



**UNIVERSIDAD 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 del Colegio Santa Marianita de Borrero de la provincia de Cañar, ciudad de Azogues, lectivo 2012-2013.

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

**AUTOR:** Cantos Muñoz, Mónica de la Nube.

**DIRECTOR:** Andrade Vargas, Lucy Dayanira Mgs.

**CENTRO UNIVERSITARIO AZOGUES**

2014

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

Magíster

Andrade Vargas, Lucy Dayanira

### **DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mis consideraciones:

Que el presente trabajo de fin de Maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Santa Marianita de Borrero de la provincia de Cañar, ciudad de Azogues, periodo 2012-2013”, realizado por: Cantos Muñoz Mónica de la Nube; ha sido revisado y orientado durante su ejecución por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f).....

## DECLARACIÓN AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Cantos Muñoz Mónica de la Nube declaro ser autora de la presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Santa Marianita de Borrero de la provincia de Cañar, ciudad de Azogues, periodo 2012-2013” de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo la Master Andrade Vargas Lucy Dayanira, directora del presente trabajo, y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autor: Cantos Muñoz Mónica de la Nube

Cédula: 0301451951

## DEDICATORIA

Este memorable trabajo lo quiero dedicar

Con todo el amor y humildad a mi familia, Henry y

Estefanía mi esposo e hija que me han apoyado siempre, a

mis padres quienes me han educado para vencer y ser cada

día mejor, y a mis hermanos sobre todo Andrés por colaborar con su contingente.

A todos mil gracias de corazón.

Mónica.

## AGRADECIMIENTO

Muchas de las veces es paradójico agradecer a un ser tan grande pero a la vez tan amigo Dios y Su Espíritu que no me han apartado de su mano misericordiosa y me han permitido ser parte de esta experiencia, a pesar de tantas vicisitudes.

A mi familia por todo, todo lo que me dan.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, a todos sus docentes que nos han permitido nutrirnos de enseñanzas que quedarán por siempre, en especial a la Doctora Lucy Andrade V. Directora del presente trabajo y a los docentes miembros del tribunal que con mucha paciencia me supieron guiar.

Al Colegio Fiscal “Santa Marianita de Borrero”, sus directivos y docentes, ya que gracias a su participación se pudo desarrollar este trabajo.

A mis compañeros y amigos que me apoyaron a seguir adelante en este camino.

GRACIAS INFINITAS.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
CERTIFICACIÓN DIRECTOR .....	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
RESUMEN .....	1
ABSTRACT .....	2
INTRODUCCIÓN .....	3
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO .....	6
1.1 Necesidades de formación .....	7
1.1.1 Concepto .....	7
1.1.2 Tipos de necesidades formativas .....	7
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas .....	8
1.1.4 Necesidades formativas del docente .....	9
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades .....	10
1.1.5.1 Modelo de Rosett .....	10
1.1.5.2 Modelo de Kaufman .....	10
1.1.5.2 Modelo de D' Hainaut.....	10
1.1.5.2 Modelo de FM Cox .....	10
1.1.5.2 Modelo Deductivo.....	10
1.2 Análisis de las necesidades de formación .....	11
1.2.1 Análisis organizacional .....	11
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección .....	11
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	11
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa .....	12
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos) .....	13

1.2.1.5 El bachillerato ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación) .....	13
1.1.2.5.1 Perfil de salida .....	14
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal) .....	17
1.2.2 Análisis de la persona .....	20
1.2.2.1 Formación profesional .....	20
1.2.2.1.1 Formación inicial .....	20
1.2.2.1.2 Formación profesional docente .....	21
1.2.2.1.3 Formación técnica .....	21
1.2.2.2 Formación continua .....	22
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el aprendizaje .....	22
1.2.2.4 Tipos de formación	
Que debe tener un profesional	
De la educación .....	23
1.2.2.5 Características de un buen docente .....	24
1.2.2.6 Profesionalización en la enseñanza .....	25
1.2.2.7 La capacidad en niveles formativos	
Como parte del desarrollo educativo .....	25
1.2.3 Análisis de la tarea educativa .....	26
1.2.3.1 La función del gestor educativo .....	26
1.2.3.2 La función del docente .....	27
1.2.3.3 La función del entorno familiar .....	27
1.2.3.4 La función del estudiante .....	28
1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprende .....	28
1.3 Cursos de formación .....	29
1.3.1 Definición e importancia en	

La capacitación docente .....	29
1.3.2 Ventajas e inconvenientes .....	30
1.3.3 Diseño, planificación y recursos	
De cursos formativos .....	31
1.3.4 Importancia en la formación del	
Profesional en el ámbito de la docencia .....	32
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA .....	33
2.1 Contexto .....	34
2.2 Participantes .....	35
2.3 Diseño y métodos de investigación .....	38
2.3.1 Diseño de la investigación .....	38
2.3.2 Métodos de la investigación .....	39
2.4 Técnicas e instrumentos de investigación .....	40
2.4.1 Técnicas de investigación .....	40
2.4.2 Instrumentos de investigación .....	41
2.5 Recursos .....	41
2.5.1 Talento humano .....	41
2.5.2 Materiales .....	41
2.5.3 Económicos .....	42
2.6 Procedimiento .....	42
CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y	
DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	43
3.1 Necesidades formativas .....	44
3.2 Análisis de la formación .....	51
3.2.1 La persona en el contexto formativo .....	51
3.2.2 La organización y la formación .....	54
3.2.3 La tarea educativa .....	57
3.3 Los cursos de formación .....	58
CAPÍTULO IV: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE.....	61
4.1 Tema del curso .....	62
4.2 Modalidad de estudio .....	62

4.3	Objetivos.....	62
4.3.1	Objetivo general.....	62
4.3.2	Objetivos específicos.....	62
4.4	Dirigido a.....	62
4.4.1	Nivel formativo de los docentes.....	62
4.4.2	Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	63
4.5	Breve descripción del curso.....	63
4.5.1	Contenido del curso.....	63
4.5.2	Descripción del currículum vitae del tutor que dictará el curso.....	63
4.5.3	Metodología.....	
4.5.4	Evaluación.....	64
4.6	Duración del curso.....	64
4.7	Cronograma de actividades a desarrollarse.....	64
4.8	Costos del curso.....	66
4.9	Certificación.....	66
	CONCLUSIONES.....	67
	RECOMENDACIONES.....	69
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	70
	ANEXOS.....	74

## RESUMEN

La presente investigación lleva por título: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Santa Marianita de Borrero de la provincia de Cañar, ciudad de Azogues, periodo 2012-2013”. La misma tiene por objetivo general, (Jaramillo, 2013) “Analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el periodo académico 2012-2013”.

Los participantes de esta investigación fueron los docentes de bachillerato del área técnica del Colegio es decir los docentes del área de Turismo y los docentes del área de Electrónica.

Este trabajo trató de averiguar las necesidades formativas y como se aprecia en el marco teórico estas son de diferentes tipos y depende de cada individuo, existiendo algunos factores que conllevan a la necesidad de formarse.

Para la obtención de datos se utilizó la encuesta y cuyos resultados luego de ser tabulados se ha obtenido la conclusión que demuestra que los docentes del Colegio tienen una necesidad de formación en el ámbito de las políticas educativas para esto se precedió a proponer y realizar un curso sobre: el tema: Necesidades educativas para la administración del Colegio “Santa Marianita de Borrero”, él mismo que será desarrollado también en la presente investigación.

**PALABRAS CLAVES:** Necesidad, formación, docente, bachillerato.

## **ABSTRACT**

This research project is entitled: "Training needs of high school teachers from College Santa Marianita Borrero of the province of Cañar , Azogues City , 2012-2013 period " . It has the general objective, (Jaramillo, 2013) " Analyze training needs of high school teachers of educational institutions of the country in the period 2012-2013 academy" . The participants in this study were high school teachers in the technical area of the College teachers ie the area of Tourism and teachers Electronics area. This study tried to find out the training needs and as seen in the theoretical framework these are of different types and depends on each individual, there are some factors that lead to the need for training. To obtain the survey data is used and the results be tabulated after the conclusion has been obtained showing that teachers in the school have a need for training in research. The field of Administration policy for this is preceded propose and implement a course on: educational policies for the administration of the College of "Santa Marianita de Borrero". The same will be also developed in this.

**KEYWORDS ARE:** Need, Training, Teaching, and baccalaureate.

## INTRODUCCIÓN

El problema investigado es la necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio “Santa Marianita de Borrero” de la ciudad de Azogues de la provincia del Cañar. Realmente la incidencia de la falta de formación docente afecta el desarrollo docente y complica la verdadera asimilación de técnicas y de formas de trabajo que posteriormente realizara un estudiante de un colegio técnico como es el caso al que se refiere esta investigación.

(Bolívar, 2005) Este autor refiere la importancia del desarrollo ético y la necesidad de formación en profesionales de la educación de algunos países entre ellos México.

En otras tantas investigaciones como se evidencia en el marco teórico se observa la necesidad primordial de formarse, todos los profesionales deben formarse continuamente, cuanto más un docente cuya formación sólida contribuirá asiduamente a enriquecer sus destrezas para la enseñanza y sólo de esta manera se podrán formar mejores seres humanos y por ende mejores sociedades.

En el Ecuador la Universidad Técnica Particular de Loja, con su Maestría de Gerencia y Liderazgo Educacional, también le preocupa esta gran necesidad que tienen los colegios a nivel nacional y propone la realización de esta investigación en todos los centros educativos del país.

Como estudiante de la Universidad he podido contar con el contingente de la institución para poder realizar la presente investigación, la misma no se hubiese realizado de no ser por la participación activa de los docentes de la misma, quienes con gran esmero y dedicación han preparado este magno proyecto el cual permite tener una idea más concreta de las necesidades de formación de los docentes.

Esta investigación es de tipo investigación-acción y ha permitido el acercamiento a la institución investigada a conocer su realidad, la manera en la que sus docentes y directivos vienen trabajando incansablemente para poder sacar adelante a la misma, empero con algunas situaciones particulares en cuanto a la formación específica de sus involucrados y necesidades constantes.

Los docentes del centro educativo tienen necesidades inminentes propias de su realidad al ser un colegio técnico el cual cuenta con dos especialidades diferentes pero que al momento del trabajo se lo hace conjuntamente, ya que muchos de los docentes trabajan en las dos áreas.

Los objetivos del presente trabajo investigativo son los siguientes:

El objetivo general: “analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el periodo 2012 – 2013.” (Jaramillo, 2013)

En el caso concreto de esta investigación analizar las necesidades de formación de los docentes del Colegio “Santa Marianita de Borrero”, en el lectivo 2012-2013 y por consiguiente desarrollar un curso de capacitación dirigido a los docentes según las necesidades que se puedan analizar en los docentes, posteriores a la aplicación de las encuestas.

Del presente objetivo, se desglosan los objetivos específicos siguientes:

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

El nivel de logro de los objetivos se puede decir que es de un 98%, puesto que se ha podido fundamentar teóricamente el tema mediante el marco teórico de este trabajo, también del diagnóstico de las necesidades de formación se detectó en su totalidad ya que se pudo trabajar con todo el universo por ser un colegio pequeño, y se debe indicar que el curso de formación está amparado en las necesidades reales luego de un análisis estadístico de las respuestas de los docentes a la encuesta que se les realizó.

Para esta investigación se ha realizado un trabajo de acción gracias a la autorización de los directivos del Colegio investigado, para este procedimiento se ha aplicado la encuesta misma que luego de ser llenada por los docentes se analizaron los resultados, los cuales

permiten evidenciar que entre otras capacitaciones que necesitan los docentes está el relacionado con las Políticas de Administración.

Tomando en cuenta esta necesidad se ha realizado el curso de capacitación con una duración de cuatro semanas de manera semipresencial, los días sábados para que los docentes puedan asistir al curso de formación, el mismo está adaptado a la realidad del medio en el que se desarrolla el trabajo del colegio y es acorde con el nivel de capacitación que tienen los docentes, y lleva por finalidad que se conozcan las políticas educativas para la administración del Colegio “Santa Marianita de Borrero” el cual servirá de sobremanera para afianzar su rendimiento.

Al final del presente trabajo se encuentra inscrito dicho taller de capacitación para que el lector lo pueda revisar.

## **CAPÍTULO 1 MARCO TEÓRICO**

## **1.1 Necesidades de formación.**

### **1.1.1 Concepto.**

Para entender que es una necesidad formativa se debe partir de un concepto claro que defina la situación.

(Gairin, 1995). “A menudo se las identifica con las necesidades del sistema o las exigencias establecidas” (p. 25) como se puede observar siempre una necesidad se ve asociada a una exigencia, a más exigencia más necesidad.

(Ainscow M. , 2001) indica “que fue un resultado de críticas de los sistemas existentes”, (p. 27) es decir nuevamente se retoma la situación que indica que la necesidad parte de las exigencias, por otro lado, (Rodríguez) “luz de los principios y líneas que singularizan los marcos profesionales” (p. 141), claro se puede analizar que las necesidades también son un resultado de los principios de cada docente, si se tiene el principio de la sinceridad se puede notar la deficiencia y la necesidad formativa en cierto tema.

Por otra parte la profesión de cada persona obliga a mantenerse informado en cierto tema.

Por lo tanto las necesidades formativas nacen de las exigencias de los individuos y las sociedades, actualmente el sistema exige estándares de calidad para que la educación sea cada vez integra e integral.

Pero también por otro lado la necesidad de capacitación surge de manera personal por el docente que no quiere defraudar sus principios de impartir conocimientos y darse como un profesional de prestigio y educándose en los niveles más altos que le permita la sociedad.

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

Para entender de mejor manera la temática de esta investigación es necesario conocer los principios teóricos y se parte con el abordaje los tipos de necesidades de formación que existen.

(Lamata, 2003), “si unimos la creencia, traducida en voluntad de cambio, con la necesidad traducida en capacidad de aprendizaje nos acercamos a la evolución de la idea de educación” (p. 24), me parece preciso iniciar con esta idea muy decidora de lo que es una necesidad, empero se debe analizar el criterio de algunos autores sobre los tipos de necesidades de formación.

(Aran, 2001), "las necesidades son de dos tipos, necesidades del sistema y las necesidades del profesorado" (p.p 35-36), este autor mantiene estos dos tipos de necesidades la primera hace referencia a las necesidades que surgen por el cambio en el sistema de educación y por otra parte las necesidades propias de cada docente que hace referencia a sus necesidades por preparación profesional, vocacional, etc.

Por otra parte el autor (Gairin, 1995), manifiesta que "los tipos de necesidades son de formación, motivación y expectativas" (p.163).

Entonces se llega a comprender que las necesidades de formación y también las de motivación son el resultado de la exigencia del sistema, mientras más exigencia más necesidad de capacitación y de ir a la vanguardia, también se deben tomar en cuenta las expectativas, la motivación que cada persona tiene para que se convierta en una necesidad.

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

En este tiempo la evaluación o rendición de cuentas está totalmente socializado en todos y todas, por esta razón es importante evaluar las necesidades formativas, como punto central para mantener una línea base de como esta esta situación.

(López, 2005). "El éxito de cualquier plan de formación está unido a la realización de una buena detección de las necesidades formativas" (p.78). Tomando las palabras de López es menester afirmar que toda necesidad debería ser primeramente detectada gracias a la evaluación.

