



**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 de la Unidad Educativa “Santa Mariana de Jesús”, de la ciudad de Loja, provincia de Loja, periodo 2012 – 2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Rosales Morales, Betty Lily

DIRECTOR: Riofrío Calderón, Gioconda del Cisne. Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO LOJA

2014

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

Magíster

Gioconda del Cisne Riofrío Calderón

**DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa Mariana de Jesús, de la ciudad de Loja, provincia de Loja, periodo 2012 – 2013”, realizado por Rosales Morales, Betty Lily, ha sido revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero del 2014

f) \_\_\_\_\_

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Rosales Morales, Betty Lily, declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docente de bachillerato de la Unidad Educativa “Santa Mariana de Jesús”, de la ciudad de Loja, provincia de Loja, periodo 2012 – 2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Gioconda del Cisne Riofrío Calderón 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) \_\_\_\_\_

Autora: Rosales Morales, Betty Lily, Lic.

Cédula: 0910708346

## DEDICATORIA

Dedico esta investigación a la Comunidad de las Hermanas Marianitas por el apoyo brindado, a todos mis familiares y amigos que siempre me han estimulado en el camino de mi preparación profesional.

A todos y todas aquellas personas que de alguna manera han contribuido en mi desarrollo personal y profesional.

***Hna. Betty Rosales***

## **AGRADECIMIENTO**

Mil gracias a Dios, por estar siempre presente en mi vida. A las Hermanas Marianitas de la Provincia María de Nazaret, a familiares y amigos.

Agradezco también a la Universidad Técnica Particular de Loja, por brindar la oportunidad de preparación a personas que necesitan la modalidad a distancia, a la Institución Educativa “Santa Marianita de Jesús” de la ciudad de Loja, por abrir sus puertas para que esta investigación fuese posible. A las autoridades y docentes de la UTPL y de la Unidad Educativa Santa Mariana de Jesús por su tiempo y predisposición.

A todos y todas mil gracias.

***Hna. Betty Rosales***

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Certificación del director.....	ii
Autoría y Cesión de derechos .....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	1
Abstract.....	2
INTRODUCCIÓN .....	3
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	7
1.1.Necesidadesdeformación .....	7
1.1.1.Concepto necesidades de formación.....	8
1.1.2.Tipos de necesidades formativas.....	9
1.1.3.Evaluación de necesidades formativas.....	10
1.1.4.Necesidades formativas del docente .....	13
1.1.5.Modelos de análisis de necesidades(Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo.....	14
1.2. Análisis de las necesidades de formación.....	17
1.2.1. Análisis organizacional.....	19
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.....	19
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	19
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	21
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).....	22
1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).....	25
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI-Reglamento a la LOEI - Plan decenal.....	30
1.2.2. Análisis de la persona .....	33
1.2.2.1 Formación profesional.....	34
1.2.2.1.1 Formación inicial.....	34
1.2.2.1.2 Formación profesional docente.....	35
1.2.2.1.3 Formación técnica.....	36
1.2.2.2 Formación continua .....	38
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	38
2.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	39

2.2.2.5 Características de un buen docente.....	41
2.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.....	42
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	44
1.2.3. Análisis de la tarea educativa.....	47
1.2.3.1 La función del gestor educativo.....	49
1.2.3.2 La función del docente.....	50
1.2.3.3 La función del entorno familiar.....	50
1.2.3.4 La función del estudiante.....	52
1.2.3.5 Como enseñar y como aprender.....	54
1.3 Cursos de formación.....	56
1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.....	57
1.3.2 Ventajas e inconvenientes.....	59
1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	61
1.3.4 Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.....	63
CAPITULO II: METODOLOGÍA.....	64
2.1 Contexto.....	64
2.2 Participantes.....	67
2.3 Diseño y métodos de investigación.....	73
2.3.1 Diseño de la investigación.....	71
2.3.2 Métodos de investigación.....	71
2.3.4 Técnicas e instrumentos de investigación.....	71
2.3.5 Técnicas de investigación.....	71
2.4. Instrumentos de investigación.....	71
2.5 Recursos.....	73
2.5.1 Talento humano.....	72
2.5. Materiales.....	72
2.5.1 Económicos.....	72
2.6. Procedimiento.....	74
CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	76
3.1 Necesidades formativas.....	76
3.2 Análisis de la formación.....	88
3.2.1 La persona en el contexto formativo.....	86
3.2.2 La organización y la formación.....	88
3.2.3 La tarea educativa.....	92
3.3 Los cursos de formación.....	100

CAPÍTULO IV: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE.....	106
4.1. Tema de la propuesta.....	103
4.2. Justificación.....	107
4.3. Objetivos.....	108
4.3.1 Objetivo General.....	108
4.3.2. Objetivos específicos.....	108
4.4. Detalle de cursos y talleres.....	109
4.5.1 Módulo1.Taller de aprendizaje significativo.....	109
4.5.2 Módulo 2. Métodos prácticos para la utilización de TIC´s.....	110
4.5.3 Módulo 3. Elaboración de pruebas con bases estructuradas.....	112
6.5.4 Módulo 4. Manejo de la educación inclusiva.....	112
4.5. Factibilidad de la propuesta.....	113
4.6. Cronograma de actividades:.....	114
4.7. Criterios de evaluación.....	114
4.8. Presupuesto por actividades.....	114
CONCLUSIONES.....	112
RECOMENDACIONES.....	115
BIBLIOGRAFÍA.....	115
ANEXOS.....	124

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tipo de institución y de bachillerato.....	64
Tabla 2. Género.....	67
Tabla 3. Edad del docente.....	68
Tabla 4. Estado civil del docente.....	69
Tabla 5. Cargo que desempeña.....	70
Tabla 6. Tipo de relación laboral.....	70
Tabla 7. Tiempo de dedicación de los docentes en la institución.....	71
Tabla 8. Nivel de formación que posee el docente.....	71
Tabla 9. Titulación docente tiene relación con el ámbito educativo.....	77
Tabla 10. Titulación docente tiene relación con otras profesiones.....	78
Tabla 11. Formación docente con relación a la titulación de pregrado.....	78
Tabla 12. Le resulta atractivo un programa de formación de cuarto nivel.....	79
Tabla 13. En que le gustaría capacitarse.....	80
Tabla 14. Importancia de seguirse capacitando en temas educativos.....	80
Tabla 15. Forma en la que le gustaría recibir capacitación al profesional.....	81
Tabla 16. Horario en que le gustaría recibir capacitación al profesional.....	82
Tabla 17. Temáticas en que le gustaría capacitarse al profesional.....	82
Tabla 18. Obstáculos que impiden al profesional capacitarse.....	83
Tabla 19. Motivos por los que asiste a los cursos/capacitaciones.....	84
Tabla 20. Motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones.....	85
Tabla 21. Aspectos importantes en el desarrollo de un cursos/capacitación.....	86
Tabla 22. La persona en el contexto educativo.....	87
Tabla 23. Cursos promovidos por la institución en los dos últimos años.....	89
Tabla 24. La institución esta propiciando cursos/seminarios.....	89
Tabla 25. Los cursos que se realizan están en función de.....	90
Tabla 26. Los directivos fomentan la participación del profesorado en su formación permanente.....	91
Tabla 27. La organización y la formación del docente.....	92
Tabla 28. Las materias que imparte tiene relación con su formación.....	93
Tabla 29. Años de bachillerato en los que el docente imparte asignaturas.....	93
Tabla 30. Análisis de la tarea educativa.....	95
Tabla 31. Media aritmética del análisis de la formación docente.....	97
Tabla 32. Cursos asistidos en los dos últimos años.....	101
Tabla 33. Horas de los cursos asistidos en los dos últimos años.....	101

Tabla 34. Hace cuánto tiempo realizó el último curso.....	102
Tabla 35. Cursos y capacitaciones con el auspicio de.....	102

## RESUMEN

La presente investigación titulada “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa Mariana de Jesús de la ciudad de Loja, provincia de Loja, periodo 2012-2013” tiene como objetivo determinar las necesidades de los docentes con respecto al nuevo bachillerato propuesto por el Ministerio de Educación del Ecuador, como elementos de medida y descripción del análisis de necesidades formativas de un total de 26 docentes y un directivo investigados.

Los métodos aplicados fueron el descriptivo, analítico-sintético, inductivo-deductivo y el estadístico; las técnicas utilizadas fueron la encuesta y entrevista. Los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios para la encuesta, páginas del Ministerio y textos referentes a la educación. Se analiza la problemática y para disminuir las necesidades de formación en la Institución educativa, se plantea la propuesta de realizar un programa de formación docente sobre estrategias metodológicas para la implementación del aprendizaje cooperativo. Se recomienda a los directivos realizar una encuesta con el resto de docentes para determinar las necesidades de formación e incorporar programas de capacitación en la institución y optimizar recursos humanos y materiales.

**Palabras Claves:** Necesidades de formación, Desempeño docente, Formación profesional, capacitación continua, Competencias docentes, Políticas educativas, Sistema educativo, Bachillerato unificado.

## ABSTRACT

The next research called "Need of formation of the Masters of the baccalaureate in the Santa Mariana de Jesus School in the Loja's Province, period 2012 – 2013". It has as purpose determined the need of the Teachers face to the new baccalaureate decided by the Ecuador's school board, like elements of description of the analysis of formatives in a total of 26 teachers a principal researched.

The methods aplicates were the descriptive, analytic – sentetic, inductive – deductive and the stadistic; the tecnicos used were the surveys and the interview. The instruments used were to the researched were the questionnaire for the survey and visits to the institution to describe in a true way the reality institutional. Direct Sources of information are used; these are their results, so as the sources of indirect information as the website of the School Board and books referent to the education.

We analyze the problematic to decrease the needs of formation in the Educative Institution, and set the purpose of realize a program of teaching formation for the implementation of the cooperative learning. Furthermore, we recommend to the principals to realize a list of interrogative with the rest of the Teacher Body to determine the needs of formation of global way and to incorporate some programs of permanent training in particitive way and optimize the human sources and materials too..

**Key words:** Need of formation, Development of teachers, professional formation, permanent formation, Educative polits, competence teachers, Educative system, unife baccalaureate

## INTRODUCCIÓN

La educación a nivel de país se constituye en un área estratégica nacional, por ello se han generado nuevas políticas que motivan a entidades de educación superior y afines a realizar investigaciones en el ámbito educativo. Un elemento nuclear de los procesos educativos es la formación del docente ecuatoriano, en todos sus niveles y en la que se está invirtiendo un capital significativo para mejoras educativas. A través del Ministerio de Educación se proponen estándares de calidad en los que se encuentran el desempeño directivo, liderazgo pedagógico para alcanzar aprendizajes significativos para un buen desempeño profesional, la gestión pedagógica que constituye el eje en donde se enmarca el presente trabajo de investigación.

Cabe señalar que en la historia del sistema educativo ecuatoriano la educación es la que más reformas, cambios o adecuaciones ha sufrido, sin que hasta el momento se haya encontrado un perfil claro. En la actualidad El Ministerio de Educación del Ecuador ha puesto en marcha el Bachillerato General Unificado, dejando atrás las especialidades del antiguo ciclo diversificado, este nuevo ciclo educativo articula y conjuga la formación técnica y humanística en un currículo orientado a preparar a los estudiantes en el campo científico y tecnológico, a través de un tronco unificado de asignaturas y de un paquete de materias optativas que buscan direccionar los conocimientos y dar respuestas a las realidades locales. Frente a esta realidad se constata que maestros/as no están capacitados para asumir esta propuesta por tal motivo la Universidad Técnica Particular de Loja, propone a los maestrantes de fin de maestría, previa la obtención del título de Magister en Gerencia y Liderazgo Educativo, realizar un trabajo de investigación para diagnosticar las necesidades formativas en las diferentes instituciones educativas del Ecuador a nivel de bachillerato, durante el periodo lectivo 2012 – 2013.

Frente a este tema de investigación se han encontrado estudios similares a nivel internacional en países como México, España, entre otros, a través de los cuales es notorio este problema en las instituciones educativas. Entre los problemas educativos que se han presentado y que persisten también en Ecuador se encuentra la formación del docente de las instituciones educativas entre ellas las que actualmente ofertan bachilleratos. Al respecto Ormelos (1995) afirma “que este ha sido el eslabón débil del sistema educativo, la baja calidad de la educación que se sintetiza en la educación superior para capacitar a los docentes”.

Esta investigación sobre las necesidades de formación docente en bachilleratos tiene importancia para la institución educativa investigada, para los docentes y para todos quienes

pueden ser beneficiarios de los resultados obtenidos de la aplicación de la presente investigación, en el sentido de que son pocos los estudios de diagnóstico realizados en Ecuador sobre las necesidades formativas del docente en el nivel de bachilleratos, en este sentido de acuerdo a los autores Alvares (1997) y Alonso (2001) “la realización del diagnóstico es fundamental para una planificación eficaz, porque permite precisar la naturaleza y profundidad de los problemas que afectan las actividades docentes, instituciones educativas y las expectativas, metas y visión de futuro”.

Además su estudio permite contribuir a desarrollar investigaciones en el contexto sobre las necesidades que los docentes de bachillerato identifican en su formación. Los resultados pueden ser útiles para identificar estrategias más apropiadas para elevar la calidad docente de los centros educativos del nivel de bachillerato y a todo nivel y pueden ser utilizados para la planeación y conformación de las políticas que mejoren las áreas que pueden deteriorar la calidad de los docentes.

La presente investigación se realizó en la Unidad Educativa “Santa Mariana de Jesús, de la ciudad de Loja, provincia de Loja, que ofrece un bachillerato en ciencias y cuenta con una planta de 26 docentes en el bachillerato, los métodos utilizados son el descriptivo, analítico, sintético, inductivo, deductivo y analítico; las técnicas empleadas fueron la entrevista y la encuesta emitida por la UTPL, con preguntas de opciones múltiples y en escalamiento Licker, entre los recursos está la infraestructura y el personal docente completo del bachillerato y las autoridades para un diálogo y obtener mayor información de la institución educativa, especialmente sobre el proceso de acreditación de calidad que se encuentra desarrollando con los requisitos de la Norma Internacional ISO 9001- 2008. Con respecto a la formación docente o capacitación del talento humano.

Primeramente se selecciona la institución educativa, seguidamente se realiza una visita para contactar con los directivos de la institución para presentar la solicitud y contar con su aprobación y el respaldo suficiente para realizar la investigación, una vez obtenido el permiso se prepara el material y se contacta con los docentes del bachillerato para motivarlos e invitarlos a colaborar, la aplicación de la encuesta se la realiza en grupos debido a que no se podía reunirlos a todos en un misma instancia para la aplicación de las encuestas, los mismo que en su mayoría se sintieron predispuestos, espontáneos y con deseos de colaborar en este trabajo investigativo.

Los objetivos específicos de esta investigación se desglosan del objetivo general que son: La fundamentación teórica relacionada con las necesidades de formación, diagnosticar y

evaluar las necesidades de formación docente de bachillerato y diseñar un curso de formación para docentes de bachilleratos de la institución investigada para mejorar la situación actual de la institución con respecto a las necesidades formativas sentidas de sus docentes.

Los resultados obtenidos demuestran que los docentes han tenido inconvenientes en desarrollar sus habilidades, capacidades y destrezas con los estudiantes.

Por tal motivo invitamos a revisar el curso de formación propuesto para los docentes de esta institución para mejorar las falencias encontradas con el tema titulado: Estrategias metodológicas para la implementación del aprendizaje cooperativo.

El desarrollo de la siguiente propuesta de cursos y talleres divididos en módulos contiene:

- ✓ Módulo 1: Taller de aprendizaje significativo. Duración 20 horas.

El constructivismo: Enfoque constructivista, aprendizaje significativo, papel del docente, papel del alumno, características y aspectos generales del desarrollo del aprendizaje significativo, aplicación en el proceso de enseñanza-aprendizaje, Estrategias didácticas para el desarrollo de aprendizajes significativos, análisis de estrategias motivadoras, técnicas didácticas para el aprendizaje significativo.

