



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL  
ECUADOR  
SEDE IBARRA**

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio  
Nacional “Cesar Dávila Andrade”, de la provincia de Azuay, ciudad de  
Cuenca, periodo 2012 – 2013.**

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.**

**AUTOR: Roldán Roldán, Jenny Patricia**

**DIRECTOR: Carrión Ríos, Flora Narcisa, Mg.**

**CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA**

**2014**

**I**

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

**Magíster**

**Flora Narcisca Carrión Ríos**

**DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

Que, el presente trabajo, de fin de maestría: necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Nacional “Cesar Dávila Andrade”, de la provincia del Azuay, ciudad de Cuenca, periodo 2012- 2013, realizado por: Jenny Patricia Roldán Roldán; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f.....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Jenny Patricia Roldán Roldán, declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: “necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Nacional “Cesar Dávila Andrade”, de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, periodo lectivo 2012- 2013”, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo la Mg. Flora Narcisa Carrión Ríos, directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Jenny Patricia Roldán Roldán

CI: 1102897335-5

## DEDICATORIA

*A mi amado esposo Eugenio, quien ha sido mi ayuda idónea, quien con su amor, comprensión me ha dado su apoyo incondicional.*

*A mis hijos, alegría de mi vida, Eugenio Sebastián y Mateo Guillermo quienes han sido mi fuente de inspiración y motivación.*

## AGRADECIMIENTO

*Gracias Jesús amado, ya que en Ti todo es posible, solo tu amor y Tú gracia me han permitido llegar hasta aquí.*

*A la Universidad Técnica particular de Loja ya que gracias a la modalidad abierta y a distancia tuve acceso a mis estudios haciendo posible mi formación académica.*

*A todos y cada uno de mis maestros a lo largo de mi profesionalización, por ser ellos los mediadores idóneos de mi formación, de manera especial a la Magister Flora Narcisca Carrión Ríos, Directora del Trabajo de Fin de Maestría, gracias por su paciencia, su tiempo y su guía. Y todas aquellas personas que colaboraron en la realización de esta investigación.*

*Gracias por todo.*

*Dios les multiplique.*

*Patricia*

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA .....	I
APROBACIÓN DEL DIRECTOR.....	II
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	VI
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT.....	X
INTRODUCCIÓN.....	XI
<b>CAPITULO I: MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>1</b>
1.1. Necesidades de formación.....	2
1.1.1. Concepto.....	2
1.1.2 Tipos de necesidades formativas.....	3
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.....	4
1.1.4 Necesidades formativas del docente.....	7
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett,de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo).....	8
1.2 Análisis de las Necesidades de formación.....	12
1.2.1. Análisis organizacional.....	13
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.....	14
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo...	15
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	16
1.2.1.4. Liderazgo educativo (Tipos).....	18
1.2.1.5. El bachillerato Ecuatoriano (Características, demandas de organización, regulación).....	20
1.2.1.6. Reformas Educativas (LOEI– Reglamento a la LOEI - Plan decenal).....	23
1.2.2. Análisis de la persona.....	25
1.2.2.1. Formación Profesional.....	25
1.2.2.1.1. Formación inicial.....	26

1.2.2.1.2. Formación profesional docente.....	27
1.2.2.1.3. Formación técnica.....	28
1.2.2.2. Formación continua.....	29
1.2.2.3. La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	30
1.2.2.4. Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	32
1.2.2.5. Características de un buen docente. ....	33
1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.....	35
1.2.2.7. La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	36
1.2.3. Análisis de la tarea educativa.....	38
1.2.3.1. La función del gestor educativo.....	38
1.2.3.2. La función docente.....	39
1.2.3.3. La función del entorno familiar.....	44
1.2.3.4. La función del estudiante.....	45
1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender.....	48
1.3. Cursos de Formación.....	48
1.3.1. Definición de la importancia de la capacitación docente.....	48
1.3.2. Ventajas e Inconvenientes.....	48
1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	49
1.3.4. Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.....	51
<b>CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA.....</b>	<b>53</b>
2.1. Contexto. ....	55
2.2. Participantes.....	56
2.3. Diseño y métodos de investigación. ....	57
2.3.1. Diseño de la Investigación.....	60
2.3.2. Métodos de la investigación.....	60
2.4. Técnicas e instrumentos de investigación.....	61
2.4.1. Técnicas de Investigación.....	61
2.4.2. Instrumentos de Investigación.....	62
2.5. Recursos.....	62

2.5.1. Talento humano.....	62
2.5.2. Institucionales.....	62
2.5.3. Materiales.....	62
2.5.4. Económicos.....	63
2.6. Procedimiento.....	63
<b>CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	<b>64</b>
3.1. Necesidades formativas.....	65
3.2. Análisis de la formación.....	76
3.2.1. La persona en el contexto formativo.....	76
3.2.2. La organización y la formación.....	80
3.2.3. La tarea educativa.....	86
3.3. Los cursos de formación.....	93
<b>CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN</b>	<b>97</b>
4.1. Tema.....	98
4.2. Modalidad de estudios.....	98
4.3. Objetivos.....	98
4.4. Dirigido a: .....	98
4.1.1. Nivel formativo de los destinatarios.....	99
4.1.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	99
4.5. Breve descripción del curso.....	99
4.5.1. Contenidos del Curso.....	100
4.5.2. Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso	103
4.5.3. Metodología.....	104
4.5.4. Evaluación.....	105
4.6. Duración del curso .....	106
4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse	106
4.8. Costos del curso .....	107
4.9. Certificación.....	107
4.10. Bibliografía.....	107
CONCLUSIONES.....	108
RECOMENDACIONES.....	109
BIBLIOGRAFÍA.....	110
ANEXOS.....	115



## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal analizar las necesidades de formación de los docentes del Colegio Nacional “Cesar Dávila Andrade” de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, parroquia Cañaribamba en el periodo académico 2012 – 2013. Los resultados mostraron las necesidades de formación más relevantes. Con dichos resultados se ha diseñado un curso de formación y capacitación que mejorará la calidad educativa enriqueciendo el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Por las evidencias recogidas en la investigación, y al estudio del tema, se pretende que los docentes investigados, reflexionen y comprendan las carencias experienciales en el proceso enseñanza – aprendizaje y plantear posibles soluciones para afrontar los cambios que exigen los avances tecnológicos y pedagógicos de la época.

Participaron en esta investigación veintidós docentes del bachillerato, quienes al responder el cuestionario, facilitaron elementos de juicio suficientes para determinar fortalezas y debilidades, encontrándose principales debilidades en el campo de la tarea educativa siendo una de ellas de gran relevancia el escaso diseño y aplicación de técnicas didácticas para la enseñanza práctica de laboratorios y talleres cuya aplicación permite lograr aprendizajes significativos.

**PALABRAS CLAVES:** Teacher training, training needs, quality education, techniques and strategies, significant learning.

## **ABSTRACT**

The present research has as main objective to analyze the training needs of teachers in the "Cesar Davila Andrade" National College of Cuenca, Azuay province, parish Cañaribamba in the academic period 2012-2013. The results showed the most relevant training needs. With these results we designed a training course and training to improve the quality of education to enrich the teaching - learning.

By the evidence collected in the investigation, and the study of the topic, it is intended that teachers investigated, reflect and understand the experiential gaps in the teaching - learning process and to propose solutions to address the changes required by the technological and educational advances time.

This research involved is twenty high school teachers , who respond to the questionnaire , provided sufficient evidence to determine strengths and weaknesses , being major weaknesses in the field of educational work being one of them of great importance the low design and implementation of technical teaching practice for teaching laboratories and workshops whose implementation can achieve significant learning

**KEYWORDS:** Training, Teacher Education, Training Needs.

## INTRODUCCIÓN

En Latinoamérica, la mayoría de sistemas educativos han iniciado procesos de reformas y transformaciones debido a la concienciación del agotamiento del sistema tradicional, el mismo que ha estancado el desarrollo de la educación afectando con ello al educando y al docente sin lograr niveles satisfactorios de calidad y equidad.

El sistema educativo ecuatoriano ha tenido importantes mejoras en los últimos años, todas ellas basadas en la Legislación educativa, como: Ley Orgánica de Educación, Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación, Código de Convivencia (Acuerdo 182), Código de la Niñez y la Adolescencia, y, la Ley orgánica de Educación, y los artículos relacionados sobre el ámbito educativo y se hallan en la Constitución de la República.

Por todo lo expuesto es fácil deducir que Ecuador no es la excepción, ya que a partir del año 2006 inició la Reforma Curricular lapso en el que hasta hoy se aprobaron en el país las ocho políticas del Plan Decenal de Educación y se creó un sistema de evaluación que no solo evalúa a estudiantes, sino también a docentes, la gestión y el currículo. Además se ha ampliado la cobertura en el nivel de educación general básica, la creación de estándares educativos, y acciones para mejorar la situación docente en todos sus ámbitos.

Uno de los avances del proyecto de Ley de Educación Intercultural constituye la innovación del nivel de educación bachillerato. De conformidad con lo que dispone el Acuerdo Ministerial N° 242-11 de fecha 5 de julio del 2011, mediante el cual se dispone a todos los Colegios de la República iniciar con el Bachillerato General Unificado, es decir que a partir de la fecha inicia un proceso de transición en el que se pueden apreciar una serie de fortaleza y/o debilidades que son necesarias de abordar. La propuesta atiende una necesidad nacional y tiene varios aspectos positivos, que recogen experiencias ya realizadas.

En la primera década del siglo XXI, la región latinoamericana se encontraba procurando procesar reformas curriculares, en particular de la educación media. En el estudio realizado por la UNESCO (2002) sobre cuál es la educación secundaria adecuada para el siglo XXI, se plantea que estas reformas responden, en general, a la

voluntad de responder a ciertas demandas sociales y a la identificación del sistema educativo como el lugar donde éstas deben ser tramitadas

Según, Ibarrola y Gallart (1994) citado en la Propuesta del Nuevo Bachillerato señalaban la falta de sentido de la educación secundaria en América Latina, y percibían que la crisis no era sólo de déficit y eficiencia sino, sobre todo, de los fines y de los objetivos de la educación media. Es decir que partiendo de que todo cambio se realiza de un análisis, y todo análisis partiendo de aquellos quienes están inmersos en la problemática, como son los docentes de bachillerato, tendrá una connotación más cercana a la realidad, es importante para el proceso conocer la realidad desde su punto de vista y evidenciar cuales son las necesidades a las que se enfrentará, es por ello que ésta investigación parte fundamentalmente del diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes del bachillerato del Colegio Nacional “Cesar Dávila” de la provincia del Azuay, ciudad de Cuenca, dónde se aplicó la encuesta a los veinte y dos docentes del bachillerato en periodo académico 2012-2013, para plantear una propuesta efectiva que permita cubrir las necesidades de los docentes y con ello mejorar la situación actual de la institución que repercutirá sin duda en beneficio de la sociedad.

Es importante señalar que los objetivos propuestos en esta investigación se han logrado satisfactoriamente ya que se han cumplido con las actividades esenciales, que se evidencian en este informe.

En el capítulo uno se encuentra el marco teórico, basado en las necesidades formativas de los docentes, sirviendo de sustento para orientar la investigación de forma científica, veraz y objetiva.

En el capítulo dos se encuentra la metodología que hizo posible la consecución de los objetivos planteados y está estructurada por el contexto donde se desarrolló la investigación, participantes, diseño, métodos y técnicas y los recursos utilizados.

El capítulo tres lo constituyen el análisis, interpretación y discusión de los resultados que se encuentran expresados en las diferentes tablas estadísticas, es decir aquí se exponen las fortalezas y debilidades de las necesidades de formación docente encontradas en la investigación

En el capítulo cuatro se encuentra la propuesta del curso de formación docente: Técnicas didácticas para la enseñanza de prácticas de laboratorio y talleres en el Colegio “Cesar Dávila Andrade”, de la provincia del Azuay, de la ciudad de Cuenca durante el año lectivo 2013 – 20142 siendo la misma una propuesta factible a la necesidad que existe en la Institución. El curso está planteado de acuerdo a lo nuevos lineamientos del Bachillerato General Unificado (BGU) y en relación a las necesidades de los docentes en las diferentes especialidades, por lo tanto la invitación está abierta a leer de forma consciente dicha propuesta generadora de cambio.

## **CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO**

## **1.1 Necesidades de formación**

### **1.1.1. Concepto.**

En cualquier ámbito la necesidad constituye una carencia, la misma que en este caso, hablando de la formación docente, ha venido como consecuencia entre otras cosas de intereses y necesidades de la sociedad, del desarrollo científico y técnico, la rápida mutabilidad del conocimiento, las nuevas actitudes sociales, los nuevos retos profesionales y el uso masivo de las tecnologías de información demandan nuevas formas de gestionar el conocimiento y nuevas estrategias para la enseñanza.

Existen varias conceptualizaciones, las mismas que varían de acuerdo al lugar en dónde surgen así como por las ideologías. F.J. Tejedor citado en (Gairín Sallán, 1995, págs. 82, 83), hace referencia a la necesidad como “la discrepancia entre situación existente y la situación deseada del desarrollo educacional que enfatiza en la igualdad educacional y el adecuado desarrollo práctico y que puede ser eventualmente mejorado a corto o largo plazo como resultado de un estudio sistemático”

Así como García, Rubio y Lillo citados en (Gutiérrez & Barraza, 2005, pág. 2) sostienen que es un “Proceso sistemático de adquisición de actitudes, conceptos, conocimientos, funciones o destrezas que dan lugar a una mejora continuada de los niveles de rendimiento laboral” (García, Rubio y Lillo, 2003).

Evidentemente, estos autores hacen referencia a la carencia detectada durante el proceso de enseñanza, es decir que el resultado obtenido de dicho proceso no ha sido el esperado, ya sea por los cambios sociales, el avance tecnológico, etc., generando la necesidad de la búsqueda de capacitación necesaria y suficiente que le permita el logro de los objetivos planteados.

Hegel (Gutiérrez & Barraza, 2005, pág. 7) entiende la formación como *Building* (construcción, configuración). Lo que implica que la persona: Se apropie de las normas y los órdenes institucionales existentes y los cumpla; Se apropie de la cultura de su tiempo y Se configure a sí misma como sujeto en virtud de que crea, recrea o renueva la cultura y los órdenes sociales.

Estas demandas de nuevas estrategias para la enseñanza centran la atención en la figura del docente y su formación pedagógica, considerando a más de su entorno, el avance del mundo globalizado. La formación docente puede entenderse como un proceso formal e informal, de preparación profesional para el ejercicio de la práctica pedagógica. Incluye una formación inicial, la carrera universitaria que conduce a la obtención del título profesional y posteriormente el posgrado e incluso la capacitación y actualización permanente a lo largo de su trayectoria profesional.

Debe decirse entonces que el proceso de formación docente es dinámico y permanente, ligado estrechamente a la práctica en el aula con una relación social. La formación del docente está relacionada con la necesidad de prepararlo pero además el docente primero debe autoformarse y segundo convertirse en agente de formación. En tal sentido se asume la formación como un proceso totalizador.

Como lo indica Jaramillo Serrano (2013, pág. 23) "...las necesidades de formación docente se constituyen en carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado". Conforme a lo expuesto, las necesidades de formación docente son consecuencia de no solo de las diferentes políticas educativas incorporadas por el gobierno, sino de los cambios sociales, de los avances tecnológicos, etc. por lo que en la educación es imprescindible la formación permanente que permita ir a la par de los cambios que se dan en el entorno.

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

Actualmente se habla de un nuevo orden mundial que se basa en el conocimiento, donde la educación y la capacitación son el punto de apoyo en el que los gobernantes de las diferentes naciones apuntan para mejorar la competitividad y así asegurar una ventaja nacional.

Todo docente debe estar inmerso en el mundo de la Pedagogía, conocer exactamente cómo ha de planificar, el proceso continuo de evaluación, metodología, técnicas e instrumentos de enseñanza, a más de ello manejar: Legislación educativa, como : Ley Orgánica de Educación, Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación, Código de Convivencia (Acuerdo 182),Código de la Niñez y la



Adolescencia, y , la Ley orgánica de Educación, y los artículos relacionados sobre el ámbito educativo y se hallan en la Constitución de la República; es decir que la necesidad imperiosa debe abordarse tanto desde el punto de vista personal como desde el Ministerio de Educación ya que los cambios necesarios se logran cuando el proceso de formación sea asumida desde la necesidad individual. Qué importante se hace entonces esa formación del docente desde temprana edad, etapas donde se cultivan los valores primordiales de la docencia; intentar que quienes no tuvieron esta formación logren operar cambios en su estructura mental, en su formación ética, tarea bastante difícil.

Según Colén y López citados en (Carmen, 2011, pág. 12), se puede hablar de tipos de necesidades de formación permanente del profesorado según de donde surjan:

1. Necesidades del profesorado. El docente está interesado en actualizar o profundizar conocimientos de su propia área disciplinar de los cambios curriculares producidos en el sistema, o para manejar situaciones problemáticas que puedan surgir en el aula. Estas demandas que generan sus propios intereses pueden ser individuales o de equipos docentes o de todo el claustro de la institución.
2. Necesidades del sistema, es decir, que se derivan del propio sistema educativo (por ejemplo, la implantación de una reforma). Aquí se engloban aquellas necesidades que se observan o se requieren desde fuera de los centros aunque no necesariamente son compartidas por los profesores.
3. Carencias o necesidades que se plantean en un centro educativo, como el introducir una metodología o nuevas tecnologías, formular criterios y estrategias para atender la diversidad, etc.

De acuerdo a los autores los tipos de necesidades están íntimamente relacionados debido a que en la práctica, se interrelacionan mutuamente sin considerar cuál de ellos sea su origen.

Según lo anotado anteriormente, esta investigación se orienta principalmente al tipo de necesidades del sistema que ocurren como resultado de la implantación de una reforma en el sistema educativo. En el Ecuador las reformas educativas de este período, se concretizan en nuevos instrumentos curriculares de alcance nacional que resultan determinantes en el trabajo docente y en su formación. Las reformas del

currículo configuran los procesos formativos, las instituciones formadoras, universidades e institutos pedagógicos, y direccionan sus proyectos académicos de formación docente en función de lo que el docente debe trabajar en el aula. De esta manera, la concepción del currículo como orientador de la práctica educativa es la premisa, si bien no la única, pero sí una muy importante para definir las actividades docentes, los lineamientos del proceso de enseñanza aprendizaje, además de lo que se enseña y se aprende y el cómo se enseña y se aprende.

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

La evaluación del desempeño docente debe considerarse como la oportunidad que tiene de mejorar la calidad de su desempeño (a partir de la reflexión), y no como un control de las actividades que realiza, ya que las transformaciones educativas deben ser logradas con los maestros y no en contra de ellos.

En el “Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente”. Ponencia presentada por Cuba. Ciudad de México, 23 al 25 de mayo. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Desarrollo Escolar. (Valdés Veloz, 2000) Afirma que no es fácil encontrar una definición clara y específica de este concepto.

Para dicho autor, “la evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad”. Para Murillo citado en (Moreno, León, & Saldaña, 2007, pág. 2) en un estudio comparado entre 50 países de América y Europa 13, la evaluación del desempeño docente es un tema muy conflictivo, dado a que dentro de ella se enfrentan intereses y opiniones del conjunto de actores educativos, como lo son por ejemplo, los tomadores de decisiones políticas, los administradores, los docentes y sus sindicatos, así como estudiosos sobre la materia, sin demeritar el papel de las familias y sociedad en general.

La práctica social que realiza el docente está sujeta a una constante valoración por parte de sus alumnos, padres de familia y de sus propios compañeros, valoración que puede tener una alta dosis de subjetivismo, por lo que resulta inevitable pensar y ejecutar un proceso de evaluación del desempeño docente que sea objetivo, transparente e imparcial.

El proceso de evaluación del desempeño docente según Valdés Veloz citado anteriormente, son las siguientes:

1. La función de diagnóstico que caracteriza el desempeño docente en un tiempo determinado e identifica sus principales aciertos y desaciertos, que permiten derivar acciones de capacitación y superación para erradicar los desaciertos.
2. La función instructiva que permite que los actores involucrados en dicho proceso se instruyan, aprendan del mismo e incorporen una nueva experiencia de aprendizaje laboral.
3. La función educativa porque a partir de que el maestro conoce con precisión cómo es percibido su trabajo por sus compañeros, padres de familia, alumnos y directivos, puede trazar una estrategia para erradicar las insuficiencias a él señaladas.
4. La función desarrolladora porque incrementa la madurez del evaluado, pues el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos y conduce entonces de manera más consciente su trabajo, sabe y comprende mucho mejor todo lo que no sabe y necesita conocer; y se desata, a partir de sus insatisfacciones consigo mismo, una incontenible necesidad de auto-perfeccionamiento.

(Bacharach,1989) citado por (Valdés Veloz, 2000) en el “Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente”. Ponencia presentada por Cuba. Ciudad de México, 23 al 25 de mayo. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Desarrollo Escolar, identificó cuatro principios para la aplicación de un modelo de evaluación del desempeño docente que pone énfasis en el desarrollo profesional de los profesores. Estos principios son:

- La evaluación centrada en las capacidades frente a aquella basada en el rendimiento, orientada a la valoración de las capacidades que con más probabilidad pueden aportar a un rendimiento eficaz, más que a medir el rendimiento en sí mismo.
- Criterios de desarrollo frente a criterios de evaluación uniforme, que implica determinar criterios de evaluación múltiples que reflejen el desarrollo del profesor en un periodo determinado.
- Evaluaciones subjetivas frente a evaluaciones objetivas, porque lo verdaderamente desarrollador es lograr una evaluación que no desconozca la subjetividad y complejidad de tal proceso, al mismo tiempo que trate de encontrar procedimientos más objetivos.
- Evaluaciones formativas frente a evaluaciones sumativas, que implica la utilización de la evaluación para mejorar la práctica docente del profesor, en vez de ser un proceso formulado en contra de él.

Sin lugar a dudas en todo proceso de evaluación de acuerdo a la finalidad se plantean las siguientes interrogantes: ¿Se trata de excluir a los profesores con bajo rendimiento?, ¿Deseamos compensar a los profesores de alto rendimiento?, o ¿Tratamos de mejorar el rendimiento de todos los profesores?, para ello el ministerio de Educación ha desarrollado diferentes tipos de estándares y uno de ellos es el de desempeño docente, los mismos que permitirán desarrollar una serie de estrategias para su cumplimiento para alcanzar la calidad educativa ya sea fomentando el desarrollo de los conocimientos y capacidades de los profesores especificando las áreas de capacidades u objetivos de mejora.

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

La exigencia a los docentes por parte de la sociedad e incluso de ellos mismos es bien conocida: altos niveles de competitividad, profesionalismo, dedicación, entrega, conocimientos, actitudes, habilidades, competencias, gestión, administración, producción académica, entre otras muchas funciones, lo que consecuentemente obliga

a recaer en ellos una ardua responsabilidad. La exigencia es tan amplia que las necesidades que han de satisfacer parecen casi ilimitadas.

Al respecto, en el informe presentado a la Unesco, (Delors, 1997, pág. 37) en el informe a la Unesco de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo xxi, admitió que la formación inicial de los docentes no les bastará para el resto de su vida. A lo largo de su existencia, los profesores tendrán que actualizarse y perfeccionarse. Por lo tanto, una de las misiones esenciales de la formación de los docentes, tanto inicial como continua, es desarrollar en ellos las cualidades éticas, intelectuales y afectivas que la sociedad espera que posean para que después puedan cultivarlas en sus alumnos.