(Gairin, 1995), como bien explica el autor la evaluación debe ser el inicio de todo programa para que exista una línea de partida debe sin duda haber una evaluación que permita partir de algo cualquier situación o programación que se fuese a realizar, es por esto tan importante la evaluación en todo sentido cuanto más en la formación.

(Shinkfield, 2007), señalan que a lo largo de los años se han ido dando diferentes conceptos de evaluación, sobre todo porque existen diferentes enfoques relacionados con evaluación, y se trata de tomar algunos conceptos y términos de diferentes autores y llegar a una conclusión teórica que nos permita conocer sobre la evaluación.

Desde estos puntos de vista muy interesantes se puede decir que existen muchos tipos de evaluación, que la misma debe estar presente en todos los campos de la educación y que se debe dar al inicio y en todo momento ya que nos lleva a proponer una rendición de cuentas dicho de otra manera es la forma de saber que estamos haciendo y cuan bien lo hacemos.

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

Uno de los temas que se deben abordar en esta investigación son las necesidades formativas del docente, para esto es necesaria el aporte científico de varios autores que esclarezcan la situación.

(Gairin, 1995), según este autor hay que partir del hecho de que en la actualidad existe una escasa producción científica y que a partir de este suceso tenemos necesidades formativas tanto de tipo teórico cuanto de tipo práctico, y se debe tomar en cuenta esto inicialmente para cualquier decisión futura.

(Muñoz, 2009), entre las necesidades más frecuentes de los docentes están las adaptaciones de las materias, formación en cuanto al espacio, proceso de convergencia y en nuevas metodologías didácticas. Otra de las principales necesidades según el autor de este libro es la necesidad de formación en cuanto a la evaluación didáctica.

(Moreno, 2008), "necesidades formativas: Necesidades personales y necesidades del sistema" (p. 101).

(Moreno, 2008), manifiesta que las necesidades de formación se dan en dos facetas, una sería el desempeño del docente en ese centro educativo y la otra la forma colectiva de como los docentes se manejan en ese centro educativo.

Tomando en cuenta los puntos de vista de los autores citados se puede manifestar que en realidad existen tipos de necesidades formativas de los docentes tanto a nivel individual como a nivel colectivo, mucho depende de la persona y de donde esta se desarrolle por que puede ser que el individuo quiera formarse de mejor manera pero en donde el esta no se tenga esta costumbre, por otro lado si en un lugar todos sus miembro están en continúa capacitación nadie puede dejar de hacerlo. Entonces es menester que se tengan en cuenta estos factores al momento de analizar la situación ha cerca de las necesidades formativas de un docente que muchas de las veces no puede deberse sólo al criterio personal.

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

#### **1.1.5.1 Modelo de a Rosett:**

(Pérez-Campanero, 1994), este modelo consta de cuatro elementos que son: situaciones desencadenantes, fuentes de información, herramientas de obtención de datos, tipos de información que buscamos.

#### **1.1.5.2 Modelo de r.a. kaufman:**

(Pérez-Campanero, 1994), este modelo se desarrolla en torno a la planificación y se recoge la evaluación de las necesidades prioritarias.

#### **1.1.5.3 Modelo de D´ Hainaut:**

(Pérez-Campanero, 1994). Este modelo establece cinco dimensiones:

Necesidades de la persona frente a las necesidades de los sistemas.

Necesidades particulares frente a las necesidades colectivas

Necesidades consientes frente a las necesidades inconscientes

Necesidades actuales frente a las necesidades potenciales

Necesidades según el sector en que se manifiestan.

#### **1.1.5.3 Modelo de f.m. cox:**

(Pérez-Campanero, 1994), este modelo se basa en la elaboración de una guía para la resolución de problemas. En el caso concreto de esta investigación me parece que es este el modelo de análisis que más se identifica con la misma ya que buscamos las necesidades de formación para elaborar un taller para el desarrollo de los docentes.

#### **1.1.5.3 Modelo deductivo:**

Parte de la identificación y selección de las metas existentes.

En la presente investigación se utiliza el modelo de Kaufman ya que se observó, analizó el nivel teórico, posteriormente se aplicó las encuestas para definir las necesidades de formación del Colegio “Santa Marianita de Borrero”.

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

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

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

La educación como realidad debe partir su explicación desde el punto de vista de otros estudios e investigaciones.

(Egan, 1988), el autor parte del hecho de que la educación es una realidad del saber y que contribuyen a ese saber la cultura, la creencia y la moralidad, mediante estas tres formas se aprende y se enseña.

Es importante que una persona para desarrollar criterios y afianzar conocimientos tenga un nivel de cultura adecuado, crea en lo que está estudiando y pretendiendo aprender y por otra parte está la moralidad la conciencia que le permite introducir a su creencia lo que es bueno y rechaza lo que es malo.

Empero la realidad está dada y lo que nos debe preocupar es su proyección.

(Morin, 1999), la educación a futuro debe afrontar el problema desde dos aspectos fundamentales según el autor: error e ilusión, el mayor error sería subestimar el problema del error, la mayor ilusión sería subestimar el problema de la ilusión.

(Delors, 1996), a futuro se planteará a la educación una doble exigencia, esta parecería contradictoria ya que por una parte la educación deberá transmitir un volumen cada vez mayor de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos. Por otra parte el autor indica que deberá hallar y definir orientaciones que permitan conservar el rumbo en proyectos de desarrollo individuales y colectivos.

Analizando estos tres puntos de vista la educación es una realidad histórica y tiene un gran reto a futuro tanto por los avances tecnológicos como sociales que viene desde ya atravesando nuestra sociedad y para lo cual la educación debe estar prevenida y poniendo desde ya capacitación que permita avanzar hacia la construcción sólida y en valores del futuro ciudadano de la nación la ansiada “formación integral del ser humano”.

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

Toda meta es esencial para el desarrollo de muchas cosas en la vida, por supuesto lo es para la educación es por esto que se hace un análisis científico de esta situación.

(Daft, 2007), el autor hace referencia a la teoría organizacional, pone el ejemplo de empresas las cuales en sus inicios no partían de una teoría organizacional y por lo tanto no tenía metas y no alcanzaban el logro de sus objetivos.

Es frecuente que se elaboren planes a corto plazo sin referencia alguna a planes a largo plazo. Esto es definitivamente un grave error. Nunca se insistirá lo suficiente en la importancia de integrar ambos tipos de planes, de manera que jamás debería elaborarse un plan a corto plazo que no contribuya al cumplimiento del correspondiente plan a largo plazo. Las decisiones acerca de situaciones inmediatas en las que no se consideran los efectos sobre objetivos más distantes suelen implicar gran desperdicio.

Los gerentes y líderes responsables deben repasar y revisar continuamente sus decisiones inmediatas para determinar si contribuyen a programas a largo plazo, en tanto que los docentes deben ser regularmente informados sobre los planes a largo plazo, a fin de que puedan tomar decisiones congruentes con las metas a largo plazo de la institución educativa. Proceder de esta manera es mucho más sencillo que corregir inconsistencias, debido especialmente a que compromisos a corto plazo tienden a conducir a nuevos compromisos en la misma dirección.

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

Hablar de recursos institucionales necesarios para la actividad educativa se remonta a tiempos antiguos puesto que siempre se necesitan recursos de toda índole para poder desarrollar un tema educativo.

(Tiramonti, 2007), en este caso se hace referencia a la desigualdad educativa las escuelas que tienen mejores recursos son las que avanzan de mejor manera y pueden dar mejor educación a los estudiantes que allí se eduquen.

(Muñoz & Izaguirre, 1995), la gestión basada en la escuela considera uno de los elementos esenciales para la educación a los recursos materiales y económicos ya que muchos autores los consideran ínfimos pero no podemos quitar el valor que en realidad tienen dichos recursos para la educación.

Con el criterio de estos autores se puede analizar que los recursos tanto materiales como humanos son de gran importancia para el desarrollo de la educación, no se puede pretender una educación de calidad con recursos malos si el personal es calificado por más que posea la mejor voluntad no podrá hacer nada y de igual manera la institución puede mantenerse con la mejor infraestructura y los materiales pero si su personal no es calificado tampoco el resultado será el mejor.

#### **1.2.1.4 Liderazgo educativo.**

Para entender el liderazgo es importante conocer tres dimensiones que este tiene: el estilo de liderazgo participativo, el estilo de liderazgo colaborativo y por último el estilo de liderazgo instrumental, el liderazgo participativo es aquel en el que el líder considera la opinión de los demás lo que en educación sería escuchar los propósitos de los estudiantes.

Por otra parte el estilo de liderazgo colaborativo se caracteriza por que el líder colabora con los suyos en las tareas a ellos encomendadas. Y por el contrario el liderazgo instrumental es en el cual el líder define estándares de desempeño y los esquemas de trabajo. (Pedraja & Rodríguez, 2004).

Por otra parte son numerables los autores (Hersey, 1998), consideran al liderazgo situacional como una de las maneras más favorables que hacer un liderazgo de calidad.

(Torres Cota, 2004), la autora recalca la importancia del liderazgo pero para el nivel educativo acota que el más utilizado o realmente el liderazgo que se debe evidenciar es el liderazgo transformacional, que no es más que aquel liderazgo que tiene el don de transferir la gestión es decir dar la oportunidad para que todos trabajen y sean útiles al centro educativo.

Como se observa en las citas bibliográficas el liderazgo es necesario para que toda institución tenga el aporte del líder que no siempre suele ser el gestor, existen líderes ocultos en el que hacer educativo, el docente líder es un docente óptimo que transmite a sus estudiantes aquello que necesitan, ya que les servirá para toda su vida.

También es recomendable observar esa situación de las dimensiones del liderazgo ya que opino que en el Colegio "Santa Marianita de Borrero" propósito de esta investigación todavía no se llega a la dimensión de liderazgo instrumental que sería el óptimo en toda institución educativa.

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

##### **El bachillerato**

El BGU es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación (MinEduc) con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB).

El Ministerio de Educación del Ecuador crea el Nuevo Bachillerato Ecuatoriano con el propósito de ofrecer una mejor educación para todos los jóvenes del país. El triple objetivo de este Bachillerato es preparar a los estudiantes para:

a) la vida y la participación en una sociedad democrática; b) sus estudios postsecundarios; y c) el mundo laboral y del emprendimiento.

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

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

#### **1.2.1.5.1 Perfil de salida del bachiller ecuatoriano**

El estudiante que se gradúa de bachiller deberá ser capaz de evidenciar las siguientes destrezas:

- Pensar rigurosamente implica que el estudiante al terminar este nivel de estudios tendrá las siguientes competencias:

Pensar, razonar, analizar y argumentar de manera lógica, crítica y creativa. Además: planificar, resolver problemas y tomar decisiones.

- Comunicarse efectivamente implica:

Comprender y utilizar el lenguaje para comunicarse y aprender (tanto en el idioma propio como en uno extranjero y en una lengua ancestral quienes asisten a instituciones que son parte del Sistema Intercultural Bilingüe). Expresarse oralmente y por escrito de modo correcto, adecuado y claro. Además, participar de la Literatura y otras artes como una forma de expresarse y explorar el mundo.

- Razonar numéricamente refiere:

Conocer y utilizar la Matemática en la formulación, análisis y solución de problemas teóricos y prácticos, así como en el desarrollo del razonamiento lógico.

- Utilizar herramientas tecnológicas reflexiva y pragmáticamente hace referencia a:  
Utilizar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para buscar y comprender la realidad circundante, resolver problemas y manifestar su creatividad, evitando la apropiación y uso indebido de la información.

- Comprender su realidad natural implica:  
Comprender el mundo natural a partir de la explicación científica de los fenómenos físicos, químicos y biológicos con apoyo del método científico, lo cual permitirá que el estudiante participe de modo proactivo y resuelva problemas relacionados con el ámbito natural, respetando los ecosistemas y el ambiente.

- Conocer y valorar su historia, y su realidad sociocultural  
Los estudiantes deben indagar sobre su identidad, historia y ámbito sociocultural, participar de manera activa en la sociedad, y resolver problemas y proponer proyectos dentro de su ámbito sociocultural; lo cual implica aprender sobre sistemas políticos, económicos y sociales a nivel local, nacional e internacional, y utilizar estos conocimientos en su vida cotidiana.

- Actuar como ciudadano responsable implica que el estudiante sea capaz de:  
Regirse por principios éticos que le permitan ser un buen ciudadano: cumplir con sus deberes y conocer y hacer respetar sus derechos, además de guiarse por los principios de respeto (a las personas y al ambiente), reconocimiento de la interculturalidad, democracia, paz, igualdad, tolerancia, inclusión, pluralismo (social y cultural), responsabilidad, disciplina, iniciativa, autonomía, solidaridad, cooperación, liderazgo, compromiso social y esfuerzo.

- Manejar sus emociones en la interrelación social, refiere:  
Manejar adecuadamente sus emociones, entablar buenas relaciones sociales, trabajar en grupo y resolver conflictos de manera pacífica y razonable.

- Cuidar de su salud y bienestar personal, hace referencia a:

Entender y preservar su salud física, mental y emocional, lo cual incluye su estado psicológico, nutrición, sueño, ejercicio, sexualidad y salud en general.

- **Emprender, refiere:**

Ser proactivo y capaz de concebir y gestionar proyectos de emprendimiento económico, social o cultural, útiles para la sociedad. Además, formular su plan de vida y llevarlo a cabo.

- **Aprender por el resto de su vida, implica:**

Acceder a la información disponible de manera crítica: investigar, aprender, analizar, experimentar, revisar, autocriticarse y autocorregirse para continuar aprendiendo sin necesidad de directrices externas. Además, disfrutar de la lectura y leer de manera crítica y creativa.

#### Bachillerato General Unificado

El **bachillerato general unificado**, es el bachillerato del Ecuador que inició su aplicación desde el periodo lectivo 2011 – 2012, en el país andino.

El bachillerato general unificado es una enseñanza en Ecuador perteneciente a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI). Es el tiempo de estudios con los que se obtiene el grado de bachiller. Es una enseñanza obligatoria, impartida normalmente desde que el alumno tiene 15 años, tras haber obtenido la EGB (Educación General Básica), tiene una duración de tres años. Tras haber superado el Bachillerato se puede ingresar en la universidad, tras superar las Pruebas de Acceso a la Universidad.

El bachillerato general unificado consta de tres cursos que irán aplicando de manera gradual hasta el 2014:

- 1º de BGU, que corresponde al antiguo 4º curso de educación secundaria;
- 2º de BGU, que corresponde al antiguo 5º curso de educación secundaria;
- 3º de BGU, que corresponde al antiguo 6º curso de educación secundaria.

#### **Situación actual del bachillerato ecuatoriano**

##### Marco legal actual

El bachillerato es el segundo nivel del sistema educativo ecuatoriano, ubicado a continuación de la educación básica, y antes de la educación superior.

En la ley ecuatoriana de antes de 2001, el bachillerato era toda la enseñanza secundaria y comprendía seis cursos dirigidos a estudiantes entre los 12 y los 17 años, inclusive.

Según el Decreto Ejecutivo N° 1786, del 29 de agosto de 2001, vigente hasta el momento, el bachillerato tiene solamente tres niveles dirigidos a estudiantes entre los 15 y 17 años, inclusive, y corresponde al antiguo “ciclo diversificado”.

### **Bachillerato en Ciencias**

Dedicado a una educación con enfoque de conceptualizaciones y abstracciones.

