.</li> <li>• Intercambiar ideas</li> </ul>	Decima semana	<p>Proyector Computadora Flash – memoria Papelografo Marcadores Copias Xerox. Carpetas</p>	Exponer y aplicar la estrategia respectiva de cada grupo.
Reconocer los pasos de los métodos para la elaboración	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leer y analizar las estrategias con sus</li> </ul>	Onceava semana	<p>Proyector Computadora</p>	Aplicar un método adaptando a un tema de cada área.

del Plan anual y bloque curricular de acuerdo al as destrezas con criterio de desempeño.	<p>respectivos pasos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formar grupos de trabajo de acuerdo a su área.</li> <li>• Intercambiar ideas</li> </ul>		<p>Flash – memoria</p> <p>Papelografo</p> <p>Marcadores</p> <p>Copias Xerox.</p> <p>Carpetas</p>	
Incluir en el diseño de ambientes de aprendizaje para “El lugar en que vivo” los grandes desempeños auténticos identificados anteriormente para las diferentes disciplinas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leer el texto</li> <li>• Formar grupos de acuerdo a su área.</li> <li>• Diseñar un plan de aula.</li> </ul>	Duodécima semana	<p>Proyector</p> <p>Computadora</p> <p>Flash – memoria</p> <p>Papelografo</p> <p>Marcadores</p> <p>Copias Xerox.</p> <p>Carpetas</p>	Exponer el plan de clase en el Papelografo.
Elaborar el bloque curricular de acuerdo a los lineamientos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leer el texto</li> <li>• Formar grupos de acuerdo a su área.</li> <li>• Diseñar un plan curricular.</li> </ul>	Décima tercera semana	<p>Proyector</p> <p>Computadora</p> <p>Flash – memoria</p> <p>Papelografo</p> <p>Marcadores</p> <p>Copias Xerox.</p> <p>Carpetas</p>	Exponer el plan de clase en el Papelografo.
Elaborar el plan anual de acuerdo a los lineamientos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leer el texto</li> <li>• Formar grupos de acuerdo a su área.</li> <li>• Diseñar un plan anual.</li> </ul>	Décima cuarta semana	<p>Proyector</p> <p>Computadora</p> <p>Flash – memoria</p> <p>Papelografo</p> <p>Marcadores</p>	Exponer el plan de clase en el Papelografo.

			Copias Xerox. Carpetas	
--	--	--	---------------------------	--

#### 4.11 Costos de Curso

Nº	UNID	COSTO UNIDAD	COSTO TOTAL
1	Útiles de escritorio	300,0	300,00
2	Copias(folletos)	3,50	52,50
3	Certificados	1,50	22,50
4	Refrigerios	2,00	450
		SUB TOTAL	<b>825</b>
6	Imprevistos	307	150
		<b>TOTAL</b>	<b>975</b>

## 4.12 Certificación

UNIVERSIDAD TECNICA PARTIVULARDE LOJA



Expide el presente

# CERTIFICADO

A: \_\_\_\_\_

Por haber **APROBADO**

El Curso de Capacitación de: PEDAGOGIA

Realizado el: 04/11/13 hasta 2411/13 con la duración de 60 horas

Andrade Lucy. Mgs

Alvarez Aida .Lcda.

#### 4.13 Referencias bibliográficas del curso de capacitación

Ausubel, D.P. (1968). *Educational Psychology: A Cognitive View*. New York: Holt, Rinehart, and Winston.

Brill, J. M. (2001). Situated cognition. En M. Orey (Ed.). *Emerging perspectives on learning, teaching, and technology*. Disponible en <http://www.coe.uga.edu/epltt/situatedcognition.htm>

Dewey, J. (1945). *Experiencia y educación*. (Lorenzo Luzuriaga, trad.). Buenos Aires: Editorial Losada S.A.

Diaz Barriga, F. (2003). Cognición situada y estrategias para el aprendizaje significativo. [Versión Electrónica] *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 5 (2). En <http://redie.ens.uabc.mx/vol5no2/contenido-arceo.html>

Gardner, H. (2004). *La educación de la mente y el conocimiento de las disciplinas*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica, S.A.