¿Cuáles son las nuevas ideas y prácticas para una formación del profesorado en una época actual? (Imbernón, 2007, pág. 110) El autor pone de manifiesto que el realizar una formación genérica que tiene solución para todos los contextos no repercute en la mejora del profesorado. La nueva perspectiva es erradicar el pensamiento de la formación clásica que intenta dar respuesta a todos por igual mediante la solución a problemas genéricos; en la formación permanente del profesorado no hay problemas genéricos, sino situaciones problemáticas

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

Para el análisis de necesidades existen varios modelos que se enfocan desde diferentes ámbitos de la formación y de la intervención.

El hacer una correcta detención de necesidades, nos brinda ventajas que son convenientes considerar para poder entender la importancia de su realización correcta. Según (Perez, 1994, pág. 27) entre ellas tenemos:

1. Consigue el compromiso de todos los implicados en el proceso
2. Involucra a todas las fuentes antes de tomar cualquier decisión
3. Ofrece información para realizar evaluaciones de la intervención socioeducativa.
4. Ahorra tiempo y esfuerzo en la fase de diseño y planificación de los programas de intervención
5. Permite orientar los esfuerzos hacia las prioridades.

6. Las necesidades son siempre deducidas a partir de la sistematicidad de las herramientas y métodos empleados, y no solo de la intuición.
7. Proporciona una información útil, organizada y sistemática, a todos los que intervienen en el proceso incluyendo a los que tienen que tomar decisiones incomunicadas a otros.

### **Modelo de A. Rosset:**

En este modelo lo fundamental es la detección de necesidades, es decir obtener la información necesaria sobre los problemas que se generan, ya que dicha información permitirá conocer los posibles escenarios: el actual y el deseado; y la detección de necesidades ayudara a la solución.

(Rosset, 1978) Menciona varias técnicas de análisis y sus herramientas así como son el análisis del tema, análisis de tareas, el análisis de datos y la detención de necesidades. El modelo de la detención de necesidades se diferencia de otros que busca las opiniones mediante las diversas fuentes en lugar de hacer inferencias.

Según este modelo el rol más importante de la detención de necesidades es brindarnos información desde un inicio sobre lo que se necesita para mejorar el funcionamiento, partiendo de la información que se busca, llegaremos a rendimientos satisfactorios y deseados.

Tiene en cuenta cuatro elementos fundamentales:

1. Situaciones desencadenantes que responden a preguntas como: ¿de dónde partimos?, ¿hacia dónde vamos?...
2. Tipo e información que se busca, sea optimista, la real, los sentimientos, las causas o las soluciones.
3. Fuentes de información
4. Herramientas para la obtención de datos.

### **Modelo de F.M. Cox:**

En el estudio de las necesidades de formación de los equipos directivos de los centros educativos Gairín Sallán (1995) éste modelo aplica el análisis de las necesidades a la

problemática comunitaria elaborando una guía para la resolución de problemas comunitarios, cuyos aspectos fundamentales serían:

1. La Institución
2. El profesional contratado para intervenir en el problema.
3. Los problemas como se presentan para el profesional y los implicados.
4. Contexto social donde se sitúa el problema
5. Características de las personas a quienes afecta e problema
6. Formulación y priorización de metas.
7. Estrategias a utilizar.
8. Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias
9. Evaluación.
10. Modificación, finalización o transferencia de la acción.

**D'Hainaut (1979):**

Establece cinco dimensiones para la clasificación de las necesidades formativas:

1. Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas. Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia. En estos casos, se pueden establecer diversas formas de poder que eluden la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.
2. Necesidades particulares frente a necesidades colectivas. Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. En ciertos momentos, esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.
3. Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes. Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.

4. Necesidades actuales frente a necesidades potenciales. La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Pueden existir, por tanto, necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distintos de los actuales.
5. Necesidades según el sector en que se manifiestan. D'Hainault (1979) establece seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad.
6. La clasificación de D'Hainault es multidimensional, de forma que una determinada necesidad puede ser catalogada simultáneamente en función de cada una de las dimensiones.

#### **Modelo de R.A. Kauffman:**

Afirma que la manifestación de necesidades en una empresa se manifiesta en la ausencia de conocimientos y actitudes por parte de los trabajadores: la labor es detectar la causa de los problemas. La detección de necesidades de capacitación es funcional siempre y cuando impacte a la misma organización así como a los individuos y a los clientes de la misma.

En este modelo la determinación de necesidades es una herramienta que asegura la correcta selección de metas y objetivos; y, consta con tres elementos fundamentales:

1. Participantes en la planificación: ejecutores, receptores, sociedad.
2. Discrepancia entre lo que es y lo que debería ser, entorno a: entradas, procesos, salidas y resultados finales.
3. Priorización de necesidades.

Para poder emplear éste método, es necesario que además de contar con el grupo de participantes adecuados, se diferencie en claramente en primer lugar los medios (recursos y procesos) y en segundo lugar, los fines (resultados). Como lo cita (Perez, 1994, pág. 28), para Kauffman, lo lógico es decidir sobre los resultados que deseamos, así como justificarlos antes de elegir los medios para alcanzar los fines



seleccionados. Aunque en la práctica se selecciona primero los medios y se espera que éstos nos lleven a los resultados útiles, lo que implica que posiblemente se haya excluido una mejor propuesta con el medio elegido afectando con ello el resultado.

En el modelo de Kauffman, la evaluación de necesidades está constituida por nueve etapas:

1. Tomar la decisión de planificar.
2. Identificar los síntomas de los problemas
3. Determinar el campo de planificación
4. Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
5. Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecuciones medibles
6. Determinar las condiciones que se requieren , en términos de ejecuciones medibles
7. Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.
8. Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas que se vayan a aplicar en determinada acción.
9. Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante.

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

Toda organización, debería concebir la idea de formación de sus miembros como una inversión, es decir como una estrategia que sin dudas la hará más competitiva y de calidad.

Podría decirse que el análisis de las necesidades de formación es el estudio por medio del cual nos dirigimos sin duda alguna a la identificación y diagnóstico de las cualidades o competencias tanto generales o específicas de los distintos individuos de

la organización; así como, el estudio que debe realizar las diversas organizaciones como paso previo al diseño de un plan de para la formación de sus integrantes.

### **1.2.1 Análisis organizacional.**

Partiendo del concepto citado por McGehee y Thayer según (LLorents, 2003), originariamente se centraba en factores que proporcionaban información sobre dónde y cuándo podía utilizarse la formación, es decir se relacionaba con los objetivos, recursos y la asignación de tales recursos de la organización; por lo tanto el análisis organizacional trata de evaluar cómo está funcionado la organización.

Posteriormente se re-conceptualiza el concepto considerando a los componentes de la organización como factores que determinan si el programa de formación puede producir una conducta que se transferirá a la organización.

Puede decirse entonces que el análisis de la organización pretende estudiar los componentes de la organización que pueden afectar a la persona formada que llega a la empresa, la misma que ha adquirido nuevas destrezas en el programa de formación. Esto incluye un examen de los siguientes aspectos: metas organizacionales, recursos de la organización, clima de transferencia y reservas internas y externas presentes en el ambiente.

Cabe indicar que el análisis organizacional permite evitar un sinnúmero de dificultades de planificación.

Goldstein citado por (LLorents, 2003), indica una serie de pasos que deben llevarse a cabo en el Análisis de la organización:

1º Evaluación de las metas de la organización a corto y largo plazo

2º paso sería la determinación del clima de formación en la organización, donde se analizan qué componentes de la organización afectarán al trabajador que regresa a la organización con nuevas destrezas aprendidas en un programa de formación.

3º Debe realizarse un análisis de los recursos humanos y físicos disponibles en la empresa

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

Estamos en tiempos de cambios, por lo tanto son tiempos de búsqueda, lo que implica transitar por varios caminos, donde nos toca enfrentar nuevos retos en la búsqueda del logro tan anhelado de la calidad educativa.

Muchas veces se ha escuchado decir si el educar es un arte o una ciencia, la verdad es que si la ciencia se rige por leyes y el arte por principios generales que aplican modos y formas infinitos, podríamos decir entonces que educar es un arte sui generis debido a que para ello hay que crear de forma permanente hechos educativos que no se repiten y para ello sin duda hay que estar preparados.

Sin lugar a dudas se puede decir que la educación en nuestro país ha tenido un gran avance, después de gran letargo y abandono al que fue sometida, a partir del año 2006 cuando el Ministerio de Educación inició el Plan Decenal con proyección al 2015 con la finalidad de mejorar el sistema educativo considerando 8 políticas relevantes:

1. Universalidad de la Educación Inicial.
2. Universalización de la Educación General Básica (1º – 10º).
3. Incremento de la población estudiantil del Bachillerato.
4. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
5. Mejoramiento de la infraestructura y equipamiento de las Instituciones Educativas.
6. Mejoramiento de la Calidad y Equidad de la Educación.
7. Revalorización de la profesión docente.
8. Aumento del 0,5% anual de la participación del Producto Interno Bruto.

El logro de estas políticas ha implicado una serie de cambios a partir de la evaluación de cada una de las instancias educativas, donde se evidenciaron las falencias, para con ello realizar y ejecutar un plan de mejoras en pro de la educación.

Es decir que el plan decenal de la Educación en el Ecuador se elaboró en base a un estudio de nuestra realidad y procura mejorar el acceso limitado a la educación y a la falta de equidad existente. Además, pretende mejorar la calidad de la educación, la poca pertinencia del currículo y débil aplicación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación. Así como a fortalecer y crear estrategias de financiamiento y deficiente calidad del gasto o inversión en educación.

Quiere dotar de infraestructura y equipar de manera suficiente, adecuada y sin identidad cultural. Finalmente busca eliminar las dificultades en la gobernabilidad del

sector e implementar un sistema de rendición de cuentas de todos los actores del sistema educativo.

Según el Informe de Progreso educativo Ecuador 2010, presentado por PREAL: Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe, tomado de [www.fe.org.ec/ProgEduEc2010.pdf](http://www.fe.org.ec/ProgEduEc2010.pdf) en el Ecuador han acontecido cambios muy importantes a partir del primer informe presentado en el año 2006, a partir del cual se tiene una idea más clara de la realidad de la educación en nuestro país.

Según dicho informe, en el Ecuador: Una mayor cantidad de jóvenes tiene acceso a la educación; Los bajos niveles de escolarización limitan las posibilidades de los individuos y del país; Los logros de aprendizaje siguen siendo bajos; Las inequidades sociales siguen afectando las oportunidades de aprendizaje; No existe un sistema de estándares educativos comprensivos; Ecuador cuenta con un sistema nacional de evaluación; El país está tomando acciones para la situación docente; La inversión en educación aumenta, pero no alcanza lo requerido; y por último Para mejorar la educación en el Ecuador, se necesita la participación de todos en la gestión educativa.

Con todo lo antes expuesto, se puede afirmar que el Ecuador está avanzando y se avizora un futuro promisorio, sin duda aún hay mucho por hacer, lo importante es que se está trabajando y que todos y cada uno de nosotros debemos involucrarnos en esta misión como un compromiso. Necesitamos una educación de calidad y equidad para que cada uno de nosotros pueda alcanzar el potencial necesario para cambiar la realidad de nuestro país.

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

Toda organización pretende alcanzar una meta, que no es sino la situación deseada que la empresa intenta lograr, es una imagen que la organización pretende para el futuro. Al alcanzar dicha meta, la imagen deja de ser ideal y se convierte en real y actual, por lo tanto deja de ser deseado y se busca otro para ser alcanzado.

Toda organización procura el cumplimiento de una meta o finalidad. Las metas varían en cada caso, según sea el tipo de organización de la que se trate; pero sin una meta no habrá razón para que exista una organización. La palabra meta ha absorbida por el

concepto objetivo, mas es importante recordar que este último no sería posible si no lográramos una serie de metas; es decir que la meta es una parte proporcional del objetivo.

Según Stoner y Freeman, citado por (UNAM, Escuela de Gobierno , 2005) las metas son importantes al menos por cuatro razones:

1. Proporcionan un sentido de dirección.
2. Permiten enfocar nuestros esfuerzos.
3. Guían nuestros planes y decisiones.
4. Ayudan a evaluar nuestro progreso.

Los criterios para clasificar las metas están de acuerdo con los objetivos que persigue la organización. Encontramos que existen metas:

- a. Individuales y organizacionales.
- b. Específicas y generales.
- c. Básica y extraordinarias

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

La actividad educativa requiere entre otras cosas una serie de recurso Institucionales como son los recursos humanos, financieros, técnicos, las facilidades físicas, así como otros que le permitirán el cumplimiento de la misión y las metas de la Institución, es decir que el análisis del uso efectivo y eficiente de ellos permitirá valorar resultados en los mismos.

Los recursos institucionales constituyen por lo tanto el patrimonio con el que la institución lleva a cabo su actuación:

- Recursos materiales. Aunque no se conoce estudios contrastados de que exista una correlación inequívoca entre los resultados educativos y las condiciones físicas de los centros, no es menos cierto que unas buenas instalaciones y medios mejorará los procesos de enseñanza-aprendizaje y favorecerá las condiciones de trabajo. Dentro de estos recursos podemos anotar:
  - Edificios e instalaciones:
    - Acomodación a los usuarios.

- Adecuación a las actividades.
    - Utilización compartida (rentabilización).
    - Adecuación a los materiales a utilizar
  - Mobiliario
    - Adecuación a las instalaciones.
    - Adecuación a los alumnos.
    - Adecuación a las actividades.
  - Materiales didácticos
    - Materiales de carácter científico-técnico
    - Libros
    - Materiales audiovisuales.
    - Materiales informáticos
    - Telemática
    - Materiales elaborados por profesores y alumnos.
  - Biblioteca
  - Recursos económicos
- El profesorado y otro personal docente. Un apoyo fundamental para la potenciación de la calidad educativa radica en los profesores, que son promotores directos de la misma. Entre las variables que influyen como predictores de la calidad educativa podemos señalar: formación inicial, estabilidad y permanencia, nivel formativo, formación continua, actitud (hacia el compromiso y la autodeterminación), salud laboral, experiencia profesional, liderazgo educativo, autosatisfacción profesional, etc.
- Personal no docente. Se engloba tanto a los profesionales que ejercen funciones de apoyo educativo (servicio de orientación, logopeda, terapeuta, compensatoria, integración, etc.), médico, psicólogo, asistente social y personal administrativo y de servicios.
- Los alumnos. Los alumnos son los que justifican la existencia de un centro educativo. Partiendo de esta premisa hay que tener en cuenta:
- Ratio profesor/alumno.

- Perfil de partida (capacidad intelectual, nivel de aspiración, actitud hacia la educación, procedencia sociocultural, etc.)
- Asistencia escolar.

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

“El liderazgo es una interacción entre dos o más miembros de un grupo que a menudo requiere estructurar o reestructurar la situación, así como las percepciones y expectativas de los miembros” (Guillén Parra, 2006, pág. 171). El líder, es quien consigue la libre adhesión de otros, en sus motivaciones y en su comportamiento.

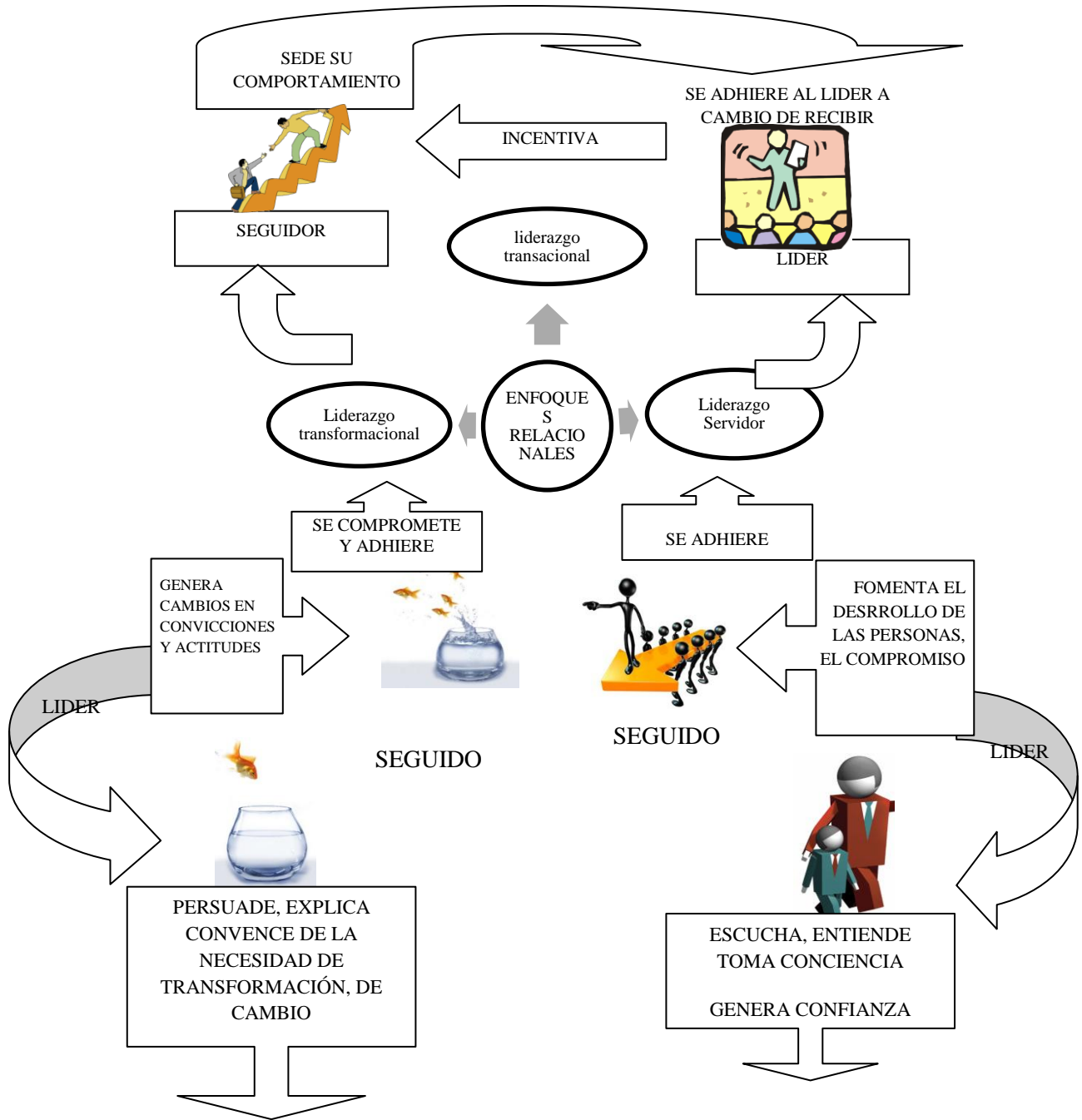
Se distinguen tres grandes enfoques:

1. El liderazgo transaccional, está basado en un intercambio de relaciones entre el líder y los subordinados y viceversa.
2. El liderazgo transformacional, está basado en la participación y flexibilidad en la organización.
3. El liderazgo servidor, “el que quiera hacerse grande entre vosotros, será vuestro servidor, y el que quiera ser el primero entre vosotros, será vuestro siervo” (San Marcos 10:43-45, 1999)

El liderazgo es una filosofía, una actitud, un estado de la mente y del espíritu, una forma de vivir. Por lo tanto liderar no es una cuestión de prestigio o reverencia, fuerza o estatus.

Todos tenemos el potencial de ser líderes, por ello hay que trabajar al máximo ese potencial, marcando la diferencia positiva entre quienes nos rodean.

**MAPA SEMÁNTICO PARA PRESENTAR LOS ENFOQUES RELACIONALES DEL LIDERAZGO.**



Fuente: (Guillén Parra, 2006)

Elaborado por: Patricia Roldán R



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

De conformidad con lo que dispone el Acuerdo Ministerial N° 242-11 de fecha 5 de julio del 2011, mediante el cual se dispone a todos los Colegios de la República, a partir de esa fecha se inicia el Bachillerato General Unificado en los planteles educativos del país.

El artículo 6 Decreto Ejecutivo N° 1786, del 29 de agosto de 2010 señala que el bachillerato en el sistema educativo ecuatoriano está actualmente dividido en tres tipos:

**Bachillerato en Ciencias:** Dedicado a una educación con enfoque de conceptualizaciones y abstracciones. Enfrenta aprendizajes primordialmente de índole humanístico y científico 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.

Complementando lo anterior, el Art. 14 del mismo Decreto prescribe que “el título que extenderá el bachillerato será el de BACHILLER”, y agrega que “los Bachilleratos de índole científico extenderán el título de BACHILLER EN CIENCIAS”, mientras que “los Bachilleratos de índole técnico extenderán el título de BACHILLER TÉCNICO EN...

(Nominación del Bachillerato)”, y finalmente “los bachilleratos de índole artístico, extenderán el título de BACHILLER EN ARTES... (Nominación del Bachillerato)”.

### **Características del nuevo Bachillerato General Unificado**

El Bachillerato General Unificado tiene las siguientes características:

- Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio para todos los y las jóvenes que estudian el bachillerato ecuatoriano.
- Consta también de asignaturas optativas que permiten, por un lado, contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales y, por otro lado, es la manera de escoger una de las modalidades del bachillerato: Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico.
- Las dos modalidades de bachillerato brindan a todos los estudiantes del país la posibilidad de acceder a diferentes estadios posteriores a la obtención de su bachillerato, es decir, les permite acceder a estudios superiores, a carreras cortas o incluso acceder al sistema laboral del país, por contar con las bases mínimas necesarias que demanda el sistema laboral.

**Tronco común:** Compuesto por el conjunto de asignaturas obligatorias que deben ser aprobadas por todos los y las jóvenes de cualquiera de las dos modalidades del bachillerato en los tres años de duración del bachillerato. De manera preferencial en primero y segundo año.

En el tercer año, la carga horaria y las asignaturas del “tronco común” decrece significativamente dando paso a una alta carga horaria de asignaturas propias de la modalidad de bachillerato escogido (Ciencias y Técnico) y asignaturas optativas.

#### **Asignaturas optativas:**

Asignaturas propias de la modalidad de bachillerato. En el tercer año, cada modalidad de bachillerato ofrece al estudiantado un conjunto de asignaturas entre las que puede escoger, de acuerdo a su interés y orientación vocacional, para continuar hacia la universidad y/o hacia el mundo del trabajo a través del Bachillerato en Ciencias o a través del Bachillerato Técnico.

### **Asignaturas para la contextualización.**

Las asignaturas optativas se desarrollan desde el primer año de bachillerato con la carga horaria descrita en la malla curricular para cada modalidad de bachillerato (en Ciencias y Técnico) con la finalidad de abrir un medio concreto de contextualizar regional y localmente la formación de los y las jóvenes ecuatorianos.

Como se indica arriba, en el tercer año de bachillerato se amplía la carga horaria disponible para las asignaturas optativas. El Ministerio de Educación presenta una amplia gama de asignaturas optativas para cada modalidad de bachillerato, de entre las cuales cada establecimiento educativo escogerá las que ofertará como su propuesta educativa, permitiendo también poder escoger cuatro de entre varias opciones.