Enfrenta aprendizajes primordialmente de índole humanístico y científico [sic] 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.

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

Se podría decir que en la actualidad o no hace mucho tiempo nacen como un paradigma de educación la LOEI, su reglamento y el Plan Decenal, creados para que el sistema educativo del Ecuador funcione de mejor manera y aportando mucho para que den los mejores resultados.

(talento, 2012) Reglamento a la LOEI garantiza el respeto de los derechos de todos los estudiantes, Antes, los estudiantes cuyas familias no podían cubrir el costo de uniformes escolares, libros de texto o alimentación durante la jornada escolar quedaban de facto

excluidos del sistema educativo. El Gobierno de la Revolución Ciudadana inició la entrega gratuita de estos recursos para eliminar barreras de acceso a la educación. La LOEI y su Reglamento lo establecen como una obligación del Estado ecuatoriano.

### **Promueve la escolarización de estudiantes en situaciones de vulnerabilidad**

El Reglamento de la LOEI define, por primera vez, mecanismos claros y universales para que los estudiantes que estén en situación de vulnerabilidad reciban un trato preferencial en todo el país para su acceso y permanencia en el sistema educativo. Por ejemplo, el hecho de que una persona en situación de vulnerabilidad no tenga un documento de identidad no es un impedimento para acceder a la escuela, porque se aceptan varios otros documentos según el caso. Además, una vez que estén inscritos en un establecimiento educativo, los estudiantes en situación de vulnerabilidad tienen derecho a un servicio educativo que dé respuesta a sus necesidades educativas especiales.

### **Busca superar el racismo, la discriminación y la exclusión**

Anteriormente existían programas educativos aislados y poco efectivos que buscaban superar la discriminación en el país. Con el Reglamento de la LOEI, se propone por primera vez una estrategia integral a través del enfoque de la interculturalidad. En este contexto, la interculturalidad propone un enfoque educativo inclusivo que, partiendo de la valoración de la diversidad cultural y del respeto a todas las culturas, busca incrementar la equidad educativa, superar el racismo, la discriminación y la exclusión, y favorecer la comunicación entre los miembros de las diferentes culturas. Al igual que la LOEI, su Reglamento prescribe que la interculturalidad se incluya como eje transversal en el currículo nacional obligatorio y en los textos escolares oficiales, en los estándares e indicadores de calidad educativa y en el marco de los procesos de evaluación.

### **Fortalece la educación intercultural bilingüe**

Antes, el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe estaba aislado del sistema educativo general, con lo cual era difícil garantizar los mismos beneficios a sus estudiantes. A fin de asegurar el derecho a la educación de calidad y con pertinencia cultural y lingüística de todos los estudiantes, la LOEI y su Reglamento establecen que el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe es parte del Sistema Nacional de Educación y está sujeto a la rectoría de la Autoridad Educativa Nacional, en todos los niveles de gestión.

El Reglamento a la LOEI establece un nuevo Modelo de Gestión Educativa para acercar la atención a los ciudadanos y lograr servicios educativos completos y pertinentes en cada Circuito Educativo.

El Reglamento concreta, norma y hace operativos los preceptos estatuidos por la LOEI. Muestra un enfoque de respeto de derechos pero también rescata la importancia del cumplimiento de deberes, rompe con los viejos paradigmas para asegurar mejores aprendizajes, establece al estudiante como el centro de la gestión del sistema educativo y contribuye a revalorizar la profesión docente.

Entre las novedades que trae la normativa vigente desde hoy se encuentra la exigencia de cumplimiento de normas internacionales de honestidad académica por parte de todos los miembros de la comunidad educativa, ya que el presentar como propios productos académicos o intelectuales que no son el resultado del esfuerzo personal no es ético y ciertamente no promueve el aprendizaje. De esta manera, se busca una futura ciudadanía más honesta, más exigente.

Por otra parte (MEC, 2006) el plan decenal de educación busca un sistema educativo nacional integral e integrado, coordinado, descentralizado y flexible, que satisfacen las necesidades de aprendizaje individual y social, que contribuye fortalecer la identidad cultural, a fomentar la unidad en la diversidad, a consolidar una sociedad con conciencia intercultural, que fortalezca el país pluricultural y multiétnico, con una visión universal, reflexiva, crítica, participativa, solidaria y democrática con conocimientos, habilidades y valores que aseguren condiciones de competitividad, productividad y desarrollo técnico y científico, para mejorar la calidad de vida de los ecuatorianos y alcanzar un desarrollo sustentable en el país.

Lo que se puede concluir es que tanto la LOEI, su reglamento y el Plan Decenal de Educación, buscan en sus principios mejorar absolutamente el nivel educativo en el país, de esta manera seremos competitivos, ponernos a la par los establecimientos públicos y privados, anteriormente sólo aquellos que tenían poder económico disfrutaban de una mejor educación, hoy se pretende ir trabajando paulatinamente para que en los años venideros la educación pública llegue a todos los sectores y los habitantes de los lugares más remotos tengan la misma oportunidad que aquellos que se encuentran en las ciudades importantes del Ecuador.

## **1.2.2 Análisis de la persona.**

### **1.2.2.1 Formación profesional.**

#### **1.2.2.1.1 Formación inicial.**

La formación tiene etapas variadas para completar este proceso llamado educación todas importantes y necesarias pero creo que una de las etapas más importantes para todo ser humano es el empezar a esto hace referencia la educación inicial que sirve de cimiento para el resto de la vida educativa de una persona.

(Guinjoan & Riera, 2000). La formación inicial tiene fases para su realización estas son: planificación, ejecución, desviaciones y mejoras. Es importante desarrollar cursos de formación continua que permita dar a conocer el nivel de calidad de determinada institución educativa. Esta capacitación inicial ha permitido realizar un manual de gestión educativa.

(De Martín Rojo, 2005), la formación inicial es un recurso para afrontar la situación y para potenciar el desarrollo profesional en muchos aspectos como son: desarrollo personal y profesional y defensa de un colectivo que merece las mejores labores que en este caso son los educandos que necesitan de la formación continua de sus docentes. Pero deben existir unas condiciones mínimas como tiempo y espacio que permita capacitarse al docente.

(PIYUMA, 1995), este autor señala que la formación inicial es un material que cubre algunos aspectos de la educación esenciales para la docencia a nivel de la secundaria, mediante la formación inicial se logra desarrollar conductas deseables en los docentes, se logra mejorar las actitudes y también la conducta del profesorado.

Como se puede observar la capacitación continua de los profesores ayuda mucho en muchos aspectos y algo que llama la atención es que inclusive la capacitación continua contribuye en el cambio comportamental del docente, es claro ya que una persona más educada puede ser más tranquila y más afectiva en este caso con sus estudiantes se entiende respetando las normas y a los demás y además tiene las competencias profesionales, didácticas, pedagógicas necesarias para ejecutar su labor con eficiencia, eficacia y efectividad que son normas importantes de calidad educativa.

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

En relación con las ideas antes mencionadas se puede decir que la formación es vital para toda persona, de toda índole, en este caso tenemos la peculiaridad de estar tratando de los docentes y se puede observar cuanta más capacitación y buena formación necesita un docente que cualquier otro profesional.

(Paquay & Altet, 2005). Los autores hacen referencia a la situación de formar a los encargados de la organización de las situaciones de aprendizaje.

Este es sin duda alguna el principal planteamiento de la mayoría de los programas que se han creado con la finalidad de dar formación a los formadores. Convertirse en un profesional de la educación es mucho más que ser un profesional.

(Imbernón) Es evidente que cualquier definición de la profesión docente y sus funciones debe considerar el resultado del análisis el cual permita tomar en cuenta el desarrollo de planes para el desarrollo profesional.

(Zabalza, 2007), el autor hace la observación de mirar a la docencia como territorio profesional, rescatándola de los viejos discursos que la vinculaban al mero vocalismo o al amateurismo, y mejor hace un enfoque desde el amateurismo.

Tomando el criterio muy valioso de estos autores se puede manifestar que en realidad el docente hoy en día debe estar bien preparado para solventar una educación con el avance tecnológico, y el desarrollo profesional, entonces el docente debe estar a la vanguardia de la educación.

### **1.2.2.1.3 Formación técnica.**

La formación técnica es importante en el caso de esta investigación muy particularmente ya que el colegio investigado es de especialidad técnica, turismo y electrónica.

(Imbernón). Respecto al campo de los especialistas según este autor hay que señalar que la mayoría de los estudios tienen un carácter sectorial que incide siempre sobre un aspecto particular de la profesión, en el caso de la docencia debemos señalar que influye en el aspecto técnico del desarrollo de la forma de llegar a un aprendizaje.

(Finnegan, 2006), el artículo identifica orientaciones y menciona decisiones y experiencias concretas, relacionadas con las finalidades formativas que adopte la modalidad y con la relevancia que en la actualidad es creciente que adquiere el conocimiento tecnológico en la formación del perfil técnico.

(PIYUMA, 1995), diseñar programas para educación técnica es algo muy complicado, para la educación existen muchos parámetros que hay que cumplir y necesitan planificación para diferentes niveles con los que se trabaja en educación.

La formación técnica es importante en todos los niveles pero inclusive resulta un poco difícil al momento de programar.

#### **1.2.2.2 formación continua.**

En esta investigación se debe señalar lo importante de la formación continua ya que como es un proceso hay que tomar en cuenta que debe ser continuo e ininterrumpido.

(Parellada, Saez, Sanroma, & Torres, 1999), explican que debido a la globalización de los medios y también a la innovación tecnológica estos dos procesos vistos como los de mayor jerarquía, la formación permanente que se les pueda dar a los trabajadores y en este caso a los docentes es una situación imprescindible para la vida de cualquier centro educativo y/o una empresa.

(Perrenoud, 2004). En este caso el autor divide por niveles la continuidad de la capacitación, hace referencia a que en el primer nivel queda constituido por lo que se llama competencia de referencia. Pero los otros campos de real importancia son aquellos que tienen que ver con la formación continua de los profesores de primaria, para esto encontramos cuarenta y cuatro competencias específicas.

(Monereo, Castelló, & Clariana, 2007), entre los procedimientos más importantes para aprender el contenido es que los estudiantes aprendan los procedimientos de una persona que se ha formado en esos procedimientos principalmente.

Claramente se puede analizar que en educación es necesaria una formación continua ya que los avances pedagógicos y tecnológicos van dando grandes avances y los docentes deben estar capacitados a gran escala para cumplir con las expectativas de sus estudiantes.

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

Es importante que en este proceso investigativo sea tomada en cuenta la formación en el profesorado y como esto influye en el desarrollo y aprendizaje de los estudiantes.

(Magaña Echeverría & Lepe Aguayo, 2003), para hacer eficaz una participación en cualquier situación es necesaria la formación continua, de no existir la misma no podrá ser de lo más eficaz el proceso de enseñanza-aprendizaje.

(Prieto Navarro, 2007), la autora manifiesta que la formación es una de las situaciones más enriquecedoras que a su vez tiene diferentes creencia del profesor para su accionar en el que hacer educativo.

(Arroyo Valenciano, 2001), este autor hace referencia a la cantidad de tiempo que para un estudiante con sus profesores y que realmente la incidencia de lo que es y sabe es impactante en el estudiante debido a la cercanía con la que están docente y dicente.

La formación en el profesorado debe ser óptima y fundamental como lo corroboran las citas bibliográficas, si el profesorado no está capacitado no podrá brindar aprendizajes significativos a sus estudiantes.

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

Entre tantos tipos de formación que debe tener un docente una de las principales será la integridad moral del docente para transmitir sólo lo mejor a sus educandos ahora se analiza el aporte científico de los siguientes autores.

(Gagliard, 2008), este autor dice algo que es muy cierto todo docente debe ser un docente de calidad ya que de allí parte todo y podrá formal a los educandos que están cerca de ir a la universidad.

(Zabalalza, 2004), habla de que las características de un docente deben tener en su listado como tema central es la cultura de un docente, el al ser el encargado de mediar y de ser los agentes básicos de las innovaciones de la educación.

Y a más de la cultura realizar circuitos profesionales, legitimación de los conocimientos y habilidades requeridas en la profesión.

(PIYUMA, 1995), el docente debe tener una vasta formación en cuanto a la práctica profesional en cuanto al aspecto técnico de su quehacer educativo.

Como se ha observado en todos estos apartados es importante la formación general en diversos aspectos y específica en otros aspectos como es el caso de los docentes investigados que trabajan en el área técnica y esto conlleva a tener una preparación acorde con las exigencias de la educación general primeramente y luego de la educación técnica.

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

Para poder establecer mejor las características de un buen docente es primordial que se tomen en cuenta los estándares de calidad del desempeño docente (Ecuador, 2011) Los estándares de desempeño docente son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes. Un maestro de calidad será el que provea un sistema de calidad a todos sus estudiantes y que contribuya a alcanzar las metas que conduzcan alcanzar el tipo de sociedad que deseamos para nuestro país.

Entre las características de un buen docente deben estar las de un buen líder educativo que en este caso es el maestro y estas son: Analizar los lineamientos generales de cada una de las leyes y cuerpos legales, elaborar juicios críticos sobre el desarrollo científico de la enseñanza, investigar los fines y los objetivos de la educación en el Ecuador, para así poder ejercer como un docente de calidad en el que hacer educativo (Espinoza Ordoñez, 2012)

(Rueda Beltrán, 2004), lo más importante de las características de un docente es que deben ser evaluables por los estudiantes que se hallan en formación con estos docentes y por supuesto deben ser observables por los demás, deben presentar dentro de las características o cualidades que deben tener los docentes es manejar su clase según los pasos y los procedimientos de planificación.

(Tenti, 1999), lo más importante debe ser el contenido cultural que se debe respirar dentro de toda escuela ya que no existe una cultura neutra no es posible y las alternativas ideológicas deben ser competencia perfecta de las fuerzas equilibradas.

(Torre Puente & E., 2004), para lograr una buena estrategia didáctica los docentes para ser competitivos deben tomar en cuenta quizá más que lo cognitivo lo emocional y las relaciones maestro-estudiante.

Está claro que las características de todo buen docente deberían ser evaluadas a simple vista de los estudiantes que son las personas que más se relacionan con los docentes. La capacidad del docente por respetar el plano emocional de su relación con los estuantes siempre en un marco de respeto y de disciplina, además tomando en cuenta la primera cita bibliográfica de este apartado debemos tomar en cuenta que un docente debe saber sobre leyes y su manejo en el ámbito legal, tener a mano y saber el objetivo principal de su quehacer en la enseñanza y también entre otras cosas tener un vasto conocimiento científico y el enfoque de la enseñanza en el

Ecuador. Por otra parte está claro que un buen docente debe cumplir con los estándares de calidad del Ministerio de Educación, cuyo objetivo se ha visto es formar mejores sociedades.

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

Otro tema de gran interés para esta investigación es la profesionalización de la enseñanza, poder observar cuanto se ha avanzado en este tema, si se ha dejado de enseñar empíricamente y se lo hace ahora respetando los paradigmas, modelos y corrientes filosóficas que permitan llegar con procedimientos profesionales a los estudiantes.

(Fernández & Miguel, 2003). La profesionalización de la educación se la debe hacer desde perspectivas muy diferentes y como para dar una enumeración el autor propone, sociología de los profesores, psicología de la profesión, desarrollo económico y mercado profesional.