Laurillard, D. (1993). La enseñanza como mediación del aprendizaje. Recuperado el 3 de mayo de 2007, de [www.fceia.unr.edu.ar/.../biblioteca\\_digital/articulos\\_pdf\\_biblioteca\\_digital/bd\\_Doc\\_T-03.pdf](http://www.fceia.unr.edu.ar/.../biblioteca_digital/articulos_pdf_biblioteca_digital/bd_Doc_T-03.pdf)

Rojas, Y.M. (2009). *Comprensión de las características de una distribución de datos en un ambiente de aprendizaje consistente con principios constructivistas*. Tesis no publicada. Maestría en Educación. Bogotá: Universidad de los Andes.

Savery, J. & Duffy, T. (1996). Aprendizaje basado en problemas: Un modelo instruccional y su marco constructivista. En B. Wilson (ed.), *Constructivist learning environments: Case studies in instructional design*, (135-147). Englewood Cliffs, New Jersey: Educational technology publications, Inc.

Vygotsky, L. (1979) *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. Barcelona: Crítica.

Ander-Egg, E. (1996) *La Planificación Educativa*. Editorial Magisterio del Río de la Plata, Argentina. ISBN 950-550-110-2

Martín Bris, M. (2007) *Planificación Educativa*. Apuntes Curso de Doctorado,

# ANEXOS



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

Indique en su respuesta:

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 docente, el cuestionario es anónimo por lo que su aporte es especialmente valioso para garantizar la fiabilidad de los datos recolectados. El día de contestación al siguiente cuestionario se le remunerará de dos meses.

Conteste las preguntas, marcando en un círculo el numeral ubicado en cada fila a la derecha según corresponda.

Fiscal	1	Intermedias	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	Intermedias	2	Municipal	3	Particular	4		
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:									
Bachillerato en ciencias				5	Bachillerato técnico			6	
1.4.1. Si es bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional al grado:									
<b>Bachillerato Técnico Agropecuario</b>									
a. Producción agropecuaria		7	b. Transformación y elaboración lácteos		8	c. Transformación y elaboración cárnicos		9	
n. Otra, especifique cuál:								5	
<b>Bachillerato Técnico Industrial</b>									
f. Aplicación de proyectos de construcción		6	g. Instalación, equipos y máquinas eléctricas		7	h. Electricidad de consumo		8	
i. Mantenimiento (instalación, reparación)		10	l. Operación (Baterías y pilas, etc)		11	k. Mecánica automotriz		12	
m. Instalación y montaje de muebles de madera		14	n. Mecatrónica		15	p. Dentista		16	
r. Otros y mantenimiento		18	q. Otra, especifique cuál:					20	
<b>Bachillerato Técnico de Comercio, Administración y Servicios</b>									
t. Comercialización y ventas		19	u. Alojamiento		21	v. Comercio exterior		22	
x. Adminis. de sistemas		24	y. Atención al cliente		25	z. Agencia de viajes		26	
bb. Información y comunicación turística		28	cc. Aplicaciones informáticas		29	dd. Organización y gestión de la secretaría		30	
re. Otra, especifique cuál:								31	
<b>Bachillerato Técnico Politécnico</b>									
ff. Contabilidad y administración			31	gg. Industrial		32	hh. Informática		33
ii. Otra, especifique cuál:									
<b>Bachillerato Artístico</b>									
jj. Escultura y arte gráfico		34	kk. Peluquería y cosmética		35	ll. Música		36	
mm. Otra, especifique cuál:								38	
1.4.2. Conoce usted si por parte de las directivas institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:									
Si		1	Escriba el/los nombre/s (ingredos anteriormente):				No		2

### 2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

2.1. Género:		Masculino		3	Femenino			2				
2.1. Estado civil:		Soltero		2	Casado		3	Viudo	4	Divorciado	5	
2.2. Edad (en años cumplidos):												
2.2. Cargo que desempeña:		Docente		6	Técnico docente		7	Docente con funciones administrativas			8	
2.3. Tipo de relación laboral:												
Contratación indefinida		9	Mandato/interino		10	Contratación ocasional		11	Recopilada		12	
2.4. Tiempo de dedicación:												
Tiempo completo		13			Medio tiempo			14		Paralelo		15

2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:	SI	15	NO	16
2.7. Alguna de las materias en las que imparte asignaturas:	1°	17	2°	18
2.7. Algunas otras de ser de la siguiente forma en el:			3°	19