En la modalidad de Ciencias, además de las optativas antes descritas, la malla curricular del último año pone una carga horaria (5) para la inclusión de una asignatura o estrategia didáctica a discreción del establecimiento educativo, lo que permite contextualizar la formación en las realidades regionales y locales. La institución educativa deberá sondear entre los propios estudiantes, padres y madres de familia, universidades y demandas laborales de su zona para ofrecer asignaturas optativas pertinentes.

### **Otras características:**

- Dura tres años lectivos, de acuerdo con el calendario que rige para cada régimen escolar;
- El año lectivo puede ser organizado por semestres o anualmente;
- El plan de estudios debe aplicarse en cuarenta períodos de clase semanales al año, como mínimo, pudiendo los colegios incluir horarios complementarios de acuerdo con las necesidades de la comunidad;
- Los períodos de clase son de 45 minutos o más;
- El plan de estudios se organiza por asignaturas que responden a los estándares educativos.

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

El Nuevo Modelo de Gestión Educativa (NMGE) es un proyecto que inició su gestión en enero de 2010, y plantea la reestructuración del Ministerio de Educación para garantizar y asegurar el cumplimiento del derecho a la educación. Es decir, busca influir de manera directa sobre el acceso universal y con equidad a una educación de calidad y calidez, lo que implica ejecutar procesos de desconcentración desde la Planta Central hacia las zonas, distritos y circuitos, para fortalecer los servicios educativos y aproximarlos hacia la ciudadanía, atendiendo las realidades locales y culturales.

En ese marco, el Nuevo Modelo persigue la desconcentración de la Autoridad Educativa Nacional, a su vez, una nueva práctica de realización del servicio público, lo que implica una mejor distribución de personal capacitado e idóneo; así como la racionalización recursos, distribución de competencias y responsabilidades.

#### **Objetivo General:**

Implementar un Nuevo Modelo de Gestión Educativa que garantice la rectoría del sistema mediante el fortalecimiento institucional de la autoridad educativa nacional y potencie la articulación entre niveles e instituciones desconcentrados del sistema.

#### **Objetivos Específicos:**

- Implementar el nuevo orgánico funcional del Ministerio de Educación.
- Implementar el Modelamiento Territorial a nivel nacional, para la definición de distritos y circuitos educativos.
- Conformar las Coordinaciones Regionales, Direcciones Distritales y Administraciones Circuitales de Educación incluyendo adecuaciones de infraestructura y dotación de equipamientos.
- Implementar los sistemas de información que consideren los componentes de capacitación, gestión, régimen escolar, acompañamiento pedagógico, regulación.
- Conformar los Gobiernos Escolares Ciudadanos en los Circuitos Educativos.

- La Autoridad Nacional Educativa se articula hacia las zonas, como lo muestra el mapa a continuación, hasta llegar a los distritos y circuitos educativos

## **PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN**

- Incrementar la cobertura en Educación Inicial (para niños de 3 a 5 años).
- Incrementar la cobertura en el Bachillerato.
- Reducir la brecha de acceso a la educación de jóvenes y adultos con rezago escolar.
- Incrementar la calidad de aprendizaje de los estudiantes con un enfoque de equidad.
- Incrementar la calidad de la gestión escolar.
- Incrementar la pertinencia cultural y lingüística en todos los niveles del sistema educativo.
- Incrementar la rectoría del Ministerio de Educación.
- Incrementar la eficiencia operacional del Ministerio de Educación con énfasis en la desconcentración administrativa y financiera.
- Incrementar el desarrollo del talento humano del Ministerio de Educación.
- Incrementar el uso eficiente del presupuesto del Ministerio de Educación.

## **LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE**

Dentro del nuevo Marco legal educativo se encuentra la Ley Orgánica De Educación Intercultural Bilingüe (Mec Ecuador, 2011), la misma que entró en vigencia y que contiene importantes reformas al sistema educativo del Ecuador, luego de ingresar por el Ministerio de la Ley, el pasado 16 de marzo y finalmente fue publicada en el Registro Oficial este 31 de marzo de 2011.

La LOEI constituye, sin duda, un gran logro en la educación, pues sintetiza una visión moderna, técnica e incluyente del hecho educativo acorde a los desafíos del Ecuador del siglo XXI.

Este cuerpo legal permite revalorizar el perfil del docente, determina un nuevo escalafón basado en la meritocracia, con ascensos ligados a la capacitación, evaluación y titulación académica, de manera que se mejore sustancialmente la

calidad de la educación nacional. Además, la LOEI asegura que la interculturalidad transversalice a todo el sistema.

La nueva ley, determina que en los currículos de estudio se incluya la enseñanza de un idioma ancestral, de las realidades e historias no oficiales así como de los saberes locales; la ley propicia y promueve la investigación científica, el uso de la tecnología y la innovación, la creación artística, la práctica del deporte, la protección y conservación del patrimonio cultural, natural y del medio ambiente.

La LOEI desarrolla y profundiza los derechos, responsabilidades y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para su estructura, niveles y modalidades; además, replantea el modelo de gestión así como el financiamiento y la participación de los actores del sistema educativo, con el único objetivo de alcanzar una educación de calidez y calidad, tan ansiada por los ecuatorianos, concluyen las autoridades gubernamentales (Mec Ecuador, 2011)

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

El capital humano es la fuerza generadora del desarrollo, es por ello de gran importancia el análisis de los diferentes aspectos que se relacionan con él, priorizando su formación en diferentes ámbitos

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

Para E. L. Achilli citado en (Laborde, 2000)“la formación docente puede comprenderse como un proceso en el que se articulan prácticas de enseñanza y de aprendizaje orientadas a la configuración de sujetos docentes/enseñantes”. Es decir que la práctica docente se concibe como práctica de enseñanza, propia de cualquier proceso formativo y como apropiación del oficio de docente, cómo iniciarse, perfeccionarse y/o actualizarse en la práctica de enseñar.

La formación docente constituye por lo tanto la formación de formadores, por lo que debe procurar la formación de sujetos competentes, integrales que contribuyan de la misma manera a la formación integral de sus educandos. Por lo tanto los docentes son

los interlocutores decisivos más importantes de los cambios educativos; son los agentes del currículum, son sujetos del cambio y la renovación pedagógica

#### 1.2.2.1.1. *Formación inicial.*

En el proceso de formación docente se destacan dos etapas, la formación inicial que se realiza en las instituciones formadoras, y una segunda etapa de formación continua o de desarrollo o perfeccionamiento profesional.

De acuerdo a la ficha técnica dada por la Universidad Pública Valenciana, la formación inicial del profesorado se refiere al “mínimo número de acciones de formación desde la educación primaria hasta la superior y que se exige para empezar a trabajar como profesor totalmente cualificado, de acuerdo con la política educativa de cada país, y la permanente se refiere a las horas que el profesor ha de invertir a lo largo de toda su carrera profesional para actualizarse en el conocimiento” (Universitat Jaume, 2006)

Sin duda creo que la formación inicial docente es mucho más que un simple proceso de formación, el mismo que sobre todo debe ser pedagógico y sistemático mediante el cual se posibilita el desarrollo de competencias que permiten el ejercicio profesional en los diversos niveles y modalidades del sistema educativo.

Objetivos centrales de la Formación Continua (MEC, Ecuador, 2012)

Desarrollar habilidades directivas para que los líderes educativos logren:

- Propiciar el aprendizaje organizacional, es decir, aquel que permita que la escuela alcance un alto desempeño y una mejora continua a través del desarrollo del personal. El objetivo es garantizar un ambiente y condiciones apropiadas para el aprendizaje colectivo y el uso adecuado de la información de los procesos de seguimiento y evaluación a fin de mejorar el currículum y la educación.
- Dominar las nuevas formas de pedagogía y aprender a inducir, asesorar, acompañar y evaluar la nueva práctica de los docentes.

- Centrar el liderazgo en la gestión del aprendizaje, generando una visión académica compartida y colectiva a través de una planificación estratégica que forme una cultura y comunidad de aprendizaje.
- Realizar una gestión coherente con las reformas estratégicas del sistema educativo, a fin de que, a partir de un aprendizaje colaborativo entre los directivos del mismo circuito educativo, se promueva la mejora del aprendizaje de los estudiantes de cada institución del circuito.
- Promover la mejora permanente de las varias dimensiones del trabajo institucional, usando como meta los diversos estándares educativos del Ministerio de Educación.
- Incorporar, de forma habitual, la rendición de cuentas dirigida a docentes, estudiantes, familias y comunidad, y así promover una participación y diálogo fluido entre todos los actores, de cara al mejoramiento permanente de la calidad educativa de la institución.
- Esta propuesta se centra en el liderazgo para el aprendizaje y no solo en la gestión escolar administrativa, rol principal –y a veces único– que han venido desarrollando hasta ahora los directivos educativos.

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

La formación de docentes de los niveles pre primario y primario anteriormente estaba a cargo de los colegios e institutos normales de nivel medio.

En agosto de 1991, los colegios e institutos normales se convirtieron en institutos pedagógicos, administrados por el Ministerio de Educación, en la perspectiva de mejorar la calidad de la educación en un contexto de innovaciones pedagógicas y de fortalecimiento institucional de los mismos. Existen dos tipos de institutos pedagógicos: los hispanos y los interculturales bilingües. La formación comprende cuatro ejes de formación:

- a. Formación Humana.
- b. Formación Básica
- c. Formación profesional
- d. Práctica Docente



En los 23 institutos pedagógicos el contenido de la formación está determinado en dos campos: formación profesional básica y formación profesional específica. La formación profesional básica comprende las siguientes asignaturas: investigación pedagógica; pedagogía; psicología educativa; sociología de la educación; planificación y evaluación curricular.

La formación profesional específica comprende cuatro ejes de formación:

- a. Formación Humana.
- b. Formación Básica
- c. Formación profesional
- d. Práctica Docente

#### 1.2.2.1.3. *Formación técnica.*

La formación profesional técnica, implica la adquisición de competencias esenciales e imprescindibles que permitirán reducir los índices de pobreza, la recuperación económica y el desarrollo sostenible según la Unesco, razón por la cual la atención a la enseñanza y formación técnica ha tenido una gran acogida en las políticas de estado.

La educación técnico profesional atiende un amplio abanico de calificaciones relativo a diversas actividades y profesiones de los distintos sectores y ramas de la producción de bienes y servicios; tales como: agricultura, ganadería; pesca; minas y canteras; industrias manufactureras; electromecánica, construcción; transporte y comunicaciones; electrónica de consumo; informática y telecomunicaciones; cerámica artesanal y artística, economía y administración, seguridad e higiene; turismo, gastronomía y hotelería; especialidades artísticas vinculadas con lo técnico/tecnológico, etc.

La Educación Técnico Profesional abarca a las siguientes instituciones educativas:

- a) Instituciones de educación técnico profesional de nivel secundario: Escuelas técnicas, industriales, agropecuarias o de servicios que, con criterios de unidad institucional y pedagógica contemplan diferentes formas de integración y/o articulación entre los ciclos inicial y de especialización, forman técnicos y

emiten título de técnico u otros títulos, con denominación diferente, pero de carácter equivalente.

- b) Instituciones de educación técnico profesional de nivel superior: Institutos superiores técnicos, institutos tecnológicos, institutos de educación superior que forman técnicos superiores y emiten título de técnico u otros títulos, con denominación diferente, pero de carácter equivalente.
- c) Instituciones de formación profesional: Centros de formación profesional, escuelas de capacitación laboral, centros de educación agraria, escuelas de artes y oficios, escuelas secundarias o de nivel polimodal que brindan formación profesional y/o itinerarios completos, escuelas de adultos con formación profesional, o equivalentes, que emitan certificaciones de formación profesional.

Además de las instituciones específicas de la modalidad de educación técnico - profesional, existen instituciones que pertenecen a otras modalidades del Sistema Educativo Nacional y que eventualmente desarrollan programas de educación técnico profesional como parte del conjunto de su oferta formativa específica; tales son los casos: Educación Artística, Educación Especial, Educación Permanente de Jóvenes y Adultos.

#### **1.2.2.2. Formación continua.**

La educación continua es un proceso que se da en todo momento de la vida en virtud que la educación no se limita a un espacio o edad determinada, ni es una actividad que se reserva a individuos o grupos privilegiados por condiciones económicas o sociales. Aspira el desarrollo integral de las personas ayudándoles a descubrir y desplegar todas sus capacidades.

Además, la formación continua tiene como meta una formación integral de todos y cada uno de los seres humanos, con especial atención permanente a los nuevos conocimientos y posibilidad de incorporarlos para evitar la desactualización, logrando un nuevo profesionalismo que por un lado reafirma aspectos importantes como lo es la calidad de la formación, que para ello se requiere de todo un cuerpo de conocimientos específicos adquiridos en instituciones a nivel superior como lo es la Universidad Técnica Particular de Loja con su escuela de Ciencia de la Educación , y que se amplifica mediante la investigación científica y pública.

La Capacitación, perfeccionamiento y actualización docente son el conjunto de acciones dirigidas a los docentes en actividad y a quienes deseen entrar en el Sistema Educativo y ejercerla docencia. La Capacitación permite ajustarse en forma permanente al ejercicio de la profesión. El perfeccionamiento permite profundizar conocimientos y construir herramientas para generar innovaciones y procesos de transformación. La actualización permite completar aspectos de la formación que aparecen como nuevos requerimientos. Están en consecuencia fuertemente orientados al mejoramiento de la educación y a la profundización de los niveles de profesionalización de los docentes.

Como maestros es nuestra obligación velar de la calidad del ejercicio docente, y establecer los criterios por los cuales se juzgara si la formación profesional y el desempeño en servicios son los adecuados, mediante su desarrollo profesional, la aplicación de estrategias pedagógicas capaces y el desarrollo de las competencias planificadas por el mismo.

El tema crítico sin embargo es la formulación que permite ir más allá de las competencias mínimas limitantes y acercarse a las capacidades que reclama la sociedad del conocimiento y que Hargreves, citado en (Tenti Fanfani, 2006), enumera como las siguientes: “Creatividad, flexibilidad, resolución de problemas, ingenio, inteligencia colectiva, confianza profesional, riesgo y mejoramiento continuo”

No podemos ignorar que gran parte del conocimiento que uno logra en el campo de la docencia proviene no solo de la formación que se adquiere sino de lo que se experimente directamente de la interacción con otras personas, la cultura y la sociedad, dicho conocimiento forjará un proceso de enseñanza -aprendizaje con grados de encanto o desencanto con la profesión.

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

La formación docente en el país está en una encrucijada, pues las exigencias del mundo contemporáneo respecto a los aprendizajes requeridos para responder a esas demandas, han cambiado profundamente al compararlas con aquellas de los inicios de la república, en el siglo XIX, cuando se inicia la estructuración de la educación pública en el Ecuador.

Desde inicios del siglo XX, la formación docente estuvo en manos exclusivas de los institutos pedagógicos o normales, que desde sus orígenes recibieron el influjo del pensamiento pedagógico de Pestalozzi, Fröebel y Herbart, a través de los educadores que integraron las dos misiones pedagógicas alemanas que llegaron en 1.914 y 1.922 a fortalecer y a ampliar los colegios normales del Ecuador. (VidalL Gloria, 2010)

Estas corrientes pedagógicas promovían una educación laica, crítica, científica y humanista, lo que perfiló la educación ecuatoriana de la primera mitad del siglo XX.

La proliferación de carreras docentes universitarias durante los últimos 20 años de privatización de la educación superior en el país y la desvalorización de la carrera profesional ha dado como resultado una dispersión de perfiles profesionales en la formación docente que ha llevado a la ambigüedad de objetivos, lo que ha impedido una definición común de lo que significa un buen ejercicio docente.

Según Clark, “La enseñanza está organizada de manera que los docentes interpreten y pongan en práctica las normas educativas, el currículo y la instrucción. Son el punto de contacto humano con los alumnos. Todas las influencias sobre la calidad de la educación están mediadas por él y por su acción. Tienen la posibilidad de aumentar la calidad de la educación dando vida al currículo e infundiendo en los alumnos la curiosidad y el aprendizaje auto-dirigido. Y también pueden degradar la calidad de la educación merced al error, la pereza, la crueldad o la incompetencia. Para bien o para mal, los profesores determinan la calidad de la educación”. (Gomez Lucas, 2010)

El papel del profesorado como elemento determinante de la calidad educativa tiene una marcada trascendencia y pone de manifiesto la necesidad de todo sistema educativo de atender a la formación y actualización de sus docentes. La Educación se encuentra en un momento de cambios de gran relevancia, donde el profesorado adquiere un protagonismo especial cambiando planes de estudios y metodologías docentes, renovando estrategias pedagógicas, aunando esfuerzos y estableciendo nuevos cauces de participación y diálogo entre profesores y estudiantes, entre directivos y padres de familia.

Los profesores son los responsables básicos del proceso de enseñanza-aprendizaje y por ende, de la aplicación correcta de los procesos de innovación metodológica.

El profesorado, es director y ejecutor, de toda reforma propugnada desde la Administración Educativa, es por ello fundamental proporcionar al profesorado una

formación, centrada en su lugar de trabajo, donde se le capacite para analizar el sistema educativo y desarrollar su práctica como una labor de innovación.

Hemos de fomentar, desde las instituciones responsables de la formación permanente del profesorado, la capacidad de innovación, reflexión y crítica del trabajo diario, de manera que el docente se conciba como diseñador y planificador y se comprometa con el cambio.

La formación permanente es un buen recurso para acercar al profesorado hacia un modelo docente reflexivo, indagador y creativo, capaz de responder a su realidad educativa y atender eficazmente a todo el alumnado. Pero sólo es un recurso, que, aunque al alcance de todos (aunque no todos lo alcancen), no tiene el poder suficiente para producir cambios, si no se da una transformación de la mentalidad docente. No basta con la adaptación, hay que creérselo.

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

A nivel internacional en el presente momento histórico, dado el intenso énfasis puesto en la administración de pruebas y en la evaluación del rendimiento, la mayoría de los programas hace hincapié en la enseñanza de las materias de estudio por encima del desarrollo de las destrezas prácticas o de otros elementos que forman parte de este listado.

Estos son los tipos de conocimientos, destrezas, valores y predisposiciones que los programas de formación docente intentan desarrollar, apoyar y promover tanto en maestros experimentados como en principiantes (Villegas Reimer, 2003, págs. 26, 27):

- Conocimiento pedagógico general: esto incluye conocimiento de entornos de aprendizaje y estrategias de instrucción; organización del aula, y conocimiento de los educandos y del aprendizaje.
- Conocimiento de las materias de estudio: esto incluye conocimiento del contenido, de las estructuras sustantivas y de las estructuras sintácticas (equivalente al conocimiento de una disciplina).

- Conocimiento del contenido pedagógico: un mapa conceptual de cómo enseñar una disciplina; conocimiento de estrategias y representaciones de instrucción, conocimiento de la comprensión de los estudiantes y de su potencial falta de comprensión; y conocimiento del *curriculum* y de materiales curriculares.
- Conocimiento del contexto del estudiante y la predisposición a averiguar más acerca de sus estudiantes, sus familias y sus escuelas. El conocimiento y la voluntad para involucrar a las familias. El reconocimiento que ni todos los estudiantes ni todas las comunidades son iguales.
- Un repertorio de metáforas que hagan posible salvar la brecha entre la teoría y la práctica.
- Evaluación externa del aprendizaje.
- Capacitación clínica.
- Conocimientos de estrategias, técnicas y herramientas diseñadas para crear y sustentar una comunidad o entorno del conocimiento y la habilidad para utilizarlas.
- Conocimientos, destrezas y la predisposición a trabajar con niños de diversas procedencias culturales, lingüísticas y sociales.
- Conocimientos y actitudes que apoyan la justicia política y social como realidades sociales y convierten a los maestros en importantes agentes del cambio social.
- Conocimientos y destrezas sobre cómo aplicar la tecnología al currículo.

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

El profesor eficaz es aquel que “consigue que sus alumnos finalicen el periodo de instrucción con el conocimiento y las destrezas que se juzgen apropiados para ellos” (Berliner, 1987).

Existen varias caracterizaciones del docente ideal, y en muchos casos además se puede discrepar, por lo que un profesor puede ser muy eficiente para un tipo de estudiantes, y puede no serlo para otro tipo.

(Brophy y Good, Genovard y Gotzens (Gomez Lucas, 2010, págs. 8, 9) realizan una síntesis de las cualidades del profesor eficaz. Los rasgos fundamentales son:

- a) El profesor eficaz es flexible, mentalmente abierto, adaptable, capaz de alterar el marco de referencia.
- b) Es sensible, capaz de dar respuesta a los cambios que se dan en su entorno personal y social.
- c) Empático, comprensión empática.
- d) Objetivo. Tiene una flexibilidad cognitiva, capaz de observar desde una posición distanciada o neutral lo que está ocurriendo en el contexto instruccional.
- e) Auténtico. Es capaz de actuar abiertamente sin esconderse detrás del papel o el estatus profesional.
- f) No es dominante ni directivo, intenta no influir, directa o indirectamente, en la vida y comportamiento del alumno; permite que el alumno inicie las actividades, errores incluidos, que le pueden conducir a un aprendizaje positivo.
- g) Actitud positiva hacia todo cambio. Es aceptado, es afectuoso.
- h) Posee una serie de destrezas comunicativas que le permite transmitir de forma clara y ordenada cualquier elemento, situación o proceso en el contexto instruccional.

Conocer las aportaciones de los trabajos acerca de la eficacia docente es relevante para el diseño de programas de formación, ya que las características que hacen que un docente desarrolle su tarea de manera eficaz pueden ser susceptibles de ser enseñadas y aprendidas.

Encontrar al “profesor ideal” que se identifique totalmente con las características señaladas, puede resultar difícil, si estamos atentos y observamos bien la realidad educativa que nos rodea, resulta más sencillo identificar profesionales excelentes preocupados por mejorar su práctica, sin que sean impedimento las condiciones adversas (elevada ratio, falta de coordinación, individualismos, etc.).

A pesar de la indudable presión social, y todo cambio educativo por el que atraviesa nuestro país, observamos a profesionales que están preocupados por la realidad educativa, profesionales que reflexionan sobre su práctica diaria, que intentan aprender continuamente, que procuran realiza una labor coordinada y en equipo con el resto de la comunidad educativa con el objetivo de romper con la clásica dinámica del trabajo individual; encontramos a profesores y equipos que fomentan y unifican

criterios de actuación conjuntos, que reflexionan y se coordinan sobre aspectos metodológicos, didácticos y organizativos.

El profesor del siglo XXI necesita disponer de recursos, técnicas, información y apoyo que le ayude a identificarse con las necesidades renovadas de nuestra sociedad.

¿Qué tipo de profesor se necesita actualmente? En primer lugar, necesita de profesores comprometidos con el proceso educativo, que lo comprendan, estimulen y centren sus objetivos educativos hacia la consecución de una mejora de su calidad de enseñanza.

En segundo lugar, el alumnado necesita profesores mediadores y orientadores en el proceso de aprendizaje, que identifiquen sus peculiaridades y singularidades, con el fin de poder ofrecerles las experiencias y recursos que requieran, impulsor de los alumnos ante los procesos de experimentación, y estimulador de los posibles retos e incertidumbres que el aprendizaje lleva consigo, profesores reflexivos, críticos, flexibles, seguros de sí mismos, comunicativos, cooperantes, que centren su actividad en el aula como lugar de perfeccionamiento continuo.