(Popkewitz, 1996). Cuando se dan grandes discursos en cuanto a la mejora de la escuela y de la educación lo más importante es la profesionalización de la educación en cuanto a las escuelas y a la educación media. Y las conclusiones a las que llegan es que se puede realizar con reestructuraciones en el estado sobre la educación.

(Perrenout, 2007), el autor hace referencia a que es necesario un hilo conductor, el debate sobre la formación de los enseñantes puede fácilmente perderse en el laberinto de las condicionantes institucionales y disciplinares, a partir de eso el autor considera que cada uno defiende su territorio y su relación con el saber, la profesionalización según indica vendría a ser una perspectiva a largo plazo, un proceso estructural y una transformación lenta.

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

Los niveles educativos por ciclo se han ido implementando paulatinamente en el transcurso del tiempo, se implementa la formación en diferentes tiempos inclusive primero la universitaria y luego la de nivel medio.

El Sistema Educativo Nacional se divide en dos modalidades: la educación formal y la educación no formal.

La Educación Formal es la que se imparte en establecimientos educativos autorizados, en una secuencia regular de años o ciclos lectivos, con sujeción a pautas, curriculares progresivas y conducentes a grados y títulos. La Educación Formal corresponde a los niveles inicial, parvulario, básico, medio y superior.

La Educación No Formal es la que se ofrece con el objeto de completar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados de la Educación Formal. Es sistemática y responde a necesidades de corto plazo de las personas y la sociedad. Además existe la Educación Informal, que se adquiere libre y espontáneamente, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, tradiciones, costumbres y otras instancias no estructuradas.

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

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

El gestor educativo juega un papel determinante en el desarrollo y capacitación de un docente y en el buen rendimiento de este para el avance de la educación.

(Murillo Torrencilla, Dirección escolar para el cambio: Del Liderazgo transformacional al liderazgo distribuido, 2006). Este autor hace referencia a que la investigación y la experiencia evidencian siempre que el comportamiento y las actitudes de la persona que funge de gestor es determinante en la existencia, la calidad y el éxito en el proceso de cambio en la escuela. También afirma que si se quiere cambiar una escuela o institución educativa se necesita contar con personas que ejerzan un liderazgo desde el interior de la escuela que inicie, impulse, facilite, gestione y coordine el proceso de transformación

Gracias a este aporte queda clarísima la idea de que el gestor educativo es quien contribuye con su sola presencia en todo el sostenimiento y avance de una institución, se convierte en la columna vertebral para que su empresa en este caso educativa salga adelante y pueda ser de calidad.

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

En este trabajo investigativo juega un papel predominante la función del docente frente a la educación, es por eso que este tema resulta vital para el desarrollo de este tema.

(Martínez Ángel, 1997), en el marco de la formación de los estudiantes es necesario el análisis crítico de la persona responsable que en este caso es el docente que está preparando al grupo de dicentes, además es necesario que el docente ponga en práctica todas las posibilidades de ayuda a sus estudiantes.

(Ageda & Cruz, 2005), estos autores entre otros importantes criterios también dicen que el proceso de convergencia europea propone una armonización de los sistemas de educación superior para llegar al establecimiento de una Europa del conocimiento que según los escritores favorecerá que para el crecimiento y la cohesión social, esto solo se puede lograr mediante la educación y la preparación docente.

(Alliott, 2005), el profesor como profesional autónomo que investiga tiene que reflexionar sobre su propia práctica de forma coherente, es decir lo más importante es la ética en toda actividad educativa.

Con el aporte de estos autores simplemente se llega a la conclusión de que el docente es quien ayuda a formar y se convierte en un mediador entre el aprendizaje y el conocimiento.

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

Los sentimientos son imprescindibles en temas de aprendizaje ya que el aporte afectivo en un adolescente o niño gran influencia en el aprendizaje de estos.

(Bourdieu & Passeron, 1977). Estos autores hacen referencia a que el entorno familiar es muy significativo para el aprendizaje e incluso llegan a comentar las graves incidencias negativas que tendría el aprendizaje en caso de fallecer uno de los progenitores, se debe pensar lo complicado que debe ser para el educando esa pérdida emocionalmente definitiva para el avance académico de una persona.

Por otra parte (Díaz & José, 1993), los padres aportan en una forma superior a la inducción para favorecer el desarrollo del razonamiento moral del individuo, en todo ser humano la autonomía y la capacidad de autocontrol va dado por los padres, son ellos los que ayudan en esta formación.

(Beltrán Llera & Bueno Álvarez, 1995), la familia es considerada el grupo primario de donde parte todo tipo de educación, también se considera la unidad de

personalidades en interacción, es muy importante el grado de afectividad que se tienen los miembros de la familia y por eso inciden positivamente en el desarrollo cultural y de aprendizaje de un estudiante.

Es decir la familia es fundamental en el aprendizaje de un ser humano, mucho depende del afecto de su entorno para sentirse seguro y poder adquirir destrezas y una mayor retentiva, seguimiento de órdenes.

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

Por otra parte la función del estudiante frente a la capacitación docente es importante puesto que se relacionan de manera muy grande si el docente está capacitado el estudiante dará mejores resultados.

(Marín Dias, Ramirez García, & Sampedro Requena, 2011), el estudiante debe aprender con los demás con una mayor implicación del estudiante en aquellas actividades de grupo con un incremento de la autonomía y la responsabilidad del estudiante respecto al proceso de su aprendizaje frente a los demás actores de la educación.

(Rué, Fost Ribas, & Cebrián, 2011), Se deben respetar las capacidades de cada estudiante para que este pueda tener una función específica en el proceso de educarse, aprender a aprender, los estudiantes van a precisar a futuro a lo largo de la vida un grado de interés y motivación, entonces desde el punto de vista de estos autores es necesario el interés y la motivación para poder educarse en la vida.

(Peiro i Gregori, 2006), el rol del estudiante se aproxima a la de un asimilador más o menos pasivo que a veces pierde el control sobre su manera de aprendizaje y es por esto que necesita un mediador que se encargue de mantenerlo centrado en cuanto al aprendizaje.

En este aspecto es importante recalcar que el papel del estudiante está cambiando constantemente y a pasos agigantados, anteriormente este se consideraba un ente de almacenamiento en el cual se depositaban las enseñanzas, hoy se considera al estudiante el gestor de su propio aprendizaje aquel que en muchos casos se auto educa para estar preparado para esta sociedad.

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

(Pozo Municio & Gómez Crespo, 2006), la concepción de la ciencia como un proceso de construcción de modelos y teoría según los autores requieren también en el orden

psicológico adoptar un enfoque constructivista en la enseñanza de las ciencias, desde el punto de vista de estos autores entonces es importante la construcción del conocimiento en todo mecanismo de aprendizaje y enseñanza.

(Delocôte, 1997), El autor señala que el trabajo en torno al mejoramiento de la educación supone tres fuentes de acción relacionado con los tres revoluciones que se han generado en la explosión del saber cómo la denomina el autor, lograr mejores conocimientos para dominar los procesos cognitivos y socio cognitivos del aprendizaje, revolución interactiva y revolución en gestión educativa.

(Torres), La autora aclara que para enseñar y aprender son necesarios los contenidos por currículos, planes y programas de estudio, el currículo explícito el currículo prescrito y currículo de acción. También se debe contar con diversos recursos entre otros métodos, técnicas, estilos de enseñanza, modos de interacción, organización del espacio.

Tomando en cuenta el criterio de estos autores se puede precisar que para enseñar y aprender, requiere de muchas cosas importantes para poder aprender y enseñar de una manera sistemática y organizada, me parece tan importante el criterio de Delocôte, quien asegura que desarrollando las “tres revoluciones” como didáctica se darán mejores resultados para enseñar y aprender.

### **1.3 Cursos de formación**

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

La capacitación docente es el eje rector en esta investigación puesto que se trata de observar teóricamente como están capacitándose los docentes del Colegio “Santa Marianita de Borrero” y luego observar como están capacitándose a nivel del Ecuador los docentes de bachillerato.

(De Comilloni, Celman, Edith, & Palou de Mafé, 1998), es importante capacitarse más aun cuando se desea evaluar sobre los temas facilitados en este caso podría ser a los estudiantes. La riqueza y a la vez la dificultad de todo proceso de capacitación son las reflexiones, interpretación y los juicios de valor que da el participante.

(Ipiña Malgeir), este autor indica que para formar un mundo mejor y compartido es necesaria la capacitación de los docentes ya que de la educación dependerá que en el mundo no exista agresión ni violencia.

(Escudero Muñoz, 1999), el desarrollo profesional del profesorado es uno de los temas recientes en el contexto actual de ciertas políticas españolas, la formación y el aprendizaje de la educación son primordiales, pero al mismo tiempo aparecen como los temas más difíciles de cumplir en el ámbito político y social de todo gobierno.

Definitivamente luego de revisar estos puntos de vista, se puede manifestar que todo avance de la sociedad parte desde la educación y los docentes son el primer eslabón en la educación, desde allí que su capacitación es de vital importancia para el desarrollo de la sociedad y el ser humano.

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

Los cursos de formación al docente tienen muchas ventajas para eso se observa lo que plantea el Ministerio De Educación con su proyecto “Si Profe” (Comercio, 2009) Si Profe no es un proyecto nuevo. Comenzó en 2008 como un plan piloto. En esta fase intervinieron 14 universidades del país, en donde se impartieron talleres para los educadores. El objetivo del programa es establecer la calidad en el desempeño de los maestros y de los alumnos en distintos niveles y modalidades.

(Cano, 2005), el profesorado necesita ante todo y buena parte de instrumentos y recursos que puedan ayudar a mejorar su desarrollo profesional y estas van a resultar el motor de su desarrollo en todo momento de su vida profesional. Es decir una ventaja del profesor sería contar con las herramientas y recursos necesarios para poder realizar su trabajo de mejor manera.

(Ainscow, Hokingns, Soutworth, & Cuest, 2001), manifiestan “La formación permanente del profesorado es vital para que la escuela progrese. A menos que el profesorado se actualice, la escuela no mejorará” (p.77)

(Bertazzi, Mallo, & Seagnoli, 2007), estos autores señalan los inconvenientes de cada curso o capacitación, aquel curso a los que hacen referencia los redactores de la revista explican que se tuvo que hacer presencial debido a las limitadas computadoras que poseen en la facultad.

En este aspecto podemos señalar que la capacitación siempre es buena, en la parte de los talleres y capacitaciones de “Si profe” son muy buenos respecto de que ayudan al maestro a capacitarse sin el devengo económico que se da con cualquier otra institución,

pero por otra parte la desventaja es el tiempo que un docente debe utilizar para estas capacitaciones a más del trabajo que desarrolla, no obstante la capacitación es ventajosa y ayuda a esclarecer situaciones de orden técnico y científico para formar mejores seres humanos.

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

La planificación es un proceso importante para todo proceso educativo, es por esto que se analiza el diseño, planificación y recursos de los cursos de formación.

(Jiménez Jiménez, 1997), el autor hace referencia que en toda capacitación se deben implementar varios ciclos, también para los talleres se debería implementar una reforma académica de gran trascendencia que permita que una capacitación sea de calidad y este acorde a las verdaderas necesidades.

(Cervera Mercé, 2003), toda capacitación produce un cambio, el impacto de estos cambios en la formación inicial y permanente del profesorado es realmente importante, estos cambios se deben dar en una situación informal para que toda persona pueda capacitarse.

(Colás Bravo & Pons, 2004), la formación del profesorado de secundaria nos permite explorar y experimentar nuevos conceptos de información basados en planeamiento teóricos alternativos, la apertura de nuevos y mejorados ángulos para observar los obstáculos desde nuevas perspectivas.

Desde todo punto de vista y también de estos autores el diseño y planificación que se necesita para implementar un curso de capacitación debe girar desde la perspectiva de los educandos es decir para quien va dirigido este curso o taller, y luego los recursos son importantes se debe contar con lo necesario para que este tenga los mejores resultados y los mismos puedan ser evaluados constantemente.

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

La importancia de la formación del docente es muy relevante la formación del docente sirve como corriente de aprendizaje y superación del individuo, de la familia y de la sociedad.

(Imbernón), el autor señala, que es verdad que el interés por todo lo relativo a la actividad que realiza un docente, su formación y su desarrollo profesional queda reflejado en todos los niveles y grados, es entonces algo sin discusión importantísima la capacitación de lo contrario los estudiantes reflejaran sus vacíos de forma mancomunada y sectorial.

(González Tirados & Gonzáles Maura, 2007), estas autoras española y cubana respectivamente indican que los cambios paradigmáticos en la formación del profesional de la enseñanza universitaria en el nuevo siglo traen consigo, necesariamente, una concepción distinta de la docencia en este nivel ya que el docente se ha convertido en un guía y orientador.

(Bolívar, 2005), ser profesional no solo significa tener unos conocimientos y técnicas específicas, significa tener ética propia y dentro de esta ética respetándola debe encontrarse la capacitación permanente de todo profesional.

La formación continua como se ha visto a lo largo de este marco teórico es esencial partiendo desde el criterio del autor que dice que todo profesional por ética debe prepararse, capacitarse es suficiente para explicar su importancia de allí que todo profesional debe estar capacitándose pero aún más un guía y modelador del aprendizaje de terceros.

**CAPÍTULO 2 METODOLOGÍA**

## 2.1 Contexto

La presente investigación se realizó en el colegio “Santa Marianita de Borrero” mismo que pertenece a la provincia del Cañar, cantón Azogues, parroquia Borrero, Charasol. Esta Institución se creó hace 25 años como un colegio de microempresa en turismo e instalaciones eléctricas, con la particularidad de ser un colegio popular el cual albergaba ciudadanos mayores de edad que no hayan terminado su ciclo de estudios y que además tengan la facilidad de sacar un título en el tercer curso para poder ejercer un oficio en una de las ramas antes mencionadas.

Actualmente tiene la especialidad en Hotelería y Turismo y en Electrónica, dicho establecimiento está ubicado en una zona urbano marginal del cantón, con la particularidad de que sus estudiantes son vulnerables debido al masivo índice migratorio que sufre dicha zona.

Los docentes que laboran en la misma son profesionales de gran trayectoria, muchos de los cuales trabajan en el área técnica y humanística.

Cabe indicar que la institución referida es relativamente nueva en comparación con otras instituciones pero es pujante y brilla con luz propia lo que le permite avanzar cada día e impartir un mejor porvenir para sus educandos.

**TABLA No 1 TIPO DE INSTITUCIÓN**

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	14	93%
Fiscomisional	1	7%
Municipal		
Particular		
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta CES. Colegio “Santa Marianita de Borrero”

**Autor:** Cantos (2013)

Del 100% de los encuestados el 93% indica que el colegio es fiscal y el 7% dice que el colegio es fisco misional.

En este caso la institución es fiscal en un inicio fueron personas comunes quienes procuraron para que se aprobara el funcionamiento de esta nueva institución pública, muchas veces las personas suelen confundirse ya que por el nombre parecería una institución de tipo particular.

**TABLA No 2 TIPO DE BACHILLERATO QUE OFRECE**

Opción	Frecuencia	%
B. Técnico	15	100
B. Ciencias		
TOTAL	15	100

**Fuente:** Encuesta CES. Colegio “Santa Marianita de Borrero”

**Autor:** Cantos (2013)

En este caso como podemos observar el Colegio ofrece Bachillerato Técnico en Turismo y Electrónica, así lo corrobora el 100% de los encuestados.