- ✓ Módulo 2: Métodos prácticos para la utilización de Tics. Duración 20 horas.

Manejo utilitario de office: introducción a Word, Excel, power point; búsqueda virtual: la web, búsqueda de información, recursos de la web que se pueden utilizar en la clase, proyecto educativo con el uso de la tics.

- ✓ Módulo 3: Elaboración de pruebas con bases estructuradas. Duración 20 horas.

La comprensión lectora, la eficiencia lectora, la lectura en voz alta, técnicas para la comprensión.

- ✓ Módulo 4: Manejo de la educación inclusiva. Duración 20 horas

Estrategias diversificadas para una atención inclusiva: apoyo al desarrollo del currículo y el aprendizaje; estrategias específicas para la atención educativa de la población con discapacidad: atención para alumnos/as con baja visión; el uso de la tics como estrategia de apoyo para la discapacidad.

La factibilidad de la propuesta radica en el alto grado de compromiso de los docentes y su calidad moral y ética, así como el interés que demostraron en mejorar sus capacidades y habilidades metodológicas durante la investigación realizada. Existe buena predisposición también de parte de las autoridades educativas de apoyar esta iniciativa, estos factores hacen posible que este proyecto se realice.

Con la información obtenida se pretende proporcionar los resultados e información relevante a la institución educativa “Santa Mariana de Jesús” de la ciudad de Loja, acerca de las necesidades de formación que tienen los docentes respecto a su desarrollo profesional.

Finalmente esta investigación ha pretendido generar nuevos conocimientos relacionados con las necesidades de formación profesional manifestado por los propios docentes. En conclusión realizar una buena detección de necesidades es la clave que permite iniciar con garantía cualquier proceso de formación, además permite identificar las áreas débiles e insuficientes como las oportunidades de desempeño docente para lograr los objetivos y metas que enmarcan el proceso de enseñanza y aprendizaje, lo que constituye el centro de atención en un programa de formación docente.

**CAPITULO I**  
**MARCO TEÓRICO**

## 1.1. Necesidades de formación

El ser humano desde su nacimiento tiene la necesidad de formarse de acuerdo a las características de su entorno y en la medida que se genera el desarrollo individual estas necesidades van en aumento.

En un entorno globalizado, con un amplio desarrollo tecnológico, que permite una comunicación inmediata con cualquier lugar del mundo se tiene que desarrollar procesos de formación continua para estar a la vanguardia del conocimiento.

En el Ecuador a partir del artículo 6 del decreto **Ejecutivo N° 1786, del 29** de agosto del 2001 se establece en el sistema educativo ecuatoriano el bachillerato unificado que se clasifica en tres tipos:

- ✓ Bachillerato en Ciencias.
- ✓ Bachillerato Técnico.
- ✓ Bachillerato en Artes.

Este nuevo modelo educativo que se empezó a implementar hace tres años pone de manifiesto las nuevas necesidades de formación docente, que respondan a las líneas básicas y específicas de educación propuestas por el Ministerio de Educación del Ecuatoriano.

**Filloux**, (1996) *“El enfoque clínico de la formación les diría a los formadores cómo formar, y les dirá también, sobre todo a los formadores de formadores, que estén muy atentos a la interacción permanente entre lo que tiene que ver con el orden del deseo, de lo afectivo, del odio, del miedo, de la culpa, de la angustia y también lo que surge del inconsciente y lo que tiene que ver con lo intelectual, es decir, el funcionamiento de la inteligencia”*, (pág. 25).

Es por tal razón de vital importancia que se apliquen métodos de aprendizaje acorde con las características de estos bachilleratos que vayan de la pedagogía cognitiva a la activa, permitiendo el desarrollo del pensamiento y entrenando la capacidad de resolver problemas.

### 1.1.1. Concepto necesidades de formación

El término necesidad proviene del latín "*necessitas*" cuyo significado hace referencia a aquello de que no se puede prescindir, lo que no puede evitarse, fuerza, obligación, falta de cosas que son menester para la vida.

Desde la psicología se ha conceptualizado la necesidad como un estado carencial que la persona intenta resolver llevando a cabo distintos tipos de conductas, según sea el tipo de necesidad, a fin de recuperar el equilibrio inicial. Desde el ámbito de la educación el término necesidad puede referirse a una norma, un medio, una situación organizacional o un estado individual. Sin embargo varios autores definen necesidad de formación en términos de deficiencia, como:

Necesidad Formativa = Desempeño Deseado – Desempeño presente o actual

Actualmente es indispensable que los profesionales de todas las áreas actualicen sus conocimientos de forma permanente, pues en la era de la informática cada día existe mayor información al alcance de todos, la misma que se debe seleccionar de acuerdo a los intereses de cada profesional. Para realizar un análisis más profundo sobre este tema es necesario conceptualizar el término "*necesidades de formación*".

De acuerdo al ***Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*** (2010) (DRAE), la palabra necesidades proviene del latín *necessitas* cuyo significado es: "Carencia de las cosas que son menester para la conservación de la vida". En otra acepción del diccionario se lo considera como "*especial riesgo o peligro que se padece, y en que se necesita pronto auxilio.*"

Por otro lado la palabra formación proviene del latín *formaño*, cuyo significado de acuerdo al ***DRAE*** (2010). "*Acción y efecto de formar o formarse*". Lo que lleva al verbo formar, que significa "*Dar forma a algo. Dicho de una persona: Adquirir más o menos desarrollo, aptitud o habilidad en lo físico o en lo moral.*"

**Ferry** (1997) considera que al hablar de formación se habla de formación profesional, esto es ponerse en condiciones para ejercer prácticas profesionales; es decir actualizar: conocimientos, habilidades, cierta representación del trabajo a realizar, de la profesión que va a ejercerse, la concepción del rol, la imagen del rol que uno va a desempeñar, etc. (Pág. 25.).

**Marcelo** (1989), citado por García-Valcárcel, Tejedor & Rodríguez, (1996), define la formación del profesorado como *“un proceso sistemático individual o colectivo orientado a la adquisición de conocimientos, destrezas (habilidades, competencias) y disposiciones (actitudes, tendencias a actuar) de forma crítica y reflexiva”* (p.185).

**González & González** (2007) las necesidades de formación docente *“constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado”* (p. 4).

**Montero** (1989) (citado en Alonso 2001) son *“aquellas deseos, problemas carencias y deficiencias percibidas por el profesorado en el desarrollo de la enseñanza”* (pp.39-40)

Según los autores mencionados se puede determinar que las necesidades de formación es un proceso sistemático individual o colectivo para adquirir conocimientos, habilidades, destrezas y disposiciones de manera crítica y reflexiva, a tendiendo a carencias específicas relacionadas con el modelo educativo en el que se encuentra inmerso. Por tal motivo es importante que todo profesional actualice sus conocimientos de manera permanente para que pueda ejercer con eficacia y eficiencia su rol como docente frente a los desafíos de las nuevas propuestas en la actual reforma educativa del país.

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

Las necesidades formativas se pueden clasificar de distintas formas, muchos autores han hablado de ello, sin embargo en el presente trabajo se debe analizar las necesidades formativas en su contexto general, pero también de forma específica en el área educativa, es decir conocer cuáles son las necesidades formativas en el ámbito docente.

**Solana** (2009) Este autor español, hace un comentario muy acertado que se aplica a la realidad ecuatoriana que dice: *“El nuevo Bachillerato requiere un profesorado altamente especializado en las materias de su docencia y con buena cualificación pedagógica. La especialización y cualificación del profesorado constituyen elementos claves para la calidad de la educación, igual que en otros tramos educativos”* pág. 72.

**Bradshaw** (1972) considera varios tipos de necesidades:

1. *Necesidad normativa.* Donde se considera las carencias de un sujeto o un grupo de personas con respecto a estándares o patrones establecidos de acuerdo a sus funciones o trabajo.
2. *Necesidad sentida.* Estas se refieren a las percepciones de cada individuo en particular, es decir lo que cada ser humano cree que necesita.
3. *Necesidad expresada o demandada.* Se refiere a las necesidades determinadas por un mercado de consumo, es decir la demanda en cuanto a las necesidades formativas que la mayoría de las personas requieren. Por ejemplo si muchas personas solicitan cursos de informática es una necesidad expresada.
4. *Necesidad comparativa.* Es la comparación de varios grupos sociales en cuanto a la retribución de soluciones específicas. Si se desea aplicarlo en el ámbito educativo se puede preguntar ¿Por qué en el colegio X existe un equipamiento que en el colegio Y no lo hay? Dicho en terminos simples es la comparación de lo que se tiene en relación a otra institución de la misma índole.
5. *Necesidad prospectiva.* Son aquellas necesidades que se esperan en un futuro.

Después de haber analizado lo que nos dicen varios autores sobre los diferentes tipos de necesidades formativas se puede resaltar que la especialización y cualificación del profesorado constituyen elementos claves para la calidad de la educación.

Cualquiera que sea el tipo de necesidad formativa se debe considerar para que el individuo mejore dentro de un proceso continuo que genere mayores y mejores herramientas para ser aplicadas en la enseñanza - aprendizaje.

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

El termino evaluación significa analizar algo para determinar su importancia, su trascendencia, es decir se refiere a la acción y a la consecuencia de evaluar, un verbo cuya etimología se remonta al francés *évaluer* y que permite indicar, valorar, establecer, apreciar o calcular la importancia de una determinada cosa o asunto. Es un acto donde se emite un juicio en torno a un conjunto de información y se debe tomar una decisión de acuerdo a los resultados obtenidos.

La evaluación también se realiza dentro de la actividad educativa y tiene como objetivo alcanzar el mejoramiento continuo de un grupo de estudiantes, a través de ella se consigue la información exacta sobre los resultados alcanzados durante un periodo determinado, estableciendo comparaciones entre los objetivos planteados al inicio del periodo y los conseguidos hasta el momento presente.

Es importante destacar que, a nivel académico, no existe una única forma de realizar una evaluación: todo depende de la finalidad que se persiga y del fundamento teórico en el que se contextualice. La evaluación, de hecho, puede extenderse hacia las instituciones, el currículum, el profesorado y la totalidad del sistema educativo.

Cuando se habla de la evaluación de necesidades formativas es indispensable definir qué es lo que se quiere evaluar para de esta manera seleccionar el método apropiado para dicha evaluación, a continuación se detallan algunas formas propuestas por varios autores.

**Urigüen** (2005) establece que: *“La evaluación, en términos generales, se entiende como la acción de juzgar y emitir criterios a partir de información concreta. La evaluación es una tarea compleja y consensuada entre los participantes, quienes no siempre comparten las mismas creencias y actitudes y, a veces, no poseen la misma información sobre los temas que se están discutiendo, por lo que no otorgan igual valor a los resultados potencialmente similares.”* Pág. 50.

**Urigüen** en su libro “Evaluación de la calidad de la educación (2005)” cita algunos métodos de evaluación entre ellos (pág. 53-54):

Los seis métodos presentados por **Worthen** (1997, pag.78-169):

1. *Método orientado a objetivos y metas.* Donde se evalúan los objetivos y metas alcanzadas.
2. *Método orientado a la gestión-gerencia.* Donde la preocupación central está en la identificación y logro de la información necesaria para tomar decisiones gerenciales estratégicas.
3. *Método orientado a los clientes.* Donde la razón central está en el desarrollo de evaluaciones con información de los “productos” definidos ampliamente para utilidad de los consumidores con información de productos y servicios competitivos.

4. *Método orientado a expertos profesionales.* El cual depende básicamente de la aplicación directa de la experiencia profesional para juzgar la calidad de lo que se esté evaluando.
5. *Método orientado a los participantes.* Se involucra a los participantes como el enfoque central para determinar valores, criterios, necesidades y datos e información para la evaluación.

**Garín** (1995) considera un proceso de evaluación de necesidades formativas aplicables a diferentes escenarios, incorporando los siguientes pasos, de acuerdo a lo citado por García, Ma. (2006, pag. 30):

1. *Delimitación conceptual,* esta se deriva de las distintas “necesidades” y “evaluación de necesidades”.
2. *Delimitación del objeto y sujeto de la evaluación;* esto es, cuál es el motivo de la evaluación y a quien o que se evalúa.
3. *Establecimiento del modelo de detección,* aquí se debe definir el modelo general que se utilizará en la evaluación de necesidades, así como el modelo específico a utilizarse.
4. *Aplicar el modelo,* que implica, esto es elaborar la instrumentación y aplicarla para recoger la información.
5. *Realizar el informe,* sistematizar la información recogida para determinar conclusiones y recomendaciones que pudieran dar como resultado propuestas para mejorar las necesidades evaluadas.
6. *Configurar nuevas realidades y actuar,* este se utilizará como mecanismo para retroalimentar y producir información relevante para la institución.

La evaluación de las necesidades formativas constituye el punto de partida para identificar situaciones deficitarias o insatisfactorias que reclaman priorizar recursos, es identificar aquellas áreas cuyas soluciones son más requeridas para establecer los criterios de solución.

Una de las finalidades básicas de un análisis de necesidades es ayudar a los profesionales a tomar decisiones apropiadas acerca de los servicios educativos que se deben ofrecer, es una estrategia que permite identificar y atender en forma pertinente los problemas asociados al desempeño académico y profesional de docentes, directivos, estudiantes, se pretende verificar, retroalimentar y mejorar la calidad de los procesos de enseñanza-

aprendizaje, por medio de un proceso de análisis evaluativo, cuyos resultados aportan datos que pueden ser ligados con la formación y mejoramiento de la realidad y compromiso con los beneficiarios de la organización educativa.

Una vez aplicado un programa formativo y finalizado, debe evaluarse su eficacia con el fin de determinar si se han cumplido los objetivos y el plan puede darse por finalizado, si ha de ser sustituido por uno nuevo o si deben introducirse nuevas acciones, el modelo se convierte en una herramienta que podemos utilizar una y otra vez en el diseño de programas formativos.

Además el docente ecuatoriano debe conocer de forma clara los requerimientos a nivel de Ministerio para prepararse dentro del proceso de evaluación según los estándares de calidad de desempeño docente como son: dominio en el área que enseña, el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, buena relación con alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional; así como los concursos de mérito para calificar de manera óptima, los pasos a seguir se encuentran detallados en la página web del ministerio, y cambian constantemente dependiendo de los objetivos que el gobierno quiere alcanzar en el tema de la educación, es por tal razón que el docente debe estar de forma permanente informado sobre las exigencias y cambios en términos educativos.

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

La necesidad de formación se la considera como la diferencia entre las capacidades que son necesarias para desempeñar de forma efectiva las tareas docentes y las que realmente posee la persona. Estas capacidades humanas son los conocimientos, las habilidades, destrezas y aptitudes.

Considerando los tipos de necesidades de acuerdo a **Colén & López** (en Alonso et al, 2001), las necesidades formativas del docente son:

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.

Un programa formativo se diseña para cubrir vacíos o discrepancia entre el desempeño actual y el deseado, ideal, normativo o esperado. Cuanto menor es el desempeño actual en relación al estándar o deseado, mayor es la necesidad formativa que se genera. Por tanto el objetivo de cualquier análisis de necesidades es determinar los programas de formación necesarios para resolver los déficits en el desempeño, tanto actuales como los que se prevé existan en un futuro en función de los posibles cambios que experimentará la institución.

Las necesidades formativas del docente son periódicas, no se puede ser maestro y olvidarse de actualizar conocimientos de forma permanente, pero los conocimientos sobre la disciplina que se imparte no son suficientes, es imprescindible que se tenga una cultura general amplia, conocer los cambios permanentes que se den en el sistema educativo de Ecuador que en la última década han sido acelerados; además de las herramientas pedagógicas que se pueden utilizar en la institución.