En tercer lugar, los profesores deben propiciar y crear un ambiente de clase gratificante, donde todos los integrantes se sientan partícipes, donde la diversidad individual sea una ayuda y estímulo mutuo, donde cada uno sea valorado por lo que vale y pueda alcanzar, donde las diferencias sirvan para unir y conseguirla misma meta: valorar a la persona individual según su propia personalidad, reconociendo y potenciando las capacidades singulares que todos tenemos.

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

Según el artículo 112 de la LOEI (Mec Ecuador, 2011) , el desarrollo profesional de los educadores del sistema educativo fiscal conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias, lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón o la promoción de una función a otra dentro de la carrera profesional educativa.

Por este motivo, tendremos que prestar especial atención a una serie de principios que deben estar presentes en el proceso formativo de los profesores. Éstos son:



1. LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO SE DEBE CONCEBIR COMO UN CONTINUO: La formación del profesorado es un proceso que, aunque compuesto por fases claramente diferenciadas por su contenido curricular, ha de mantener unos principios éticos, didácticos y pedagógicos comunes independientemente del nivel de formación del profesorado a que nos refiramos.
2. INTEGRAR LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO CON LOS PROCESOS DE CAMBIO, INNOVACIÓN Y DESARROLLO CURRICULAR: La formación del profesorado debe contemplarse en relación al desarrollo curricular, y debe ser concebida como una estrategia para facilitar la mejora de la enseñanza.
3. CONECTAR LOS PROCESOS DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO CON LAS DEMANDAS DEL PROFESORADO: Es necesario adoptar una perspectiva organizativa en los procesos de desarrollo profesional de los docentes. Es evidente la potencialidad que posee el centro educativo como entorno favorable para el aprendizaje de los profesores.
4. LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO COMO FACTOR DECISIVO DE LA EXCELENCIA EDUCATIVA.
5. FORMACIÓN DE PROFESORES EN EJERCICIO: La preocupación por la formación del profesorado universitario ha experimentado en los últimos años un protagonismo especial, las universidades en varias modalidades ofrecen diferentes especializaciones.

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

La carrera educativa abarca diferentes etapas: la formación inicial, el ingreso al campo laboral educativo, la formación continua y el acompañamiento pedagógico o institucional. Así, la carrera educativa se entiende como un camino a través de una ruta profesional que permite establecer nuevas rutas, con base en la evaluación del desempeño de cada docente.

Según el artículo 94 de la LOEI, para ingresar a la carrera educativa pública se requiere:

- Ser ciudadano ecuatoriano o extranjero legalmente residente en la República del Ecuador y estar en goce de los derechos de ciudadanía.
- Poseer uno de los títulos señalados en esta Ley.
- Haber completado el año de servicio rural docente obligatorio, en los casos que fuere pertinente.
- Constar en el registro de candidatos elegibles.
- Participar y ganar en los correspondientes concursos de méritos y oposición para llenar las vacantes del sistema fiscal.
- En el caso de la educación intercultural bilingüe, el o la docente debe acreditar el dominio de un idioma ancestral.

Según el artículo 96 de la LOEI, para ingresar a la carrera educativa pública se reconocerán los títulos de:

- Profesional docente en sus distintas tipologías y especialidades.
- Psicólogo educativo o infantil.
- Profesional o tecnólogo del área de educación especial.
- Profesional con conocimientos en un área de interés para el sector educativo, de modo preferente cuando el aspirante tenga un título de postgrado relacionado a la docencia. Estos conocimientos se acreditarán mediante los respectivos exámenes.
- Profesional de otras disciplinas siempre que estuvieren acompañados de certificados emitidos por instituciones legalmente constituidas que acrediten la respectiva experticia, para áreas en las que no existe el número suficiente de docentes para cubrir las necesidades del sistema nacional de educación.

"El Reglamento a la presente Ley, determinará la escala ascendente de calificación de los títulos en correspondencia al nivel y la especialidad de la vacante.

Los profesionales relacionados con el literal "e" del presente artículo, que ingresen a la carrera educativa pública, deberán aprobar programas de capacitación en pedagogía, didáctica y profesionalización docente de acuerdo al Reglamento de la presente Ley" (LOEI, artículo 96)

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

Desde el punto de vista reflexivo, es importante señalar que la tarea educativa dependen de sin lugar a dudas de la calidad de la interrelación de los integrantes de la comunidad educativa.

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

La función directiva es según José María Veciana es "un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder" (Correa Amanda, 2011)

En el sector educativo, el directivo docente orienta y lidera: el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo. Para ello, toma decisiones de manera participativa, involucra a los miembros en la construcción de metas y de visión compartida, alinea los objetivos individuales con los de la organización, para garantizar la coherencia del quehacer cotidiano con el horizonte institucional.

En decir un gestor educativo que orienta su función directiva en la gestión por procesos se caracteriza por:

- Generar una visión holística de las acciones y actividades de la institución.

- Entender que una de las exigencias para las instituciones en un mundo global es precisamente ofrecer una educación de calidad, pertinente y coherente con los cambios del entorno local, regional, nacional y mundial.
- Comprender muy bien que los procesos que desarrolla la institución son para lograr acciones más proactivas en función de la comunidad educativa y social.
- Considerar que el aprendizaje permanente permite dar una rápida respuesta a los cambios del entorno.
- Creer que el cambio en las personas es necesario para ajustar los procesos. Por esta razón, genera condiciones efectivas para propiciar los cambios en las personas que participan en los procesos de la institución.
- Facilitar la interacción de todas las actividades de la organización orientándolas hacia la satisfacción de las necesidades y las expectativas de los estudiantes actuales y potenciales de la institución.
- Ser una persona flexible con una alta capacidad de respuesta.
- Facilitar el desarrollo del trabajo en equipo y promover la responsabilidad compartida.
- Optimizar el uso de recursos de la organización para generar valor agregado.
- Promover la innovación, la creación de valor, la eficacia y eficiencia.

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

Las competencias docentes pueden ser definidas como lo dice Garduño Rubio (2004): “la forma práctica en que se articula el conjunto de conocimientos, creencias, capacidades, habilidades, actitudes, valores y estrategias que posee un docente y que determina el modo y los resultados de sus intervenciones psicopedagógicas” (Jimenes del Castillo Flor, 2009)

La formación del profesorado pretende conseguir un determinado perfil del profesor, en teoría un profesor con unas características que consideramos las ideales para el

desempeño de las funciones que tiene que asumir. Por lo tanto, previo a la determinación de las necesidades de formación de un docente o colectivo de docentes, es necesario plantearse a qué perfil se pretende llegar, cuáles son las funciones que los profesores hoy deben desempeñar. En definitiva, tener claras cuáles son las competencias profesionales necesarias para desempeñar adecuadamente un puesto docente.

Según Marqués (2002; pp.310-321), citado por Ricardo Fernández Muñoz sintetiza las principales (Fernández Muñoz, 2009) “funciones que los profesores deben realizar hoy en día:

- Planificar cursos (conocer las características individuales y grupales de sus alumnos; diagnosticar sus necesidades de formación; diseñar el currículum).
- Diseñar estrategias de enseñanza y aprendizaje (preparar estrategias didácticas que incluyan actividades motivadoras, significativas, colaborativas, globalizadoras y aplicativas y que consideren la utilización de Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación...).
- Buscar y preparar recursos y materiales didácticos (diseñar y gestionar los recursos).
- Proporcionar información y gestionar el desarrollo de las clases manteniendo el orden (informar a los alumnos de las fuentes de información, los objetivos, contenidos, metodología y evaluación de la asignatura que han sido previamente contrastados...)
- Motivar al alumnado (despertar la curiosidad e interés de los alumnos hacia los contenidos y actividades relacionadas con la asignatura...).
- Hacer participar a los estudiantes (incentivar la presentación pública de algunos de los trabajos que realicen...).
- Facilitar la comprensión de los contenidos básicos.
- Ser ejemplo de actuación y portador de valores.
- Asesorar en el uso de recursos.
- Orientar la realización de actividades.

- Brindar Tutoría (presencial y telemática).
- Realizar trabajos con los alumnos (implicarse en la realización de trabajos colaborativos con los estudiantes).
- Evaluar (evaluación formativa y sumativa, fomentando la auto evaluación de los estudiantes y de las intervenciones docentes).
- Fomentar actitudes necesarias en la «sociedad de la información» (actitud positiva y crítica hacia las tecnologías de la información y de la comunicación; valoración positiva del pensamiento divergente, creativo y crítico, así como del trabajo autónomo, ordenado y responsable; trabajo cooperativo. Adaptación al cambio, saber desaprender...)
- Trabajos de gestión (realización de trámites burocráticos... colaborar en la gestión del centro utilizando las ayudas tecnológicas...).
- Formación continua (actualización en conocimientos y habilidades didácticas; mantener contactos con otros colegas y fomentar la cooperación e intercambios...).
- Contacto con el entorno (conocer la realidad del mundo laboral al que accederán los alumnos; mantener contacto con el entorno escolar...)

Se entiende que un docente es competente cuando es capaz de resolver los problemas propios de su ámbito de actuación. Dichas competencias tienen un carácter dinámico y pueden ser aprendidas bajo diferentes modalidades formativas y en diferentes contextos. Es por ello que se relacionan directamente con la formación permanente, adquiriéndose y desarrollándose en la acción y perfeccionándose también gracias a la misma acción.

De todo lo anotado anteriormente podemos ver la imperiosa necesidad de cambio en el modo de trabajar de los docentes ya individual o grupal. Es muy importante entender cuál es el papel de los formadores: fundamentalmente es ayudar a los estudiantes a “aprender a aprender” de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que teniendo en cuenta sus características, les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a una recepción pasiva y memorización de la información.

Es así que cada vez se considera al profesor como un mediador de los aprendizajes, con las siguientes características:

- Es un experto de los contenidos que planifica, pero que puede ser flexible.
- Establece metas: hábitos de estudio, perseverancia, autoestima, meta cognición pero siempre con la idea de que el estudiante construya las habilidades necesarias para que sea autónomo.
- Planea, regula y evalúa los aprendizajes, organiza el contexto de forma que el estudiante pueda interaccionar con los materiales y contenidos en un ambiente colaborativo.
- Procura fomentar los aprendizajes significativos y transferibles.
- Procura que surja la curiosidad, creatividad y el interés por aprender y conocer más de la realidad.
- Enseña qué, cómo, por qué y regula los comportamientos.
- Desarrolla los valores y actitudes positivas

La profesión docente es una de las más complejas y que por tanto requiere de un compromiso personal muy profundo del docente, a quién se le otorga título de Maestro y dicho título encierra un significado que mucho más allá de la eficiencia académica, implica la perfección, ya que si recordamos, quien puede llevar ese título sin lugar a dudas es Jesucristo, conocer sin duda de todo, pero lo más importante conocer y aplicador y vivo ejemplo de la Filosofía del Amor.

Conforme el nuevo marco legal la LOEI (Mec Ecuador, 2011), con respecto a las obligaciones de los docentes en su artículo 14 dice:

Las y los docentes tienen las siguientes obligaciones:

- a. Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación;
- b. Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo;

- c. Laborar durante la jornada completa de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos;
- d. Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes;
- e. Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentadas y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos;
- f. Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa;
- g. Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos.
- h. Atender y evaluar a las y los estudiantes de acuerdo con su diversidad cultural y lingüística y las diferencias individuales y comunicarles oportunamente, presentando argumentos pedagógicos sobre el resultado de las evaluaciones;
- i. Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas;
- j. Elaborar y ejecutar, en coordinación con la instancia competente de la Autoridad Educativa Nacional, la malla curricular específica, adaptada a las condiciones y capacidades de las y los estudiantes con discapacidad a fin de garantizar su inclusión y permanencia en el aula;
- k. Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes;
- l. Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, preservando además el interés de quienes aprenden sin anteponer sus intereses particulares;
- m. Cumplir las normas internas de convivencia de las instituciones educativas;



- n. Cuidar la privacidad e intimidad propias y respetar la de sus estudiantes y de los demás actores de la comunidad educativa;
- o. Mantener el servicio educativo en funcionamiento de acuerdo con la Constitución y la normativa vigente;
- p. Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo.

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

En el proceso educativo que se encuentra inmerso un niño y adolescente cuenta con varios agentes educativos como son: padres, profesores, entrenadores, medios de comunicación, etc., y de ellos, los padres son los que conforman su entorno familiar inmediato, desde el momento del nacimiento, en la familia aprende aptitudes fundamentales como hablar, asearse, obedecer, vestirse, etc.; así como, obtiene de la familia sus primeras influencias personales, culturales y sociales, las mismas que influirán en su identidad personal, personalidad, evolución social y su individualidad. Por lo tanto cuando el niño llega a la escuela ya experimentado una influencia educativa antes de tener contacto con sus maestros.

Conforme a la LOEI la familia tiene el derecho y deber de la educación (Mec Ecuador, 2011) son quienes deciden en cuestiones esenciales de sus hijos. Se debe considerar que al hablar de familia no solo nos referimos a padre y/o madre, sino a su entorno familiar inmediato como son hermanos, abuelo, tíos, etc.

En la actualidad las circunstancias familiares han cambiado de forma notable debido a la incorporación al ámbito laboral, lo que implica un cambio de roles; muchos hijos nacidos fuera del matrimonio; la migración, cada vez hay más familias monoparentales, etc., que influyen en el proceso enseñanza aprendizaje.

La educación es un proceso integrante, en el cual debe generarse un diálogo constante con la finalidad de la formación del educando. Es importante señalar que le corresponde a la escuela tomar la iniciativa ya que los docentes son profesionales que cuentan con los conocimientos y recurso técnicos para realizar la vinculación adecuada.

La calidad de la educación depende de todos los actores del que hacer educativo, es decir es un asunto de la sociedad, donde la responsabilidad es compartida, empezando por la familia.

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

A diferencia de la escuela tradicional, donde el alumno tenía un papel pasivo de recibir información, actualmente, en la nueva escuela, el papel del alumno que el docente trata de motivar es ACTIVO, constructor de su propio conocimiento a partir de la guía del docente. Es decir ser un protagonista activo de su propio aprendizaje.

Podemos determinar que el alumno ha sido tratado a lo largo de la historia de maneras bien distintas. En la antigüedad el docente aunaba las funciones de enseñante y educador. Interpretaba el rol de “segundo padre” y el alumno, el de “hijo”. Se trataba de una relación de respeto hacia el profesor que era asumida por el discente sin mayores problemas ni discusiones. El docente maneja la situación educativa desde la manipulación de los antecedentes (clima del aula) y consecuentes (refuerzo) de la situación educativa. El discente en este caso, por tanto, actúa de forma prácticamente automática en base a la enseñanza que le es suministrada por el maestro. Desde esta perspectiva cumplía un papel primordial el orden y armonía del contexto, de forma que el clima sea el más organizado y afectivo.

La enseñanza más tradicional, donde prima una educación centrada en la transmisión de contenidos por parte del maestro y que el alumno solo se limita a dominar esa información sin llegar a importar sus intereses y capacidades; dando a entender que el alumno no tiene ni voz ni voto (su conducta era pasiva y receptiva).

El alumno ha ganado autonomía y libertad dentro del proceso educativo y, liberado de presiones y represiones, su labor va haciéndose cada vez más creativa. Asimismo y como consecuencia de este mayor grado de autonomía, el discente se hace más partícipe de su propia formación.

Así, desde el cognitivismo, el docente se convierte en un mero gestor de la información, estimulando y dinamizando el aprendizaje, haciendo de este modo que la

balanza de responsabilidad en el proceso se torne algo más hacia el extremo del alumno.

Ausubel, junto con Brunner y Piaget forman un grupo de psicólogos cognitivistas y constructivistas que atribuyen especial importancia a lo que acontece dentro del sujeto. El discente es visto ahora como un ser activo y racional, construyendo su conocimiento y organiza sus propias estructuras mentales. La programación y metodología deben ser, por tanto, mucho menos rígidas que en concepciones anteriores, pasando de la mera exposición, a la interacción y conexión entre los contenidos, así como al aprendizaje por descubrimiento. Lo que se pretende es que los conocimientos apoyen futuros conocimientos, es decir, que ayuden al alumno a aprender por sí mismo.

En la actualidad sin embargo, se tiende a un modelo instruccional donde el profesor será un mediador contextual que desempeñará un papel interactivo. La labor del profesor no consiste ya en transmitir conocimientos, sino en descubrir los conocimientos previos, los estadios evolutivos de los alumnos, el contexto en el que se desenvuelve, etc.; para enfocar los bloques temáticos desde esa realidad. Ha de ser capaz de provocar el conflicto cognitivo que provoque en el alumno la necesidad de modificar sus esquemas mentales, proporcionando al alumno un nuevo material de información que le ayude a “reequilibrar” esos esquemas mentales.

Se entiende al discente desde esta perspectiva como sujeto mentalmente activo que actúa sobre la información construyendo el conocimiento cultural a partir de su contexto más próximo y significativo. Esto hará que la enseñanza adquiera un enorme valor en cuanto al aumento de significatividad de los aprendizajes, ya que, casi nadie duda de que partiendo de situaciones cotidianas, la enseñanza y aprendizaje de los contenidos se hará mucho más eficaz y duradero.

Realmente se puede ser protagonista de muchas formas. Si comparáramos el alumno con un actor, sabemos que el actor principal es el protagonista de la película. Pero ¿realmente es completamente partícipe del desarrollo y evolución del rol que desempeña en la película? ¿O simplemente es un “mandado” que hace el papel principal, sin dar oportunidad de compartir con el director sus inquietudes o posibles innovaciones dentro de su papel? Verdaderamente el alumno ha sido siempre protagonista de su película (del proceso de E-A) puesto que la educación ha sido dirigida al discente, pero da la sensación de que ha estado desempeñando otro papel

(papel secundario) puesto que el tipo de enseñanza que antiguamente se utilizaba no daba lugar a la aparición del feedback entre profesor – alumno.

En la enseñanza tradicional, daba la sensación de que no se le otorgaba relevancia a la “información” que el alumno podía disponer, digamos que la información era algo privilegiado sólo digno de profesores.

Realmente los niños cuando nacen poseen un potencial educativo completo, la dificultad, y el trabajo del docente, está en crear un ambiente educativo apropiado para potenciar el desarrollo y las habilidades del niño de manera óptima.

Antes, metafóricamente hablando, el discente era considerado como una “esponja”, se dedicaba a absorber todo tipo de información (pasivo) pero no iba más allá, no compartía o realizaba aportaciones personales de forma activa (como ocurre ahora). ¿Cuál era el motivo? Simplemente, el sistema educativo se regía por una metodología más individualista, se basaba en clases expositivas, no existía interacción, etc. Ahora el proceso educativo trata de ser más llamativo, con el objetivo de que el discente sienta curiosidad de ir más allá de un simple concepto partiendo de sus necesidades, incluso aparecen las nuevas tecnologías lo que hace que la información ya no sea únicamente privilegio del docente. Es una forma de que el alumno se acerque al aprendizaje por descubrimiento, puesto que invita a la investigación.

En determinados centros educativos se están creando, cada vez más, una metodología basada en un aprendizaje colaborativo. Los alumnos aprenden a crear su propio conocimiento a través de la investigación, sustituyen los libros con sus experiencias personales, las imágenes con la naturaleza y objetos (ya existe contacto con el entorno) y los razonamientos con ejercicios y hechos. Es una enseñanza donde se trabaja la observación, investigación, la recogida de información, la experimentación más que el estudio, se actúa más que aprende.

En realidad, a pesar de la gran evolución de los roles del docente y discente, en determinadas ocasiones el docente prioriza como objetivo conseguir dar la materia sin tener en cuenta el ritmo de los alumnos, sus intereses, etc. Es por tanto que tiende a centrarse más en la aplicación del programa, perdiendo el objetivo principal, que es el alumno. De nada sirven los avances en el Sistema Educativo, ni las mejores propuestas educativas si el maestro se convierte en una herramienta incapaz de trascender. En consecuencia, para que el alumno se encuentre integrado y en un ambiente productivo.

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

Los procesos de enseñanza y aprendizaje son partes esenciales del quehacer educativo. Si bien es cierto, la sobrevivencia de todas las sociedades ha dependido del ejercicio de aprender y enseñar.

Generación tras en generación se han transmitido todos los conocimientos, habilidades y creencias desarrollados a lo largo de los tiempos, para que la sociedad continúe existiendo y pueda desarrollarse.

Se puede decir por lo tanto que los procesos de enseñanza y aprendizaje han estado presentes desde el inicio de la humanidad; así como, la investigación científica se produce el aprendizaje y su correspondiente relación con cómo se debe enseñar, son realmente recientes.

Metodológicamente, el aprendizaje está en el lado de los estudiantes. El proceso se relaciona con la Psicología, que estudia y provee información sobre cómo se aprende y, concretamente, sobre cómo se llega a dominar los conocimientos científicos, las actitudes y los procedimientos. Mientras que la enseñanza está del lado de los adultos y se relaciona con la Pedagogía, que investiga para qué, cómo y qué deben hacer los profesores para que los estudiantes logren aprendizajes duraderos y significativos.

## **1.3. Cursos de Formación**

El acelerado avance de la ciencia y de la tecnología de cierta manera exige la actualización constante y permanente, de manera que dichos avances constituyan las herramientas necesarias para el perfeccionamiento profesional en busca de la calidad educativa.

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

A hablar de capacitación profesional se deben considerar sin lugar a dudas aquellos estudios y aprendizajes que permitan la inserción, reinserción y actualización laboral, encaminados a aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades para el ejercicio de la práctica docente.

La Formación Profesional hoy en día es un instrumento que permite dar respuesta a las exigencias que surgen en los diversos ámbitos: social, cultural, tecnológico, etc.

Como lo indican Mondy y Noe, citados en la capacitación es una serie de actividades diseñadas para proveer aprendizaje, con los conocimientos y habilidades requeridas para las necesidades de la persona en su puesto de trabajo. (Madero Gomez, 2008, pág. 4)

Así también Gómez Mejía, Balkin y Cardin indican que la capacitación se centra principalmente en ofrecer a los empleados una serie de habilidades concretas o bien en ayudarles a corregir deficiencias en su rendimiento. (Madero Gomez, 2008, pág. 4) Por lo anteriormente anotado, es posible apreciar que el enfoque final de la capacitación docente consiste en desarrollar una serie de habilidades que permitan desempeñar la labor docente manteniendo de forma actualizada ya sea del conocimiento, las habilidades y las destrezas que conduzcan a la eficiencia y eficacia en pos de la calidad educativa.

En el campo educativo, en nuestro país ha cobrado gran fuerza la capacitación docente, ya que permite preparar a los docentes para la realización inmediata de diversas tareas del puesto, así como permite oportunidades para el desarrollo personal continuo y ayuda en el cambio de actitud del profesorado creando un clima laboral satisfactorio, aumentando la motivación haciéndolos más receptivos a los cambios y nuevas tendencias.

Capacitar a los docentes es darles los conocimientos, actitudes y habilidades necesarios para lograr un desempeño óptimo, que conlleva al logro de la calidad educativa.

### **1.3.2. Ventajas e Inconvenientes**

Los cambios rápidos que se producen en las tecnologías y la necesidad de disponer de una fuerza laboral que sea continuamente capaz de llevar a cabo nuevas tareas, supone un importante reto al que tiene que hacer frente los departamentos de recursos humanos.

Según lo indica (Ayala Villegas, 2006, págs. 2,3) La capacitación es importante, porque permite:

- Consolidación en la integración de los miembros de la organización.