**TABLA No 3 BACHILLERATO QUE LA INSTITUCIÓN OFRECE**

Opción	Frecuencia	%
B. Téc. Agropecuarias		
B. Téc. Industriales	5	25
B. Téc. Comercio y serv.	10	75
TOTAL	15	100

**Fuente:** Encuesta CES. Colegio “Santa Marianita de Borrero”

**Autor:** Cantos (2013)

En esta tabla los resultados son, el 25% de los encuestados opina que el colegio es técnico industrial y el 75% dice que es técnico en comercio y administración.

## 2.2 Participantes

Los participantes son 15 docentes del Colegio “Santa Marianita de Borrero”, docentes del bachillerato técnico, tanto en electrónica como en turismo.

**TABLA No. 4 GÉNERO**

Opción	Frecuencia	%
Masculino	7	46%
Femenino	8	54%
TOTAL	15	100%

**Fuente:** Encuesta CES. Colegio “Santa Marianita de Borrero”

**Autor:** Cantos (2013)

Del 100% de los docentes encuestados un 46 % de los mismos pertenecen al género masculino y el 54% al género femenino. Aquí llama la atención que los docentes suelen ser en su mayoría mujeres pero en este caso se puede apreciar un equilibrio en cuanto al género.

En las encuestas generales por genero de los 112.731 profesores empadronados, el 38.76% son hombres, el 61.24 son mujeres, lo que indica que en el Magisterio Nacional más incidencia tienen las mujeres que los hombres.

**TABLA No 5 EDAD**

Opción	Frecuencia	%
20-30	4	26%
31-40	3	20%
41-50	2	13%

51-60	3	20%
61-70	1	6%
MÁS DE 71		
NO CONTESTAN	2	13%
TOTAL	15	100%

**Fuente:** Encuesta CES. Colegio “Santa Marianita de Borrero”

**Autor:** Cantos (2013)

De los docentes encuestados el 26% están en la edad de 20 y 30 años, el 20% entre las edades de 31 y 40 años, el 13% entre los 41 y 50 años, tan solo el 6% en la edad de 61 a 70 años. Hay que tomar en cuenta que el 13% no contesta.

Esta tabla está clara y nos permite apreciar que no existe un margen de edad para ser docente y las edades son diferentes para poder enseñar, es en la actualidad que se empieza tomar en cuenta mucho a los jóvenes para el magisterio, aunque la experiencia es decisora en el momento de tratar con estudiantes que están iniciando su vida adulta joven.

**TABLA No 6 ESTADO CIVIL**

Opción	Frecuencia	%
Soltero	4	26%
Casado	10	66%
Viudo		
Divorciado	1	6%
TOTAL	15	100%

**Fuente:** Encuesta CES. Colegio “Santa Marianita de Borrero”

**Autor:** Cantos (2013)

En cuanto al estado civil de los docentes del Colegio “Santa Marianita de Borrero”, podemos decir que el 26% de los encuestados son solteros, el 66% de los encuestados son casados y tan solo el 6% de los mismos es divorciado.

**TABLA No 7 CARGO QUE DESEMPEÑA**

Opción	Frecuencia	%
Docente	12	80%
Técnico Docente	3	20%
Docente en función Adm.		
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta CES. Colegio “Santa Marianita de Borrero”

**Autor:** Cantos (2013)

En cuanto al cargo que desempeñan tenemos que el 80% de los encuestados son Docentes y el 20 % de los mismos son Técnicos Docentes, en este caso los técnicos docentes son aquellos profesores bonificados ya que un inicio el colegio fue popular para prestar servicio de educación a los estuantes mayores de edad que no se habían graduado.

**TABLA No 8 TIPO DE RELACIÓN LABORAL**

Opción	Frecuencia	%
Con. Indefinido		
Nombramiento	4	26.6%
Con. Ocasional	11	73%
Reemplazo		
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta CES. Colegio “Santa Marianita de Borrero”

**Autor:** Cantos (2013)

En esta tabla podemos apreciar que el 27% de los encuestados trabajan con nombramiento en la institución y el 73% lo hace como contrato, realmente este índice es alarmante ya que es lamentable que no tengan su nombramiento el 73% de los docentes.

**TABLA No 9 TIEMPO DE DEDICACIÓN**

Opción	Frecuencia	%
T. COMPLETO	14	93%
MEDIO TIEMPO		
POR HORAS	1	7%
TOTAL	15	100%

**Fuente:** Encuesta CES. Colegio "Santa Marianita de Borrero"

**Autor:** Cantos (2013)

En esta tabla como podemos apreciar el 93% de los docentes trabajan a tiempo completo, como es conocido el horario de los docentes es de 8 horas diarias durante los días laborales, los docentes de este establecimiento se toma media hora para el almuerzo por lo que trabajan hasta las 15h30.

## 2.3 Diseño y métodos de investigación

### 2.3.1 Diseño de la investigación.

El presente estudio es de tipo investigación-acción, es un estudio trasversal, exploratorio descriptivo.

- ❖ Es un estudio **transaccional/transversal** puesto que se recogen datos en un momento único.
- ❖ Es **exploratorio**, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial.
- ❖ Es **descriptivo**, puesto que se hace
- ❖ una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

### 2.3.2 Métodos de investigación.

El método de esta investigación es considerado como cuantitativo, ya que se han aplicado encuestas a los profesores de bachillerato del Colegio “Santa marianita de Borrero” de Azogues y de allí se ha podido obtener resultados numéricos que no obstante luego de su tabulación nos llevan a conocer la realidad de la institución de las necesidades formativas de los docentes y ciertamente se convierte en una investigación cualitativa en donde podemos analizar una problemática de orden social y cultural con respecto a la preparación y superación de este grupo de trabajadores que lo hacen con lo más importante de la vida “La Educación de los Jóvenes”. Este método ha permitido que el investigador conozca más de cerca la realidad del centro educativo, gracias a que el universo fue analizado en su totalidad por que son pocos docentes se pudo llegar a entablar mejor las conclusiones y los resultados.

Por otra parte se puede manifestar que esta investigación también es de tipo descriptiva ya se ha registrado datos gracias a las encuestas que se han podido aplicar a los docentes, para posteriormente analizarlos y llegar a la interpretación de resultados que en el caso particular del colegio en cuestión es la necesidad de capacitarse en políticas administrativas para el desarrollo del centro donde los docentes laboran.

#### **2.4.2.1 Analítico.**

Se puede decir que el método analítico ha sido utilizado en esta investigación ya que se necesita saber que piensan cada uno de los miembros del establecimiento para luego formar un todo para tener una idea general debemos partir de las individualidades.

#### **2.4.2.2 Sintético.**

En este caso partimos de cada encuesta para poder analizar el total de la población, por lo tanto es aquí en donde se ha utilizado el método sintético.

#### **2.4.2.3 Inductivo.**

Se partió de lo particular de cada docente para llegar a lo general del conglomerado de los docentes de bachillerato del colegio.

#### **2.4.2.4 Hermenéutico.**

Es llevar a la comprensión lo que no lo es con tanta claridad, pienso que sí en este caso tratamos de llevar un análisis y unas conclusiones e inclusive el marco teórico es de fácil

comprensión para que un estudiante o cualquier persona interesada en el caso lo pueda comprender.

#### ***2.4.2.6 Estadístico.***

Este método es el más importante y el que se utilizó mayoritariamente en esta investigación ya que se ha podido ir comparando y sacando resultados cuantitativamente y luego llevándolos a lo cualitativo, entonces al ser el método estadístico el que maneja estos parámetros es el que se destaca de entre los demás métodos en la presente investigación.

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

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

Partimos de la encuesta como técnica de investigación el proceso de implementación ha sido el siguiente:

Esta investigación nace de un gran proyecto que señala la Universidad Técnica Particular de Loja, posteriormente se delimita al Colegio “Santa Marianita de Borrero”, en donde se aplican encuestas a todos los profesores de bachillerato técnico. Se tiene el aporte empírico de conocer que las necesidades formativas en un docente son importantes, pero luego procedemos a realizar el marco teórico para fundamentar desde la ciencia esta hipótesis. Al compaginar la teoría con la realidad gracias a los datos obtenidos se realiza el informe final de esta investigación, y para culminar con el procedimiento se desarrolla un curso de capacitación.

Estos cuestionarios fueron avalados por la Universidad Particular de Loja y sus expertos en investigación los cuales realizaron cambios para adaptarlos a la realidad de nuestro medio que es diferente en cuanto a la docencia se refieren.

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

En cuanto a los instrumentos se utilizó el cuestionario el mismo que fue tomado de (Jaramillo Serrano, 2012), mismo que lleva por título “Necesidades de Formación de docentes de bachillerato”, de la Universidad Técnica Particular de Loja a través del departamento de Ciencias de la Educación. Este instrumento tiene como objetivo diagnosticar las necesidades formativas que pudieren tener los docentes a nivel nacional

para luego trabajar en la búsqueda de soluciones a corto plazo mediante la realización de cursos de formación.

En sí el cuestionario realiza una indagación de temas muy importantes está estructurado de los siguientes apartados:

Datos Institucionales

Información General del Investigado

Formación Docente

Cursos y Capacitaciones

Además un esquema tipo consolidado sobre la metodología y conocimiento de trabajo por parte del docente, mismo que sirve de gran manera para poder analizar y concluir sobre las necesidades de formación y didáctica se puede decir, que tienen los docentes en cuestión.

## **2.5 Recursos**

### ***2.5.1 Talento humano.***

En este caso se debe reiterar que gracias al apoyo del Señor Rector se pudo trabajar e implementar las encuestas a 15 docentes de Bachillerato del Colegio Fiscal “Santa Marianita de Borrero”.

### ***2.5.2 Materiales.***

Los recursos materiales necesarios para la presente investigación han sido fotocopias, esferos, cámara fotográfica, computadora, libros, internet, impresora, entre otros materiales como movilizaciones para el centro de investigación Colegio “Santa Marianita de Borrero”.

### ***2.5.3 Económicos***

<b>RECURSO</b>	<b>COSTO</b>
----------------	--------------

<b>Recursos humanos</b>	
<b>investigador</b>	100.00
<b>Fotocopias, carpetas, esferos</b>	20.00
<b>Impresiones, internet...</b>	20.00
<b>Movilizaciones, imprevistos</b>	30.00
<b>Total</b>	170.00

**Autor:** Cantos (2013)

La totalidad de este rubro corre por parte de la investigadora.

## **2.6 Procedimiento**

En primer lugar para la realización de esta investigación fue planificada para poder obtener las metas requeridas, Una vez que la Universidad dio el paso necesario entonces se pudo obtener el permiso del Señor Rector del Colegio “Santa Marianita de Borrero”, una vez que se contó con el visto bueno de la Autoridad entonces se procedió a pedir los listados de los docentes de Bachillerato del Colegio.

Una vez obtenida la información cuantitativa, se procedió a la realización de los cuadros estadísticos para poder observar y analizar la realidad de los Docentes es decir transformarla en información cualitativa y explicar en el análisis de resultados se llegaron a conclusiones, recomendaciones y finalmente la propuesta, concluido este proceso de investigación se realiza el informe de fin de maestría.

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

### 3.1 Necesidades formativas

En este estudio se ha tomado en cuenta las necesidades formativas que tienen los actores en cuestión.

**TABLA No 10 SU TITULO DE PREGRADO, TIENE RELACIÓN CON EL ÁMBITO EDUCATIVO**

Opción	Frecuencia	%
Lic. En Educación	8	53%
Dr. En educación		
Psicólogo Educativo	1	6%
Psicopedagogo		
No contesta	5	33%
Otros	1	6%
TOTAL	15	100%

**Fuente:** Encuesta CES. Colegio "Santa Marianita de Borrero"

**Autor:** Cantos (2013)

El 53% de los encuestados poseen su título de pregrado relacionado con la educación. El 6% lo posee en psicología educativa y el 33% no responde a la pregunta y como opción otros tenemos el 6% de los encuestados.

(Gairin, 1995), según este autor hay que partir del hecho de que en la actualidad existe una escasa producción científica y que a partir de este suceso tenemos necesidades formativas tanto de tipo teórico cuanto de tipo práctico, y se debe tomar en cuenta esto inicialmente para cualquier decisión futura.

Desde este punto de vista y tomando en cuenta la realidad del establecimiento, se puede constatar que el nivel de profesionales especializados en docencia es bajo, esto se debe a que la mayoría de los docentes cuenta con estudios de nivel técnico por ejemplo el profesor de Electrónica es un Ingeniero Electrónico, el profesor de Seguridad Industrial es un Supervisor Industrial, la docente de Hotelería y Turismo es una Ingeniera en Turismo. Por lo tanto visto desde el punto pedagógico no se encuentra favorable la situación pero en el momento que se hace un estudio técnico la situación del establecimiento es la correcta.

**TABLA No 11 SI POSEE TITULO DE POSGRADO ESTE TIENE RELACIÓN CON**

Opción	Frecuencia	%
Ámbito Educativo	2	13%
Otros ámbitos		
No contesta	13	86%
TOTAL	15	100%

**Fuente:** Encuesta CES. Colegio “Santa Marianita de Borrero”

**Autor:** Cantos (2013)

El 13% de los encuestados posee título de posgrado en el ámbito educativo, el 86% de los mismos no responde la pregunta.

Es entendible que los docentes que no contestan la interrogante es porque no poseen título de cuarto nivel.

(Ainscow M. , 2001), nos dice “que fue un resultado de críticas de los sistemas existentes” (p.27), es decir nuevamente volvemos a la parte en donde la necesidad parte de las exigencias.

Observando esta cita del marco teórico que la necesidad parte de las exigencias, con esto se detecta que en el colegio en cuestión no hay exigencia para que los docentes sigan estudiando, a lo mejor la motivación que pudieren dar sus directivos daría como resultado que los docentes se capaciten para el avance personal y de la institución.

**TABLA No 12 LE RESULTA ATRACTIVO SEGUIR UN POSGRADO**

Opción	Frecuencia	%
Si	10	66%
No	2	13%
No contesta	3	20%
TOTAL	15	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio “Santa Marianita de Borrero”

**Elaborado por:** Lic. Mónica Cantos M.

El 66% de los encuestados contesta que si le gustaría seguir preparándose, al 13 % no le gustaría y el 20% no contesta la pregunta.

(Rodríguez) “luz de los principios y líneas que singularizan los marcos profesionales”, (p. 141) claro se puede analizar que las necesidades también son un resultado de los principios de cada docente, si se tiene el principio de la sinceridad se puede notar la deficiencia y la necesidad formativa en cierto tema.

Basándonos de esta cita se podría creer que los estudiantes no tienen la necesidad formativa en el tema educativo, pero analizando la situación concreta de los docentes, son otras situaciones como la falta de recursos económicos, la falta de tiempo como lo evidencia la tabla 16 entre otras tantas causas.

**TABLA No 13 EN QUE LE GUSTARIA CAPACITARSE**

Opción	Frecuencia	%
Maestría	9	60%
PHD	3	20%
No contesta	3	20%
TOTAL	15	100%

**Fuente:** Encuesta CES. Colegio “Santa Marianita de Borrero”

**Autor:** Cantos (2013)

El porcentaje del 60% desea estudiar una maestría, el 20% desea estudiar un PHD y el 20 % no contesta la pregunta.