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

De acuerdo a la anterior clasificación de necesidades formativas se puede establecer en base a un análisis básico las siguientes necesidades formativas docentes de bachillerato: Necesidad normativa que desarrolla conocimientos, habilidades y destrezas sobre las asignaturas planteadas por el ministerio de educación de acuerdo al nuevo currículum según los tres tipos de bachilleratos existentes; necesidad sentida por los docentes son las tics. Inglés y pedagogía; necesidad expresada o demandada, ha sido expresada por los docentes de bachillerato; necesidad comparativa, se considera el desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para los docentes de bachillerato internacional; y necesidad prospectiva, en áreas técnicas específicas.

Existen múltiples modelos de análisis de necesidades de formación docente, para la presente investigación se consideraran los expuestos por: Rosett, Kaufman, D'Hainaut, Cox y Deductivo.

1. **Modelo Rosett.** Gira en torno al análisis de necesidades de formación. Sus elementos son: Situaciones desencadenantes ¿De dónde partimos?, ¿hacia dónde vamos?; tipo de información que busca es: óptima, real, sentimientos, causas y/o soluciones; fuentes de información y herramientas para la obtención de datos.
2. **Modelo Kaufman** (1978). Este se inspira en torno a la planificación de las organizaciones, un complejo proceso es de 18 pasos, donde ocupan un lugar importante los siguientes aspectos: Participantes en la planificación (ejecutores, receptores, sociedad); discrepancias entre “lo que es” y “lo que debería ser” en torno a los procesos (entrada, procesos, salida y resultado final); priorización de necesidades.
3. **Modelo D'Hainaut** (1987). Uniendo el análisis de las necesidades a la problemática comunitaria, elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios. Los elementos importantes son: La institución; el profesional contratado para resolver el problema; los problemas como se presentan para el profesional y los implicados: el contexto social del problema; características de las personas implicadas en el problema; formulación y priorización de metas; estrategias a utilizar; tácticas para conseguir el éxito de las estrategias; evaluación, y; modificación, finalización o transferencia de las acción.
4. **Modelo de Cox** (1987). Este autor vincula el diagnóstico de necesidades con la solución de problemas comunitarios y elabora una guía para su resolución que comprende los siguientes elementos: La institución objeto de análisis, el profesional encargado de resolver el problema, los problemas percibidos por el profesional, por los implicados, características de los implicados, formulación y priorización de metas, estrategias a utilizar, tácticas para lograr las estrategias, evaluación, modificación o transferencia de la acción.
5. **Modelo deductivo.** Permite analizarlas necesidades educativas empieza por una lista predeterminada de objetivos (que generalmente consiste en indicadores, ya que una lista completa de objetivos es algo que está fuera de nuestro alcance, al menos

en el momento actual). Estos objetivos son derivados de los valores y de los datos empíricos acerca de "lo que es" y lo que "debería ser". Los miembros de una comunidad que participan en el proceso educativo, analizarían estas listas para determinar en términos de utilidad y de precisión. De estas listas se derivarían las metas educacionales y se recogerían datos para tratar de establecer en qué medida y sobre qué se dan estas discrepancias. Basado en la experimentación y utiliza métodos estadísticos.

Antes del desarrollo de cualquier programa de formación es vital llevar a cabo un cuidadoso análisis de necesidades formativas. Esta importancia radica en los resultados que puede proporcionar su realización. Uno de los resultados clave es la información, que será utilizada para el desarrollo y evaluación de los programas de formación. Toda la información obtenida mediante el análisis de necesidades formativas contribuye al diseño de programas formativos más eficaces y adaptados a las necesidades reales de los docentes y directivos, con lo que la inversión en formación tendrá un mayor aprovechamiento.

Los modelos de análisis presentadas por estos autores nos dan pautas claras para realizar a profundidad el diagnóstico de una institución, cada modelo de análisis de necesidades de formación puede ser aplicado de forma pura o combinada en las instituciones educativas de acuerdo a las características de cada una de ellas. Considerando estos elementos se puede hacer una mezcla armónica de los modelos de análisis de necesidades con las características propias del sistema educativo ecuatoriano.

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

Toda Institución Educativa que actualmente busque lograr un desempeño competitivo en la formación de sus alumnos, deberá también promover y apoyar la formación integral, pertinente y de calidad de sus maestros, porque son ellos los encargados de que este objetivo cumpla su propósito. El verdadero agente de cambio es el docente y de aquí la necesidad y relevancia de formarlo apropiadamente, mantenerlo actualizado y buscando su superación profesional permanente. Es necesario tomar conciencia de la necesidad de formar pedagógicamente al equipo docente.

**Gairin, J. et al.** (1995) manifiesta que: "El análisis de necesidades de formación es una dimensión de la evaluación, que consiste en el estudio sistemático de un problema, que se realiza incorporando información y opiniones de diversas fuentes, para tomar decisiones sobre lo que hay que hacer a continuación. Puede recibir otros nombres como;

identificación y evaluación de necesidades, análisis previo de la intervención, análisis situacional y diagnóstico de choque. Es un estudio sistemático, que se realiza antes de intervenir, para identificar y comprender el problema. • Muestra las discrepancias entre dónde estamos y dónde deberíamos estar, estas discrepancias se muestran en términos de resultados no de procesos • Los datos que utiliza son representativos de la realidad y de las personas implicadas. • Los datos que proporciona facilitan la generación de soluciones o propuestas de mejora. • No es definitivo ni completo, es parte de un proceso. Estudio de las necesidades de formación de los equipos directivos de los centros educativos.”

El autor expresa que el análisis de necesidades de formación es un proceso mediante el cual se detectan y especifican las necesidades de formación a nivel individual y organizativo. Todo esto supone la utilización de técnicas que permitan separar las voluntades de las necesidades reales y después clasificar cuales de las necesidades descubiertas son realmente necesidades formativas.

El análisis de las necesidades de formación ofrece una información válida y fiable que permite saber dónde se llevará a cabo la acción formativa y con qué apoyos se cuenta desde la institución para que se realice la formación (objetivos institucionales, clima laboral, apoyo de la dirección, etc.). Toda esta información obtenida mediante el análisis de necesidades formativas contribuye al diseño de programas formativos más eficaces y adaptados a las necesidades reales de los docentes, con lo que la inversión en formación tendrá un mayor aprovechamiento.

Se puede realizar un análisis donde se mezclan distintos modelos para determinar las necesidades de formación desde un punto de vista más amplio, dentro de los centros educativos se puede considerar el siguiente modelo integral: Necesidades formativas de acuerdo al currículum, necesidades docentes, necesidades de los educandos, necesidades institucionales, necesidades de la comunidad y necesidades para el cumplimiento de los resultados.

En la medida en que se proponga un sistema que presente metas alcanzables de mejoramiento docente y oportunidades de desarrollo profesional que responda a las necesidades de los docentes se sentirán estimulados a tratar de alcanzarlas y alentados para mejorar sus conocimientos y capacidades en relación a si mismo, a sus roles, el contexto de la escuela y educacional y sus aspiraciones de carrera.

Estimular y favorecer el interés por el desarrollo profesional mejora el modo de enseñar, conocimientos de contenido, funciones como gestor de aprendizajes y como orientador de

jóvenes, sus relaciones con colegas y su contribución a los proyectos de mejoramiento de la institución y de la misión pedagógica y favorecer la formación integral del estudiante.

### **1.2.1. Análisis organizacional**

Para hacer un análisis organizacional se debe tener claro qué es una organización. Al leer algunos diccionarios se puede observar que se intenta reducir al término “orden”; el termino organizacional se ajusta más a organismo cuando se trata de una empresa o institución educativa; pues tiene en su interior varios elementos que hacen de esta una entidad compleja que se proyecta y se esfuerza para alcanzar su misión y objetivos planteados.

**Aguirre** (2004, pág. 10,18) define la organización como “una realidad humana que nos envuelve, y por lo tanto, difícilmente objetivable como cosa exterior”. En otro lado realiza una reflexión explicándolo de otro modo: “La definición formal puede ser visual (organigrama) o estructural (sistema vertebrado interno)”.

**Daft, R.** (2007, pág. 33), considera que “las organizaciones por sí mismas pueden agruparse en el siguiente nivel de análisis, el cual es el conjunto interorganizacional y la comunidad. El conjunto interorganizacional es el grupo de organizaciones con el cual interactúa una organización individual”... “Las teorías de las organizaciones se enfocan en un nivel de análisis organizacional, pero está interesada en grupos y el entorno. Para comprender una organización es necesario observar no solo sus características, sino también las características del entorno y de los departamentos y los grupos que lo componen.”

Para realizar el análisis de una organización de acuerdo a Aguirre (2004) es necesario determinar los siguientes aspectos:

1. Etnohistoria.
2. Creencias (mitos, religión, filosofía, ideología)
3. Los valores en la organización.
4. La comunicación.
5. El oficio o producto

En conclusión estos puntos permiten realizar un análisis de la identidad cultural de la organización, sea esta cual fuere. Es importante que se realice el análisis organizacional haciendo participe a los integrantes de las organizaciones, es decir; buscar herramientas

que permitan recoger las opiniones de los miembros de la organización para considerar diversos puntos de vista, de esta manera quien sea el responsable de realizar el informe diagnóstico tenga un conocimiento integral sobre la situación de la institución.

La organización es la unión de una serie de sistemas interconectados que permiten generar resultados encaminados a un objetivo en común (misión).

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

La educación en el Ecuador ha tomado un giro importante en estos dos últimos periodos de gobierno, la misma que se encamina al Plan Nacional del Buen Vivir que tiene como pilar fundamental el desarrollo educativo desde su periodo inicial hasta la transformación de la universidad ecuatoriana.

El bachillerato no ha sido la excepción y se ha planteado una revolución en cuanto a la estructura que se ha tenido durante décadas. Actualmente se han desarrollado tres tipos de bachilleratos, dentro de los cuales se ofertan 39 especialidades, divididas entre: ciencias, técnicas y artísticas. Siendo el bachillerato técnico en que tiene una mayor oferta académica, pues 34 de las 39 especialidades son técnicas, 4 son artísticas y 1 en ciencias.

Los bachilleratos técnicos exigen de las instituciones educativas equipamiento específico, así como personal docente altamente calificado en estas áreas, pues el principal objetivo es preparar operadores técnicos calificados en distintas áreas de desarrollo productivo de acuerdo a las exigencias del mercado laboral ecuatoriano.

La idea central de analizar las potencialidades para el desarrollo económico del sector o zona geográfica donde está la institución es para aportar con mano de obra calificada y de esta manera contribuir al desarrollo local endógeno y de esta manera se le revalorice el sentido de la educación.

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

Toda organización necesita realizar una planificación seria donde se definan metas a corto, mediano y largo plazo para poder realizar acciones conjuntas encaminadas a un mismo fin.

Según los autores **González, J.; Monroy, A.; Silberstein, K.** (1999) "las metas son los fines hacia los que se dirigen las actividades del grupo. Las metas deben estar relacionadas, en

cierto grado, con las necesidades de intereses individuales para que estas y las necesidades del grupo se satisfagan en forma razonable.”

Las metas se pueden dividir en corto, mediano y largo plazo. Las metas a corto plazo, de acuerdo a **Velázquez, J.** (2010, pág. 24) “consisten en los pasos más pequeños pasos que te moverán hacia una meta a largo plazo”, pueden ser establecidas para unas pocas horas, o hasta tres meses.

Las metas a mediano plazo son las que superan los tres meses y se consideran hasta seis meses.

De acuerdo a **Velázquez, J.** (2010, pág. 23) “las metas a largo plazo buscan logros en periodos mayores a seis meses”.

Las metas son un instrumento que permite poner de manifiesto y por escrito los pasos a seguir para llegar a un objetivo en concreto, por ejemplo:

- ✓ Entregar a la sociedad en el plazo de 3 años bachilleres en ciencias con el conocimiento básico necesario para continuar con éxito sus estudios universitarios. (meta a largo plazo)
- ✓ Lograr al término de cada semestre que el 50% de los estudiantes de cada aula demuestren sus destrezas, habilidades y conocimientos satisfactoriamente. (metas a mediano plazo).
- ✓ Evaluar día a día el desarrollo académico de los estudiantes en cada una de las asignaturas. (meta a corto plazo).

De acuerdo a lo observado se puede apreciar que definir metas de manera adecuada permite a un grupo humano determinar las funciones y actividades que debe realizar para alcanzarlas, así como establecer responsabilidades que permitan llegar a la consecución de las mismas de forma organizada e integrando los talentos, herramientas y mecanismos necesarios de forma conjunta. Es decir, las metas a corto, mediano y largo plazo facilitan el trabajo en equipo porque todos los miembros saben a dónde quieren llegar, en que tiempo lo van a realizar y coordinando acciones se puede disminuir esfuerzos y alcanzar los objetivos deseado de forma más rápida, siempre y cuando exista el compromiso y colaboración de todos.

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

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

- ✓ Recursos personales: como el Director, profesorado, estudiantes, familias, especialistas, administración, etc., que son los protagonistas del hecho educativo.
- ✓ Recursos materiales: se incluyen edificios, mobiliario, material didáctico, etc., que determinan el espacio escolar.
- ✓ Recursos funcionales: llamados también recursos temporales, como tiempo, formación y dinero, que hacen operativos los recursos anteriores.
- ✓ El recurso personal o humano de la administración educativa: constituye un factor de gran importancia, y está conformado por diferentes actores, tales como administradores, directores, supervisores, altos funcionarios del ministerio de educación, etc.

**Seijas, A.** (2002, pág.37) considera que “los recursos específicos (infraestructura, equipamiento, dotación de personal y servicios propios) con que cuentan los diferentes centros educativos y que los diferencian del resto deben ser definidos”

Es decir que para realizar la labor educativa es necesario tener una serie de recursos indispensables que presten las condiciones necesarias para que se desarrollen las actividades de enseñanza – aprendizaje con éxito. Dentro de la experiencia educativa vivida se puede describir que en una institución educativa son necesarios los mobiliarios básicos como: escritorios, pupitres, sillas, pizarras, armarios, entre otros; así como áreas pedagógicas específicas como: laboratorios de computación, inglés, ciencias, física biblioteca, sala de lectura, sala de música, área de esparcimiento y ejercicios, coliseo, teatro, entre otros.

Según el autor los recursos específicos con los que cuenta la institución educativa hacen la diferencia de otros centros, por lo que sugiere que estos sean bien definidos y se pueda ofertar una educación de excelencia. También en el contexto educativo cada asignatura tiene necesidades de materiales específicos que en lo general son solicitados a los estudiantes en la lista de útiles escolares, sin embargo el mobiliario es responsabilidad de la institución educativa y debe ofrecer la comodidad necesaria tanto para el estudiante como para el docente.

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

Un liderazgo educativo consiste en la visión de ayudar a las y los docentes a reconocer sus más profundos sentimientos y motivaciones, para que miren en su interior en busca de su propia auto-conciencia. Ello hace surgir un profesor/a líder, que con amor y preparación hace que el proceso educativo se convierta en una actividad dinámica, expresiva y transformante. Es imposible construir un mundo más humano y amoroso, a menos que uno mismo haya conseguido previamente convertirse en alguien sumamente humano y amoroso. De la misma manera, la educación puede transformar la cultura, pero sólo en la medida en que se hayan transformado sus educadores. La educación no puede cambiar si los docentes no cambian. Por ello surge la necesidad de líderes capaces de concienciar a los profesores de la conducta y las actitudes, frente a sí mismos y frente a sus alumnos, que observan cuando están en clases.

Para definir de mejor manera el liderazgo educativo es necesario, conceptualizar la palabra liderazgo desde un sentido más amplio y revisar algunas definiciones.

De acuerdo al **DRAE** (2010) el liderazgo es: “la dirección, jefatura o conducción de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad”.

**Agila** (1995, pag. 9) define el liderazgo como: “la aptitud o suficiencia que tiene una persona para influir en el pensamiento y en el comportamiento de otros para conseguir de ellos su colaboración en la consecución de objetivos establecidos”.