- Mayor identificación con la cultura organizacional.
- Disposición desinteresada por el logro de la misión empresarial.
- Entrega total de esfuerzo por llegar a cumplir con las tareas y actividades.
- Alta productividad.
- Promueve la creatividad, innovación y disposición para el trabajo.
- Mejora el desempeño de los colaboradores.
- Desarrollo de una mejor comunicación entre los miembros de una organización. Reducción de costos. Aumento de la armonía, el trabajo en equipo y por ende de la cooperación y coordinación.
- Obtener información de fuente confiable, como son los colaboradores.

Por otro lado la capacitación docente aporta en la labor educativa ocasionando entre otras las siguientes ventajas:

Promueve la necesidad del cambio.

Orienta la atención de las necesidades y expectativas de los educandos, sus familias y su comunidad, preparando a las nuevas generaciones para enfrentar cambios acelerados en el campo científico y tecnológico, así como para ser actores comprometidos del desarrollo social

Promueve la renovación metodológica en las diferentes áreas del quehacer docente planeamiento micro-curricular y didáctico, evaluación de logros de aprendizaje, tratamiento a los problemas de aprendizaje, relaciones alumnos-maestros, padres y madres de familia-maestros, entre otras

Favorece las innovaciones pedagógicas que conduzcan a diversificar y adecuar las metodologías de planeamiento y desarrollo de los objetivos y contenidos curriculares. Mejoran el ambiente a nivel institucional, logrando que las aulas, áreas recreativas y todo espacio utilizado con fines educativos se vuelvan espacios estimulantes en los que se practiquen valores, principios, derechos y deberes individual y socialmente positivos, capaces de promover un nuevo tipo de relación social al interior de la comunidad educativa

Así mismo, la capacitación presenta varios inconvenientes que no permiten la realización por parte de los docentes como son: el alto costo de los mismos la falta de disponibilidad de tiempo, la corta duración de los cursos impidiendo que éstos tengan la consecuencia deseada como es un verdadero aprendizaje disminuyendo con ello la falta de motivación. Otro de los inconvenientes que no permiten cumplir los objetivos de la capacitación es el hecho de que el propósito del docente resulta ser únicamente el cumplir la disposición para ascender de categoría, dejando de lado el propósito de la labor docente mirando su propio interés.

La calidad educativa es el anhelo de todos y la capacitación es un medio muy eficaz para lograrlo haciendo productivas a las personas. El éxito de las capacitaciones está en impartir programas diseñados para transmitir información y contenidos relacionados específicamente al puesto de trabajo o para imitar patrones de procedimientos. Los docentes y en realidad todos los profesionales requerirán capacitación muchas veces durante toda su vida laboral. A pesar de todo, la mayoría de las personas disfrutan la capacitación y la consideran útil para su carrera.

### **1.3.3. Diseño y Planificación y recursos de cursos formativos**

El plan de formación del profesorado según como lo dice Solé Gallart: “Es el espacio más adecuado de construcción conjunta en la que se posibilita avanzar en la consecución de unos objetivos bien delimitados, que responden a una necesidad del centro y que tienen en cuenta un punto de partida” (Centro del Profesorado "Luisa Revuelta", 2009, pág. 1).

Los avances de la tecnología, sin duda conocidos por todos, han traído como consecuencia una avalancha de información que circula a gran velocidad y permite la actualización en diferentes esferas. Cómo es de esperarse, la educación no ha habido excepción, y en cualquiera de los ámbitos de la misma se detecta la necesidad de implantar planes de capacitación, formación o desarrollo, que permitan enfrentar el avance de la sociedad actual y fundamentalmente llegar a la consecución de los objetivos planteados.

El diseño de programas para cursos de capacitación debe considerar entre otros los siguientes aspectos: El objetivo que se logrará con el curso, Contenidos y actividades a desarrollarse, Medios didácticos, medios didácticos, los métodos y técnicas,



participantes, duración costo, etc., metodología, recursos, presupuesto, sistema de evaluación, bibliografía, etc.

El primer paso para implementar un curso de formación es detectar las necesidades de capacitación. A continuación se describe los elementos y/o fases mínimas que debe tener toda planificación:

1. Análisis de Necesidades de Formación: Se realiza previo a la planificación y permite determinar cuáles son los objetivos del plan de formación, dotando al mismo de significado. Lo que se pretende con este análisis de necesidades de formación es adaptar la misma a las nuevas exigencias (determinadas por los cambios que se operan en el entorno) a las propias necesidades de los docentes en cuanto a su progreso y las posibilidades que tienen a su alcance.
2. Objetivos de Formación: determinar cuáles son los objetivos o metas que se pretende alcanzar con el programa de formación.
3. Programas de Formación: o estructura básica de los planes de formación. Son las diferentes parcelas de aprendizaje, compuestas por diversas acciones de formación. Cada uno de los programas de formación contempla los siguientes puntos:
  - Objetivo genérico del programa.
  - Acciones de formación contenida en el programa.
  - Datos de gestión: nº de alumnos/as, nº de cursos, nº de horas de formación y presupuesto desglosado por acciones formativas.
4. Acciones de Formación: Son cada uno de los cursos que conforma el programa de formación y constan de los siguientes elementos:
  - Título
  - Objetivo a conseguir
  - Contenido de la acción
  - Tipo de metodología
  - Programación modular
  - Datos de gestión

- Puestos destinados o formación requerida.
5. Recursos para la formación: Estimar cuáles van a ser los recursos humanos y materiales que se van a necesitar para llevar a cabo los distintos programas y/o acciones de formación.
  6. Presupuesto de Formación: en cualquier planificación de una actividad hay que destacar el presupuesto con el cual se cuenta para llevarla a cabo. En el caso de la formación, es adecuado que éste esté desglosado por programas o acciones de formación.
  7. Cronograma de actividades: De cada una de las acciones de formación.
  8. Ejecución del plan: Puesta en marcha de los programas y acciones formativas y su correspondiente seguimiento.
  9. Sistema de Evaluación de Formación: que se establecen para evaluar los resultados del Plan formativo y el propio proceso de formación.

#### **1.3.4. Importancia de la formación profesional en el ámbito de la docencia.**

Tanto la actualización y la capacitación son indispensables para empresa ya que permite formar, motivar, desarrollar el desempeño del capital humano que posee, logrando con ello mejorar la calidad de la misma.

En toda Institución educativa se conjugan la experiencia de los docentes antiguos con el ímpetu de los maestros nuevos que han surgido con el avance de la tecnología, los primeros con muchos de años de experiencia en el campo docente, y los segundos a la vanguardia de los cambios tecnológicos. Los dos con necesidades de capacitación y con la gran responsabilidad de hacer más productivo el método de enseñanza-aprendizaje, considerando que de su labor depende incluso el crecimiento personal y profesional de los estudiantes.

El hecho de que en muchas Instituciones educativas aún se imparte la educación de la vieja escuela, con métodos y técnicas caducos que no permiten el desarrollo

integral careciendo de logros significativos de aprendizaje y limitando el máximo desempeño de los docentes.

La velocidad con la que avanza la tecnología hace que la capacitación y actualización un factor fundamental para el desarrollo de la sociedad así cómo quedaron a tras las pizarras de tiza, ahora empiezan a quedar a tras las pizarras de tiza líquida (marcadores) dando paso a las virtuales.

La capacitación docente es de gran importancia no solo le permite ir acorde a los nuevos tiempos sino que le ayuda a transmitir, intercambiar y retroalimentar sus conocimientos y habilidades. El cambio de la conducta y actitud del maestro, le permite obtener herramientas que aumenten sus destrezas y habilidades para manejar las tan heterogéneas poblaciones estudiantiles, innovando su metodología acorde a los nuevos tiempos.

En fin, la educación es el motor del avance de los pueblos, un pueblo que la recibe es un pueblo que progresa, para lograrlo, debe ser de calidad y para ello debemos contar con los mejores docentes, con los buenos docentes que hagan la diferencia, que se capaciten de forma constante y en la constante búsqueda de la educación de calidad.

## **CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA**

## 2.1. Contexto

El presente proyecto de investigación científica planteado por la Universidad Técnica Particular de Loja y se realizó en el Colegio Nacional “Cesar Dávila Andrade de la Provincia del Azuay, cantón Cuenca, parroquia Cañaribamba. Acoge a estudiantes del sector e incluso de los lugares aledaños.

La Institución es de carácter fiscal presenta dos secciones matutina y nocturna, las dos de carácter mixto bajo la modalidad de Bachillerato General Unificado y Técnico, éste último es proceso de cierre.

**Tabla 1: Tipo de Institución**

Opciones	f	%
Fiscal	27	100
Fiscomisional	0	0
Municipal	0	0
Particular	0	0
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional “Cesar Dávila Andrade”

**Tabla 2: Tipo de bachillerato que ofrece**

Opciones	F	%
En ciencias	12	44
Técnico	12	44
No contesta	3	11
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional “Cesar Dávila Andrade”

De acuerdo a los resultados obtenidos, se puede apreciar en la tabla 2 que el total de la frecuencia sobre pasa al número de encuestados, esto se debe a que algunos docentes respondieron tener los dos tipos de bachillerato, esto se debe a que la Institución está en un proceso de transición, en el cual se va a suprimir el bachillerato

técnico y solo quedará el Bachillerato General Unificado, especialidad en Ciencias, lo que genera dichas respuestas.

## 2.2. Participantes

En la presente investigación la población la constituyen el Doctor Wilson García, RECTOR; veinte y dos Docentes del Bachillerato del Colegio Nacional “Cesar Dávila Andrade” a quienes se aplicó el cuestionario; el equipo de investigación de la UTPL, quienes proporcionaron la información pertinente para la investigación; la Magister Flora Carrión, tutora, quién brindó constantemente la orientación necesaria para el desarrollo de la misma y la Lcda. Patricia Roldán R, investigadora.

**TABLA 3: Género de los Docentes Encuestados**

Opciones	f	%
Mujeres	13	59
Hombres	9	41
Total	22	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional “Cesar Dávila Andrade”

Al observar los gráficos podemos decir que el 82% de los encuestados pertenecen al género femenino, y el 18% restante al masculino, mostrando una marcada diferencia entre los dos géneros con tendencia mayoritaria al género femenino, Según los reportes de ministerio de educación del periodo 2011 – 2012 la mayoría de docentes de la provincia del Azuay pertenecen al género femenino (MEC ECUADOR, 2013).

**Tabla 4: Estado Civil de los Docentes Encuestados**

Opciones	f	%
Soltero	1	5
Casado	17	77
Viudo	1	5
Divorciado	1	5
No Contesta	2	9
Total	22	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional “Cesar Dávila Andrade”

Así también si observamos la tablas 4, se puede afirmar que el 77% de los encuestados son casados, 5% son viudos y divorciados, 4% solteros y existe un 9% de los encuestados que no responde. Cómo se puede apreciar la mayoría de los docentes conforman familias, el núcleo de la sociedad.

**Tabla 5: Edad de los Docentes**

Opciones	f	%
1. 20-30 años	1	5
2. 31- 40 años	0	0
3. 41 a 50 años	7	32
4. 51 - 60 años	5	23
5. 61 - 70 años	3	14
6. más de 71 años	0	0
7. no contesta	6	27
<b>Total</b>	22	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Cesar Dávila Andrade".

Según se observa en la tabla 5, el 32% de los docentes tiene entre 41 y 50 años; el 23% entre 51 y 60 años; el 14% tiene más de 71 años, el 4% tiene entre 20 y 30 años; y, el 27 no responde.

Por lo que se puede apreciar existe un bajo porcentaje de docentes entre los 20 y 30 años, comparado al de docentes en edad de jubilación obligatoria establecida en la Ley Orgánica de Educación Intercultural y la jubilación voluntaria contemplada en la ley Orgánica de Servicio Público (art. 288 – 290).

**Tabla 6: Cargo que desempeña en la Institución**

Opciones	f	%
6. Docente	21	95
7. Técnico docente	1	5
8. Docente con funciones administrativas	0	0
9. No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Cesar Dávila Andrade"

Según los datos obtenidos, la mayoría de los encuestados, el 95%, desempeña el cargo únicamente de docentes, el 5% se desempeña como Técnico Docente. No existen docentes con funciones administrativas entre los encuestados. Es importante recalcar que el hecho de que los encuestados son en su mayoría docentes constituye una fortaleza institucional ya que en lo referente a la didáctica y pedagogía permite logros y avances en el proceso de enseñanza aprendizaje.

**TABLA 7: Tipo de Relación Laboral**

Opciones	f	%
9. Contratación indefinida	0	0
10. Nombramiento	18	82
11. Contratación ocasional	4	18
12. Reemplazo	0	0
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Cesar Dávila Andrade"

Al observar el gráfico se puede apreciar que la mayoría de los docentes (82%) labora en la Institución con nombramiento y el 18% de ellos labora con contrato ocasional. Es decir la mayoría posee trabajo estable, los docentes contratados llenan las vacantes existentes debido a jubilaciones.



**Tabla 8: Tiempo de Dedicación a la Labor Docente**

Opciones	f	%
<b>12. Tiempo completo</b>	22	100
<b>13. Medio tiempo</b>	0	0
<b>14. Por horas</b>	0	0
Total	22	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Cesar Dávila Andrade".

Como se puede apreciar la totalidad de los docentes encuestados laboran a tiempo completo, esto dando cumplimiento al artículo 40 del reglamento a la LOEI, cumpliendo cuarenta horas de trabajo por semana, de las cuales treinta son pedagógicas correspondientes a los periodos de clase y las diez restantes dedicadas a labor educativa fuera de clase.

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

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

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

- 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 hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

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

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

Para la realización de este trabajo investigativo, fue conveniente:

- Basarse en el método inductivo, deductivo, analítico, sintético, estadístico y descriptivo. Así como en la investigación de campo, la misma que sirvió para recoger datos y analizarlos.
- Analizar los resultados obtenidos en la investigación, para elaborar la discusión teórica.
- Utilizar métodos empíricos, teóricos y estadísticos para resumir en tablas la información.

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

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

Las técnicas utilizadas son:

- La Observación directa, mediante la cual, ubicados en la institución se observó el contexto, el entorno, los participantes quienes proporcionaron la información de la investigación.
- La encuesta, con la cual se pudo recolectar la información necesaria para la consecución de los objetivos de la investigación.
- La lectura, permitió obtener la información teórica que fundamenta el marco teórico de la investigación.

- Los organizadores gráficos, permitió resumir y sintetizar la información recopilada.

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

En cuanto a los instrumentos de recolección de datos, en el presente estudio se utilizó el cuestionario. Es pertinente que haga una breve descripción e indique el objeto que el cuestionario persigue, tras su aplicación al grupo de docentes seleccionados para proporcionar información.

### **2.5. Recursos**

#### **2.5.1. Talento Humano**

Entre los recursos humanos en ésta investigación están:

- Docentes investigados en un total de veinte y dos, todos ellos profesores del Bachillerato de la Institución
- Autoridades de la Institución Educativa: Dr. Wilson García Rector Colegio Nacional “Cesar Dávila Andrade”
- Tutora del Proyecto: Mg. Flora Carrión
- Investigadora: Lcda. Patricia Roldán R.

#### **2.5.3. Institucionales**

- La Universidad Técnica Particular de Loja proporcionó la planificación del proyecto, así como la guía didáctica, el entorno virtual de aprendizaje y los tutores que guiaron el desarrollo del proyecto.
- Colegio Nacional “Cesar Dávila Andrade”

#### **2.5.4. Materiales**

Los recursos materiales utilizados en este proyecto son:

- Guía Didáctica del proyecto
- Cuestionario para las entrevistas

- Cámara fotográfica
- Computadora
- Copiadora
- Papel bond A4.

### **2.5.3. Económicos**

Esta investigación se solventó de forma personal, con:

- Copias
- Transporte
- Impresiones
- Internet
- Anillado
- Varios

## **3.6 Procedimiento**

La realización de este proyecto inició con la primera asesoría presencial donde recibimos la información pertinente para la realización del proyecto. La primera etapa del proyecto consistió en la búsqueda de la información bibliográfica referente al tema, luego de ello se inició la etapa de lo que constituyó el trabajo investigativo, para lo cual se seleccionó el establecimiento educativo, dónde se gestionó por medio del Señor Rector de la misma la autorización correspondiente realizando las encuestas a los docentes del Bachillerato del Colegio Nacional "Cesar Dávila Andrade".

Una vez recabada toda la información se procedió a ingresar los datos en las tablas proporcionadas por el equipo planificador, para luego realizar la respectiva tabulación, análisis, interpretación y discusión de resultados, de donde se pudo obtener las diferentes conclusiones y recomendaciones todo esto basado en los objetivos planteados. Todo esto a la par de la elaboración del informe de investigación, en el que se realizaron las correcciones sugeridas por la Directora de Tesis.

Para finalizar se realizó la planificación para el curso de capacitación dirigido a los docentes del Bachillerato de la institución investigada.

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

El adelanto de la ciencia y la tecnología nos lleva a la reflexión sobre la práctica docente y con ello la necesidad de una preparación pedagógica acorde con los cambios tecnológicos educativos, la actualización del docente y su formación permanente deben ir en congruencia con los contextos socioculturales contemporáneos.

En el desarrollo de este capítulo se presentan las tablas estadísticas correspondientes a los resultados, análisis e interpretación de los mismos.

### 3.1. Necesidades Formativas

El proceso de formación formal e informal de preparación profesional para ejercer la praxis pedagógica, se entiende como práctica docente, en la que está incluida la carrera universitaria para obtener el título y luego los cursos de actualización hasta el posgrado.

**Tabla 9: Titulación en relación con el ámbito educativo**

Opciones	f	%
1. Licenciado en educación (diferentes menciones /especialidades)	11	50
2. Doctor en educación	2	9
3. Psicólogo educativo	1	5
4. Psicopedagogo	0	0
5. Otras	0	0
6. No contesta	8	36
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Cesar Dávila Andrade"

Con respecto a si la titulación de tercer nivel corresponde al ámbito educativo, el 50% de los encuestados son Licenciados en Ciencias de la Educación, el 9% Doctor en Educación y el 36% no responde.

Al observar los resultados se aprecia que la mayoría tiene título relacionado a la docencia, llama la atención que un considerable número de encuestados no responde.

En el año 2011, conforme al informe del Estado de la Formación docente en el Ecuador, existieron 1184 oportunidades de formación docente ofrecidas por 44 universidades en 147 sedes, extensiones y centros de apoyo de 112 lugares, según la información de la SENESCYT (Fabara Garzón, 2013, pág. 41) . La oferta educativa en docencia es alta en relación a otras ramas académicas como ingeniería, ciencias sociales o de la salud, administración.

El interés por la carrera docente ha permitido que las instituciones educativas cuenten con el talento humano especializado, a pesar de ello, aún se halla en las instituciones docentes con títulos de bachiller.

Conforme lo cita (Fabara Garzón, 2013) la afinidad por la docencia se por la facilidad de estudiar y trabajar, las universidades dan facilidades de estudio, las mujeres optan más por esa carrera, a pesar de no ser bien remunerada.

**Tabla 10: Otras Profesiones**

Opciones	f	%
6. Ingeniero	4	18
7. Arquitecto	0	0
8. Contador	0	0
9. Abogado	1	5
10. Economista	1	5
11. Médico	0	0
12. Veterinario	0	0
13. Otras	0	0
14. No contesta	16	73
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional “Cesar Dávila Andrade”

Con respecto a la titulación de tercer nivel que no se relaciona al ámbito educativo el 18% posee título en ingeniería, el 5% en economía, el 4 % en Abogacía el 73% no contesta.

Se debe recordar que pueden ejercer la docencia, de acuerdo al artículo 96 de la LOEI, los profesionales de un área de interés del sector educativo.

**Tabla 11: La Titulación De Posgrado, En Relación Con ...**

Opciones	f	%
1. <b>Ámbito educativo</b>	3	14
2. <b>Otros</b>	0	0
3. <b>No contesta</b>	19	86
<b>TOTAL</b>	22	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Cesar Dávila Andrade"

Los profesionales que ejercen la docencia en otras ramas, no poseen conocimientos en didáctica y pedagogía, fundamentales en la labor educativa, lo que sin duda repercute en la calidad de la educación, es por ello de gran importancia la reflexión sobre el quehacer del docente y la importancia de la formación y capacitación.

De los docentes que poseen titulación de posgrado únicamente el 14%, dicha titulación tiene que ver con el ámbito educativo, el 86% no responde.

Los programas de posgrado en el Ecuador son relativamente nuevos. En el país, conforme lo cita (Fabara Garzón, 2013) se empezaron a impartir en la década de los noventa. Solo 2450 docentes de la educación inicial, básica y del bachillerato tienen títulos de cuarto nivel, lo que representa solo el 1,16% de los docentes en el nivel nacional.

**Tabla 12: Le resulta atractivo seguir un programa de titulación de cuarto nivel**

Opciones	F	%
1. <b>Si</b>	9	41
2. <b>No</b>	10	45
3. <b>No contesta</b>	3	14
<b>Total</b>	22	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Cesar Dávila Andrade"



De acuerdo a los datos obtenidos, para un 41% de los docentes resulta atractivo seguir un programa de titulación de cuarto nivel, para un 45% no y el 14% no responde.

La Ley de Educación Superior contempla tres modalidades de estudio: presencial, semi-presencial y a distancia. Los programas de posgrado en Educación, en su mayoría, se han desarrollado bajo una modalidad semi-presencial, lo que significa que, los maestrantes asisten un fin de semana a estudiar y en el resto del tiempo pueden cumplir con sus obligaciones. Actualmente se facilita el acceso de los profesionales a los programas de posgrado incluso dando facilidades para los pagos así como el ofrecimiento de becas ofertadas por el IECE.

Existen varias instituciones que tradicionalmente han participado en los programas de Formación Continua para Docentes en el Ecuador, pero, la responsabilidad mayor ha recaído en el Ministerio de Educación, el mismo que desde la Dirección de Mejoramiento Profesional (DINAMEP) ha ofrecido los cursos de capacitación para la docencia. Sin embargo, en la década de los noventa y hasta el primer lustro del presente siglo la formación continua fue encargada a otras entidades y el Ministerio perdió su rectoría en este tema.

**Tabla 13: Programa de cuarto nivel en el que le gustaría formarse**

Opciones	F	%
<b>3. Maestría</b>	10	45
<b>4. Phd</b>	0	0
<b>5. No contesta</b>	12	55
<b>Total</b>	22	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Cesar Dávila Andrade"

Como se puede apreciar la tabla 13, al 45% de los docentes les gustaría realizar su formación de cuarto nivel en una maestría, el 4% en PhD y el 55% no responden. Si bien es cierto, casi la mitad de los encuestados se interesan por obtener una

titulación de cuarto nivel, dicho interés repercutirá tanto de forma personal, como para beneficio de la institución en la que laboran.

Las exigencias en educación cada vez son mayores, lo que implica la búsqueda de especialización en las diferentes áreas. (Weinzettel, 2010) “En el proceso de reconversión del rol profesional el perfeccionamiento cumple un papel muy importante, entendido como una instancia para la creación de condiciones para que el docente pueda comprender los problemas presentados en su práctica y elaborar respuestas adecuadas para cada una de las situaciones en las cuales le corresponde actuar, y asumir responsabilidades cualitativamente diferentes.” El cambio deseado en la calidad de la educación, solo es posible si cada docente se constituye en actor del mismo mediante la capacitación y perfeccionamiento permanente de manera que se pueda corregir las prácticas y actitudes equivocadas, desarrollando mayor conciencia a más de promover las habilidades interpersonales.