Analizando esta tabla es claro pensar que los docentes tienen otras situaciones de mayor importancia que llama más la atención.

(López, 2005). “El éxito de cualquier plan de formación está unido a la realización de una buena detección de las necesidades formativas” (p. 78).

Se corrobora lo analizado con esta cita del autor se debe aclarar que las necesidades de estos docentes son otras, particularmente considero que al cruzar este cuadro con la edad de los maestros muchos de ellos están en edades un tanto cercanos a retirarse de

la institución y por lo tanto no tienen como aspiración concreta el seguir con un curso de estudios.

**TABLA No 14 PARA USTED ES IMPORTANTE SEGUIR CAPACITANDOSE EN TEMAS EDUCATIVOS**

Opción	Frecuencia	%
Si	11	73%
No	2	13%
No contesta	2	13%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta CES. Colegio “Santa Marianita de Borrero”

**Autor:** Cantos (2013)

Como se observa en esta tabla estadística el 73% de los docentes quiere seguir capacitándose es obvio pensar que un docente tiene la responsabilidad de estar muy bien preparado para poder guiar a sus estudiantes hacia un aprendizaje significativo.

(Muñoz, 2009), entre las necesidades más frecuentes de los docentes están las adaptaciones de las materias, formación en cuanto al espacio, proceso de convergencia y en nuevas metodologías didácticas. Otra de las principales necesidades según el autor de este libro es la necesidad de formación en cuanto a la evaluación didáctica.

Compartiendo el criterio del autor los docentes necesitan estar preparados en los temas y cambios relacionados con las materias que imparten, es por esta situación el alto índice de necesidad.

**TABLA No 15 COMO LE GUSTARIA RECIBIR LA CAPACITACIÓN**

Opción	Frecuencia	%
Presencial	2	13%
Semipresencial	5	33%

A distancia	4	26%
Virtual vía internet	2	13%
No contesta	3	20%
Total	15	100%

**Fuente:** Encuesta CES. Colegio “Santa Marianita de Borrero”

**Autor:** Cantos (2013)

En esta tabla el índice más alto 26 % de docentes quiere recibir la capacitación a distancia. Analizando este resultado resulta obvia la manera de pensar de los docentes ya que tienen que cumplir con las 8 horas de trabajo que en la actualidad cumple el docente ecuatoriano.

**TABLA No 16 SI PREFIERE CURSOS “PRESENCIALES” O “SEMIPRESENCIALES” EN QUE HORARIO LE GUSTARÍA RECIBIR LA CAPACITACIÓN**

	Frecuencia	%
Lunes a viernes	4	26%
Fin de Semana	3	20%
No contesta	8	53%
TOTAL	15	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio “Santa Marianita de Borrero”

**Elaborado por:** Lic. Mónica Cantos M.

En esta tabla el 26% de los encuestados dice que de lunes a viernes, el 20% de los mismos desean capacitarse los fines de semana y el 53% de los encuestados no contesta la pregunta, se observa que estos encuestados desean capacitarse pero a distancia es decir recibiendo capacitación vía internet o asistiendo solo un día a recibir guías didácticas para poder desarrollarlas luego.

Este resultado debe ser tomado en cuenta en el momento de diseñar el curso de capacitación docente que se lo realizara posteriormente.

**TABLA No 17 EN QUE TEMÁTICAS LES GUSTARIA CAPACITARSE**

Opción	Frecuencia	%
Pedagogía Educativa	5	14%
Teorías del Aprendizaje	1	3%
Valores y Educación	2	6%
Gerencia/Gestión Educativa	3	9%
Psicopedagogía	3	9%
Métodos y recursos didácticos	1	3%
Diseño y Planificación		
Evaluación del Aprendizaje		
Políticas educativas para la administración.	9	26%
Temas relacionados con las materias que tiene a su cargo	3	9%
Formación en temas de mi especialidad	2	6%
Nuevas Tecnologías aplicadas a la educación	1	3%
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	1	3%
No contesta	3	9%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta CES. Colegio “Santa Marianita de Borrero”

**Autor:** Cantos (2013)

El 26 % de los encuestados desean capacitarse en políticas educativas para la administración de un centro escolar, a partir de este resultado se diseñara el curso de capacitación.

(Moreno, 2008), manifiesta que las necesidades de formación se dan en dos facetas, una sería el desempeño del docente en ese centro educativo y la otra la forma colectiva de como los docentes se manejan en ese centro educativo.

Con la ayuda de este autor es posible entender que la necesidad de los docentes por formarse en políticas de administración es una necesidad del docente particularmente y no de la institución educativa.

**TABLA N° 18 CUALES SON LOS OBSTÁCULOS QUE SE PRESENTAN PARA QUE USTED NO SE CAPACITE**

Opción	Frecuencia	%
Falta de tiempo	7	30%
Altos costos		
Falta de información	5	21%
Falta de apoyo	6	
Falta de temas	4	
No es de su interés la capacitación	1	4%
No contesta		
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta CES. Colegio “Santa Marianita de Borrero”

**Autor:** Cantos (2013)

En esta tabla estadística podemos observar que del 100% de los encuestados el 30% tiene como obstáculo para su capacitación la falta de tiempo, el 21% de los encuestados dice no tener información sobre las capacitaciones que se dan, y el 4% dice no ser de su interés el capacitarse y esto es debido a que se encuentran esperando sus jubilaciones y ya no están tan entusiasmados en capacitarse.

(Delors, 1996), a futuro se planteará a la educación una doble exigencia, esta parecería contradictoria ya que por una parte la educación deberá transmitir un volumen cada vez mayor de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos.

Con esta reflexión es importante la capacitación hay que tratar de mantener un equilibrio en la administración del tiempo, mantenerse más informado pero capacitarse ya que la educación exige tanto conocimientos prácticos como teóricos.

**TABLA No 19 CUALES CONSIDERA UD. SON LOS MOTIVOS POR LOS QUE USTED ASISTE A CURSOS/CAPACITACIONES**

Opción	Frecuencia	%
Aparición de nuevas tecnologías	9	33%
Falta de cualificación profesional		
Necesidades de capacitación continua	8	29%
Actualización de leyes y reglamentos	5	19%
Requerimientos personales	4	14%
Otros		
No contesta	1	4%
Total	27	100%

**Fuente:** Encuesta CES. Colegio “Santa Marianita de Borrero”

**Autor:** Cantos (2013)

El 33% de los encuestados desea capacitarse debido a la aparición de nuevas tecnologías, el 29% por su necesidad de capacitación continua, el 19 % por las nuevas leyes y reglamentos que se están dando continuamente y el 14 % por requerimientos personales.

(Zabalza, 2007) El autor hace la observación de mirar a la docencia como territorio profesional, rescatándola de los viejos discursos que la vinculaban al mero vocalismo o al amateurismo, y mejor hace un enfoque desde el amateurismo.

Con esta cita se puede observar que los docentes necesitan capacitarse en estos temas para no caer en situaciones de mero vocalismo o de amateurismo, sino tener conceptos, teorías, paradigmas claros para demostrar su liderazgo y jerarquía en su papel de guía y mediador de los dicentes.

**TABLA No 20 QUE ASPECTO CONSIDERA DE MAYOR IMPORTANCIA EN EL DESARROLLO DE UN CURSO/CAPACITACIÓN**

Opción	Frecuencia	%
Aspectos Teóricos		
Aspectos técnicos/prácticos	5	33%
Ambos	8	53%
No contesta	2	13%
Total	15	

Fuente: Encuesta CES. Colegio "Santa Marianita de Borrero"

Autor: Cantos (2013)

El 53% de los encuestados opina que le gustaría que en los cursos de capacitación seden aspectos técnicos y prácticos.

(Imbernón) Respecto al campo de los especialistas según este autor hay que señalar que la mayoría de los estudios tienen un carácter sectorial que incide siempre sobre un aspecto particular de la profesión, en el caso de la docencia debemos señalar que influye en el aspecto técnico del desarrollo de la forma de llegar a un aprendizaje.

Está clara la situación entonces de que los docentes deseen que la capacitación sea técnica y práctica por el aspecto particular de trabajar en un colegio técnico.

### 3.2 Análisis de la formación

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

**TABLA No 21 CONTEXTO FORMATIVO**

PREGUNTA	1	2	3	4	5	TOTAL	%

	Percibe con facilidad problemas de estudiantes	1		2	3	9	15	100%
	La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país.			1	4	10	15	100%
	Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales culturales y educativos.			4	9	2	15	100%
	Mi expresión oral y escrita es la adecuada, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida.		1		5	9	15	100%
	Cuando se presentan problemas de los estudiantes me es fácil comprenderlos y ayudarles en su solución.	1		2	6	6	15	100%
	La formación profesional recibid, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.		1		6	8	15	100%
	Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes				4	11	15	100%
	El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.	1		1	4	9	15	100%
	Como docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi asignatura.			2	5	8	15	100%
	Identifico a estudiantes con capacidades educativas	1		2	5	6	15	100%
	Cuando tengo estudiantes con capacidades educativas...		1	3	10	1	15	100%
	Realiza la planificación macro y micro curricular...			3	6	6	15	100%
	Considera que los estudiantes son artífices de su...			4	6	5	15	100%
	Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula.			2	6	7	15	100%
	Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje del alumno			3	3	9	15	100%
	Utiliza adecuadamente medios visuales...				8	6	15	100%
	Diseña programas de asignatura...	1	1	2	6	5	15	100%

	Aplica Técnicas para la acción tutorial...		3	2	6	4	15	100%
	Analiza la estructura organizativa institucional...		2	1	10	2	15	100%
	Diseña planes de mejora de la propia práctica docente		2	2	5	6	15	100%
	Diseña y aplica técnicas didácticas		1	1	6	6	15	100%
	Diseña instrumentos para la autoevaluación...		1	1	6	7	15	100%
	Utiliza adecuadamente la técnica expositiva			2	6	7	15	100%
	Valora diferentes experiencias sobre la didáctica...			2	5	8	15	100%
	Utiliza recursos del medio para que los estudiantes...	1		2	5	8	15	100%
	El uso de problemas reales por medio del razonamiento...	1			6	8	15	100%
	Diseño estrategias que favorecen la comunicación...			2	5	8	15	100%
	Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación			2	5	8	15	100%

**Fuente:** Encuesta CES. Colegio “Santa Marianita de Borrero”

**Autor:** Cantos (2013)

En esta tabla se observa que estadísticamente los docentes se encuentran en el 80% de cumplimiento en cuanto a la formación y la práctica de esta capacitación es transferida a los docentes según este cuadro que permite conocer la encuesta realizada.

En realidad el cuerpo docente del Colegio “Santa Marianita de Borrero”, tiene entre sus fortalezas ser docentes que practican la pedagogía emocional que brindan a sus estudiantes, cariño, respeto, que tratan a los mismos como verdaderos amigos pero sin salirse del plano amónico del respeto y disciplina.

En cuanto a la pregunta número 1, el 60% de los encuestados se encuentra en el nivel máximo, es decir ellos perciben con facilidad los posibles problemas en sus estudiantes.

Por otra parte en la pregunta 2, que hace referencia a si la formación académica que recibió es la adecuada para la docencia 66% de los encuestados se encuentran en el numeral 5 es decir el más alto.

La pregunta 3, en cambio el índice más alto de los encuestados se encuentra en el numeral 4, con el 66% de incidencia.

En cuanto a la expresión oral y escrita también su incidencia es alta con el 60% en el numeral 5.

En cuanto a la pregunta 5 que tiene que ver con cuál es la manera de reaccionar y apoyar del docente cuando se presentan problemas con los estudiantes tenemos incidencia del 40% en el numeral 4 y 40% en el numeral 5, lo que quiere decir que están bien los maestros en cuanto a este parámetro.

En cuanto a la pregunta acerca de la preparación profesional para la docencia el 53% de los docentes están en el nivel 5.

A la siguiente pregunta también hay que darle importancia a la estadística ya que el 73% de los encuestados están en el nivel 5.

En la siguiente que habla del proceso evolutivo de los estudiantes también el 60% están en el nivel máximo de la encuesta.

En cuanto a si el docente evalúa las destrezas con criterio de desempeño el 53% se encuentran en el nivel más alto es decir 5.

En la siguiente pregunta si el docente identifica a estudiantes con capacidades diferentes pues observamos una falencia ya que tan solo el 40% de los encuestados está en el nivel 5 y el 33% en el nivel 4.

En la siguiente pregunta si el docente da atención a los problemas detectados en ciertos estudiantes el 66% están en el mejor nivel.

Por otra parte la pregunta si los docentes toman en cuenta las necesidades de los estudiantes para desarrollar su planificación es muy buena ya que el 73% de los encuestados están en el nivel 5.

Estas son las preguntas con datos estadísticos más relevantes de este consolidado ya que las demás preguntas están estadísticamente con la misma realidad, por lo que se puede decir que al parecer de los docentes están bien en estos aspectos.

### 3.2.2 La organización y la formación.

**TABLA No 22 LA INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA HA PROPICIADO CURSOS LOS ULTIMOS 2 AÑOS**

Opción	Frecuencia	%
Si	1	7%
No	14	93%
No contesta		
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta CES. Colegio “Santa Marianita de Borrero”

**Autor:** Cantos (2013)

El 7% de los encuestados dicen que sí y el 93% de los mismos que no, esto es lamentable ya que visto desde este punto las autoridades no le dan la verdadera importancia que tiene la capacitación de sus docentes ya que estos como cascada transmiten lo que conocen a más capacitación más aprendizaje de los estudiantes.

(González Tirados & Gonzáles Maura, 2007) Estas autoras española y cubana respectivamente indican que los cambios paradigmáticos en la formación del profesional de la enseñanza universitaria en el nuevo siglo traen consigo, necesariamente, una concepción distinta de la docencia en este nivel ya que el docente se ha convertido en un guía y orientador.

En realidad al ser el docente un orientador la institución en donde labora debería propiciar al menos dos cursos anuales para sus docentes.

**TABLA No 23 EN LA ACTUALIDAD CONOCE UD. SI LAS AUTORIDADES DE LA INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA ESTAN OFRECIENDO O ELABORANDO PROYECTOS/CURSOS/SEMINARIOS DE CAPACITACIÓN**

Opción	Frecuencia	%
--------	------------	---

<b>Si</b>	<b>2</b>	<b>13%</b>
<b>No</b>	<b>13</b>	<b>86%</b>
<b>No contesta</b>		
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta CES. Colegio "Santa Marianita de Borrero"

**Autor:** Cantos (2013)

En este caso el 86 % de los encuestados manifiesta que no conoce que se estén planificando cursos de capacitación y tan solo el 13% manifiesta que si conoce.

(Colás Bravo & Pons, 2004)La formación del profesorado de secundaria nos permite explorar y experimentar nuevos conceptos de información basados en planeamiento teóricos alternativos, la apertura de nuevos y mejorados ángulos para observar los obstáculos desde nuevas perspectivas.

Tomando este punto de vista si los directivos no gestionan talleres no podrán ir mejorando de la forma que se espera según estos autores.