**Chiavenato, Idalberto** (1993) dice lo siguiente, definiendo al liderazgo: “Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”.

Para **Daft, R.** (2006, pág. 5) “el liderazgo es una relación de influencia que ocurre entre los líderes y sus seguidores mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejan los propósitos que comparten”.

El liderazgo es indispensable cuando se guía una institución educativa, en este aspecto se debe considerar algunas características importantes como: saber direccionar, buen manejo de relaciones interpersonales y tener actitudes que permitan conducir al grupo o equipo de trabajo de forma exitosa. Por lo tanto se puede interpretar que el liderazgo educativo es la habilidad innata o aprendida que se tiene para direccionar o conducir a un grupo de

personas a través de la comunicación para el logro de objetivos específicos en todos los procesos educativos.

Además se debe considerar que los cambios significativos de un liderazgo transformador pueden operarse a nivel personal y de pequeños grupos. Asumiendo con dedicación y disciplina este compromiso, a la postre puede resultar transformada la persona. Es deseable que quien ejerza funciones directivas y en especial la dirección de un centro posea las cualidades necesarias para ejercer liderazgo, pero es igualmente importante que se entienda que el cambio y transformación será más eficaz y eficiente si el liderazgo en el centro no sólo recae en una persona.

#### **1.2.1.4.1. Tipos de líderes**

En la actualidad en los diferentes campos empresariales e institucionales se busca la eficacia y eficiencia que garantice un servicio de calidad y excelencia. Por tal motivo es necesario contar con buenos líderes que guíen o conduzca cada una de las instancias de las diferentes instituciones, de allí la importancia de conocer los diferentes tipos de liderazgos. Existen varias clasificaciones de líderes, para la presente investigación se han identificado las siguientes: Becerra y Jaramillo C.

**Becerra** (2010, pág. 23) determina que los líderes se pueden clasificar en:

- a) Transaccional.
  - b) Transformacional.
  - c) Democrático.
  - d) Autoritario.
- 
- a) Transaccional. Se caracteriza por tener buenas relaciones con sus colaboradores y por llegar a acuerdos antes de ejecutar acciones.
  - b) Transformacional. Su meta es llegar a grandes transformaciones, sus metas son a largo plazo y motivan a las personas para sacrificarse a corto plazo para obtener ventajas a largo plazo.
  - c) Democrático. Para este líder las decisiones se toman en conjunto y por lo tanto las responsabilidades son compartidas.

- d) Autoritario. Convierte en personas dependientes a sus colaboradores, porque no se pueden tomar decisiones en su ausencia, se basa en normas y suele tener y generar conductas agresivas.

**Jaramillo C.** (2011, pág.18) Generalmente considera tres estilos principales de liderazgo:

- a) Líder autócrata.
  - b) Líder participativo.
  - c) Líder de rienda suelta.
- 
- a) Líder autócrata. Asume totalmente las responsabilidades y considera que los subalternos solo deben obedecer, pues no sabe hacer bien las cosas y puede haber desviaciones de los objetivos propuestos. Hay un control riguroso de las acciones realizadas por sus subalternos.
  - b) Líder participativo. Considera que sus dirigidos tienen capacidades, a veces insospechadas, que les permite asumir responsabilidades y proponer nuevas ideas. Sabe que él es el que tiene tomar las últimas decisiones, pero permite que se expresen libremente. Tiene muy claro los objetivos que hay que alcanzar y corrige el rumbo cuando es necesario.
  - c) Líder de rienda suelta o liberal. Deja que sus subordinados realicen la tarea como lo consideren mejor. Casi no hay directrices para el trabajo. Todo se vuelve relativo, todo vale. “Dejar hacer dejar pasar” es la consigna de este tipo de líder. No es capaz de responsabilizarse por los resultados y las acciones de sus subalternos. Considera que el respeto es “no meterse con nadie para que nadie lo moleste”. En sociedades con líderes de este tipo se forman grupos controversiales y todos hacen “lo que les da la gana”. Se deriva en situaciones caóticas y en gobiernos autocráticos.

Después de haber observado los tipos de líderes que presentan los dos autores, es un reto para quienes lideran un centro educativo conducir a otras personas en libertad, coordinar el trabajo de planificación, organización, evaluación, supervisión, acompañamiento, por tal motivo es necesario combinar algunos tipos de liderazgos que presentan los dos autores como: el transaccional, transformacional, democrático y participativo para armonizar y mantener un equilibrio para no hacer sentir su gobierno o liderazgo como algo pesado sino

que motive a los docentes a trabajar con responsabilidad, eficacia y eficiencia en un clima laboral agradable donde todos se sienta a gusto.

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

El propósito actual del gobierno con respecto a la educación es plantear la reestructuración integral del sistema ecuatoriano de bachillerato con el fin de impulsar una nueva propuesta que se adapte a las necesidades de la sociedad. Los cambios constitucionales vividos en el país en los últimos años, así como las demandas sociales son los aspectos fundamentales que han llevado al proceso que aquí se desarrolla.

El artículo 28 de la Constitución de 2008 consagra la obligatoriedad de la educación en sus niveles inicial, básico y de bachillerato, y como consecuencia extiende el período de instrucción obligatoria hasta el término de la educación secundaria. Esta normativa marca un hito histórico sin precedentes en nuestro país. De hecho, con esta nueva norma constitucional, Ecuador se ha convertido en uno de los países con mayor número de años de educación obligatoria de América Latina (13 años)

Es prioridad de todo docente conocer qué es un Bachillerato General Unificado (BGU) en el Ecuador: De acuerdo al Ministerio de Educación: “El BGU es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB).”

El BGU busca preparar a los estudiantes para la vida y la participación en una sociedad democrática, para el mundo laboral o del emprendimiento, y para continuar con sus estudios universitarios.

**Características del nuevo bachillerato ecuatoriano.-** El Nuevo Bachillerato Ecuatoriano tiene las siguientes características:

- a) Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio para todos los jóvenes que estudian el bachillerato ecuatoriano.
- b) También consta 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.

- c) Estas dos modalidades de bachillerato brindan a los estudiantes del Ecuador la posibilidad de acceder a diferentes estadios posteriores a la obtención de título de bachiller; es decir, les permite acceder a estudios superiores, a carreras cortas o incluso al sistema laboral del país, por contar con las bases mínimas necesarias que demanda el sistema laboral.
- d) Otras características son los ámbitos que articulan la malla curricular: aprender a ser (formación actitudinal), aprender a conocer (formación científica), aprender a hacer (formación procedimental), aprender a vivir juntos (formación para la democracia)

El bachillerato ecuatoriano está dividido en tres grupos que son: En ciencias, tecnológico y artes.

**Bachillerato en ciencias.-** Aquellos que opten por el Bachillerato en Ciencias, además de adquirir los aprendizajes básicos comunes del BGU, podrán acceder a asignaturas optativas que les permitirán profundizar en ciertas áreas académicas de su interés, deben cumplir con 5 períodos académicos semanales de asignaturas definidas por la institución de acuerdo a su proyecto e identidad institucional, cuenta con 40 períodos académicos semanales en cada año.

**Bachillerato técnico.-** Quienes opten por este bachillerato también adquirirán los aprendizajes básicos comunes del BGU, y además desarrollarán las competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido.

En cuanto a la posibilidad de este bachillerato existe una extensa lista que se puede revisar a profundidad en la página web del Ministerio de educación, la misma que se cita a continuación: Técnicos Agropecuarios, técnicos Industriales, técnicos de comercio, técnicos de administración y servicios y técnicos polivalentes, cuenta con 45 períodos académicos semanales en cada año.

**Bachillerato en artes.-** Existen cuatros divisiones de este bachillerato, estas son: Música, pintura y cerámica, escultura y arte gráfico y diseño gráfico.

### ***Demandas de organización del nuevo bachillerato ecuatoriano***

Frente a la propuesta del nuevo bachillerato es necesario y urgente resolver las siguientes demandas para su aplicación:

- ✓ Confusiones en la naturaleza del bachillerato, no está claro el “bachillerato único”. Se habla de una titulación única, pero también del “bachillerato en ciencias” y el “bachillerato técnico” con distintas características y cargas horarias. Todo ello no supera sino que mantiene el “escoger profesión” a los catorce años. Esto confunde a los padres de familia, a los alumnos e inclusive a los propios profesores.
- ✓ Problemas con la carga horaria y la infraestructura, si se aplicara sin más la propuesta de reforma surgirá un problema con la organización de las cargas horarias. Los colegios que van a mantener el “bachillerato en ciencias”
- ✓ Y también el “técnico”, deberán organizar jornadas de 40 horas y 50 horas semanales. Eso no es posible en el mismo establecimiento. En la actualidad, aún establecimientos de gran prestigio, o tienen doble jornada, o ceden sus locales a otros establecimientos por la tarde. Si se suben dos horas diarias a su utilización, la posibilidad de doble jornada desaparece.
- ✓ Dificultades con el personal y los costos el incremento de horas-clase tiene costos que tendrá que asumir el Estado en el caso de la Educación pública, y los propios establecimientos en el caso de la Educación particular. Habrá una notoria subida de presupuestos y de pensiones.
- ✓ Problemas de funcionar por quimestres la propuesta del nuevo bachillerato no se ha diseñado con la posibilidad de que el plan de estudios pueda ser concretado en quimestres. No es cuestión de dividir el contenido anual en dos, porque con ello no se ganaría nada.

### ***Regulación del nuevo bachillerato ecuatoriano***

Para la regulación del nuevo bachillerato unificado en Ecuador se cuenta con los siguientes artículos emitidos por el Ministerio de Educación y cultura:

**Art. 21.** *El Ministerio de Educación y Cultura a través de sus instancias especializadas regularán los sistemas de evaluación, la suplencia, la promoción, proceso de graduación, formatos de títulos, pases de alumnos.*

**Art. 22.** *Todos los establecimientos educativos del país que posean oferta de bachillerato tienen un plazo de dos años, desde la promulgación del presente Decreto para adecuar sus formulaciones curriculares a los lineamientos constantes en el presente Decreto Ejecutivo y en el Documento Anexo.*

**Art. 23.** *El Ministerio de Educación emitirá los Acuerdos necesarios para dirigir y orientar la aplicación de la reforma del Bachillerato que se regule en este decreto.*

**Art. 24.** *El Programa Nacional de Bachillerato creará los mecanismos operativos no previstos que estén orientados a fortalecer la aplicación de las disposiciones constantes en el presente Decreto Ejecutivo.*

**Art. 25.** *Se establece como necesaria una práctica de comunicación, transferencia de experiencias, compartir logros, intercambio de documentos técnicos curriculares inclusive programas, entre todos los establecimientos educativos del país de nivel de bachillerato. El Programa Nacional de Bachillerato alentará la práctica para lo cual creará los mecanismos pertinentes amparado por el artículo anterior.*

**Art. 26.** *La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional DINAMEP, adecuará su sistema de capacitación a los contenidos y a los lineamientos que establece el presente Decreto Ejecutivo.*

**Art. 27.** *El Programa de Reforma Curricular del Bachillerato que lleva adelante una red de colegios mediante convenio entre el Ministerio de Educación y la Universidad Andina Simón Bolívar, así como las demás experiencias de reforma que se han generado en el país deben poner a disposición de todo el Sistema Educativo la documentación que ilustre sus experiencias, de manera que estas puedan ser conocidas por los establecimientos del país al formular sus formulaciones curriculares del bachillerato en el marco de lo establecido en este decreto.*

**Art. 28.** *Todas las instancias del régimen escolar, central, provincial y cantonal, respetarán todas las disposiciones constantes en el presente Decreto Ejecutivo y estarán obligadas a apoyar su aplicación.*

Frente a las disposiciones emanadas por el Ministerio de Educación y Cultura en los artículos expuestos sobre el nuevo bachillerato unificado en Ecuador se puede observar que se regularán los sistemas de evaluación, la suplencia, la promoción, proceso de graduación, formatos de títulos, pases de alumnos.

Todos los establecimientos educativos del país que posean oferta de bachillerato tienen un plazo de dos años, para adecuar sus formulaciones curriculares a los lineamientos constantes en el presente Decreto Ejecutivo y en el Documento Anexo, que buscarán mecanismos para dirigir y orientar la aplicación de la reforma del Bachillerato, establecer como necesaria una práctica de comunicación, transferencia de experiencias, compartir logros, intercambio de documentos técnicos curriculares inclusive programas, entre todos los establecimientos educativos del país de nivel de bachillerato.

Además existen otras disposiciones transitorias vigentes como: todas las propuestas de bachillerato ofrecidas por las instituciones educativas hasta que cumplan con los procesos de adecuación y actualización aquí establecidos y empiecen a aplicar el nuevo currículum dentro de los próximos dos años; los programas de reforma del bachillerato que se encuentran en ejecución, inclusive el desarrollado por la red de colegios establecida mediante convenio del Ministerio con la Universidad Andina Simón Bolívar, adecuarán sus propuestas a los lineamientos y plazos constantes en el presente Decreto Ejecutivo; que todos los colegios que tengan la condición de experimentales deberán adecuar sus propuestas a estos lineamientos, en las condiciones y plazos establecidos.

Finalmente se puede decir que la propuesta de nuevo bachillerato se ha hecho sin apropiada consulta a quienes han trabajado en la reforma del bachillerato. No se integró en su diseño a los colegios que tienen experiencia de haber aplicado iniciativas en curso. Los responsables del currículum entregaron el desarrollo de los contenidos a personas carentes de experiencia y conocimiento educativo. La reforma educativa debe ser objeto de sustancial reajuste, sobre todo en los contenidos curriculares, que no responden a la realidad nacional que vive una era de cambio.

La propuesta de nuevo bachillerato debe ser sometida a una discusión amplia con quienes han aportado a su reforma, con todo el sistema educativo y la sociedad ecuatoriana. El Ministerio debería realizar un proceso de experimentación del modelo, antes de aplicarlo nacionalmente, partiendo de la capacitación de quienes inicien la experimentación.

#### **1.2.1.6. Reforma Educativa (LOEI- Reglamento a la LOEI – Plan decenal)**

La reforma educativa que se plantea en el Ley Orgánica de Educación Intercultural establece lo siguiente:

**Artículo 4. Derecho a la educación.** *La educación es un derecho humano fundamental garantizado en la Constitución de la República y condición necesaria para la realización de los otros derechos humanos.*

*Son titulares del derecho a la educación de calidad, laica, libre y gratuita en los niveles inicial, básico y bachillerato, así como a una educación permanente a lo largo de la vida, formal y no formal, todos los y las habitantes del Ecuador.*

**Artículo 5. Literal g.** *Garantizar la aplicación obligatoria de un currículo nacional, tanto en las instituciones públicas, municipales, privadas y fiscomisionales, en sus diversos niveles: inicial, básico y bachillerato; y, modalidades: presencial, semipresencial y a distancia. En relación a la diversidad cultural y lingüística, se aplicará en los idiomas oficiales de las diversas nacionalidades del Ecuador. El diseño curricular considerará siempre la visión de un Estado plurinacional e intercultural.*

**Artículo 37. Composición.** *El Sistema Nacional de Educación comprende los tipos, niveles y modalidades educativas, además de las instituciones, programas, políticas, recursos y actores del proceso educativo, así como acciones en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato, y estará articulado con el Sistema de Educación Superior. Para los pueblos ancestrales y nacionalidades indígenas rige el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe, que es instancia desconcentrada.*

**Artículo 39. La educación escolarizada.** *Tiene tres niveles: nivel de educación inicial, nivel de educación básico y nivel de educación bachillerato.*

**Artículo 43. Nivel de educación bachillerato.** *El bachillerato general unificado comprende tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general básica. Tiene como propósito brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guíe para la elaboración de proyectos de vida y para integrarse a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios. Desarrolla en los y las estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas, y los prepara para el trabajo, el emprendimiento, y para el acceso a la educación superior. Los y*

los estudiantes de bachillerato cursarán un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por una de las siguientes opciones:

**Artículo 44. Bachilleratos complementarios.** Son aquellos que fortalecen la formación obtenida en el bachillerato general unificado. Son de dos tipos:

- a. Bachillerato técnico productivo.** Es complementario al bachillerato técnico, es de carácter optativo y dura un año adicional. Tiene como propósito fundamental desarrollar capacidades y competencias específicas adicionales a las del bachillerato técnico. Puede ofrecerse en los mismos centros educativos donde funcione el bachillerato técnico, los cuales también podrán constituirse en unidades educativas de producción; y
- b. Bachillerato artístico.** Comprende la formación complementaria y especializada en artes; es escolarizada, secuenciada y progresiva, y conlleva a la obtención de un título de Bachiller en Artes en su especialidad que habilitará exclusivamente para su incorporación en la vida laboral y productiva así como para continuar con estudios artísticos de tercer nivel. Su régimen y estructura responden a estándares y currículos definidos por la Autoridad Educativa Nacional.