**Tabla 14: Es importante para usted seguirse capacitando en temas educativos**

Opciones	F	%
1. Si	16	73
2. No	4	18
3. No contesta	2	9
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional “Cesar Dávila Andrade”

De la totalidad de los docentes encuestados, el 73% considera importantes importante seguirse capacitando en temas educativos; para el 18% no es importante; y el 9% no contesta. Si se consideran las edades de los encuestados se puede decir que dentro del número de aquellos que responden no interesarles en la capacitación están aquellos docentes que están en edad de jubilarse, razón por la que no muestras interés.

Resulta alentador el interés que tienen los docentes en la capacitación, es un indicador que permite valorar la importancia de la formación y actualización para el logro de los objetivos en pos de la calidad de la educación.

**tabla 15: Modalidad como le gustaría recibir la capacitación**

Opciones	F	%
1. Presencial	4	18
2. Semipresencial	8	36
3. A distancia	4	18
4. Virtual / internet	1	5
5. No contesta	5	23
TOTAL	22	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Cesar Dávila Andrade"

Conforme a los datos obtenidos, el 36% desearía recibir la capacitación en la modalidad semi-presencial; el 18% a distancia; así mismo otro 18% presencial; el 5% de forma virtual y el 23% no responden. El porcentaje mayoritario en la modalidad semipresencial constituye un punto de referencia para la modalidad del curso de formación.

En el año 2010, funcionaron 86 programas de posgrado en Educación, de los cuales 75 fueron de maestría, que representan el 87,21%, y 11 de Especialización, es decir, el 12,79% restante. (Fabara Garzón, 2013, pág. 65).

La Ley de Educación Superior (CES, CONSEJO DE EDUCACION SUPERIOR, 2010), establece tres modalidades de estudio que son: presencial, semi-presencial y a distancia. Los programas de posgrado en Educación, como la mayor parte de programas este nivel, se han desarrollado bajo una modalidad semi-presencial, lo que significa que, cada tres semanas o cada mes, los maestrantes asisten un fin de semana a clases presenciales y el resto del tiempo desarrolla sus obligaciones estudiantiles en casa. Así se facilita el trabajo de los profesionales.

**Tabla 16: Horarios que prefiere recibir la capacitación**

Opciones	f	%
1. De lunes a viernes	5	23
2. Fines de semana	7	32
3. No contesta	10	45
Total	22	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Cesar Dávila Andrade"

De los docentes encuestados, el 23% prefiere recibir la capacitación en horario de lunes a viernes, el 32% prefiere hacerlo los fines de semana, y el 45% no responde.

Conforme a los datos obtenidos la preferencia mayoritaria es para recibir la capacitación los fines de semana, seguido de un importante porcentaje que prefiere la capacitación de lunes a viernes, este horario puede considerarse incluso dentro de las horas laborables, es decir en las horas complementarias de la jornada laboral docente, como lo indica el acuerdo ministerial 341-11 (Mec, 2011) según el cual, se autoriza a los docentes a utilizar cuatro horas reloj semanales para cursos de formación continua del Sistema Integral de Desarrollo Profesional.

Es importante señalar que un considerable porcentaje de docentes no responde, mostrando en ello desinterés por la capacitación, el 55% restante, escogen un horario de capacitación, hecho que resulta alentador, ya que la capacitación y formación continua son básicas para lograr la calidad educativa. Por otro lado es vital que los directivos dan a conocer este tipo de acuerdo a para que los docentes accedan a la capacitación.

**Tabla 17: En qué le Gustaría Capacitarse**

Opciones	f	%
1. Pedagogía educativa	3	7
2. Teorías del aprendizaje	2	5
3. Valores y educación	2	5
4. Gerencia/gestión educativa	2	5
5. Psicopedagogía	1	2
6. Métodos y recurso didácticos	5	12
7. Diseño y planificación curricular	5	12
8. Evaluación del aprendizaje	1	2
9. Políticas educativas para la administración	2	5
10. Temas relacionados con las materias a su cargo	4	10
11. Formación en temas de mi especialidad	5	12
12. Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	3	7
13. Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	2	5
14. No contesta	4	10
Total	41	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Cesar Dávila Andrade"

Las preferencias de capacitación, conforme a los datos obtenidos son: con un 12% de aceptación, los temas preferidos son: metodología y recursos didácticos; diseño y planificación curricular y formación en los temas de su especialidad. El 10% prefiere Temas relacionados con las materias a su cargo. Estos tres temas se convierten por lo tanto en temas potenciales para el curso de formación docente. El 7% prefiere; las Nuevas Tecnologías aplicadas a la educación. El 5% prefieren Teorías del Aprendizaje, Evaluación del aprendizaje, Diseño, seguimientos y evaluación de proyectos. Políticas Educativas. Finalmente el 2% la Psicopedagogía.

Existen varias instituciones que tradicionalmente han participado en los programas de Formación Continua para Docentes en el Ecuador, La Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo del Ministerio de Educación, con su programa Sistema Integral

de Desarrollo Profesional para Educadores (SÍPROFE), trabaja por la formación continua de docentes y directivos de las instituciones educativas del país buscando mejorar y potencializar la educación del país en la formación continua de docentes y directivos.

Dio inicio en el año lectivo 2008 – 2009 y ha sido una de las más amplias acciones del Ministerio de Educación, tanto por la cantidad de docentes que ha asistido a los eventos, como por la participación de las universidades en los procesos de capacitación de los profesores.

En el primer año de iniciación de las actividades, se organizaron los cursos de Didáctica de las Matemáticas, Inclusión Educativa y Lectura Crítica, además se desarrollaron los cursos de Orientación y Acogida a las docentes que se integraban por primera ocasión al Magisterio Fiscal

**Tabla 18: Obstáculos Para Capacitarse**

Opciones	f	%
<b>1. Falta de tiempo</b>	11	33
<b>2. Altos costos de los cursos o capacitaciones</b>	7	21
<b>3. Falta de información</b>	3	9
<b>4. Falta de apoyo de las autoridades de la institución que labora</b>	4	12
<b>5. Faltas de temas acordes con su preferencia</b>	3	9
<b>6. No es de su interés la capacitación profesional</b>	3	9
<b>7. Otros motivos</b>	2	6
Total	33	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional “Cesar Dávila Andrade”

Entre los obstáculos planteados por los docentes investigados para capacitarse están en primer lugar la falta de tiempo (33%), seguido de los altos costos (21%). El 12% opina que la razón es la falta de apoyo de las autoridades del lugar donde trabaja. Con el 9% coincide la falta de información así como los temas acordes a su preferencia. Un 9% opina que no es de su interés la capacitación profesional. Finalmente el 6% responde otros motivos.

Desde el año 2011, cuando entró en vigencia las ocho horas laborables, dio un giro de ciento ochenta grados el trabajo docente, ya que este cambio implicaba no solo la extensión del horario, sino un aumento de las actividades de planificación, ejecución, evaluación, tutorías, etc., que deben ser realizadas dentro de la institución; a pesar de ello es importante señalar que conforme a lo establecido a la LOEI, los docentes disponen de dos horas

De acuerdo al artículo 314 de la LOEI (Mec Ecuador, 2011), es derecho de los docentes fiscales recibir formación permanente complementaria de manera gratuita, la primera vez. Por otro lado los docentes de establecimientos fiscomisionales y particulares pueden acceder a dicha formación siempre y cuando cumplan con la normativa emitida por el nivel central de la autoridad.

Los docentes fiscales tienen acceso a cursos de capacitación gratuitos, no así los particulares, quienes tienen que autofinanciarse, pero todos pueden acceder a los créditos ofrecidos por el Instituto de Crédito Educativo y Becas.

Es importante señalar de la misma manera los docentes tienen la opción de dedicar hasta cuatro horas semanales (10 % de la jornada laboral) (LOSEP, 2013) para atender cursos de formación continua, ofrecidos por el Ministerio de Educación a través del SIPROFE para lo que deberán acordar con la autoridad de su institución educativa respecto al uso de esas horas.

Conforme a lo dicho y en base a los resultados obtenidos, siendo la falta de tiempo la principal razón por la que no se capacitan los docentes del Colegio "Cesar Dávila", se considerará el uso de las horas complementarias o en su defecto las horas en el periodo posterior a la finalización de clases, es decir antes de las vacaciones de los docentes.

**Tabla 19 Motivos por los que asiste a cursos o capacitaciones**

Opciones	f	%
1. Relación del curso con mi actividad docente	11	50
2. El prestigio de ponente	0	0
3. Obligatoriedad de asistencia	0	0
4.favorecen mi ascenso profesional	3	14
5. La facilidad de horarios	0	0
6. Lugar donde se realizó el evento	0	0
7. Me gusta capacitarme	4	18
8. Otros	0	0
9. No contesta	4	18
<b>Total</b>	22	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Cesar Dávila Andrade"

De acuerdo a la tabla N° 19, la mitad de los encuestados afirman que los motivos para asistir a los cursos son la relación que éstos tienen con su actividad docente. Al 18% de los encuestados les gusta capacitarse El 14% coinciden en que los motivos son el lugar donde se llevará a cabo y el 18% restante no responden.

El avance de la tecnología y la velocidad con la que llega la información permite que se observe con claridad la necesidad de ir a la vanguardia de: el desarrollo, de los avances, de los nuevos descubrimientos, de aplicación de métodos y técnicas que permitan el logro de la calidad educativa

El hecho de que la mayoría de docentes se capacitan porque los cursos se relacionan con su actividad docente, direcciona de mejor manera la estructura del curso de formación.



**Tabla 20: Aspectos que considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso**

Opciones	f	%
1. Aspectos teóricos	0	0
2. Aspectos técnicos/prácticos	9	41
3. Ambos	13	59
<b>Total</b>	22	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional “Cesar Dávila Andrade”

Según los datos recopilados, para el 59% son importantes tanto los aspectos teóricos como técnico-práctica; para el 41% restante son más importantes los aspectos como técnico-práctica. El 0% considera que la parte teórica, de manera aislada, sea beneficiosa. Sin duda la teoría debe ir de la mano con la práctica para que se consiga el objetivo planteado. Para la mayoría de docentes la teoría debe ir siempre de la mano de la práctica, esta afirmación tiene sustento de valor, en ejercicio de la docencia en la constante búsqueda de aprendizajes significativos. (Inciarte-Alarcón-Sánchez, 2008) La práctica busca orientar el aprendizaje con apoyo de la teoría y la teoría se construye con los resultados generados por la práctica. El hecho de relacionar la teoría y la práctica en la formación docente no solo favorece la calidad de la educación, la transformación de la cultura organizacional, instruccional, curricular y del entorno, sino permite que el docente en formación, así como el docente en ejercicio, se identifique con su función social y se comprometa con la transformación de la educación.

### **3.2. Análisis de la Formación**

#### **3.2.1. La persona en el contexto Formativo**

La formación continua, presenta un sin fin de oportunidades para destacar la importancia que la misma tiene en la consideración de las necesidades de adaptación, de innovación, de implantación de nuevos modelos que permitan dar respuesta a las nuevas necesidades y realidades que van apareciendo; para ello, se parte del análisis de las necesidades de formación en la Institución Educativa.

Se analizará por lo tanto, las necesidades de formación de los docentes del Colegio Nacional “Cesar Dávila Andrade” a partir de los resultados obtenidos en los reactivos aplicados a los docentes del Bachillerato, los mismos que tienen una valoración de 1 5, siendo uno el menor valor y cinco el mayor.

**Tabla No 21: En lo relacionado en el Análisis de la Persona**

ITEMS	1		2		3		4		5		NC	
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano LOEI</b>	1	4,5	1	4,5	1	4,5	13	59,1	6	27,3	0	0,0
<b>8. Describe las funciones y cualidades del tutor</b>	1	4,5	1	4,5	4	18,2	6	27,3	9	40,9	1	4,5
<b>13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante</b>	0	0,0	3	13,6	3	13,6	9	40,9	5	22,7	2	9,1
<b>15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica</b>	2	9,1	0	0,0	7	31,8	7	31,8	6	27,3	0	0,0
<b>16. Mi información en las TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información</b>	2	9,1	1	4,5	6	27,3	5	22,7	8	36,4	0	0,0
<b>17. Percibe con facilidad problemas</b>	0	0,0	0	0,0	6	27,3	7	31,8	9	40,9	0	0,0

de los estudiantes												
18.La formación académica que recibí es la adecuada para las características de mis estudiantes	1	4,5	2	9,1	4	18,2	8	36,4	7	31,8	0	0,0
19. Mi expresión oral y escrita es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0,0	0	0,0	4	18,2	10	45,5	8	36,4	0	0,0
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes me es fácil comprender los y ayudarles en su solución	0	0,0	1	4,5	3	13,6	10	45,5	8	36,4	0	0,0
22. La formación inicial recibida me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0,0	1	4,5	2	9,1	11	50,0	8	36,4	0	0,0
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio conocimiento	1	4,5	1	4,5	4	18,2	5	22,7	11	50,0	0	0,0
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor del aula	1	4,5	0	0,0	2	9,1	8	36,4	10	45,5	1	4,5
38. Diseña Instrumento	1	4,5	4	18,2	1	4,5	7	31,8	8	36,4	1	4,5

s para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la signatura y del profesor)												
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0,0	2	9,1	5	22,7	7	31,8	8	36,4	0	0,0
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0,0	0	0,0	5	22,7	11	50,0	6	27,3	0	0,0
<b>MEDIA OBTENIDA</b>	0,7	3,0	1,1	5,1	3,8	17,3	8,3	37,6	7,8	35,5	0,3	1,5

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Cesar Dávila Andrade"

Conforme a lo que se puede observar en la tabla 21, la mayor parte de docentes manifiesta responden a las opciones cuatro (frecuentemente) y cinco (siempre), lo que indica que los docentes de la institución cuentan con las competencias necesarias para el desempeño individual y colectivo, siendo esto un a fortaleza.

Además se observan datos que resultan representativos en los cuales los docentes responden la opción uno (nunca), y son detallados a continuación:

Resulta lamentable conocer que un docente desconozca sobre el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto por la LOEI, lo que hace necesario la intervención de las autoridades en la información sobre el tema, así como la preocupación del docente en conocer lo referente a su profesión.

Otro dato relevante es el desconocimiento de las funciones y cualidades del tutor, así como el desconocimiento las funciones y tareas del profesor del aula, estos datos

señalan que el docente desconoce su labor y por ende el resultado de la misma será deficiente.

Cabe señalar también que aún hay docentes para los cuales el tipo de formación profesional recibida no es adecuada para las características de los estudiantes, lo que implica improvisaciones e imprecisiones en el proceso de enseñanza aprendizaje.

También la autoevaluación en la práctica docente, que muestran porcentajes divididos, evidenciando la necesidad de formación en esos campos.

Se observa una incongruencia en el ítem referente a que los docentes utilizan como una constante en la práctica docente el uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico, ya que conforme a los resultados obtenidos en las pruebas APRENDO realizadas en año 2008, a los estudiantes uno de los porcentajes mayoritariamente crítico fue del 10% del nivel de dominio en lo referente a la resolución de problemas.

### **3.2.2. La organización y la formación**

La organización consiste en el diseño y determinación de las estructuras, procesos funciones y responsabilidades, el establecimiento de métodos y aplicación de técnicas tendentes a la simplificación del trabajo (Munch, Jiménez, & Patiño, 2012, pág. 20).

Al hablar de organización, se hace referencia a todo el conjunto de la Institución educativa, que va desde la infraestructura y dentro de ella los equipos de talento humano y las funciones que cada uno de ellos realiza en busca de los objetivos educativos de la institución.

El éxito de una institución educativa depende en gran parte de una eficiente aplicación del proceso administrativo (Munch, Jiménez, & Patiño, 2012, pág. 49).

El punto de partida de la organización en las instituciones educativas es el planeamiento, que permite definir el rumbo de la institución y escoger correctamente las actividades de la organización optimizando recursos y promoviendo la eficacia y eficiencia, sin dejar de lado los mecanismos de control que ayuden a direccionarla en pos de sus metas.

**Tabla 22: La institución que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años**

Opciones	f	%
1. SI	4	18
2. NO	13	59
3. NO CONTESTA	5	23
<b>TOTAL</b>	22	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Cesar Dávila Andrade"

De la totalidad de los encuestados, el 59% no ha propiciado cursos en los dos últimos años. El 18% si lo ha hecho y el 23% restante no contesta.

El programa SIPROFE está ejecutándose desde el año 2008, si bien es cierto todas las personas involucradas en campo educativo tienen conocimiento que dicho programa oferta los cursos de manera continua, el alto porcentaje de maestros que responde que la institución en la que labora no ha propiciado los cursos en los dos últimos años, indica que no ha habido la promoción por parte de los directivos, que son quienes de acuerdo al proceso de inscripción deben propiciarlos.

**TABLA 23: Las autoridades de su institución están elaborando proyectos, curso, seminarios de capacitación**

Opciones	f	%
1. Si	2	9
2. No	15	68
3. No contesta	5	23
<b>Total</b>	22	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Cesar Dávila Andrade"

Según se observa en la tabla 23, el 68% afirma que las autoridades de su Institución no están elaborando proyectos, cursos seminarios de capacitación. El 9% afirma que si lo hacen y el 23% no contestan.

El talento humano necesita capacitarse y actualizarse constantemente y estar a la vanguardia de los adelantos tecnológicos y científicos, sobre todo en las instituciones educativas que es donde más se detectan necesidades de capacitación. Uno de las obligaciones del estado es asegurar el mejoramiento continuo de la calidad de la educación, es por ello que Ministerio de Educación a través del Sistema integral de profesionalización tiene la responsabilidad de elaborar diversos, cursos y seminarios de capacitación que contribuyan al logro de los estándares de calidad, pero además las autoridades institucionales constantemente y en base a la problemática de cada institución tiene la responsabilidad de elaborar proyectos, como es el Proyecto Educativo Institucional de que toda la comunidad educativa participa. El resultado obtenido en la investigación muestra una falta de comunicación y de integración al trabajo de la comunidad educativa.

**Tabla 24: Si su institución está elaborando curso, están en función de...**

Opciones	f	%
1. Áreas del conocimiento	0	0
2. Necesidades de actualización curricular	0	0
3. Leyes y reglamentos.	0	0
4. Asignaturas que usted imparte	0	0
5. Reforma curricular	0	0
6. Planificación y programación curricular.	0	0
7. Otros	0	0
8. No contesta	22	100
<b>Total</b>	22	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Cesar Dávila Andrade"

Según se observa en la tabla 24, la pregunta no es respondida por ningún docente encuestado. Ese resultado coincide con los resultados de la tabla anterior. Por lo tanto indican que las autoridades no se encuentran elaborando cursos de capacitación.

**Tabla 25 Los directivos de su institución fomentan la participación en cursos que promueven su capacitación permanente**

Opciones	f	%
1. Siempre	4	18
2. Casi siempre	1	5
3. A veces	10	45
4. Rara vez	6	27
5. Nunca	0	0
6. No contesta	1	5
<b>Total</b>	22	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional “Cesar Dávila Andrade”

Según la información obtenida, el 45% opina que los directivos de su institución a veces fomentan la participación en cursos que promueven su capacitación permanente. El 27% afirma que rara vez. El 18% opina que siempre, y coinciden en el 5% casi siempre y no contestan.

La capacitación y desarrollo del recurso humano, es una estrategia importante ya que mediante ella los docentes aprenden cosas nuevas, crecen individualmente, establecen relaciones con otros individuos, coordinan el trabajo a realizar, se ponen de acuerdo para introducir mejoras, etc., en otras palabras a más del beneficio personal que obtiene el docente, éste ayudan a la institución a alcanzar sus metas. Por lo tanto, son las autoridades de la institución quienes lideran la gestión administrativa y pedagógica las llamadas a promover las capacitaciones de manera que la entidad educativa cuente con el personal idóneo, capacitado y actualizado para realizar su labor.

(Guijarro Intriago, 2012, pág. 35) La meta de todo directivo es que la Institución que dirige alcance un alto desempeño y una mejora continua a través del desarrollo del personal, todo esto en un ambiente y condiciones apropiadas, es por ello que para lograrlo todo directivo debe motivar, fomentar e incentivar de forma activa y constante a sus docentes.



Tabla No 26 En lo relacionado con el análisis organizacional

OPCIONES	1		2		3		4		5		6	NC
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0,0	0	0,0	4	18,2	10	45,5	7	31,8	1	4,5
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza	0	0,0	1	4,5	5	22,7	10	45,5	5	22,7	1	4,5
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano LOEI	1	4,5	1	4,5	1	4,5	13	59,1	6	27,3	0	0,0
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0,0	2	9,1	4	18,2	11	50,0	5	22,7	0	0,0
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional	0	0,0	1	4,5	6	27,3	9	40,9	4	18,2	2	9,1
6. Conoce el tipo de liderazgo ejercidos por los	1	4,5	4	18,2	6	27,3	8	36,4	3	13,6	0	0,0

<b>directivos educativos</b>												
<b>7. Conoce las herramientas/elementos utilizadas por los directivos para planificar actividades</b>	1	4,5	5	22,7	4	18,2	7	31,8	3	13,6	2	9,1
<b>14. Plantea, ejecuta y realiza el seguimiento en los proyectos educativos</b>	2	9,1	1	4,5	9	40,9	6	27,3	4	18,2	0	0,0
<b>19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos</b>	3	13,6	2	9,1	5	22,7	8	36,4	4	18,2	0	0,0
<b>Analiza la estructura organizativa institucional</b>	0	0,0	5	22,7	1	4,5	10	45,5	3	13,6	3	13,6
<b>MEDIA OBTENIDA</b>	0,8	3,62	2,2	9,98	4,5	20,45	9,2	41,84	4,4	19,99	0,9	4,08

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Cesar Dávila Andrade"

Conforme a los datos obtenidos, la mayor parte de docentes analizan los elementos del currículo propuesto para el bachillerato, así como los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato. En lo que respecta a conocer el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano LOEI, los docentes en un 59% lo conocen bien y un 27% lo conocen muy bien.

En lo relacionado al Análisis del clima y organización de la estructura institucional, el 18% realiza dicha práctica pedagógica permanentemente, el 41% lo hace siempre y el 27% a veces.

En este análisis, los porcentajes que llaman la atención corresponden a lo referente a la planificación, planteamiento, ejecución y seguimiento en los proyectos económicos, sociales, culturales o educativos. Los docentes no realizan dichas prácticas pedagógicas de forma continua, lo que indica que mucho de los trabajos realizados en la práctica docente son realizados sin planificación y no tienen un seguimiento para realizar el mantenimiento, las mejoras o el cambio necesarios.

Al revisar y analizar en la tabla de resultados referente al análisis organizacional, las respuestas, analiza el clima organizacional, el tipo de liderazgo y la estructura organizativa institucional alcanzan porcentajes considerables dentro de la puntuación 4 considerándose estas fortalezas que deben aprovecharse para vencer las debilidades. Un mayor porcentaje logra el conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano LOEI.

Es fundamental conocer del tipo de liderazgo ejercido por los directivos, el desconocimiento implica un serio problema ya que esto indica que el profesor se encuentra aislado o al margen de las actividades que realiza el líder educativo, se presume entonces que una buena parte de profesores ignora la forma como se organiza el plantel conforme a sus diferentes funciones, situación que no les permite cumplir adecuadamente sus obligaciones.