**TABLA NO 24 EN CASO DE EXISTIR CURSOS ESTOS SE REALIZAN EN FUNCIÓN DE:**

<b>Opción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Áreas de conocimiento		
Necesidades de actualización	<b>2</b>	<b>13%</b>
Leyes y reglamentos		
Asignatura que Ud. Imparte		
Reforma curricular	<b>1</b>	<b>7%</b>
Planificación y programación curricular	<b>4</b>	<b>27%</b>
Otros especifique		
No contesta	<b>8</b>	<b>53%</b>

<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>
--------------	-----------	-------------

**Fuente:** Encuesta CES. Colegio “Santa Marianita de Borrero”

**Autor:** Cantos (2013)

El 13% de los encuestados dice que según las necesidades de actualización, el 7 % manifiesta que reforma curricular, el 27 % Planificación y programación curricular, y no contestan el 53% de los encuestados.

En este caso observamos que los cursos de capacitación se realizan en el tema de planificación y programación curricular que es una muy buena estrategia ya que de eso depende el desarrollo de los estudiantes.

(Cervera Mercé, 2003) Toda capacitación produce un cambio, el impacto de estos cambios en la formación inicial y permanente del profesorado es realmente importante, estos cambios se deben dar en una situación informal para que toda persona pueda capacitarse.

Estas capacitaciones van a dar buenos cambios en cuanto a cómo están planificando los docentes.

**TABLA No 25 LOS DIRECTIVOS DE SU INSTITUCIÓN FOMENTAN LA PARTICIPACIÓN DEL PROFESORADO EN RECURSOS QUE PROMUEVEN SU FORMACIÓN PERMANENTE**

<b>Opción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>Siempre</b>		
<b>Casi siempre</b>		
<b>A veces</b>	<b>4</b>	<b>27%</b>
<b>Rara vez</b>	<b>7</b>	<b>47%</b>
<b>Nunca</b>	<b>4</b>	<b>27%</b>
<b>No contesta</b>		
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta CES. Colegio “Santa Marianita de Borrero”

**Autor:** Cantos (2013)

En esta tabla podemos apreciar que el 27% de los encuestados afirma que a veces, el 47 %, rara vez, el 27% que nunca.

La incidencia más alta en este caso es que rara vez las autoridades están promoviendo que el docente siga capacitándose.

(Ipiña Malgeir) Este autor indica que para formar un mundo mejor y compartido es necesaria la capacitación de los docentes ya que de la educación dependerá que en el mundo no exista agresión ni violencia.

Si se toma en cuenta este criterio y tantos otros sobre capacitación docente, realmente se observa la imperiosa necesidad que las autoridades del plantel incentiven en sus docentes la realización de capacitaciones permanentes, facilitando permisos y de alguna manera auspiciando los mismos.

**TABLA No 26 FORMACIÓN EDUCATIVA**

#	PREGUNTA	1	2	3	4	5	TOTAL	%
1	Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato		1	1	3	10	15	100
2	Analiza los factores que determina el aprendizaje...		1		6	8	15	100
3	Conoce el proceso de carrera docente del profesor ecuatoriano...		1	5	4	5	15	100
4	Analiza los factores que condicionan la calidad...		1		7	7	15	100
5	Analiza el clima organizacional...			3	4	7	15	100
6	Conoce el tipo de liderazgo ejercido...	1	3	4	5	2	15	100
7	Conoce las herramientas/elementos utilizados...	1	2	7	4	1	15	100
8	Describe las funciones y cualidades del tutor				7	8	15	100
9	Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula			1	5	9	15	100
10	Conoce diferentes técnicas de enseñanza...		1		5	9	15	100

11	Conoce las posibilidades didácticas de la informática...	1		1	7	6	15	100
12	Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos			1	6	8	15	100
13	Conoce aspectos relacionados con la psicología de estudiante			1	9	5	15	100
14	Plantea, ejecuta y hace seguimiento...		2	2	8	3	15	100
15	Conoce la incidencia de la relación profesor –alumno...		1	2	6	6	15	100
16	Mi formación en tic, me permite...		1	2	6	6	15	100

Fuente: Encuesta CES. Colegio “Santa Marianita de Borrero”

Autor: Cantos (2013)

En el caso de la organización y la formación vista en este consolidado realizado por los docentes del Colegio investigado, se observa que los docentes se encuentran entre el numeral 4 y 5, esto evidencia que los maestros consideran que en su práctica docente son organizados y cumplen con los estándares de calidad mínimos que se necesitan desarrollar para realizar un buen plan de clase y a su vez la implementación de la misma sea favorable.

### 3.2.3 La tarea educativa.

**TABLA No 27 LAS MATERIAS QUE IMPARTE TIENEN RELACIÓN CON SU FORMACIÓN PROFESIONAL**

Opción	Frecuencia	%
Si	13	86%
No	2	13%
TOTAL	15	100

Fuente: Encuesta CES. Colegio “Santa Marianita de Borrero”

Autor: Cantos (2013)

En el caso de esta tabla el 86% de los docentes tienen relación con su profesión el 13% de los docentes no tiene relación su materia con su profesión.

(Delocóte, 1997) El autor señala que el trabajo en torno al mejoramiento de la educación supone tres fuentes de acción relacionado con los tres revoluciones que se han generado en la explosión del saber cómo la denomina el autor, lograr mejores conocimientos para dominar los procesos cognitivos y socio cognitivos del aprendizaje, revolución interactiva y revolución en gestión educativa.

Tomando en cuenta este criterio para analizar la tabla, es bastante interesante ya que el docente necesita dominar los conocimientos, los procedimientos y las actitudes de los que va a enseñar y en este caso vemos que es muy positivo ya que un índice alto tiene estrecha relación entre su capacidad profesional y las materias que viene dictando.

### 3.3 Los cursos de formación

**TABLA No 28 NÚMERO DE CURSOS A LOS QUE HA ASISTIDO**

Opción	Frecuencia	%
Cursos	10	66%
No contesta	5	34%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta CES. Colegio “Santa Marianita de Borrero”

**Autor:** Cantos (2013)

En esta tabla estadística podemos observar que el 66% asistido a cursos de formación y el 34% no lo ha realizado.

(Pozo Municio & Gómez Crespo, 2006) La concepción de la ciencia como un proceso de construcción de modelos y teoría según los autores requieren también en el orden psicológico adoptar un enfoque constructivista en las enseñanza de las ciencias, desde el punto de vista de estos autores entonces es importante la construcción del conocimiento en todo mecanismo de aprendizaje y enseñanza.

Tomando en cuenta este criterio una vez más se observa la importancia de la capacitación y los docentes mediante las encuestas corroboran este resultado ya que un índice muy alto se está capacitando.

**TABLA No 29 TOTALIZACIÓN DE HORAS (APROXIMADO)**

Opción	Frecuencia	%
--------	------------	---

No contesta	5	33%
De 0 a 25 horas		
De 26 a 50 horas	2	13%
De 51 a 75 horas	1	6%
De 76 a 100 horas	3	20%
Más de 100 horas	4	26%
Total	15	100%

**Fuente:** Encuesta CES. Colegio "Santa Marianita de Borrero"

**Autor:** Cantos (2013)

En esta tabla se observa que el 33% de los encuestados no responde la pregunta, el 13% de los mismos se ha capacitado de 26 a 50 horas, el 6% de 51 a 75 horas, el 20% de 76 a 100 horas y el 26% se ha capacitado más de 100 horas.

Analizando esta tabla se puede apreciar positivamente que el índice de los profesionales de la educación que se ha capacitado más de 100 horas es muy alto por lo que una vez más se puede pensar que realmente el profesorado está presto a aprender tal como lo señala, (Monereo, Castelló, & Clariana, 2007) Entre los procedimientos más importantes para aprender el contenido es que los estudiantes aprendan los procedimientos de una persona que se ha formado en esos procedimientos principalmente.

**TABLA No 30 TIEMPO HACE QUE REALIZO SU ÚLTIMO CURSO**

Opción	Frecuencia	%
0 a 5 meses	7	46%
6 a 10 meses		
11 a 15 meses	2	13%
16 a 20 meses		
21 a 24 meses	1	6%
Más de 25 meses		

No contesta	5	33%
Total	15	100%

**Fuente:** Encuesta CES. Colegio “Santa Marianita de Borrero”

**Autor:** Cantos (2013)

El 46% de los encuestados dice que ha realizado el curso de 0 a 5 meses atrás, el 13% que lo ha hecho de 11 meses a 15 meses atrás, el 6% de 21 a 24 meses atrás, y el 33% de los encuestados no contesta.

Positivamente nos podemos dar cuenta que el 46% de los encuestados se ha capacitado recientemente, es decir están en continua preparación y esto hace que sus estudiantes sean los principales beneficiados de esta capacitación.

(Parellada, Saez, Sanroma, & Torres, 1999) Explican que debido a la globalización de los medios y también a la innovación tecnológica estos dos procesos vistos como los de mayor jerarquía, la formación permanente que se les pueda dar a los trabajadores y en este caso a los docentes es una situación imprescindible para la vida de cualquier centro educativo y/o una empresa.

Partiendo del hecho que señalan estos autores es vital la capacitación permanente y reciente y los docentes lo están haciendo.

**TABLA No 31 ESTE ÚLTIMO CURSO LO HIZO CON EL AUSPICIO DE:**

Opción	Frecuencia	%
Gobierno	8	53%
De la Ins. Donde labora		
Beca		
Por cuenta propia	2	13%
No contesta	5	33%
Total	15	100%

**Fuente:** Encuesta CES. Colegio “Santa Marianita de Borrero”

**Autor:** Cantos (2013)

El 53% de los encuestados ha recibido la capacitación del Gobierno, el 13% tan sólo, ha recibido la capacitación por sus propios recursos, el 33% de los encuestados no contesta la pregunta.

Esto es muy importante ya que se puede evidenciar que el Ministerio de Educación a través de su programa “SI Profe”, viene capacitando masivamente a nivel nacional a los docentes de todos los niveles pertenecientes al Gobierno Nacional.

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

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

“Políticas Educativas esenciales para la administración del Colegio Santa Marianita de Borrero”, curso de formación dirigido a los docentes del colegio fiscal “Santa marianita de Borrero”, de la parroquia urbana Charasol, del Cantón Azogues de la Provincia del Cañar. Este taller se realizará en las instalaciones del Colegio en cuestión y será durante el lectivo 2013-2014.

#### **4.2 Modalidad de estudio**

La modalidad de estudio del curso de capacitación será semipresencial, para que los docentes puedan tener mayor relación con los facilitadores y puedan participar de manera más directa, para sacar el mejor resultado de este curso.

#### **4.3 Objetivos**

##### ***4.3.1 Objetivo general.***

Capacitar a los docentes del colegio “Santa Marianita de Borrero” en el ámbito de la Política de la Administración educativa, para poder afianzar sus conocimientos sobre el tema mediante un curso didáctico que se realizará durante el año lectivo 2013-2014.

##### ***4.3.2 Objetivos específicos.***

-  Desarrollar una discusión sobre transformaciones sociales y educativas.
-  Proveer herramientas conceptuales para analizar las políticas educativas.
-  Promover el fortalecimiento de competencias básicas sobre políticas de administración de instituciones educativas.

#### **4.4 Dirigido a**

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

Nivel dos: Docentes técnicos, inspectores y directivos del centro educativo que tienen experiencia sobre el tema y que más bien vendría a ser como un taller de aprendizaje entre todos los asistentes al mismo.

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

En este caso los participantes tendrán que manejar la computadora para poder explorar ciertas cosas de internet como leyes y reglamentos, es decir únicamente con los programas más básicos que nos permitan revisar en conjunto la información.

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

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

Para entender administración se hace un análisis de la siguiente cita bibliográfica (Van Horne & Wachowicz, 2002) estos autores señalan que la administración se refiere a la adquisición, al financiamiento y a la administración de activos, con algún propósito general. Para la toma de decisiones se la puede dividir en áreas, estas serían de inversión, de financiamiento y de administración. Para todo proceso de administración se requiere una meta u objetivo, en este caso preciso desarrollar maneras adecuadas de administración para el Colegio “Santa Marianita de Borrero”, esto se debe hacer siguiendo los estándares de administración.

Se ha establecido este curso tomando en cuenta el Plan del buen vivir y a su vez el código de convivencia de la institución educativa, en cual están insertas todas las bases para el buen funcionamiento del centro educativo.

Este curso de capacitación se dará en cuatro módulos los cuales serán:

1. Sociedad y educación: Tendencias de cambio y conceptos básicos
2. Políticas educativas y políticas públicas
3. Formulación y planificación de políticas educativas
4. Evaluación de programas y proyectos

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

En este caso el profesional que impartirá el curso es alguien que conoce y domina el ámbito educativo y a la vez el ámbito político, de formación Abogado y Educador que cuenta con una Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo que se ha destacado en el ámbito judicial y también ha trabajado como Educador, Director y Rector de establecimientos educativos. Supervisor de educación, actualmente Auditor educativo de la zonal 6 del Ministerio de educación.

### **4.5.3 Metodología.**

La metodología será el del Taller, se realizará una conferencia magistral en primera instancia y luego los participantes es decir los docentes tendrán un tiempo prudencial para realizar ensayos sobre los temas dictados y los mismos nuevamente disertados por los maestros del colegio.

También se realizará la técnica de la observación indirecta mediante videos, proyecciones de power point.

Por último se realizara una retroalimentación con las experiencias que traen los docentes y administrativos, para conjuntamente con el facilitador se llegue a una mejor conclusión.

### **4.5.4 Evaluación.**

La evaluación será de tres tipos diagnóstica para que le permita al facilitador tener una línea base y pueda ir acoplándose a los conocimientos previos que sin duda traigan los docentes.

Una evaluación formativa permanente que permita ir superando vacíos e implementar nuevos conocimientos más férreos en los docentes.

Por último una evaluación sumativa que permita brindar una calificación final para la entrega del certificado esta será computada de los trabajos que se envíen a casa del docente, la participación activa por parte del docente en el taller y una prueba objetiva al final para saber el grado de conocimientos con el que se queda el docente.

### **4.6 Duración del curso**

El curso tendrá una duración de cuatro fines de semana que será el día sábado, ya que se trata de un taller semipresencial como se describió anteriormente, el mismo se realizara durante el mes de enero de 2014.

### **4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse**

<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>	<b>CRONOGRAMA</b>
----------------------------------	--------------------	-----------------	--------------------------------------	-------------------

<p><b>1. Desarrollar una discusión sobre transformaciones sociales y educativas</b></p>	<p>1. Promover la ejecución del curso.</p> <p>2. Desarrollar conversatorios con los directivos de la institución.</p> <p>3. Inauguración del curso (Tema I).</p> <p>4. Evaluación diagnóstica del taller.</p>	<p><b>Humanos</b></p> <p>Directivos</p> <p>Facilitador</p> <p>Docentes</p> <p><b>Materiales</b></p> <p>Fichas</p> <p>Power Point</p> <p>Computadoras</p> <p>Cámaras...</p> <p><b>Económicos</b></p> <p><b>(Revisar costos siguiente apartado)</b></p>	<p>Participación activa y bien fundamentada por los asistentes sobre transformaciones</p> <p>Social y educativa.</p>	<p>Primera semana de Enero.</p>
<p><b>2. Promover herramientas conceptuales para analizar políticas educativas.</b></p>	<p>1. Realización del tema II.</p> <p>2. Evaluación formativa</p> <p>3. Difundir a los estudiantes temas relacionados con derechos y responsabilidades.</p>	<p><b>Humanos</b></p> <p>Directivos</p> <p>Facilitador</p> <p>Docentes</p> <p><b>Materiales</b></p> <p>Fichas</p> <p>Power Point</p> <p>Computadoras</p> <p>Cámaras...</p> <p><b>Económicos</b></p> <p><b>(Revisar costos siguiente apartado)</b></p>	<p>Realización de análisis sobre políticas educativas.</p>	<p>Segunda semana de Enero</p>

<b>3. Promover el fortalecimiento de competencias básicas sobre políticas de administración en instituciones educativas.</b>	1.- Desarrollo del tema III del curso.	<b>Humanos</b>	Dominio de competencias básicas sobre políticas.	Tercera y cuarta semana de Enero
	2. Evaluación sumativa final	Directivos Facilitador		
	3. Clausura del curso.	Docentes		
		<b>Materiales</b> Fichas Power Point Computadoras Cámaras...		
		<b>Económicos</b> <b>(Revisar costos siguiente apartado)</b>		

ACTIVIDAD	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO
Preparación y logística para el taller				
Invitación e inscripciones al taller				
Realización del taller en sí.				
Análisis de los resultados del taller.				