**Artículo 45.** Todos los títulos de bachillerato emitidos por la Autoridad Educativa Nacional, están homologados y habilitan para las diferentes carreras que ofrece la educación superior.

### **Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006 – 2015**

1. Universalización de la educación inicial de 0 a 5 años
2. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo
3. Incremento de la matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente.
4. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la formación continua para adultos.
5. Mejoramiento de la infraestructura física y el equipamiento de las instituciones educativas.
6. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación.
7. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial.
8. Aumento del 0.5% anual del PIB al sector educativo hasta alcanzar el 6% de presupuesto en el 2012.

En la actualidad las políticas educativas aprobadas tanto en el Ley Orgánica de Educación Intercultural y el Plan Decenal de Educación radican en poner en marcha dentro de un mismo proceso a los diversos niveles de la educación, junto a la modernización del Ministerio de Educación para que retome el liderazgo del sistema nacional de educación. La Educación Nacional se inspira en los principios de igualdad, de orientación democrática, humanística, científica y técnica y que propende a desarrollar la capacidad física, intelectual, creadora y crítica del estudiante.

Será una gran oportunidad que el Ecuador cuente con una planificación para una década orientada a la educación: prioridades, recursos, capacidades, actores y responsables, metas y desafíos. El Consejo Nacional de Educación tiene la obligación de velar por el cumplimiento del Plan y hacer vigente ese conjunto de políticas estatales ante lo cual cada uno de los actores debe asumir su responsabilidad en la ejecución.

Sin duda que el cumplimiento y ejecución del Plan Decenal ha requerido como ingredientes sustanciales la participación ciudadana, para exigir que los próximos gobiernos continúen y asuman como un desafío su cumplimiento. La educación que el Estado ha ofrecido, ha sido orientada tradicionalmente a promover su asimilación indiscriminada, lo que ha contribuido a limitar su desarrollo socio-cultural y económico. Este tipo de educación, además, ha fomentado la ruptura de la identidad y el desarrollo de situaciones perjudiciales para el país. Algunos de los problemas educativos en el Ecuador son o tienden a convertirse en estructurales; la persistencia de los mismos mengua las posibilidades de articular una salida global a la crisis, en un escenario donde es evidente que la educación está llamada a ser uno de los elementos centrales del desarrollo nacional y local y aportar significativamente para la elaboración de un nuevo plan decenal ecuatoriano tomando en cuenta los aspectos positivos y las falencias encontradas a lo largo de estos diez años.

### **1.2.2 Análisis de la persona**

Para realizar el análisis de la persona es necesario establecer los criterios o indicadores de desempeño que se van a medir, pueden establecerse criterios para valorar el desempeño antes de la formación, inmediatamente después de recibir la acción formativa y en el puesto de trabajo.

El análisis de la persona da respuesta a dos preguntas: ¿Quién dentro de la empresa necesita formación?, y ¿Qué tipo de formación necesita?

Tal vez una de las tareas más difíciles es la de analizarse a uno mismo. Y en un entorno altamente competitivo como el que ahora atravesamos, esto se vuelve más que nunca importante. Y es que, ¿Cómo pretendemos vender nuestros servicios, si no conocemos bien lo que vamos a ofrecer?

Una buena forma de poder realizar este auto-análisis es a través del FODA (Debilidades – Amenazas- Fortalezas – Oportunidades -) que se refieren a aspectos internos y aspectos externos.

**FORTALEZAS.-** Aquí se debe considerar todos los puntos fuertes tales como la preparación académica, experiencia y todo aquello positivo que forma parte de la persona. No olvidar la relación con las Tics o los conocimientos de idiomas.

**DEBILIDADES.-** Aquí debe identificar los puntos sobre los cuales se tiene que trabajar. Desde mejorar la preparación académica o actualizarla, estudiar idiomas, trabajar en aspectos de la personalidad como el desorden, o el poco manejo de estrés, etc.

**OPORTUNIDADES.-** Se refiere a los aspectos externos que puede aprovechar en determinado momento. Aquí se incluye el crecimiento económico del país o del sector, red de contactos, tendencias, entre otros.

**AMENAZAS.-** Aquellos aspectos que no dependen de la persona, pero que si podrían afectar y debe estar preparado para hacer frente, como nuevas leyes en el mercado laboral, cambios en el mercado, etc.

Seguidamente se enuncia que la formación personal tiene varios elementos indispensables que se deben considerar entre ellos: la formación profesional y continua del profesorado

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

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

profesional ética y responsable. Participación, reflexión crítica y compromiso con la tarea educativa constituyen, por tanto elementos esenciales en la formación docente.

**UNESCO** (1989) La formación profesional: “Todas las formas y niveles del proceso educativo que incluyen además del conocimiento general, el estudio de las tecnologías y de las ciencias relacionadas, la adquisición de habilidades prácticas, de competencias, actitudes y comprensiones relacionadas con las ocupaciones en los diferentes sectores de la vida social”

**OIT** (1975) La formación profesional es una actividad cuyo objeto es descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria. En función de ello, quienes participan de actividades de formación profesional deberían poder comprender individual o colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos.

Dentro de la formación profesional es necesario que se tenga amplio conocimiento en el área de pedagogía, que se manejen técnicas de aprendizajes para ser aplicadas dentro y fuera del aula, así como varios recursos para la realización de talleres y actividades prácticas que hagan de la experiencia educativa un grato estímulo para que el estudiante continúe en un proceso permanente de educación continua. El desarrollo profesional del docente es permanente, va desde la formación inicial hasta la formación técnica como se presenta a continuación.

#### **1.2.2.1.1. Formación inicial**

La formación docente inicial es entendida como aquella etapa durante la cual se desarrolla una práctica educativa intencional, sistemática y organizada, destinada a preparar a los futuros docentes para desempeñarse en su función.

Para ello, se promueve la apropiación de conocimientos teóricos e instrumentales que los habilitan a ejercer su práctica profesional.

**Ley de Educación Nacional** (art. 71).”La formación docente inicial, tiene la finalidad de preparar profesionales capaces de enseñar, generar y transmitir los conocimientos y valores necesarios para la Formación integral de las personas, el desarrollo nacional y la construcción de una sociedad más justa y promoverá la construcción de una identidad docente basada en la autonomía profesional, el vínculo con las culturas y las sociedades

contemporáneas, el trabajo en equipo, el compromiso con la igualdad y la confianza en las posibilidades de aprendizaje de sus alumnos.”

**Sayago** (2003, pág.64) “La Formación Inicial de docentes está referida a una función determinada ejercida por Instituciones específicas que cuentan con personal calificado y especializado, guiados por un currículum que organiza y establece las tareas secuenciales que se operacionalizan mediante el plan de estudios. Se encuentra indisolublemente vinculada al desarrollo curricular, en consecuencia al modelo de escuela, de enseñanza, de profesor que se quiere formar y del modelo de Prácticas a seguir. Por lo general, también está estructurada sobre la base de cuatro componentes básicos: General, Especialización, Pedagógicos y el de Prácticas.”

Según las definiciones de los autores se puede decir que la formación inicial del docente, tiene la finalidad de preparar profesionales capaces de enseñar, generar y transmitir los conocimientos y valores necesarios para la Formación integral de las personas, esta formación está guiada por un currículum que organiza y establece las tareas secuenciales que se operacionalizan mediante el plan de estudios. Se encuentra indisolublemente vinculada al desarrollo curricular, en consecuencia al modelo de escuela, de enseñanza, de profesor que se quiere formar y del modelo de prácticas a seguir.

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. Dentro del sistema de Educación Superior hay formación profesional y formación técnica de nivel superior.

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

La formación docente es un proceso continuo, que acompaña todo el desarrollo de la vida profesional, que no se agota durante la fase de la formación inicial. La profesión docente se encuentra permanentemente demandada por los cambios y avances que se operan en las diferentes esferas de la sociedad, la cultura, la política, las tecnologías, el conocimiento científico. El desarrollo profesional de los docentes constituye una estrategia fundamental tanto para renovar su oficio, como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones política, sociocultural y pedagógica.

**Homero** (2000). “Señala que la formación es un proceso sistémico, consciente, esencial en el desarrollo del ser humano, que presupone la formación del profesional desde las competencias profesionales y sociales: conocimientos, habilidades, valores profesionales y ciudadanos”

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

#### **1.2.2.1.3. Formación técnica**

La Educación Técnica está orientada a entregar a los docentes la capacidad y los conocimientos necesarios para desempeñarse en una especialidad de apoyo a nivel profesional, o bien desempeñarse por cuenta propia.

**Pérez Gómez** (1992) & **Marcelo** (1995). Dice: “La formación técnica otorga prioridad a la aplicación de los conocimientos orientados a la solución de problemas del entorno. Sobre esta base, la formación de los docentes se concreta en programas centrados en el dominio de competencias técnicas básicamente pedagógicas y didácticas. Posee dos enfoques: el de entrenamiento y el de adopción de decisiones”.

La Formación Técnica es fundamental, no sólo porque ser una opción vocacional para muchos, sino porque constituye una base relevante para apoyar la competitividad del país. Es tan importante aumentar la cobertura de la formación técnica, así como la calidad y la pertinencia de los programas para contar a corto y mediano plazo con el capital humano que Ecuador requiere para su desarrollo. La educación y formación Técnico-Profesional, deben ser consolidadas y convertidas en una plataforma funcional que apoye el desarrollo sostenible del país y que permita mejorar los niveles de productividad y competitividad del sistema productivo nacional.

### 1.2.2.2 Formación continua

Hoy en día no es suficiente con tener un título que nos habilita para ejercer una profesión o con haber trabajado en puestos similares. Todos sabemos y es evidente que el entorno socioeconómico en que se mueve la sociedad ha evolucionado de forma muy rápida y notable, de tal forma que la mayor competitividad registrada en el mercado laboral, junto con unas necesidades formativas cada vez más específicas y dinámicas, impulsan la demanda de enseñanzas especializadas y potencian la importancia de conceptos tales como la formación continua o la formación a lo largo de la vida.

En el contexto actual se demandan personas competentes que tengan capacidad de aprendizaje y que al realizar un trabajo no se conformen solamente con repetir instrucciones como máquinas; deben ser conscientes para pensar de qué manera pueden mejorar las tareas que están realizando. Así, además de garantizar su continuidad en el puesto, pueden abrir nuevos horizontes que les lleven a desempeñar mejores trabajos y asumir mayores desafíos, lo que se traduce también en un factor de motivación para las personas. Todo ello implica elevadas exigencias formativas por parte del educador. A continuación analizaremos lo que dicen algunos autores sobre formación continua.

**Miranda** (2007) Al tratar de responder sobre la formación continua señala: “Se asume como un proceso de formación profesional que dura toda la vida y se inicia al momento en que el sujeto se plantea elegir la profesión docente.”

Para **Román** (2003) “La formación continua es un deber indispensable e ineludible, dado el contexto histórico actual denominado sociedad del conocimiento. En esta idea se constata el reto que significa para el formador de formadores la tarea de apoyar la formación de tales profesionales”

**Rivera** (2008) entiende a: “La formación continua como la oportunidad de aprendizaje durante toda la vida. De lo anterior se asume que la formación permanente pasa por una actitud frente a la vida personal y profesional. Es estar dispuesto a la preparación constante, asumiendo en el caso de la labor docente, que la educación está en crisis permanente, por lo cual la búsqueda de nuevos métodos para responder a las necesidades inherentes al proceso de enseñanza-aprendizaje es una tarea cotidiana.”

Según los autores se resalta que la formación continua es un proceso organizado y sistemático, que implica la optimización de los docentes a través de estrategias de

aprendizaje centradas en sus características psicológicas y profesionales, que están directamente relacionadas con la práctica pedagógica. Su objetivo principal es mejorar la actividad educativa de la que el docente es responsable, y valorar la interpretación del rol que asume ante los cambios sociales, culturales y tecnológicos que determinan el desarrollo del currículo.

Está legitimada en los desarrollos globales que suceden en el contexto social; además, es impactada por el uso y el desarrollo de las nuevas tecnologías y de los sistemas de información, lo que hace que el docente se vea en la obligación de renovar sus estructuras conceptuales en función de satisfacer las demandas que plantea la estructura del nuevo orden social. Por eso es que la formación permanente de docentes se ve influida y debe avanzar en relación con los procesos de globalización, el repunte de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, la redefinición del currículo como mediador de saberes, y la cultura entendida como práctica de significados sociales y culturales.

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

La importancia del grado académico de los docentes y el aprendizaje de los estudiantes, está en que existe una relación sólida entre la preparación de los docentes y los resultados de aprendizaje de los estudiantes. A lo largo de los años de trabajo de un maestro se puede constatar que la preparación de los docentes guarda estrecha relación con los logros alcanzados por los alumnos en las distintas áreas de estudio.

Para **Díaz, J.** (2005, pág. 45) “El profesor, como transmisor de conocimiento y de cultura en el ámbito escolar, está condicionado por todo un conjunto de teorías y creencias, las cuales influyen, en mayor o menor medida, en el resultado de la enseñanza y, por lo tanto, en la evaluación.”

Al respecto **Gimeno** (1988) dice que “el profesor es mediador entre el alumno y la cultura a través de su propio nivel cultural, por la significación que asigna al currículum por lo general y al conocimiento que transmite en particular y por las actitudes que tiene hacia el conocimiento o hacia una parcela especializada del mismo.”

**Imbernón** (2007) lo define como “toda intervención que provoca cambios en el comportamiento, la información, los conocimientos, la comprensión y las actitudes del

profesorado en ejercicio. Según organismos internacionales la formación implica la adquisición de conocimientos, actitudes y habilidades relacionadas con el campo profesional” (p.138)

De acuerdo a Díaz los conocimientos del profesor influyen en mayor o menor grado en el educando, aseveración que no es difícil de comprobar, pues como una persona podría enseñar si no conoce el tema, como alguien puede explicar los estados del agua si no los conoce, o el procedimiento para descomponer factores sino tiene idea de lo que es un factor. Es evidente que el conocimiento del maestro es necesario; pero también lo es la habilidad para poder transmitir dichos conocimientos. Por lo tanto hoy en día la formación profesional del docente es necesaria y continua, no debe estancarse, debe aspirar al más alto nivel ya que influye de manera directa en el estudiante a distintos niveles, jugando un papel importante el desempeño pedagógico del docente y la capacidad receptiva del estudiante ante los estímulos recibidos en cada clase.

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

El proceso de selección y formación del profesorado, como de cualquier otro tipo de profesionales, precisa de una definición previa de las capacidades que el hombre o mujer ha de poner en juego para desempeñar con eficacia las tareas que le serán encomendadas y el tipo de preparación técnica que requiere.

**Martínez E.** realiza la siguiente clasificación sobre los tipos de formación que debe tener un profesional de la educación:

#### **Tipos de formación de un profesional de la educación:**

##### **1. Formación Metodológica**

Conocer las claves y los principales métodos de la didáctica con el fin de intervenir correcta y coherentemente en las aulas.