## 3. FORMACIÓN DOCENTE

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

Indique una sola alternativa

Bachillerato	1	Especialista (1° nivel)	4
Nivel de licenciatura o equivalente superior	2	Maestría (1° nivel)	5
Lic., Ing., Bus., Art., etc. (ter. nivel)	3	PhD (1° nivel)	6
Otros, especifique:			7

3.2. La titulación es pedagógica, tiene relación con:

3.2.1. Ámbito educativo:	3.2.2. Otras profesiones:	
Docencia en aula o sala (diferentes funciones, especialidades)	Ingeniero	10
Docente en educación	Abogado	11
Psicología educativa	Contador	12
Psicopedagogía	Algebra	
Otros, especifique:	Otros, especifique:	13

3.3. Si posee titulación de postgrado (1° nivel), esta tiene relación con:

Indique una o dos postgrados

En 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 formar:

Indique el tipo de formación de mayor interés

a. Maestría	1	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. Números de cursos a los que ha asistido en los diez últimos años:							
4.1.2. Totalización en horas (aproximadas):							
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 propósito de:							
El gobierno	1	De la institución donde labora (cd)	2	En su	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 le impartió:

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

Indique las alternativas que más le interesen

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

4.4.1. Si prefera 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 seminarios le gustaría capacitarse

Indique además más de una alternativa

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

4.5.3. Considere usted, que le falta algún tipo de capacitación. En qué temas, especifique:

✓ \_\_\_\_\_  
 ✓ \_\_\_\_\_

4.6. Cite los tres motivos que se presenten para que usted no se capacite (coteje de 1 a 3 alternativas)

Falta de tiempo	1	Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora	4
Alta carga de los cursos o capacitaciones	2	Falta de interés de los docentes con su profesión	5
Falta de información	3	Falta de su interés la capacitación profesional	6
Cite, especifique cuáles:			7

4.7. Cite los tres motivos más con los que usted no se capacite (coteje de 3 alternativas de su preferencia)

Aparición de nuevas tecnologías	1	Necesidad de capacitación continua y permanente	3
Falta de capacitación profesional	2	Actualización de leyes y reglamentos	4
Falta de incentivos personales	3		
Cite, especifique cuáles:			5

4.8. Cite los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones (coteje una o más alternativas)

La relación del curso con mi actividad docente	1	La facilidad de horarios	5
El prestigio del profesor	2	Lugar donde se realiza el evento	6
ORGANIZACIÓN DE HORARIOS	3	Por falta de capacitación	7
Facilidad en el acceso a la capacitación	4		
Cite, especifique cuáles:			8

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

Aspectos técnicos	1	Aspectos Técnicos, Metodológicos	2	Amigos	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 a las autoridades de la institución en la que labora, según el programa o elaborando proyectos, foros, 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	Áreas que usted imparte	4
Necesidades de actualización curricular	2	Reforma curricular	5
Leyes y reglamentos	3	Planes de aula y Programas de aula curricular	6
Cite, especifique:			7

5.3. Las directivas 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. DE 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 las acciones que derivan en el aprendizaje en la enseñanza (pedagógica, personalidad, clima escolar...)					
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor universitario propuesta en la LOU (límites, escalón, 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 el tipo de roles que ejemplifica por sí/los demás los/as de la institución educativa					
7. Conoce las herramientas/metodologías utilizadas por las directivas para planificar actividades en la institución educativa					

Ítem	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 individual 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. Percibo 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 y ayudarles en su solución					
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes					
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes					
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa					
25. Como docente evalúo los distintos con criterios de desempeño propuestos en mi(s) asignatura(s)					
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales, discapacidades: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, física -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. Realizo la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)					
29. Considero 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 repositiva					
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 con una constante en mi práctica docente					
43. Diseña estrategias que fortalezcan la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes					
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación					

GRATIAS POR SU COLABORACIÓN



INSTITUTO LUIS ROGERIO GONZALEZ



ESTUDIANTES DE TERCER AÑO DE BACHILLERATO CONTABILIDAD.



ESTUDIANTES DE TERCER AÑO  
DE BACHILLERATO  
ELECTRICIDAD



TERCER AÑO DE BACHILLERATO  
ESPECIALIDAD MECÁNICA.