El taller en si tendrá la duración de 4 semanas para los docentes en estudio.

#### 4.8 Costos del curso

MATERIAL	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
<b>Carpetas</b>	0.25 \$	3.75 \$
<b>Esferos</b>	0.25 \$	3.75 \$
<b>Anillados de copias</b>	1.00 \$	15.00 \$
<b>CD</b>	1.00 \$	15.00 \$
<b>Marcadores de pizarra</b>	0.50 \$	2.00 \$
<b>Refrigerios</b>	0.50 \$	30.00 \$
<b>Total</b>	3.50 \$	69.50 \$

#### 4.9 Certificación

Como se explicó anteriormente el curso será evaluado constantemente en sus tres tipos de evaluación, con el 90% de asistencia dejando el 10% para alguna eventualidad y el 70% del rendimiento académico del docente.

## CONCLUSIONES

Luego de la realización de esta investigación se puede apreciar que el Colegio “Santa Marianita de Borrero”, es una institución con muchas cosas positivas de las que hay que fortalecerse y también necesidades en cuanto a la formación de los docentes.

Un dato interesante de la investigación es que los docentes no cuentan con título de cuarto nivel en un 86% índice alto que es preocupante, como lo indica la tabla estadística número 11. La causa de esta situación sería la falta de tiempo como lo indica la tabla número 18, la cual indica que el 30% de los encuestados sufre la falta de tiempo como obstáculo para estudiar y/o capacitarse. Por otra parte también está la falta de información que tienen sobre posibilidades de estudio o capacitación.

En cuanto al contexto formativo de los docentes se puede indicar que estadísticamente se encuentran en un nivel bueno que se acerca cada vez a la excelencia ya que en cuento a los resultados obtenidos en la tabla número 21 de la presente investigación se aprecian un buen índice de maestros que dicen tener parámetros positivos como la expresión oral y escrita, la planificación de los docentes toma en cuenta las experiencias previas del estudiantado, son evaluadas las destrezas con criterio de desempeño, se evalúan pruebas para la evaluación del aprendizaje del estudiante.

Se puede observar en la tabla número 22 que los docentes encuestados en su 93% es decir casi la totalidad, refiere que la institución no ha propiciado cursos en los últimos dos años. Y el 86% dice que tampoco conoce si las autoridades están gestionando acciones para futuros cursos y talleres, esto lo apreciamos en la tabla número 23. Es menester analizar que parece una falta de difusión de las autoridades sobre el trabajo que vienen desarrollando el pos de la educación en el Colegio.

Algo muy positivo que se ha podido analizar en esta investigación es que de los docentes encuestados el 86% de los mismos imparte materias que son de su dominio ya que tiene relación con su formación de pre-grado, esto se observa en la tabla número 27.

Haciendo hincapié en los cursos dictados por el Si profe del MinEduc. Lo reafirma la tabla número 31 que en sus resultados estadísticos indica que el 53% de los encuestados dice haberse capacitado con el auspicio del Gobierno Nacional.

## **RECOMENDACIONES**

Se recomienda que las autoridades busquen sistemas de autogestión para que puedan realizar talleres, cursos, charlas y de esta manera baje el índice de necesidades de formación.

De igual manera se puede recomendar a los compañeros docentes de esa importante institución educativa busquen maneras de seguirse capacitando y estudiando ya que son un grupo de maravillosos seres humanos con capacidades muy buenas que deben seguir haciendo camino en su trayectoria profesional de este incomprendido pero apasionante arte de enseñar.

Además es menester sugerir que toda acción que se realice administrativamente o por sus docentes sea socializado y evidenciado para que su cuerpo colegiado pueda conocer todo trámite y situación que se viene desarrollando en pos de la institución.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Ageda, B., & Cruz, A. (2005). *Nuevas claves para la docencia universitaria*. Madrid : Narcea.
- Ainscow, M. (2001). *Necesidades especiales en el aula*. Madrid: Narceaediciones.
- Ainscow, M., Hokingns, D., Soutworth, G., & Cuest, M. (2001). *Hacia escuelas eficaces para todos. Manual para la construcción de equipos docentes*. Madrid: Narcea.
- Alliott, J. (2005). *La investigación-acción en la educación*. Madrid: Morata.
- Aran, A. P. (2001). *La formación del profesorado*. Venezuela: Laboratorio Educativo.
- Arroyo Valenciano, J. A. (2001). *Incidencia de los indicadores en la calidad de la educación*. San José: Universidad de Costa Rica.
- Beltrán Llera, J., & Bueno Álvarez, J. (1995). *Psicología de la Educación*. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Bertazzi, G., Mallo, A., & Seagnoli, N. (2007). Aprender para enseñar. *Revista argentina de la enseñanza de la ingeniería*, 39.
- Bolívar, A. (2005). El lugar de la ética profesional en la formación universitaria. *Revista mexicana de investigación educativa*, 97.
- Bourdieu, P., & Passeron, J. (1977). *La reproducción: elementos para una teoría del sistema de enseñanza*. Barcelona: Laia.
- Cano, E. (2005). *El portafolio del profesorado universitario*. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Cervera Mercé, G. (2003). El nuevo rol del profesor en entornos tecnológicos. 48-59.
- Colás Bravo, P., & Pons, j. d. (2004). La formación del profesorado basada en redes de aprendizaje virtual.
- Daft, L. R. (2007). *Teoría y diseño organizacional*. México D.F.: Cosegraf.
- De Comilloni, A., Celman, S., Edith, L., & Palou de Mafé, M. d. (1998). *La evaluación de los aprendizajes en el debate didáctico contemporáneo*. Buenos aires: Paidós.
- De Martín Rojo, E. (2005). *La formación en centros, un modelo de formación permanente para equipos docentes*. Valencia: Edicions Culturals Valencianes.
- Delocôte, G. (1997). *Enseñar y aprender con nuevos métodos*. Barcelona: Gedisa.
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. UNESCO: Santillana.

- Díaz, A., & José, M. (1993). *Interacción educativa y desventaja sociocultural*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.
- Egan, K. (1988). *La comprensión de la realidad en la educación infantil y primaria*. Madrid: Ediciones Morata.
- Escudero Muñoz, J. M. (1999). La formación permanente del profesorado universitario. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, 133-157.
- Fernández, P., & Miguel. (2003). *La profesionalización del docente*. Madrid: Escuela Española.
- Finnegan, F. (2006). Tendencias en la educación media técnica. *Red Etis*, 1-6.
- Gagliard, R. (2008). *Gestión de la educación técnica profesional*. Buenos Aires: Noveduc.
- Gairin, J. (1995). *Necesidades de formación de los equipos directivos de los centros educativos*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.
- Goffman, E. (s.f.). *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Amorrortu editores.
- González Tirados, R. M., & Gonzáles Maura, V. (2007). Diagnóstico de las necesidades y estrategias de formación docente en las universidades. *Revista iberoamericana de la educación*, 1.
- Guinjoan, M., & Riera, J. M. (2000). *Instrumento para la gestión de la formación continua con criterios de la calidad ISO 9000*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Hersey, P. B. (1998). *Administración del complemento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Imbernón, F. (s.f.). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado*. Biblioteca de aula.
- Ipiña Malgeir, E. (s.f.). Condiciones y perfil del docente de educación intercultural bilingüe. *Revista iberoamericana de educación*, 99-102.
- Jaramillo Serrano, F. A. (2012). *Proyecto de investigación I*. Loja: Ediloja.
- Jaramillo, F. A. (2013). *Proyecto de Investigación II, guía didáctica*. Loja: Ediloja.
- Jiménez Jiménez, B. (1997). Formación Profesional Concepción de los ciclos formativos. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, 31-49.
- Lamata, R. (2003). *La construcción de procesos formativos en educación no formal*. Madrid: Narcea.
- López, J. (2005). *Planificar la formación con calidad*. Madrid: Cisspraxis.
- Magaña Echeverría, M. A., & Lepe Aguayo, F. I. (2003). *Análisis de los cuerpos académicos en la universidad de Colima*. México: Universidad de Colima.

- Marín Dias, V., Ramírez García, A., & Sampedro Requena, B. (2011). La función del estudiante. *Revista de currículo y formación del profesorado*, 119.
- Martínez Ángel, J. L. (1997). La acción tutoria de la función docente universitaria. *Complutense en educación*, 233-252.
- Monereo, C., Castelló, M., & Clariana, M. (2007). *Formación del profesorado y la aplicación en la escuela*. México: Graó.
- Moreno, J. (2008). *El profesorado y la secundaria ¿demasiados retos?* Valencia: Publidisa.
- Morin, E. (1999). *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. Francia: UNESCO.
- Muñoz, A. G.-V. (2009). *Experiencias de innovación docente universitaria*. Salamanca- España: Ediciones Universidad de Salamanca.
- Muñoz, M., & Izaguirre, R. (1995). *Calidad de la educación y eficacia de la escuela*. Madrid: FARESO.
- Murillo Torrencilla, F. J. (2006). Dirección escolar para el cambio: Del Liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. *Calidad, eficacia y cambio en la educación.*, 11-24.
- Murillo Torrencilla, F. J. (s.f.). Del liderazgo transaccional al liderazgo distribuido. *Calidad, eficacia y cambios en la educación*, 11-24.
- Paquay, L., & Altet, M. (2005). *La formación profesional del Maestro*. México: De Boeck Universite.
- Parellada, M., Saez, F., Sanroma, E., & Torres, C. (1999). La formación continua en las empresas españolas y el papel de las universidades. *Formación continua*, Madrid.
- Peiro i Gregori, S. (2006). *Nuevos desafíos en educación*. Alicante: Editorial Club Universitario.
- Pérez-Campanero, M. P. (1994). *Como detectar las necesidades de intervención socioeducativa*. Madrid: Narcea, SA de ediciones.
- Perrenoud, P. (2004). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Barcelona: Graó.
- Perrenout, P. (2007). *Desarrollar la práctica reflexiva en el oficio de enseñar*. México: Graó.
- PIYUMA, I. (1995). *La educación ambiental en la formación técnica profesional*. Vásko: Los libros de la Catarata.
- Popkewitz, T. (1996). La profesionalización, el gobierno del profesory conocimiento académico. *Dialnet*, 89-109.
- Pozo Municio, J., & Gómez Crespo, M. (2006). *Aprender y enseñar ciencia*. Madrid: Morata.

- Prieto Navarro, L. (2007). *Autoeficacia del profesor universitario, eficacia percibida y práctica docente*. Madrid: Narcea.
- Rodríguez, F. L. (s.f.). *La formación del profesorado*. Laboratorio Educativo.
- Rué, J., Fost Ribas, A., & Cebrián, G. (2011). El ABP, un enfoque estratégico para la formación de educación superior. *Disposit Digital de la UB*.
- Rueda Beltrán, M. (2004). *¿ Es posible evaluar la docencia en la universidad?* México: Anuies.
- Shinkfield, D. L. (2007). *Evaluation Theory, Models and Applications*. United States of America: A Wiley Imprint.
- Tenti, E. (1999). *El arte del buen maestro*. Colombia: Pax, México.
- Tiramonti, G. (2007). *La trama de la desigualdad educativa*. Buenos Aires: Manantial.
- Torre Puento, J., & E., G. C. (2004). *Hacia una enseñanza universitaria centrada en el aprendizaje*. Madrid: ORMAG.
- Torres Cota, G. G. (2004). El liderazgo en la función directiva escolar. *Revista de la Universidad de Guadalajara*.
- Torres, R. M. (s.f.). *¿Qué y cómo es necesario aprender?* Libresa.
- Zabalza, M. A. (2004). *La enseñanza universitaria, el escenario y sus protagonistas*. Madrid: Narcea.
- Zabalza, M. A. (2007). *Competencia docente del profesorado universitario profesional*. Madrid: Narcea.

## ANEXOS

Loja, diciembre de 2012

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,  
DIOS PATRIA Y CULTURA

Mgs. Mariana Bucl Maldonado  
COORDINADORA DE TITULACIÓN

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL



COLEGIO FISCAL POPULAR  
"SANTAMARÍA DE BARRERO"  
RECIBIDO  
10/12/2012  
X [Signature]  
PRIMERA RESPONSABLE

Azogues, 26 de Diciembre del 2012.

Sr. Dr.

RAFAEL RUIZ S.

Rector del Colegio "Santa Marianita"

Su Despacho.

Por medio de la presente reciba un cordial saludo de quien suscribe Mónica Cantos Muñoz estudiante de la U.T.P.L., a la vez que le solicito me autorice realizar las encuestas a los docentes de bachillerato el día jueves 27 de Diciembre a partir de las 14H00 en el colegio bajo su dirección, la misma que se encuentra dentro del cronograma de la tesis que estoy realizando.

Esperando contar con su favorable acogida, me despido de Usted.

Atentamente

  
Lic. Mónica Cantos Muñoz.

Estudiante.

COLEGIO FISCAL POPULAR  
"SANTA MARIANITA DE BORRERO"  
RECIBIDO  
Fecha 26-12-12  
FIRMA RESPONSABLE

República del Ecuador  
COLEGIO FISCAL POPULAR  
"SANTA MARIANITA DE BERRERO"  
Azogues Ecuador  
UNIDAD EJECUTORA 1357

2174-153/2174237/2174187  
Colegiomarianitas@hotmail.com

Oficio N° 1626/CFPSMB-2012  
Borrero, Diciembre 26 del 2012

Licenciada  
Mónica Cantos  
Ciudad.

Rafael Orlando Ruiz Sarmiento, Rector Titular del Colegio Fiscal Popular Santa Marianita de Borrero, de la Parroquia Borrero, del Cantón Azogues, Provincia del Cañar y en representación de la Unidad Ejecutora N° 1357 con RUC: 035000783001.

Mediante el presente comunico a usted que está debidamente autorizado para que el día jueves 27 de diciembre del presente año, a partir de las 1-HH00, realizar unas encuestas a los profesores del Bachillerato.

Esperando acogida favorable, me suscribo de usted,

Respetuosamente,



RES/rsi

COLEGIO FISCAL POPULAR  
"SANTA MARIANITA DE BERRERO"  
RECTOR  
Borrero - Azogues - Cañar

Rafael Orlando Ruiz Sarmiento  
RECTOR DEL PLANTEL

**FOTOGRAFÍAS TOMADAS EL DÍA DEL LEVANTAMIENTO DE LA INFORMACIÓN**