##### **2. Formación tecnológica**

Conocer, diseñar, elaborar y utilizar los instrumentos de trabajo, los recursos didácticos y las técnicas concretas para realizar una acción formativa.

### **3. Formación didáctica específica**

Conocer los elementos didácticos que determinan y diferencian el aprendizaje de las diversas materias, temas, profesiones o puestos de trabajo.

### **4. Formación sobre la propia profesión**

Estar al día sobre lo que su propio ámbito profesional requiere. Actualmente se demanda una actualización constante y completa del profesorado. El docente debe tener una formación integral, para poder responder de manera efectiva y consistente a los desafíos del nuevo bachillerato.

Hoy día los cambios que se están produciendo en nuestra sociedad, tanto en la información como en el conocimiento, obviamente, están afectando al sistema educativo, ya que nos encontramos ante una nueva era, o una nueva vía de educación y enseñanza que requiere profesionales capacitados en todos los ámbitos del quehacer educativo.

Esta situación merece una especial atención puesto que el papel del docente, será cada vez más complejo; es importante resaltar que este debe responder a su propia especificidad; en este sentido se puede señalar que los docente tienen la misión de estar al servicio de los intereses del país, esto con el fin de promover cambios y desarrollo para la búsqueda del bienestar colectivo de la sociedad.

Además estar convencido de la necesidad de implementar la tecnología como modelo para la intervención docente, urge capacitar a los profesores en el dominio de estos nuevos lenguajes de comunicación a través de una pedagogía de la imagen y del uso racional y crítico de los recursos tecnológicos en su aplicación a la educación. De ahí que hoy uno de los principales retos que tienen que afrontar las instituciones escolares sea la capacitación de los docentes en el dominio de la Tecnología de la Información y de la Comunicación adaptada a sus contextos de intervención.

En otras palabras la sociedad requiere de profesionales cada día con mayor presupuesto cognitivo, dispuesto a asumir la diversidad del conocimiento, liderazgo, ser más creativos e innovadores para facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje, de esta forma adaptarse a la nueva visión de la educación del siglo XXI.

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

La enseñanza es uno de los trabajos más complicados hoy en día, enseñar requiere conocimiento amplio de una materia, plan de estudio y estándares; entusiasmo, una forma de ser cariñosa y un amor por el aprendizaje; conocimiento de tácticas de disciplina y manejo de un salón y el deseo de hacer una diferencia en las vidas de los estudiantes.

Un docente es el responsable del desarrollo de todo un grupo de estudiantes, la enseñanza no se trata sólo de la difusión del conocimiento académico, ya que los profesores también deben calar en la vida cotidiana lo que piensan los estudiantes. Por tal motivo las 5 características que deben tener los maestros más eficaces, según indica un artículo del portal electrónico **Chicago Tribune** son las siguientes:

#### **1. Tener una mente abierta a aprender nuevas cosas y a desaprender**

Aprendizaje y adaptación son dos grandes elementos que le permiten a los docentes crecer y desarrollarse profesionalmente. Cada día hay mucho que aprender, mucho que construir y aportar, pero esto solo se da si estoy abierto a nuevos aprendizajes, esto implica también un enorme esfuerzo de dedicación.

#### **2. Flexibilidad y paciencia**

Cuando se trabaja con adolescentes que son muy activos, dinámicos y que se encuentran en una constante búsqueda de su ser, las interrupciones en el aula son parte de la cotidianidad, por lo cual es necesario dotarse de una actitud flexible y paciente, es importante porque ayuda a que se pueda controlar de mejor manera a los estudiantes y el desarrollo de los procesos de aprendizaje en el aula.

#### **3. La Dedicación**

La dedicación es una de las grandes virtudes que deben desarrollar los docentes, debido a que ser docente requiere de una gran dedicación porque el mundo cambia, hay avances tecnológicos, nuevas formas de aprender y enseñar, esto implica que el docente se capacite de forma permanente adquiriendo nuevas habilidades, destrezas y capacidades.

#### **4. Actitud positiva.**

Una actitud positiva por parte del docente es una gran cualidad que le permite al docente saber cómo actuar frente a los diversos problemas que se dan en el aula con los estudiantes y a ver el lado positivo de los mismos permite darle una solución más efectiva

#### **5. Altas expectativas.**

Un buen maestro debe tener altas expectativas, por lo cual cada día debe motivar a que los alumnos se esfuercen cada vez más, que realicen el mayor esfuerzo, que propongan metas altas, las logren y sientan felicidad de llegar a las metas propuestas.

El docente que realmente está comprometido con la responsabilidad profesional no solo transmite conocimientos, sino que motiva a que se generen nuevos cambios en los estudiantes y tiene que estar plenamente identificado con su misión, saber aprovechar la oportunidad que tiene de orientar, comunicarse con semejantes que confían en sus enseñanzas, depositan la confianza de que sus conocimientos serán estímulos proactivos para mantener siempre viva la llama de la sabiduría a través de una mente abierta para la innovación, flexibilidad y paciencia para controlar de mejor manera a los estudiantes y el desarrollo de los procesos de aprendizaje en el aula, dedicación para buscar nuevas formas de aprender y enseñar, capacitarse de forma permanente adquiriendo nuevas habilidades, destrezas y capacidades, con una actitud siempre positiva y manteniendo altas expectativas.

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

El ejercicio de la docencia es una profesión, que no se limita a los ámbitos espacio temporales del aula; no se reduce al manejo de recursos tecnológicos; no parte ni se enfrenta a situaciones únicas y predecibles; se caracteriza por la complejidad y diversidad de situaciones en que actúa y debe enfrentar y requiere en quienes la ejercen, de cualidades y valores personales previas a su formación profesional, que comprende los aspectos científicos, metodológicos y técnicos.

En los cambios que se hagan para reorganizar de manera integral el sistema de formación y actualización de docentes, se debe tomar en cuenta su inserción en el sistema de educación superior y su vinculación y participación directa en las fuentes de generación de

conocimiento y desarrollo tecnológico. La profesionalización de los docentes, más allá de sus competencias operativas, implica su inserción social como profesional libre y bien valorado, con una sólida formación científica y un respetable comportamiento ético.

Para responder de manera efectiva con la nueva propuesta del sistema educativo, es necesario que el docente según **Portilla** (2002 pág.115) sea un profesional especializado con los siguientes conocimientos, habilidades y actitudes.

### **Conocimientos**

- ✓ Concepto de cambio paradigmático y sus implicaciones en los aprendizajes de los alumnos.
- ✓ Modelos de enseñanza- aprendizaje activos, constructivistas.
- ✓ Planeación curricular desde una perspectiva sistémica y sistemática.
- ✓ Principios y técnicas del enfoque constructivista
- ✓ Importancia de la investigación educativa.
- ✓ Técnicas e instrumentos de mayor aplicabilidad en la investigación educativa
- ✓ Comunicación asertiva, que permita generar mensajes positivos.
- ✓ Desarrollo de los Tics.
- ✓ Principios y técnicas para garantizar un desarrollo tecnológico.

### **Habilidades según Portilla** (2002 pág.115)

- ✓ Determinar la oportunidad y utilizar los pasos metodológicos para lograr un cambio paradigmático en la aplicación de la propuesta educativa del bachillerato.
- ✓ Identificar los nudos críticos que impiden el logro de la calidad y excelencia educativa en la aplicación de la propuesta educativa del bachillerato.
- ✓ Planear el trabajo en el aula desde un punto de vista sistémico integrando cada uno de las partes estructurales e incorporando las habilidades, destrezas de los estudiantes.
- ✓ Introducir en el trabajo en el aula elementos explícitos de desarrollo humano.
- ✓ Desarrollar sinergias en el trabajo cooperativo.
- ✓ Manejo de las Tecnologías de Información y Comunicación TICS.
- ✓ Utilizar las herramientas didácticas que permitan atender a las necesidades de los estudiantes en el proceso de enseñanza- aprendizaje.
- ✓ Incorporar en el trabajo del aula elementos que promuevan la innovación

- ✓ Evaluar los resultados del proceso enseñanza- aprendizaje desde una perspectiva integral.

#### **Actitudes según Portilla (2002 pág.115)**

- ✓ Apertura al cambio y flexibilidad con sus alumnos
- ✓ Desarrollo de responsabilidades compartidas sobre lo que se quiere lograr.
- ✓ Interés en motivar, dar fuerza a las cualidades y actitudes de sus alumnos.
- ✓ Aplicación de diferentes estilos de aprendizajes.
- ✓ Mejora continua e innovación en el desarrollo de los planes y programas.
- ✓ Búsqueda de la excelencia de tipo personal e institucional

Según Portilla un profesional especializado debe tener conocimientos, habilidades y actitudes que favorezcan el desarrollo integral del docente para interactuar con los estudiantes en las aulas de clase.

Además las cualidades de un profesional de la docencia deben estar más allá de los nuevos perfiles que vayan requiriendo las reformas o disposiciones gubernamentales y tienen que ver con sus propias cualidades personales, valores y actitudes educativas, con el sentido y orientación social de su práctica y su formación científica. Con esas bases sólidas tendrá más capacidad para el análisis crítico y sus juicios sobre la pertinencia de la incorporación de los avances de la ciencia y la tecnología para el mejor ejercicio de su profesión.

De acuerdo a estas consideraciones, no podemos hablar de un perfil profesional único, para siempre y predeterminado para una cierta época, pues deberá estar en permanente cambio según sea la persona y el ámbito de su ejercicio profesional.

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

Haciendo un análisis de los perfiles de los docentes es posible definir los diversos grados de desarrollo de competencias y a establecer tres niveles formativos dentro del Plan de Formación y Mejoramiento Continuo, según la propuesta educativa del instituto **Cervantes**.

##### **Nivel A**

Este nivel está dirigido a futuros profesores o aquellos que habiéndose iniciado como profesores se encuentran en un primer estadio de su desarrollo profesional, un indicador

que permite identificar a estos docentes es que cuentan con una experiencia profesional no superior a 300 horas o con una formación especializada inferior a 30 horas.

Lo que se pretende en este nivel es desarrollar las habilidades, destrezas y conocimientos básicos y eminentemente prácticos para desenvolverse en el aula: desarrollo de una sesión de clase planificada, herramientas para comunicar con efectividad, desarrollo de actividades en el aula aplicando varias dinámicas, utilización de materiales didácticos, documentos de referencia, en este nivel es necesario un acompañamiento por parte de los docentes más antiguos o el director del área.

### **Nivel B**

Este nivel está dirigido a profesores que poseen ya una trayectoria profesional y formativa en la enseñanza, cuentan con una experiencia docente de un año como mínimo y más de 300 horas impartidas en cursos de diferentes niveles del currículo y tiene una base de formación especializada de unas 60 horas.

En este nivel los docentes amplían sus conocimientos en la planificación, en la construcción de materiales didácticos y el desarrollo de tareas que potencialicen las habilidades y destrezas de los estudiantes.

### **Nivel C**

Este nivel está dirigido a profesores experimentados, con una sólida trayectoria profesional y formativa. Cuentan con una experiencia mínima de 3 años, más de 1800 horas y una formación especializada de 180 horas como mínimo.

Las actividades de este nivel formativo se orientan al desarrollo de los aspectos de la competencia docente necesarios para llevar a cabo tareas docentes especializadas como la programación del curso, diseño de materiales didácticos, la elaboración y administración de pruebas en contextos virtuales de enseñanza- aprendizaje. Esto le permite a los docentes conceptualizar y actualizar las teorías y modelos pedagógicos del proceso enseñanza- aprendizaje. Otro aspecto importante a resaltar en este nivel es el trabajo en proyectos académicos que motiven a la investigación.

Desde el punto de vista metodológico se asume un enfoque cognitivo, experiencial y constructivista, para que este proceso formativo sea eficaz y exitoso, es de vital importancia que las acciones formativas partan de la observación y reflexión sobre la propia práctica docente y la de otros y que a partir de esto se puedan incorporar nuevas prácticas de aprendizajes.

#### **1.2.2.8 Las Tecnologías de la Información y la Comunicación TIC, en los procesos formativos.**

**Loureiro**, (2006) plantea la necesidad de impulsar la profesionalización docente, a través de la capacitación y actualización sobre las nuevas prácticas educativas mediadas por las TIC's, para fortalecer la labor del profesorado.

Señala que no sólo se debe centrar la atención en el equipamiento tecnológico de las instituciones, sino que se debe poner especial atención en la capacitación docente, pues son éstos los encargados de fortalecer los procesos educativos mediante las TIC's, que deben ser vistas como la herramienta necesaria para llegar al fin educativo, a través de la práctica formativa.

Desde hace 20 años se viene incorporando de manera paulatina las TIC en la educación, se anexan asignaturas como computación en las diversas unidades académicas, sin embargo los avances tecnológicos cada día son más acelerados, y hoy se habla de aulas virtuales en las que se puede recibir capacitaciones desde cualquier parte del mundo. Por lo tanto la incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación en los procesos formativos son una necesidad ineludible en los salones de clases.

**Callejo, Ma. & González, Ma.** (2004, pág. 134) muestran que “ internet no es sólo, ni principalmente, un inmenso banco de recursos; tampoco es sólo un canal para difusión, sino que es también un medio de expresión y de comunicación personal e institucional, un espacio donde se pueden organizar grupos, de trabajo con identidad propia, un lugar donde se puede actuar. Para ello hace falta aprender de otra manera destrezas básicas, como las de usar información o comunicarse.”

En el internet se tiene una vasta gama de recursos didácticos que se pueden utilizar en las diversas asignaturas, “...se pueden localizar distintos escenarios como museos, bibliotecas, hemerotecas, videotecas, discotecas, ludotecas, parajes, parques tecnológicos, palacios, foros, etc. que albergan libros, revistas, información sobre obras de arte, animales y plantas,

mecanismos, objetos matemáticos, piezas e instrumentos musicales, juegos solitarios y en red, colaborativos o competitivos, etc..." **Callejo, Ma. & González, Ma. (2004, pág. 134).**

Estos escenarios permiten una posibilidad ilimitada de recursos con costos realmente bajos. Pero las Tics no solo se refiere al internet, también existen otras tecnologías de información y comunicación como cámaras de video digital, cámaras fotográficas, impresoras rápidas, programas con simuladores de matemáticas, ciencias, física, etc. grabadores de voz, entre otros recursos que pueden hacer de la vida de un estudiante una experiencia distinta, pues se pueden desarrollar con la guía del maestro no solo en el área de comunicación, sino en el amplio campo educativo.

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

El análisis de la tarea educativa es de gran importancia, porque permite conocer los avances significativos, así como descubrir las falencias que han impedido ofertar una educación de calidad a la población ecuatoriana.

Dentro de este análisis se puede contemplar las nuevas maneras de ver la profesión docente, la necesidad de ver al maestro como sujeto; analizar nuevas perspectivas como: las relaciones entre el profesorado, las emociones y actitudes, la complejidad docente, el cambio de relaciones de poder en los centros educativos, la autoformación, la comunicación, la formación en la comunidad, el papel de la educación en la sociedad de la información y comunicación, entre otros aspectos.

Según propone **ANISE**, El análisis de las necesidades de formación se puede determinar por procesos formales y procesos informales:

**Modelos formales:** Existen numerosos modelos de procesos formales de análisis de necesidades, se pueden distinguir cuatro diferentes perspectivas: Evaluación estratégica de necesidades, evaluación basada en competencias, análisis de tareas y puestos de trabajo, evaluación de las necesidades de formación. Son procesos más complejos, laboriosos y exhaustivos para evaluar las necesidades educativas.

**Modelos informales:** Los procesos informales de análisis de necesidades simplifican los utilizados en los procesos formales, evitando los análisis exhaustivos y consiguiendo un importante ahorro de tiempo y la agilización de los procesos. Pueden utilizarse como complemento de los procesos formales y su elección estará en función del contexto.