Es sumamente importante indicar la falencia más representativa encontrada en el siguiente enunciado: planteamiento, ejecución y evaluación de proyectos educativos, esta falencia detectada cuarta el desempeño docente ya que es elemental diseñar planes de mejora de la propia práctica docente, ya que esto asegura la eficacia del proceso de enseñanza aprendizaje.

### **3.2.3. La tarea educativa**

La Educación está presente en todos los momentos de la vida. La unidad de la enseñanza y la educación constituyen uno de los principios básicos de la pedagogía en el proceso de la formación de la personalidad, la enseñanza es una función

esencial para la formación de la concepción científica del mundo y el logro de la formación del sujeto (Santiesteban Labañño, 2011, pág. 4)

La tarea educativa es una herramienta y un factor de influencia determinante para el desarrollo de la sociedad. Por ello la intervención educativa es una opción única el progreso de los pueblos.

La tarea educativa para su realización requiere de un programa que garantice el mejoramiento de la labor que se realiza y requiere de una planificación, formas y métodos propios de realización así como su evaluación permanente para medir el alcance de los objetivos y los cambios que se producen.

**Tabla 27 Las materias que imparte tienen relación con su formación profesional**

Opciones	f	%
Si	21	95
No	0	0
No contesta	1	5
Total	22	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Cesar Dávila Andrade"

Según los datos obtenidos, el 95% de los docentes imparten materias que están acordes a su formación profesional; el 5% restante no responde a la pregunta.

El hecho de que las asignaturas que imparten los docentes están en su mayoría de acuerdo a su formación profesional favorece en gran manera el proceso de enseñanza aprendizaje, entendiéndose que los docentes dominan los temas de la misma, y por ende se beneficia la Institución.

Según lo expuesto en el marco teórico de este informe (pág. 38), uno de los conocimientos que debe tener un docente, a más del conocimiento pedagógico, es el de las materias de estudio, que sumará a todas las otros conocimientos que harán eficiente su labor.

Tabla 28 Años de bachillerato en los que imparte la asignatura

Opciones	f	%
17. Primero	6	27
18. Segundo	4	18
19. Tercero	7	32
17,18 Primero y segundo	1	5
17,19 Primero y tercero	0	0
18,19 Segundo y tercero	1	5
17,18, 19. Primero, segundo y tercero	2	9
20. No contesta	1	5
<b>Total</b>	22	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Cesar Dávila Andrade"

Al observar la tabla se puede apreciar que el 32% imparte asignaturas en tercero de bachillerato; el 27% en primero de bachillerato, el 18% a segundo de bachillerato. El 3% no responde. Es importante señalar que los docentes no se dedican a impartir las asignaturas en un solo año de bachillerato, sino que imparten las asignaturas indistintamente, así los resultados según la tabla son: Coinciden con el 5%, docentes que imparten asignaturas a: primero y segundo de bachillerato, así como segundo y tercero de bachillerato. El 9% de los docentes imparten asignaturas en primero, segundo y tercero de bachillerato.

De acuerdo a los datos obtenidos en la tabla 28 la gran mayoría imparte materias acorde a su formación es decir de su especialidad, por lo tanto, ya sea que las impartan en cualquiera de los años de bachillerato, se entiende con ello que competentes en sus áreas.

Es importante tener en cuenta que la experiencia que puede adquirir el docente al rotar en los diferentes años del bachillerato, le permitirá ampliar y revalorizar sus estrategias de enseñanza aprendizaje.

**Tabla No 29: En lo relacionado con el análisis de la tarea educativa.**

Opciones	1		2		3		4		5		NC	
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%
9. Conoce técnica básicas para la investigación en el aula	0	0,0	0	0,0	6	27,3	9	40,9	7	31,8	0	0,0
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0,0	0	0,0	7	31,8	8	36,4	7	31,8	0	0,0
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0	0,0	3	13,6	7	31,8	8	36,4	4	18,2	0	0,0
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0,0	1	4,5	3	13,6	10	45,5	7	31,8	1	4,5
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0,0	0	0,0	2	9,1	12	54,5	7	31,8	1	4,5
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0,0	1	4,5	2	9,1	9	40,9	9	40,9	1	4,5
25. Como docente evalué las destrezas con criterio de	0	0,0	1	4,5	4	18,2	8	36,4	9	40,9	0	0,0

desempeño propuestas en mi asignatura													
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales	0	0,0	0	0,0	3	13,6	8	36,4	10	45,5	1	4,5	
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales mi planificación es realizada de acuerdo a sus requerimientos	0	0,0	2	9,1	2	9,1	10	45,5	8	36,4	0	0,0	
28. Realiza la planificación macro y micro curricular	0	0,0	4	18,2	2	9,1	9	40,9	6	27,3	1	4,5	
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	1	4,5	1	4,5	2	9,1	6	27,3	12	54,5	0	0,0	
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico	0	0,0	2	9,1	5	22,7	7	31,8	8	36,4	0	0,0	
33. Diseño programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	1	4,5	4	18,2	3	13,6	7	31,8	7	31,8	0	0,0	
34. Aplica técnicas para la acción tutorial	1	4,5	3	13,6	3	13,6	7	31,8	8	36,4	0	0,0	
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica	1	4,5	2	9,1	4	18,2	9	40,9	5	22,7	1	4,5	

docente												
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para la enseñanza de prácticas de laboratorio y talleres	4	18,2	2	9,1	2	9,1	8	36,4	4	18,2	2	9,1
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0	1	4,5	4	18,2	9	40,9	7	31,8	1	4,5
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0	0	0,0	5	22,7	10	45,5	7	31,8	0	0,0
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0	0	0,0	4	18,2	11	50,0	7	31,8	0	0,0
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0	1	4,5	3	13,6	9	40,9	8	36,4	1	4,5

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Cesar Dávila Andrade"

Al analizar la tabla 29, se puede apreciar que existen varias fortalezas en lo relacionado a la tarea educativa ya que las respuestas de los docentes en su mayoría corresponden a los ítems cuatro y cinco (frecuentemente y siempre), entre las fortalezas están: Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos; Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes; El proceso evaluativo que llevo a cabo incluye evaluación diagnóstica,



sumativa y formativa; identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales; Cuando tengo un estudiante con necesidades educativas especiales mi planificación es realizada de acuerdo a sus requerimientos; elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos; Utiliza adecuadamente la técnica expositiva; Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes y planeo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación. Estos resultados pueden considerar que la labor educativa de los docentes investigados es satisfactoria. Pero también hay que resaltar que un gran número de docentes manifiestan la falta preparación para mejorar su tarea educativa, en los siguientes ítems: conoce técnicas básicas para la investigación en el aula; conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal; conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente; como docente evaluó las destrezas con criterios de desempeño propuestas en mi asignatura; utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico.

Uno de los resultados más relevantes de las necesidades de los docentes encuestados es el diseño y aplicación de técnicas didácticas para la enseñanza de prácticas de laboratorio y talleres, este ítem constituye una debilidad a considerarse para la elaboración de un curso de capacitación que mejore la práctica docente.

“Aprender a aprender” (Delors, 1997), son todos aquellos desafíos educativos desde el punto de vista del desarrollo donde la información y el conocimiento han adquirido una relevancia capital, en la actualidad no se puede limitar la educación a una sola etapa de la vida, sino que es necesario que se convierta en un elemento siempre presente.

Para lograr las metas y objetivos educativos es indispensable contar con las herramientas que permitan realizar la labor docente y lograr el éxito en el proceso de enseñanza – aprendizaje, esto no solo depende de la actitud del docente y la capacidad que tiene para fomentar un ambiente que facilite el aprendizaje, sino también de las técnicas o estrategias utilizadas.

Para ello y por los avances actuales el docente debe ir a la vanguardia y en constante actualización, siempre buscando las herramientas que necesita para desempeñar su labor. El estar siempre actualizado y acorde con las nuevas tecnologías, así como conjugando lo teórico con lo práctico para lograr aprendizajes significativos que aporten a la calidad educativa.

### 3.3. Los cursos de Formación

**Tabla 30: Número de cursos asistidos en los últimos dos años**

Opciones	f	%
Si	7	32
No	15	68
<b>Total</b>	22	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Cesar Dávila Andrade"

De los docentes encuestados el 68% no ha asistido a cursos de capacitación en los últimos dos años. Solo el 32% ha asistido a capacitarse en los últimos dos años, no lo ha hecho.

Los resultados muestran que la mayoría de los docentes no se han actualizado en los dos últimos años, es decir que es indispensable se capaciten para beneficio no solo personal sino para el de la Institución Educativa.

Es lamentable que a pesar de la gratuidad y facilidad ofertada para la capacitación permanente de los docentes, la mayoría de los encuestados no han realizado capacitaciones de ningún tipo. Con respecto al desarrollo profesional el art. 112 recalca ser un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación y promueve la formación continua del docente a través de los incentivos académicos como: entrega de becas para estudios de postgrados, acceso a la profesionalización docente en la Universidad de la Educación, bonificación económica para los mejores puntuados en el proceso de evaluación realizado por el Instituto de Evaluación, entre otros que determine la Autoridad Educativa Nacional.

Si bien es cierto, no existe una normativa que obligue a los docentes a capacitarse, pero la búsqueda constante de mejoramiento de la calidad de la educación coloca al docentes como un factor que contribuye significativamente a dichos procesos de mejoramiento, además todo docente está sujeto a evaluación constante y permanente según la autoridad competente lo considere, esto hace que resulte ineludible el hecho de que todo docente debe estar en constante capacitación.

**Tabla 31: Asistió a cursos y capacitaciones con el auspicio de**

Opciones	f	%
1. Gobierno	3	14
2. De la institución de usted labora	0	0
3. Beca	0	0
4. Cuenta propia	0	0
5. Otras	2	9
0. No contesta	17	77
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Cesar Dávila Andrade"

Según los datos obtenidos, el 77% de los cursos realizados lo han hecho por cuenta propia, el 14% lo hicieron con el auspicio del gobierno y el 9% de otra forma.

La mayoría de los docentes han financiado su propia capacitación, un porcentaje bajo, en relación a los encuestados, ha financiado su capacitación el gobierno.

Es importante recordar que el programa SIPROFE ofrece cursos de capacitación con determinado número de cupos, los docentes que no logren inscribirse deberán esperar a que apertura otro curso o a su vez capacitarse de forma independiente a dicho programa.

**Tabla 32: Ha impartido algún curso en los últimos dos años**

Opciones	f	%
1. Si	1	5
2. No	20	91
3. No contesta	1	5
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Cesar Dávila Andrade"

Por los datos obtenidos se puede apreciar que casi la totalidad de los docentes (91%) no ha impartido curso en los dos últimos años, únicamente el 4% lo ha hecho y el 5% restante no contesta. Cabe recalcar que del 32% de los docentes que han recibido capacitación en los últimos dos años, solo uno de ellos, ha compartido sus conocimientos al dictar capacitación.

Toda institución educativa presenta algún tipo de necesidad de capacitación docente, y algunas de ellas pueden resolverse con la intervención de los mismos docentes que forman parte de la institución. Lo fundamental es partir de las necesidades para elaborar la capacitación en base a la problemática y de acuerdo al nivel de conocimientos.

Tanto el rol del docente como del estudiante ha cambiado actualmente, así como los objetivos formativos e incluso hay grandes cambios en las estrategias metodológicas. En la siguiente tabla se observa la media aritmética obtenida en el análisis de formación.

Análisis de Formación	Media aritmética obtenida						
	1	2	3	4	5	No contesta	Total
De la persona	3,0	5,1	17,3	37,6	35,5	1,5	100
Organizacional	3,62	9,98	20,45	41,84	19,99	4,08	100
De la tarea educativa	1,8	6,4	16,6	39,6	33,4	2,3	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional “Cesar Dávila Andrade”

En lo referente al análisis de la persona, el 73,1% de los docentes investigados cumplen su tarea educativa de manera satisfactoria, y el 25,4% que se encuentran en los rangos 1, 2, y 3 que poco o nada cumplen de forma satisfactoria su labor, lo que indica que este grupo debe hacer un esfuerzo mayor para lograr un buen desempeño académico.

En lo referente al análisis organizacional, el 34,05% de los docentes están en los rangos 1, 2 y 3 que son nada o poco satisfactorios en cuanto a las características que debe poseer un docente, lo que hace que desconozca el contexto en el cual se desenvuelve, lo que influye en la labor docente y por ende en la calidad de la educación.

En el análisis de la tarea educativa el 24,8% de los docentes investigados se encuentran en los rangos 1, 2,y 3 que poco o nada cumplen de forma satisfactoria su labor

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

#### **4.1. TEMA DEL CURSO:**

Técnicas didácticas para la enseñanza de prácticas de laboratorio y talleres en el Colegio Nacional “Cesar Dávila Andrade” de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2013 - 2014”

#### **4.2. MODALIDAD DE ESTUDIOS:**

El curso se realizará en la modalidad semi-presencial, considerando los resultados obtenidos en la investigación.

#### **4.3. OBJETIVOS:**

##### **4.3.1. GENERAL**

Capacitar a los docentes sobre el diseño y planificación de las prácticas de laboratorio como recurso para el aprendizaje de los contenidos científicos

##### **4.3.2. ESPECÍFICOS**

- Incentivar a los docentes del bachillerato la aplicación del proceso de investigación científica como herramienta para la enseñanza de manera que desarrollen en los estudiantes habilidades, destrezas, y actividades que permitan el logro de aprendizajes significativos y sean artífices de su propio aprendizaje.
- Mejorar el proceso enseñanza aprendizaje con la utilización de clases prácticas que permitan en el estudiante la investigación científica para el pleno desarrollo de su personalidad, capacidades y potencialidades.
- Monitorear y evaluar las actividades de la propuesta.

#### **4.4. DIRIGIDO A:**

Este curso está dirigido a todos los Docentes de Bachillerato de Instituciones Públicas y Particulares y de manera obligatoria a los Docentes que laboran en el Colegio Nacional “Cesar Dávila Andrade”.

##### **4.4.1. NIVEL FORMATIVO DE LOS DESTINATARIOS:**

El curso está dirigido a **docentes de los niveles uno y dos.**

**Nivel Uno:** Todos los docentes que inician el desarrollo de actividades.

**Nivel Dos:** Docentes que poseen una trayectoria profesional de tres a cinco años.

#### **4.4.2. REQUISITOS TÉCNICOS QUE DEBEN POSEER LOS DESTINATARIOS**

Para la realización del curso se cuenta con los diferentes Laboratorios del Colegio Nacional “Cesar Dávila Andrade”.

Cada uno de los participantes debe tener un computador para desarrollar los trabajos no presenciales.

Es necesario que la institución y los participantes cuenten con Internet Explorer ya que será muy útil para la investigación de temas tanto para las actividades presenciales y no presenciales.

La institución cuenta con un aula virtual en la cual se procederá a exponer los temas de capacitación.

La presentación de los temas se realizara a través del uso de diapositivas y vídeos cortos que servirán como agente motivador para los participantes. por lo tanto se requiere tener acceso a un proyector.

#### **4.5. BREVE DESCRIPCIÓN DEL CURSO**

El curso de formación para la enseñanza de prácticas de laboratorio ha sido concebido en base a la necesidad existente de los profesionales de la educación que imparten asignaturas donde la parte teórica debe complementarse con la práctica, es decir éste curso ofrece a los participantes los fundamentos conceptuales y prácticos para desarrollar una completa visión del entorno que le permitan al profesional realizar un adecuado desarrollo de destrezas, siempre basados en un enfoque humanista y técnico, dotando a los participantes de las herramientas necesarias para su adecuada implementación.

El laboratorio es un lugar en donde lo abstracto deviene concreto y la teoría en práctica. Por eso resulta fundamental en muchas materias reforzar la efectividad de las



actividades de laboratorio. Una enseñanza eficaz es aquella que hace que el estudiantado aprenda a pensar, a dudar, a desarrollar un pensamiento crítico, a resolver problemas y a encontrar alternativas.

#### 4.5.1. COTENIDOS DEL CURSO

Temas	Subtemas	Descripción
<p><b>Concepciones de la ciencia y modelos didácticos</b></p>	<p><b>Modelos didácticos en la enseñanza de las Ciencias.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Modelo de enseñanza tradicional o de transmisión recepción.</li> <li>• Modelo tecnológico o científicista.</li> <li>• Aprendizaje por descubrimiento.</li> <li>• Componentes del conocimiento profesional docente.</li> </ul> <p><b>La enseñanza de las ciencias y su influencia en la sociedad.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Para que enseñan ciencias hoy.</li> <li>• Practicas pedagógicas que promueven cambio de actitudes.</li> <li>• El desarrollo de habilidades y competencias para la solución de problemas socio-científicos.</li> </ul>	<p>Según (Mayorga &amp; Madrid , 2010) Un modelo es una reflexión anticipadora, que emerge de la capacidad de simbolización y representación de la tarea de enseñanza-aprendizaje, que los educadores realizan para justificar y entender la amplitud de la práctica educativa, el poder del conocimiento formalizado y las decisiones transformadoras.</p> <p>En todo proceso de cambio o renovación en la enseñanza de la ciencia, los docentes son el elemento clave, ya que deben estar convencidos de que se su innovación, creación y actitud permitirá el logro de las propuestas didácticas que conllevan a la concienciación de la utilización de los aprendizajes para la resolución de problemas y conservación</p>

	<p><b>Aprender sobre Prácticas de Ciencias para enseñar Ciencias.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fundamentos epistemológicos.</li> <li>• La indagación en la ciencia.</li> <li>• Prácticas de laboratorio como investigación científica mediante aprendizaje cooperativo</li> </ul>	<p>del medio.</p>
<p><b>Aprender sobre prácticas y talleres para enseñar</b></p>	<p><b>Ciencia, Tecnología y sociedad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Importancia de la ciencia para el desarrollo del país.</li> <li>• Ciencia para el cambio o cambio en la ciencia.</li> <li>• Propósitos de la educación en ciencias en Ecuador.</li> <li>• Contenidos conceptuales y procedimentales de la ciencia escolar</li> </ul> <p><b>Métodos de enseñanza.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los métodos expositivos.</li> <li>• Los métodos basados en la demostración práctica.</li> <li>• Métodos en los que el/la docente y el alumnado intervienen activamente en la</li> <li>• construcción del</li> </ul>	<p>Los métodos didácticos son formas, medios o procedimientos sistematizados y suficientemente probados que ayudan a desarrollar y organizar una actividad a continuación se destaca algunas técnicas didácticas:</p> <p>De carácter explicativo.</p> <p>Explicación oral.- Pretende que cada estudiante, por medio de la explicación comprenda datos, métodos, procedimientos o conceptos.</p> <p>Estudio directo.- Se sustituye la explicación oral por instrucciones escritas para que el estudiante realice actividades con un apoyo bibliográfico.</p> <p>Mesa Redonda.- En la que un grupo de expertos, coordinados por un moderador, exponen</p>

	<p>aprendizaje.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Métodos basados en el trabajo de grupo.</li> <li>• Criterios para la elección del Método</li> </ul>	<p>teorías, conceptos o puntos de vista divergentes sobre un tema en común.</p> <p>De aprendizaje demostrativo.</p> <p>El aprendizaje por observación de una demostración, es de gran utilidad para alcanzar objetivos relacionados con la aplicación automatizada de procedimientos.</p> <p>La simulación.- proporciona un aprendizaje de conocimientos y habilidades sobre situaciones prácticamente reales.</p> <p><b>De descubrimiento.</b></p> <p>Resolución de problemas.- Que el estudiante a través de un aprendizaje guiado sea capaz de analizar los distintos factores que intervienen en un problema y formular distintas alternativas de solución.</p>
<p><b>Un modelo alternativo: la enseñanza por investigación</b></p>	<p><b>El proceso de investigación científica cómo técnica de enseñanza.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La observación y la experimentación en la investigación científica</li> <li>• El método científico</li> <li>• Etapas del Método Científico</li> </ul> <p><b>Diseño y evaluación de</b></p>	<p>El espacio de formación de laboratorio y taller, puede ayudar a superar las desventajas y contribuir en el aprovechamiento de las oportunidades, permitiendo la generación progresiva de comunidades de práctica.</p> <p>(Carretero, 1996, pág. 5) "En la actualidad se tiende a</p>

	<p><b>trabajos experimentales.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación curricular: selección y secuenciación de contenidos.</li> <li>• Trabajo experimentales prescriptivos en los diseños curriculares.</li> <li>• Diseño de trabajo experimental.</li> <li>• Diseño y operación de herramientas de evaluación para el trabajo experimental: La rúbrica</li> </ul>	<p>considerarse la enseñanza como una actividad profundamente interactiva y de carácter procesual, en la que el éxito de la empresa ( ...) depende en una medida considerable de la manera en que el docente concibe, planifica, ejecuta y reconsidera su actividad.”</p> <p>La búsqueda de articular la reflexión teórica con la labor docente estimula a los profesores - cursantes a elaborar materiales, estrategias y nuevos modelos de desempeño, es una oportunidad para introducir mejoras progresivas en las prácticas individuales de enseñanza y en la calidad educativa.</p>
--	--	--

#### **4.5.2. DESCRIPCIÓN DEL CURRÍCULO VITAE DEL TUTOR QUE DICTARÁ EL CURSO**

El facilitador del curso deberá ser un profesional de cuarto nivel de áreas científicas o tecnológicas de preferencia docente investigador, con experiencia en: En la comprensión y enseñanza, planificación curricular, prácticas de laboratorio y talleres

### **4.5.3. METODOLOGÍA**

El curso se realizara de forma participativa y colaborativa con trabajo individual y grupal mediante los cuales aplicarán los conceptos adquiridos teóricamente para aplicarlos usando técnicas participativas como prácticas, ejercicios, dinámicas, retroalimentación, etc.

Las técnicas a utilizarse son:

- **TÉCNICA DE ORGANIZADORES GRÁFICOS**

- Lluvia de ideas.

- Organizadores gráficos.

- **TECNICA DE TALLER**

- Presentación de la actividad

- Organización de grupos

- Trabajo grupal

- Plenaria

### **4.5.4. EVALUACIÓN**

El curso será evaluado desde su inicio hasta su culminación, será medido e identificado los avances de las actividades programadas para cumplir con cada una de las metas y objetivos propuestos.

#### **CRITERIOS DE EVALUACIÓN**

- **Trabajos individuales (15%)**

- 15 puntos: Actividades de cada clase

- ❖ Preguntas esenciales

- ❖ Investigación de temas propuestos

- ❖ Prueba

- **Trabajos grupales (15%)**

- 15 puntos: Actividades realizadas durante la exposición de temas.

- ❖ Exposición de los temas designados.

- ❖ Preguntas esenciales

❖ Participación

- Prueba final (70%)
  - ❖ 70 puntos: Se desarrollara dos evaluaciones.
  - ❖ 40 puntos de la prueba sumativa (opción múltiple).
  - ❖ 10 puntos de la coevaluación aplicada durante el transcurso del curso.
  - ❖ 10 puntos de una autoevaluación que se aplicara a cada uno de los participantes.
  - ❖ 10 puntos de la heteroevaluación de la participación de los participantes.

#### 4.6. DURACIÓN DEL CURSO

El curso tendrá una duración de sesenta horas, las clases se recibirán cinco horas a la semana con un total de veinte horas al mes durante jornada académica conforme al calendario académico institucional, desde el mes de diciembre febrero de 2014.