El número de propuestas de procesos informales es abundante, se reduce a cuatro grupos con **Solé y Mirabet** (1994) *los modelos más importantes y más prácticos*: “Partiendo del principio de que sabe lo que necesita, el personal de las necesidades sentidas, la organización puede formular correctamente peticiones de formación. Analiza las necesidades formativas necesarias para garantizar el éxito en proyecto de cambio, que son decisiones adoptadas en los niveles superiores de las organizaciones. Identifica las dificultades para el desarrollo de un proyecto y propone la resolución de problemas, soluciones formativas, descubre los problemas y quejas más evidente. Busca anticiparse a los problemas que pueden aparecer en el futuro de análisis de forma proactiva frente a los posibles cambios: analizan las competencias de los puestos de trabajo: presentes y futuras.”

Pese a los grandes esfuerzos que ha realizado el Ministerio de Educación para fortalecer la educación fiscal se sigue con la escuela tradicional, la misma que no provoca resultados significativos, en vista que dicho modelo se ha agotado y es momento de empezar a trabajar en el diseño y ejecución de un nuevo modelo de educación que signifique un cambio profundo del sistema educativo ecuatoriano, para impulsar así el desarrollo de la nueva educación en el país y construir un paradigma de escuelas del futuro.

La función de la Educación es la de generar experiencias pertinentes y conducirlas intencionalmente para que impliquen emociones, motivación y pensamientos. Desde esta perspectiva el aprendizaje es un proceso inacabado y continuo en medio de experiencias adecuadas para producir nuevos aprendizajes. Es necesario que estas nuevas experiencias educativas tengan una conducción intencionada e integral de tal forma que no se centre solamente en el aspecto cognitivo, sino también en lo social. Cuando el proceso de aprendizaje es dejado al azar este se vuelve ineficaz, por eso es necesario tener la intencionalidad de producir aprendizajes específicos a partir de las oportunidades pertinentes y continuas diseñadas por el docente en su trabajo en el aula que le permita colocar a los estudiantes en la situación de aprender. No se puede olvidar que la acción docente se realiza en un contexto democrático, pero a la vez de valores contradictorios entre los individuos y el progreso social donde la sociedad de la información continua provocando la desigualdad y exclusión social e informática de grandes capas de la población, por tal motivo es mucho y significativo lo que tiene que decir y realizar la profesión docente.

### 1.2.3.1 La función del gestor educativo

Un gestor educativo es motor de la institución y comprometido con su mejoramiento y transformación de cara a los desafíos, cambios y políticas de la sociedad, a las demandas y necesidades de la comunidad y a las expectativas de los actores. Es líder de la institución, de su proyecto educativo y, comprometido con el desarrollo y mejoramiento de las condiciones y la calidad de vida de su entorno. Tiene una gran responsabilidad en la institución, él es quien debe responder a las necesidades de la comunidad educativa.

Observemos con respecto a este tema lo que nos comentan los siguientes autores:

**Veciana, J. Ma.** (2002, pág. 279) 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”.

**Bernal Agudo,** (2001) dice “El gestor educativo lidera el cambio en la institución, motiva y ayuda a sus equipos de trabajo para que tomen conciencia de sus potencialidades y capacidades y para que sean líderes de sus propias actividades y logren un crecimiento y desarrollo profesional. Implica el incremento de las capacidades de los miembros de la organización para resolver individual o colectivamente los diferentes problemas y lo que entiende como toma de decisiones”.

Es decir, un gestor educativo con capacidad para liderar instituciones y organizaciones educativas en proceso de transformación, y de apertura al cambio y a la innovación en la gestión, a los avances de la ciencia y la tecnología y a la formación de un ser humano integral, capaz de interactuar en un mundo cada vez más complejo.

Un gestor con capacidades para entablar alianzas y convenios entre la institución, las autoridades locales y regionales, los dirigentes políticos y empresariales, donde se favorezcan los esfuerzos compartidos y se pueda armonizar las voluntades para disminuir las divergencias. En este sentido, el gestor educativo es quien define los objetivos a alcanzar, diseña los instrumentos o medios para lograrlos y recrea los principios y valores que orientan la acción institucional. Con su dirección, liderazgo y gestión busca resultados eficientes mediante la implementación de estrategias para motivar, orientar e incentivar a los actores educativos en la realización de sus actividades y tareas. Para ello promueve el trabajo en equipo, la toma de decisiones participativa, la autoevaluación y la reflexión sobre la acción para aprender y desaprender en un contexto de certezas e incertidumbres.

Esencialmente la función de gestor educativo como líder en las organizaciones educativas, consiste en diseñar de manera creativa los procesos de aprendizaje por los cuales los actores de la comunidad pueden abordar de manera solidaria y productiva las situaciones críticas y conflictivas, es su responsabilidad la integración de la misión, la visión, los valores y principios de la institución con una visión sistémica, reconociendo la institución en su totalidad y en sus interacciones y relaciones.

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

El docente tiene una gran responsabilidad con los estudiantes, en especial en los niveles básicos y de bachillerato, pues el niño y joven se está formando para la vida y la sociedad.

Para **Imbernón, F.** (2006, pág. 23), “la función docente comporta un conocimiento pedagógico específico, un compromiso ético y moral y la necesidad de corresponsabilidad con otros agentes sociales; esto es así puesto que ejerce influencia sobre otros seres humanos y, por lo tanto, no puede ni debe ser función meramente técnica de <<expertos infalibles>>. Además, cuenta también con un componente práctico, ya que los profesores y profesoras adquieren un cuerpo de conocimientos y habilidades especializadas durante un periodo de formación a lo largo de la vida profesional como resultado de una intervención en un contexto y una toma de decisiones aplicadas a situaciones únicas y particulares que encuentran durante el desempeño de su labor.”

Por lo tanto se puede afirmar que la función del docente es fomentar logros de aprendizaje significativos, transferibles, promover la búsqueda, el interés por alcanzar nuevas metas, enseña que hacer, cómo, cuándo y por qué, comparte experiencias de aprendizaje con los estudiantes, atiende las diferencias individuales y desarrolla actitudes positivas sobre todo valores. Es decir que la función del docente no se limita a enseñar, sino que orienta, planifica, socializa, dinamiza, organiza, selecciona, elabora recursos, evalúa, etc.; realiza todo aquello que es preciso para intervenir sobre el educando como sujeto personal y como miembro de una comunidad.

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

Permanentemente se ha hablado del triángulo educativo donde interviene el docente, la familia y el estudiante. Si bien es cierto la familia juega un papel fundamental en la educación del joven es indispensable entender que el contexto familiar ha cambiado, el

paradigma social del padre proveedor y la madre custodia del hogar ya no existe en el Ecuador, hoy en día padre y madre trabajan en condiciones similares para poder sostener el hogar y en muchos casos la ausencia es prolongada durante muchas horas del día.

Para **Seijas, A.** (2004) “es en el ambiente familiar donde se adquieren estructura verbal, las actitudes positivas hacia el papel de la escuela, los valores, la cobertura de las necesidades primarias de alimentación y vestido, así como el apoyo familiar para afrontar las dificultades de los estudiantes a la hora de realizar las tareas escolares.”

Para que esto sea posible es necesario que el docente le entregue al inicio de cada periodo escolar y al término de cada parcial la planificación micro curricular por asignaturas para que el padre o madre tengan conocimiento de los temas que verá su hijo-a durante ese periodo de tiempo, para de esta manera apoyarlo y reforzar planificando sus tiempos en función de la educación de los hijos, es un poco difícil para la mayoría de los padres en la actualidad responder a las exigencias de los maestros cuando estas son dadas de una semana para otra, o lo que es peor de un día para el otro, esto imposibilita en muchos casos el apoyo en las tareas escolares siendo estas las que repercuten en la consecución de las notas del estudiante.

Otro punto que el maestro debe considerar es el nivel educativo de los padres o el entorno familiar del estudiante, este limita la ayuda de calidad y de forma oportuna. Por lo tanto se debe reforzar más bien el apoyo de tipo emocional que es indispensable para la superación personal de todo individuo.

**Savater** (1997) expone que “la primera influencia del niño se produce en su entorno familiar –socialización primaria-, y subraya el gran poder que el ambiente familiar tiene debido a la afectividad que implica y a la educación vivencial no discursiva que ofrece.”

Si el niño permanece solo seis horas en el centro educativo con los maestros; para **Bolívar, Taberner y Ventura** (1995, pág. 25) “es imposible, entonces, que estos consigan que los alumnos adquieran hábitos (responsabilidad, honestidad, tolerancia, cooperación) sin colaborar muy estrechamente con otros agentes socializadores, especialmente con la familia.”

Por lo tanto se deben considerar que los valores se practican en todas las instituciones educativas pero se aprenden de manera individual en el hogar de cada uno de los alumnos

y las tareas se deben procurar hacer en la institución educativa dando espacio en el hogar para que exista una convivencia familiar que se pierde por la vida acelerada de cada miembro de la familia.

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

**Según UPLA. CI** La función de los estudiantes en el método activo es:

1. Asumir una función protagónica, activa y dinámica en su proceso formativo, especialmente en su aprendizaje.
2. Sentirse desafiados a hacer algo que no saben hacer, es decir a encontrar la respuesta a un problema que reta su imaginación y sus propias habilidades.
3. Saber trabajar en equipo, solidariamente y cooperando con sus compañeros.
4. Saber trabajar proyectos individuales y grupales.
5. Mantener siempre un estado y una mentalidad optimista.
6. Tomar en consideración el "**decálogo del desarrollo**". Orden, limpieza, puntualidad, responsabilidad, superación, honradez, respeto a los demás, cumplimiento de la reglamentación, trabajo y otros.

**Según Vilca V.** (2006) las funciones del estudiante son:

1. Trabajar en base a los problemas educacionales, identificando las necesidades educacionales personales y colectivas.
2. Aprender a formularse preguntas y a buscar sus respuestas en forma sistemática.
3. Evaluar en forma escrita a su tutor y otros docentes que hayan tenido una participación significativa en su trabajo.
4. Evaluar sus actividades, las del grupo y sus interrelaciones con los docentes.
5. Evaluar las fuentes de información y/o experiencias que vayan teniendo.
6. Su participación busca la comprensión de mecanismos y conceptos en vez de simples listas de datos y de información sin relación con un contexto determinado.
7. Mantener un equilibrio entre sus objetivos y los del programa, sus necesidades, educacionales y las tareas que se originan en el grupo.
8. Buscar la cooperación y compartir las fuentes de información.
9. Desarrollar un alto sentido ético en su trabajo y favorecer el espíritu de trabajo de equipo.
10. Establecer un pensamiento crítico, capaz de evaluar toda información que obtenga y de aplicarla a situaciones concretas.

11. Ser crítico con el programa en el que trabaja. Entrega sus comentarios y críticas en forma constructiva, es decir, siguiendo los mismos principios que él o ella espera sean usados en su propia evaluación.

La función principal del estudiante de acuerdo a las declaraciones de la **UNESCO** obliga a definir los fines de la educación como el desarrollo de las capacidades para: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser.

**En el Aprender a Conocer**, el estudiante debe desarrollar habilidades cognitivas y metacognitivas que le permita enfrentar con autonomía los nuevos procesos de autoaprendizaje. Otro aspecto importante dentro del Aprender a Conocer es lo referente al desarrollo de una formación humanista y científica que le posibilite seguir los estudios universitarios y que pueda configurar su proyecto de vida o su visión de futuro.

**En el Aprender a Hacer**, está el desarrollo de los conocimientos matemáticos, el pensamiento lógico, la solución de problemas teóricos y prácticos, esto también requiere el desarrollo de tecnología de la información y comunicación que le permita una interpretación científica de los distintos fenómenos. Otro aspecto importante es el desarrollo del lenguaje que le ayudará a relacionarse de manera apropiada.

**El Aprender a Vivir Juntos**, permite desarrollar en los estudiantes un alto grado de compromiso social lo que les hace más sensibles con su realidad y los compromete a mejorar las condiciones de vida de su entorno familiar.

**El Aprender a Ser**, permite desarrollar en los estudiantes el espíritu de emprendimiento y asumir un liderazgo en su vida. Otro aspecto fundamental es el desarrollo de una identidad propia de los jóvenes que les permita valorar lo que son y conservar sus tradiciones y cuidar y proteger el medio ambiente.

En conclusión a partir de la reforma educativa ecuatoriana se le da mayor énfasis al proceso de aprendizaje, buscando que los alumnos adquieran y desarrollen habilidades que les permitan aprender permanentemente y con un alto nivel de autonomía. Especialmente se pretende que sea un aprendizaje significativo y eficaz, es decir que le permita al educando responder a situaciones cotidianas aplicando sus saberes y habilidades en la resolución de conflictos.

La introducción de nuevas tecnologías en los distintos niveles educativos provocó que se tuviera que repensar y replantear los modos tradicionales de enseñanza y aprendizaje, las tecnologías han permitido que el aprendizaje se dé en nuevos y diversos ambientes en los que la formación se centra en un proceso cuyo objetivo principal es que el estudiante sea el protagonista y responsable de su propio aprendizaje, en estos nuevos ambientes el rol del estudiante cambia significativamente, pasando de ser un ente pasivo a ser el actor principal, con un rol muy activo e importante.

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

Enseñar y aprender es una estrategia que funciona. Durante más de cuatro décadas, los alumnos han enseñado a sus maestros y los maestros han enseñado a sus alumnos. En la incansable labor por ser mejores profesores, se han desarrollado y tomado prestadas un buen número de estrategias que se consideran eficaces. Se ha comprendido que aprender y enseñar son caras de una misma moneda, llamada educación.

Según **Roald Hoffmann y Sandra Y.** (2009) dicen que: “La relación personal mentor-aprendiz (maestro-alumno) beneficia a ambas partes y ayuda a aprender a ambos. El estudiante admira al maestro y quiere alcanzar el nivel de comprensión. El maestro ayuda al alumno a navegar por el camino hacia el conocimiento que presenta múltiples etapas aburridas y/o difíciles. El profesor debe enseñar a los estudiantes a aprender. Y los estudiantes deben enseñar al profesor a enseñar mejor”.

“Muchos estudiantes no se dan cuenta de que el aprendizaje progresa a través de etapas y que la memorización es solo una de ellas, una de las primeras. No basta con recordar, hay que comprender, aplicar, analizar, evaluar e incluso crear nuevo conocimiento. Y en este error también caen muchos maestros, que evalúan de acuerdo al nivel de memorización del estudiante”.

“Los estudiantes deben ser conscientes de la existencia de estas etapas con objeto de transformarse de meros memorizadores a aprendices auto-dirigidos. Cuando se presenta a los estudiantes algunas ideas sobre la metacognición, pensar sobre su propio pensamiento, cambian sus actitudes sobre el aprendizaje y comienzan a aplicar estrategias de estudio más eficaces”.

“Cada estudiante parte de un nivel de base diferente. Los estudiantes deben ser conscientes que sus calificaciones durante el curso solo dependen de su trabajo, de su esfuerzo y de la relación de este esfuerzo comparado con el esfuerzo de los demás alumnos. Los alumnos que más se esfuercen acabarán alcanzando un dominio de la materia que garantizará mejores calificaciones”.

Ambos autores nos sugieren que la enseñanza debe favorecer cuatro puntos:

1. *La empatía*; los estudiantes responden mejor cuando saben que el profesor se preocupa por ellos y por su aprendizaje.
2. *El aprendizaje activo*; ya que la participación de los estudiantes facilita el aprendizaje.
3. *La interacción juicioso de grupos e individuos*; el aprendizaje es una actividad solitaria, sin embargo, se puede mejorar gracias al trabajo en grupo.
4. *Y la potenciación del ego*; hay que animar a los estudiantes a sentir que son responsables de sus propios éxitos en el aprendizaje.