#### 4.7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES A DESARROLLARSE.

		Noviembre	diciembre	Enero	Febrero	marzo	abril	Mayo	Junio	Julio
1	Socializar los resultados de la investigación y de a propuesta de capacitación									
2	Técnicas didácticas para la enseñanza de prácticas de laboratorio y talleres									
3	Elaboración del plan de monitoreo y seguimiento									

#### 4.8. COSTO DEL CURSO

<b>PRESUPUESTO</b>			
<b>Descripción</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Valor unitario</b>	<b>Valor total</b>
Sesiones de los temas propuestos en el curso de capacitación	60 horas	20	1200
Copias de trabajo	2500	0,03	75,00
Refrigerios	45	0,75	33,75
Papelotes	50	0,10	5,00
Marcadores	27	0,50	13,50
Bolígrafos	27	0,30	8,10
Lápices	27	0,30	8,10
Imprevistos		40,00	40,00
<b>Total de egresos</b>			<b>1383,45</b>

El curso tendrá un costo de:

\$30,00 para los docentes del Colegio “Cesar Dávila Andrade”;

\$40,00 para Docente de Instituciones Públicas

\$45,00 para Docente de Instituciones Particulares.

#### 4.9. CERTIFICACIÓN

Se otorgará el certificado de haber aprobado el curso de capacitación a los participantes que hayan asistido a un 95% de las horas programadas, además el participante debe obtener una nota mínima de 70 puntos los cuales están distribuidos en trabajos individuales, trabajos grupales y la evaluación sumativa.

#### 4.10. BIBLIOGRAFÍA

- Arboleda Toro Nestor (2001), Tecnología Educativa y Diseño Instruccional, Bogotá, Inerconet Editores.

- Armendaris, Gerardo (2011), Química General, Quito, Maya ediciones. Colombia, Panamericana, formas e Impresos. SA.
- Carretero, Mario. (1996) Construir y enseñar las ciencias experimentales, Buenos aires, editorial Aiques
- Castaño Rodriguez Carolina, (2011), Didáctica de las Ciencias Naturales, Quito, Dirección de Formación continua.
- Eyssautier De La Mora Maurice, (2202), Metodología de la Investigación,
- Fuentes Patricio, Ayala Amalia y otros (2002), Técnicas de trabajo en grupo, Madrid, Ediciones Pirámide.
- Liguor Liliana, Noste María Irene (2010), Didáctica de las ciencias naturales, Argentina, Homo sapiens, ediciones.
- Mayorga, M., & Madrid , D. (2010). Modelos didácticos y Estrategias de enseñanza en el Espacio. Recuperado el 20 de 02 de 2014, de [http://www.tendenciaspedagogicas.com/articulos/2010\\_15\\_04.pdf](http://www.tendenciaspedagogicas.com/articulos/2010_15_04.pdf)
- Posner George, (2005), Análisis del currículo, México, mcgraw-Hill editores.



## CONCLUSIONES:

- ❖ La presente investigación ha permitido analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Nacional “Cesar Dávila Andrade” en el periodo académico 2012 – 2013, logrando fundamentar de manera teórica dichas necesidades de formación en sus tres ámbitos: Necesidades de Formación del docente, análisis de las necesidades y cursos de perfeccionamiento.
- ❖ La mayoría de los docentes de Bachillerato, a pesar de ser profesionales con titulación de tercer y cuarto nivel, los docentes reconocen la necesidad de una capacitación continua y afirman optar por hallar soluciones alternativas para mejorar la calidad de la educación de acuerdo al nuevo perfil del bachillerato ecuatoriano
- ❖ Entre las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Nacional “Cesar Dávila Andrade” de acuerdo a la investigación realizada se ha podido diagnosticar que en lo que respecta al análisis de persona en el contexto en lo relacionado al análisis de la persona, la información que poseen los docentes sobre las TIC no les permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información, así como no valoran las experiencias didácticas en la propia asignatura. En lo relacionado al análisis organizacional, un significativo número de docentes desconocen el tipo de liderazgo ejercido por los directivos educativos, así como las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades; los docentes no plantean ejecutan y realizan el seguimiento de proyectos educativos. En lo relacionado al análisis de la tarea educativa los docentes muestran como debilidades: la falta diseño y aplicación de técnicas didácticas para la enseñanza de prácticas de laboratorio y talleres; así como, la falta de diseño de programas de asignatura y el desarrollo de sus unidades didácticas, no aplican técnicas para acción tutorial, ni diseñan planes de mejora en la práctica docente.
- ❖ En base a los resultados de la investigación realizada, dentro de la tarea educativa, se detectó la necesidad de elaborar el curso de formación para los docentes, de técnicas didácticas para la enseñanza en prácticas de laboratorio y talleres”, dirigido a los docentes del bachillerato del Colegio Nacional “Cesar Dávila Andrade”

## RECOMENDACIONES:

- Promover de forma constante el incentivo a los docentes de manera primordial desde el nivel Directivo de la Institución para promover la capacitación continua de los docentes, motivándolos de manera constante y facilitándoles los espacios respectivos para dicha capacitación y busquen de forma permanente su formación y capacitación, de manera que los avances tecnológicos y pedagógicos sean una herramienta para su labor educativa.
- Socializar los resultados de esta investigación tanto con docentes y autoridades de la institución, ya que los mismos se han desarrollado en base al marco teórico, de manera que conozcan las fortalezas y debilidades encontradas y busquen las medidas correctivas necesarias para mejorar la calidad de su labor docente.
- Motivar a autoridades, docentes y alumnado a empoderarse del quehacer educativo, de manera que cada uno de los actores de la comunidad educativa asuma un rol reflexivo para mejorar la labor educativa
- Fomentar la aplicación de nuevas estrategias de enseñanza con técnicas creativas y modernas que motiven y despierten en los estudiantes el gusto por el aprendizaje haciéndolos autores de su propio aprendizaje desarrollando el gusto por la investigación, creatividad y la criticidad, para lo cual se presenta la propuesta de un curso de formación: Técnicas didácticas para la enseñanza de prácticas de laboratorio y talleres, de manera que los docentes obtengan las herramientas necesarias para conjugar la teoría con la práctica y lograr aprendizajes significativos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### LIBROS

- Fabara Garzón, E. (2013). *ESTADO DEL ARTE DE LA FORMACIÓN DOCENTE EN EL ECUADOR*. QUITO: CONTAO SOIAL POR LA EDUCACIÓN.
- Fernández Muñoz, R. (2009). COMPETENCIAS PROFESIONALES DE DOCENTES EN LA SOCIEDAD DEL SIGLO XXI. *MEMORIAS DE INVESTIGACIÓN UNIVERSIDAD CASTILLA LA MANCHA*, 6, 7.
- Gairín Sallán, J. (1995). *ESTUDIO DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS EQUIPOS DIRECTIVOS DE LOS CENTRO EDUCATIVOS*. MADRID, ESPAÑA: CENTRO DE PUBLICACIONES DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA.
- GARCIA GOMEZ, M. S. (1999). FORMAACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO Y SU INCIDENCIA EN LA AULAS. *INVESTGACIÓN EDUCATIVA VOL 17*.
- Gomez Lucas, P. (2010). LA FORMACION DEL PROFESORADO COMO FCTOR DECISIVO DE LA EXCELENCIA EDUCATIVA. *RUA. Repositorio Institucional de la Universidad de Alicante*, 17.
- Guillén Parra, M. (2006). *ÉTICA EN LAS ORGANIZACIONES*. MÉXICO: PUBLICAIONES PEARSON, EDUCACIÓN.
- Imbernón, F. (2007). *LA FORMACIÓN Y EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL PROFESORADO: HACIA UNA NUEVACULTURA PROFESIONAL*. MADRID: PUBLICACIONES GRAÓ.
- Jaramillo Serrano, F. A. (2013). *PROTECTO DE INVESTIGACIÓN II, GUÍA DIDÁCTICA*. Loja, Ecuador: Ediloja Cia Ltda.
- Laborde, R. (2000). LA FORMACIÓN DOCENTE Y SU RELACIÓN CON LA EPISTEMIOLOGÍA. *REVISTA IBEROAMERICANA DE EDUCACIÓN*, 2-3.
- MUNCH, L. G. (2012). *ADMINISTCION DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS*. MEXICO: TRILLAS.
- Perez, M. d. (1994). *CÓMO DETECTAR LAS NECESIDADES DE INTERVENCIÓN SOCIOEDUCATIVA*. BARCELONA: PUBLICACIONES NARCEA, SA.
- Rosset, A. (1978). *TRAINING NEED ASSESSEMENT*. PRENTIS HALL: ENGLERGOOD CLIFFS.
- San Marcos 10:43-45. (1999). *SANTA BIBLIA, VERSIO REINA VALERA 1960*. BRASIL: SOCIEDADES BÍBLICAS UNIDAS.
- Tenti Fanfani, E. (2006). *EL OFICIO DEL DOCENTE, VOCACIÓN, TRABAJO Y PROFESIÓN EN EL SIGLO XX*. BUENOS AIRES: SIGLO XX.

Villegas Reimer, E. (2003). *FORAMAIÓN DOCENTE, UN APORTE A L DISCUSIÓN, CUADERNO EXPERIENCIA EN EUA Y CHILE*. MEXICO: COMISIO NACIONAL TEXTOS GRATUITOS.

## DOCUMENTOS

Ayala Villegas, S. (24 de OCTUBRE de 2006). *EL PRISMA PORTAL PARA INVESTIGACIONES PROFESIONALES*. Recuperado el 13 de OCTUBRE de 2013, de PROCESO DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS:  
[http://www.elprisma.com/apuntes/administracion\\_de\\_empresas/capacitacionrecursoshumanos/default2.asp](http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/capacitacionrecursoshumanos/default2.asp)

Carmen, C. M. (ABRIL de 2011). *UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN*. Recuperado el 25 de SEPTIEMBRE de 2013, de <http://posgradofeuady.org.mx/wp-content/uploads/2011/01/CatzinM-MIE2011.pdf>

Carretero, M. (1996). *Construir y enseñar las ciencias experimentales*. Buenos Aires: Aique.  
[choeducacion.org/sam2013/wp-content/uploads/2013/04/formacion\\_docente.pdf](http://choeducacion.org/sam2013/wp-content/uploads/2013/04/formacion_docente.pdf)

Centro del Profesorado "Luisa Revuelta". (09 de octubre de 2009). *CONSEJERIA DE EDUCACIÓN, CENTRO DEL PROFESORADO " LUISA REVUELTA"*. Recuperado el 5 de octubre de 2013, de PLAN DE FORMACION DEL PROFESORADO:  
[http://www.cepcordoba.org/archivos/file/PLAN\\_DE\\_FORMACION\\_MODELO\\_IES\\_CERVANTES\\_definitivo.pdf](http://www.cepcordoba.org/archivos/file/PLAN_DE_FORMACION_MODELO_IES_CERVANTES_definitivo.pdf)

CES, CONSEJO DE EDUCACION SUPERIOR. (12 de octubre de 2010).  
<http://www.ces.gob.ec>. Recuperado el 10 de octubre de 2013, de <http://www.ces.gob.ec/descargas/ley-organica-de-educacion-superior>

Correa Amanda, A. A. (20 de MAYO de 2011). *FUNDACION UNIVERSITARIA LUIS AMIGÓ*. Recuperado el 29 de SEPTIEMBRE de 2013, de CENTRO DE RECURSOS FUNDACIÓN LUIS AMIGÓ:  
<http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/?q=search/node/AMANDA%20CORREA>

Delors, J. (1997). *UNESCO. ORG*. Recuperado el 28 de SEPTIEMBRE de 2013, de INFORME DE LA COMISIÓN INTERNACIONAL SOBRE LA EDUCACIÓN PARA EL SIGLO XXI: <http://es.extpdf.com/los-4-pilares-de-la-educacion-jaques-delours-pdf.html#a1>

Fabara Garzón, E. (ABRIL de 2013). *CAMPAÑA DERECHO EDUCACION*. Recuperado el 8 de OCTUBRE de 2013, de [http://www.campanaderechoeducacion.org/sam2013/wp-content/uploads/2013/04/formacion\\_docente.pdf](http://www.campanaderechoeducacion.org/sam2013/wp-content/uploads/2013/04/formacion_docente.pdf)

Guijarro Intriago, R. V. (13 de octubre de 2012). *Universidad Estatal de Milagro*. Recuperado el 15 de febrero de 2014, de <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/1476/1/TESIS%20TERMINADA%203.pdf>

- Gutiérrez, D., & Barraza, A. (NOVIEMBRE de 2005). *VIRTUL UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE DURANGO*. Recuperado el 20 de SEPTIEMBRE de 2013, de <http://virtual.upd.edu.mx/>: <http://www.upd.edu.mx/librospub/varios/TENECFOR.pdf>
- Inciarte-Alarcón-Sánchez, N.-R.-e. (09 de septiembre de 2008). *Revista de artes y humanidades UNICA*. Recuperado el 15 de febrero de 2014, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=170118864008>
- Jimenes del Castillo Flor, T. E. (06 de SEPTIEMBRE de 2009). *SLIDESHARE*. Recuperado el 30 de SEPTIEMBRE de 2013, de ¿Qué son las competencias docentes?: <http://www.slideshare.net/cibercolegas/competencias-docentes-1960847>
- LOSEP. (ENERO de 2013). *MINISTERIO DE FINANZAS*. Recuperado el 20 de 10 de 2013, de [http://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/01/REGLAMENTO\\_LEY\\_SERVICIO\\_PUBLICO1.pdf](http://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/01/REGLAMENTO_LEY_SERVICIO_PUBLICO1.pdf)
- LLorents, S. (2003). *UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA, TENERIFE*. Recuperado el 03 de OCTUBRE de 2013, de DETECCIÓN DE NECESIDADES FOMATIVAS: UNA CLASIFICACIÓN DE INSTRUMENTOS: <http://ldiazvi.webs.ull.es/detnecfor.pdf>
- Madero Gomez, S. M. (MAYO de 2008). *CETYS UNIVERSIDAD, POSGRADOS*. Recuperado el 02 de OCTUBRE de 2013, de <http://www.posgrado.cetys.mx/acacia/cd/pdf/M10P00/M10P09.pdf>
- Mayorga, M., & Madrid, D. (2010). *Modelos didácticos y Estrategias de enseñanza en el Espacio*. Recuperado el 20 de 02 de 2014, de [http://www.tendenciaspedagogicas.com/articulos/2010\\_15\\_04.pdf](http://www.tendenciaspedagogicas.com/articulos/2010_15_04.pdf)
- MEC ECUADOR. (ENERO de 2013). *REPORTES*. Recuperado el 5 de OCTUBRE de 2013, de <http://reportes.educacion.gob.ec:8085/reportesPlantilla.aspx?rep=12>
- Mec Ecuador, M. d. (31 de MARZO de 2011). *MINISTERIO DE EDUCACION*. Recuperado el 25 de AGOSTO de 2013, de <http://educacion.gob.ec/documentos-legales-y-normativos/>
- Mec, E. (30 de septiembre de 2011). *Ministerio de educación y cultura, Ecuador*. Recuperado el 14 de febrero de 2014, de <http://educacion.gob.ec/documentos-legales-y-normativos/>
- Moreno, M., León, M., & Saldaña, I. (2007). *CONSEJO MEXICANO DE INVESTIGACIÓN EDUCATIVA*. Recuperado el 26 de SEPTIEMBRE de 2013, de XI Congreso Nacional de Investigación Educativa. LA EVALUACIÓN DE LA DOCENCIA UNIVERSITARIA: RESULTADOS Y: [http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11/docs/area\\_13/0983.pdf](http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11/docs/area_13/0983.pdf)
- San Marcos 10:43-45. (1999). *SANTA BIBLIA, VERSIO REINA VALERA 1960*. BRASIL: SOCIEDADES BÍBLICAS UNIDAS.
- Santiesteban Labañiño, M. M. (JULIO de 2011). *EUMED.NET*. Recuperado el 28 de OCTUBRE de 2013, de CUADERNOS DE EDUCACION Y DESARROLLO: <http://www.eumed.net/rev/ced/29/mmsl.htm>

- UNAM, Escuela de Gobierno . (16 de JUNIO de 2005). *UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO*. Recuperado el 28 de AGOSTO de 2013, de DOCUMENTOS: <http://fcaenlinea1.unam.mx/2006/1130/docs/unidad8.pdf>
- Universitat Jaume. (31 de mayo de 2006). *UNIVERSIDAD PÚBLICA VALENCIANA*. Recuperado el 30 de AGOSTO de 2013, de <http://www.recursosees.uji.es/fichas/fc7.pdf>
- Valdés Veloz, H. (MAYO de 2000). *ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA OEI*. Recuperado el 26 de SEPTIEMBRE de 2013, de <http://www.oei.es/de/rifad01.htm>
- VidalL Gloria. (23 de NOVIEMBRE de 2010). *FORO FORMACIÓN DOCENTE INICIAL*. Recuperado el 31 de AGOSTO de 2013, de <http://formardocentesecuador.blogspot.com/2011/04/discurso-de-la-ministra-de-educacion.html>
- Villegas Reimer, E. (2003). *FORAMAIÓN DOCENTE, UN APORTE A L DISCUSIÓN, CUADERNO EXPERIENCIA EN EUA Y CHILE*. MEXICO: COMISIO NACIONAL TEXTOS GRATUITOS.
- Weinzettel, E. (03 de mayo de 2010). *Interactiva*. Recuperado el 13 de febrero de 2014, de <http://www.revistainteractiva.com.ar/2010/05/la-importancia-de-la-capacitacion-docente/>

## **PÁGINAS WEB**

- CES, CONSEJO DE EDUCACION SUPERIOR. (12 de octubre de 2010). <http://www.ces.gob.ec>. Recuperado el 10 de octubre de 2013, de <http://www.ces.gob.ec/descargas/ley-organica-de-educacion-superior>
- LOSEP. (ENERO de 2013). *MINISTERIO DE FINANZAS*. Recuperado el 20 de 10 de 2013, de [http://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/01/REGLAMENTO\\_LEY\\_SERVICIO\\_PUBLICO1.pdf](http://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/01/REGLAMENTO_LEY_SERVICIO_PUBLICO1.pdf)
- MEC, Ecuador. (31 de OCTUBRE de 2012). *SI PROFE, MEC, ECUADOR*. Recuperado el 29 de SEPTIMBRE de 2013, de <http://educacion.edu.ec>
- UNAM, Escuela de Gobierno . (16 de JUNIO de 2005). *UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO*. Recuperado el 28 de AGOSTO de 2013, de DOCUMENTOS: <http://fcaenlinea1.unam.mx/2006/1130/docs/unidad8.pdf>

Universitat Jaume. (31 de mayo de 2006). *UNIVERSIDAD PÚBLICA VALENCIANA*.  
Recuperado el 30 de AGOSTO de 2013, de  
<http://www.recursosees.uji.es/fichas/fc7.pdf>

## **ANEXOS**



## Anexo 1: Petición de autorización de la institución educativa.

Loja, diciembre de 2012

LICENCIADO  
WILSON GARCIA  
RECTOR DEL COLEGIO NACIONAL "CESAR DÁVILA ANDRADE"  
En su despacho.

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del papel 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 Educacional, 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 iguales o por lo menos similares.


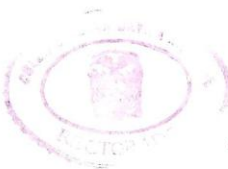
Dado el precedente, le solicito comedidamente autorizar al maestrante del postgrado en Gerencia y Liderazgo Educacional el ingreso al centro educativo bajo su dirección para que continúe con su proceso de investigación, específicamente en lo relacionado a la recolección de datos, situación que se constituye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

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

Atentamente,



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



## Anexo 2: Cuestionario de docentes sobre las necesidades de formación.



Código del investigado: \_\_\_\_\_

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

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

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

### 1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora: _____												
1.2. Provincia: _____				Ciudad: _____								
1.3. Tipo de institución:		Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4			
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:					Bachillerato en ciencias	5	Bachillerato técnico	6				
1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:												
<b>Bachilleratos Técnicos Agropecuarios</b>												
a. Producción agropecuaria		1	b. Transformados y elaborados lácteos		2	c. Transformados y elaborados cárnicos		3	d. Conservería	4		
e. Otra, especifique cuál: _____									5			
<b>Bachilleratos Técnicos Industriales:</b>												
B A C H I L L E R A T O	f. Aplicación de proyectos de construcción		6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas		7	h. Electrónica de consumo		8	i. Industria de la confección	9	
	j. Mecanizado y construcciones metálicas		10	k. Chapistería (latonería) y pintura		11	l. Electromecánica automotriz		12	m. Climatización		13
	n. Fabricación y montaje de muebles		14	o. Mecatrónica		15	p. Cerámica		16	q. Mecánica de aviación		17
	r. Calzado y marroquinería		18	s. Otra, especifique cuál: _____								19
	<b>Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios</b>											
t. Comercialización y ventas		20	u. Alojamiento		21	v. Comercio exterior		22	w. Contabilidad		23	
x. Administ. de sistemas		24	y. Restaurante y bar		25	z. Agencia de viajes		26	aa. Cocina		27	
bb. Información y comercialización turística		28	cc. Aplicaciones informáticas		29	dd. Organización y gestión de la secretaría					30	
ee. Otra, especifique cuál: _____									31			
<b>Bachilleratos Técnicos Polivalentes</b>												
ff. Contabilidad y administración				31	gg. Industrial		32	hh. Informática			33	
ii. Otra, especifique cuál: _____												
<b>Bachilleratos Artísticos</b>												
jj. Escultura y arte gráfico		34	kk. Pintura y cerámica		35	ll. Música		36	mm. Diseño gráfico		37	
nn. Otra, especifique cuál: _____									38			
1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:												
SI		1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente): _____					NO		2		

### 2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

<b>2.5. Tiempo de dedicación:</b>			
Tiempo completo	12	Medio tiempo	13
		Por horas	14
<b>2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:</b>		SI	15
		NO	16
<b>2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:</b>		1°	17
		2°	18
		3°	19
<b>2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted:</b> _____			

### 3. FORMACIÓN DOCENTE

3.1. Señale el nivel más alto de formación académica que posee (señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

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

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

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

3.4.1. Si la respuesta es positiva, en qué le gustaría formarse: (Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

### 4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

4.2. Usted ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años: SI 1 NO 2

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

4.3. Para usted, es importante seguirse capacitando en temas educativos: SI 1 NO 2

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación: (señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse  
*alternativa*

*(Puede señalar más de una)*

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

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

✓ \_\_\_\_\_  
✓ \_\_\_\_\_

4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite  
*alternativas*

*(señale de 1 a 3)*

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

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

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

4.8. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capitaciones:  
*alternativas*

*(señale una o más)*

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

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

*(señale una)*

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

5.1. La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años:  SI 1  NO 2

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

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

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

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

*(Marque una alternativa)*

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

## 6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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



**Anexo 3: Fotografías del colegio “Cesar Dávila Andrade”**





**MSC. WILSON GARCÍA, RECTOR DEL COLEGIO NACIONAL “CESAR DÁVILA ANDRADE”**



**Fotografía con el Mg. Wilson García, Rector del Colegio día de la solicitud de autorización para la realización de la investigación**



**Docentes de Bachillerato llenando el cuestionario:  
“Necesidades de formación”**