Los autores manifiestan que la relación personal entre maestro y alumno beneficia a ambas partes y ayuda a aprender a ambos, debido a que el estudiante admira al maestro y quiere alcanzar el nivel de comprensión. En cambio el maestro ayuda al alumno a navegar por el camino hacia el conocimiento que presenta múltiples etapas difíciles con empatía, el aprendizaje activo, la interacción y la responsabilidad en el aprendizaje. La importancia que se resalta es que el docente debe enseñar a los estudiantes a aprender y los estudiantes deben enseñar al docente a enseñar mejor”.

Hay que reconocer que los estudiantes tienen diferentes estilos de aprendizaje, igual que tienen diferentes personalidades. Por ejemplo, hay individuos que prefieren el aprendizaje visual, otros el auditivo, el verbal, o el kinestésico. Los estudiantes deben aprender de sí mismos cuáles son sus preferencias con el fin de mejorar su proceso de aprendizaje y convertirse en estudiantes más eficientes. Los profesores también tienen que reconocer que hay diferentes maneras de aprender y deben tratar de explotar toda una variedad de estrategias de enseñanza en sus clases en la línea de toda la variedad de estilos de aprendizaje posibles de sus alumnos. Los instructores deben resistir la tentación de enseñar sólo lo que les enseñaron o solo como se lo enseñaron.

### 1.3 Cursos de formación

La formación del docente en el siglo XXI es un reto producto de la volatilidad de los nuevos desafíos y desarrollos que se experimentan en el mundo científico tecnológico. Es por eso que la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una forma estratégica que el docente de estos tiempos debe asumir como herramienta fundamental para absorber los cambios y transformaciones que se experimenta en el área educativa.

**Santiago Ortiz** (2012) expresa: *“La tarea del profesor es tan compleja que exige el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por eso, el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar de ella”*.

Es importante que los docentes que trabajan en las instituciones educativas realicen una juiciosa reflexión acerca de si sus capacidades pueden o no responder a las expectativas de las demandas de un sector heterogéneo y crítico que requiere de respuestas para describir y explicar la complejidad de esta nueva sociedad donde lo constante es el cambio.

El docente universitario como subraya el profesor colombiano **Álvaro Recio**, “Será un pedagogo-investigador con una honda formación humana y social, de modo que se convierta en agente de cambio de él mismo, de sus alumnos y de la comunidad donde la enseñanza se orientará, también, a que el alumno aprenda a trabajar, a investigar, a inventar, a crear y a no seguir memorizando teorías y hechos”.

Esta situación implica retos para el educador, primero que todo, el tener que encontrarse consigo mismo, y la necesidad de poseer herramientas teóricas, conceptuales y metodológicas que le permitan conocer a profundidad el medio y a sus educandos. Debe además, dominar el campo del conocimiento específico para ejecutar su profesión como educador y tener elementos que le permitan profundizarlos, aplicarlos y estar en permanente actualización.

En la actualidad, se insiste mucho en la importancia de los cursos de formación y en la satisfacción de querer crecer a nivel profesional porque permiten adquirir nuevas ideas prácticas, el docente tiene la responsabilidad personal y profesional de realizar un proceso de formación continua para responder a las necesidades de sus educandos. Por otra parte, en los cursos también se puede hacer nuevos contactos profesionales y conocer a personas con las que se puede poner proyectos en común. Cada año se debería poner la meta de

realizar uno o dos cursos de formación, se debe hacer un gran esfuerzo por conciliar y compatibilizar el trabajo con el cuidado del hogar. Pero al ser dos semanas, el cansancio es moderado y la satisfacción de conocer gente nueva, es notable.

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

Par empezar el tema se puede decir que la capacitación docente se refiere a las políticas y procedimientos planeados que preparan a potenciales profesores dentro de los ámbitos del conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades, cada uno necesarios para cumplir eficazmente las labores en la sala de clases y en la comunidad escolar. La capacitación docente es permanente y requiere de un alto nivel de compromiso en proceso de formación personal y profesional. Existen múltiples definiciones al respecto, para tal efecto se pueden citar las siguientes:

**Millán Francisco** (1995, pág.13) dice: “Se entiende la capacitación y actualización de docentes como aquellos espacios de trabajo académico que permiten a los profesores recuperar sus saberes y prácticas, ponerse en contacto con los de otros y conocer o reconocer nuevos aspectos de la práctica docente con lo cual los maestros están en posibilidades de desarrollar más eficazmente su labor”.

Por su parte, **Solé & Vallhonesta** (1994, pág.32) establece que la capacitación docente es una “Metodología sistemática y planificada, destinada a mejorar las competencias técnica y profesionales de las personas en el trabajo docente, a enriquecer sus conocimientos, a desarrollar sus aptitudes y a la mejora de sus capacidades”.

**Nubia Areli Castillo Pérez** (2011) dice que: “La capacitación y actualización docente son técnicas necesarias de aplicar a las empresas en general, con la finalidad de moldear a su capital humano, motivarlo, desarrollar su desempeño individual satisfactoriamente y lograr con ello mejorar la calidad del producto de la empresa. El capital humano o talento humano como se le desee llamar, necesita capacitarse y actualizarse constantemente y estar a la vanguardia de los adelantos tecnológicos, sobre todo en las escuelas que es donde más se detectan necesidades de capacitación, los docentes tienen que poner mucho de su parte para hacer más productivo el método de enseñanza-aprendizaje, ya que también de ellos depende el crecimiento personal y profesional de sus alumnos”.

## **Importancia en la capacitación docente**

Es de gran importancia la capacitación permanente para quien trabaja en la docencia, revisar la práctica cotidiana del trabajo en las Instituciones educativas, reflexionar sobre el mismo y aplicar los conocimientos adquiridos. Es decir, replantearse la tarea docente, reflexionar sobre los distintos momentos de planificación, de la puesta en práctica de lo propuesto, los diferentes instrumentos de evaluación, de las prácticas inter-institucionales, inter-disciplinarias, del trabajo en equipo, etc.

A su vez, como partícipes activos del proceso de enseñanza – aprendizaje, permitir una mayor profesionalización y calidad educativa. Surge entonces un mayor compromiso, como profesionales de la educación, en una enseñanza de los saberes del currículo de modo significativo para lograr una adecuada comprensión y adquisición de los conocimientos científicos por parte de los estudiantes.

De aquí que capacitarse permanentemente sobre la tarea educativa, además de contribuir a la permanente formación de los docentes desde la reflexión y el análisis sistemático de la Educación, promueve la consolidación de equipos docentes eficientes y eficaces en su tarea de educadores, sin dejar de atender sus características particulares, lo que estaría en el orden de la propuesta curricular de cada Institución.

**Nubia Areli Castillo Pérez** (2011) manifiesta que otra de la importancia de la capacitación y la actualización en las escuelas además de cambiar la actitud y conducta del maestro, “Consiste en incrementar sus habilidades, destrezas e innovar día a día su manera de impartir la clase, haciendo que su metodología sea congruente a los nuevos tiempos. Para que el programa de capacitación y actualización tenga un efecto favorable, los maestros no deben sentirse obligados a tomarlo o sentir que lo hacen por compromiso, deben tener deseos de superarse, porque si no es así, no tiene caso que tome los cursos de capacitación que requiera.”

Los autores antes mencionados recalcan que la educación actual, requiere de docentes capaces de afrontar la tarea educativa con capacidad de reflexión sobre sus propias prácticas y realidad, que le permitan teorizar y tener conciencia de los supuestos subyacentes, los fundamentos teóricos y huellas que marcan el quehacer en el aula. Ser verdaderos profesionales del saber científico, significa lograr en el alumno un desarrollo integral que le permita insertarse exitosamente en el contexto en el que se encuentra. Esto

no es neutral, sino que está matizado por la historia, política, sociedad y posturas ideológicas y pedagógicas que lo enmarcan y de aquí la importancia de una buena formación y permanente actualización.

El desafío está en nuestras manos... ser los docentes que la sociedad actual necesita, que los alumnos esperan, para poder desarrollarse integralmente. Ser los profesionales de la educación, activos protagonistas de una escuela reflexiva, que se renueva y actualiza constantemente, que busca responder a las necesidades de sus miembros.

Es de gran importancia la capacitación permanente del docente porque debe responder a las necesidades, intereses y problemas del educando y de la comunidad, al desarrollo científico, tecnológico y a las proyecciones del desarrollo social, económico y cultural del país. Ello requiere de un proyecto educativo global y de proyectos educativos particulares en cada institución y cada comunidad. Pero ningún proyecto educativo podrá lograr el impacto esperado si las personas involucradas en su ejecución no están preparadas adecuadamente para el desempeño eficiente del rol que les compete.

No es suficiente que un maestro haya concluido satisfactoriamente su formación inicial en una universidad, instituto tecnológico o escuela normal, es necesario que se actualice permanentemente y participe en programas de capacitación que le permitan mantenerse al día en los enfoques educativos, metodologías y didácticas, como también en los avances de la ciencia y la tecnología en diferentes campos relacionados con la educación.

Por lo tanto la capacitación docente no solo beneficia al individuo sino también a la institución a la cual pertenece dado que el rendimiento profesional se incrementa producto del desarrollo intelectual de cada uno de los miembros del equipo. Finalmente se puede decir que el estudiante que recibe una cátedra de un profesor permanentemente capacitado puede desarrollar más sus potencialidades porque tienen maestros de alto nivel, comprometidos con la labor de educar.

### **1.3.2 Ventajas e inconvenientes**

La formación permanente de un individuo genera amplias ventajas en una institución educativa es así como en el texto de Formación de Formadores, bajo la autoría de Publicaciones **Vértice** (2009, pág. 8) se establece que la formación afecta en tres niveles al individuo:

1. Nivel personal. Pues se genera el incremento de sus conocimientos en el área que se dé la capacitación aumentando las potencialidades y la seguridad de la persona.
2. Nivel social. Al permitir una capacitación interrelación con otras personas se pueden aumentar las redes de contactos sociales.
3. Nivel formativo-experiencial. Se logran mejorar las actitudes, destrezas y habilidades en el ámbito laboral.

Una de las ventajas de los cursos de capacitación es que el maestro podrá transmitir e intercambiar ideas y retroalimentarse de conocimientos. Se puede considerar que la formación conlleva un proceso positivo en el individuo que engloba varios aspectos de su vida. Sin embargo al analizar las ventajas que se puedan obtener también es necesario determinar las desventajas en el proceso de formación docente. Las principales desventajas que se pueden enunciar son:

1. La formación permanente resta tiempo para realizar tareas o actividades de la vida laboral, social y personal.
2. Los costos a los que se puede enfrentar un docente en los procesos formativos son altos.
3. Los niveles de exigencia pueden resultar disminución en el tiempo para la planificación micro curricular.

Por lo tanto se necesita planificar de manera consiente y detenida los mejores momentos para que se realicen capacitaciones al personal docente de una institución, estos pueden ser fines de semana, durante horas que no se esté laborando o en los meses de vacaciones educativas; lo que no se puede hacer es buscar excusas para omitir entre la lisas de prioridades de un docente la capacitación permanente.

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

Para el diseño y la planificación de cursos formativos existen algunos modelos que se pueden aplicar. A continuación se analizaran las siguientes, los mismos que fueron citados por **Cacheiro G., Ma.** (2012, pág. 4-30).

**Goald** (1982) considera un modelo basado en cinco puntos que se enumeran a continuación:

1. *Fase 1. Análisis para determinar los requisitos de formación.*

- ✓ Identificar el problema y determinar si la formación es la mejor de resolverlo.
- ✓ Analizar las tareas y habilidades necesarias para el puesto de trabajo para las que se llevará a cabo la formación.
- ✓ Identificar a los destinatarios.

2. *Fase 2. Diseño de la propuesta de formación.* En esta fase se pueden considerar las siguientes etapas:

- ✓ Definir los objetivos de aprendizaje.
- ✓ Determinar los métodos más apropiados de formación.
- ✓ Seleccionar los medios de formación.
- ✓ Identificar los ítems de los test.
- ✓ Determinar los prerrequisitos para los alumnos que van a recibir la formación.
- ✓ Organizar la formación en una de las modalidades en curso.

3. *Fase 3. Elaboración de los materiales formativos.* Este proceso incluye:

- ✓ Planificación de los temas del curso.
- ✓ Elaboración de los materiales del alumno.
- ✓ Revisar los materiales existentes.
- ✓ Preparación de las ayudas audiovisuales.
- ✓ Desarrollo de los test de evaluación.

4. *Fase 4. Desarrollo de la formación.* Es la realización de la capacitación o formación.

- ✓ El formador debe cuidar la logística, metodología y la ejecución de la capacitación.

5. *Fase 5. Evaluación de la formación.* Este es el proceso final y para ello se deben realizar instrumentos que permitan medir la eficacia de la capacitación.

Modelo de **Hannum y Hasen** (1989) consideran que cualquier empresa depende mucho de la calidad del recursos humano, por lo tanto cuando una empresa tiene trabajadores bien preparados se augura éxito en la misma.

Para Hannum y Hasen se deben considerar las siguientes etapas para el desarrollo de un programa de capacitación:

- ✓ Etapa 1. Análisis preliminar.
- ✓ Etapa 2, Diseño macro: niveles programas y curriculum. Diseño micro: niveles curso y lección.
- ✓ Etapa 3. Desarrollo de contenido.
- ✓ Etapa 4. Implementación.
- ✓ Etapa 5. Evaluación.

**Molina** (1998) desarrolla un esquema para programas de formación y considera los siguientes puntos:

- ✓ Objetivos formativos. Formulación de objetivos.
- ✓ Contenidos. Selección, organización y elaboración de contenidos.
- ✓ Métodos de formación. Selección de los métodos didacticos.
- ✓ Recursos pedagógicos. Elaboración o selección de recursos pedagogicos.
- ✓ Pogramación de sesiones. Determinación de tiempos y espacios.
- ✓ Planificaición de evaluación. Elavoración de instrumentos.

Es importante en un proceso de capacitación considerar las fases necesarias para la ejecución de un plan, porque las capacitaciones sin objetivos claros no son productivas para las instituciones educativas, se deben desollar los programas de acuerdo a las necesidades propias de cada institución y no desarrollar un plan por cumplir con un presupuesto o requisitos de alguna ley o reglamento institucional.

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

La formación del docente en el siglo XXI, es un reto actual, producto de la volatilidad de los nuevos desafíos y desarrollo que se experimenta en el mundo científico tecnológico. La formación y la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una de las formas estratégicas que el docente debe asumir como herramienta útil para asumir los cambios y transformaciones que se experimenta en este sector educativo.

**Ramsden** (1992). Dice que. "La tarea docente universitaria es tan compleja que exige al profesor el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por ello, el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar con ella. De allí emerge la importancia de resaltar que la formación del docente universitario es una habilidad que debe contener un carácter hermeneuta, humano entre otro, porque la comprensión del ser en su esencia es muy compleja y llena de incertidumbre, el mero hecho que cada ser posee una dimensión humana caracterizada por sus ejes axiológico lo hace dinámico e ininteligible."

En el marco de un análisis holístico es importante resaltar que la dinámica general del cambio en nuestra sociedad crea desajustes, hace surgir nuevas demandas en la formación de competencias profesionales, psicológicas y especializadas para los docentes que buscan iniciarse o posicionarse en el mercado laboral educativo.

La incidencia del docente en el educando es muy grande por lo tanto la responsabilidad de realizar una capacitación permanente es vital, debe estar al tanto de los últimos avances científicos y tecnológicos de su área, así como mantener una cultura general amplia para poder orientar al estudiante en el momento que este lo requiera.

Conformarse con un título de tercer o cuarto nivel sin realizar un proceso de auto preparación y formación en seminarios, talleres u otros es entrar en un proceso de declive que impide el desarrollo no solo docente, sino que minimiza las potencialidades de los estudiantes que confían en su maestro como un mentor que le permite avanzar en el mundo del conocimiento hacia una carrera profesional.

**CAPÍTULO II**  
**METODOLOGÍA**

## 2.1 Contexto

El centro educativo donde se realizó la presente investigación, es la Unidad Educativa Particular “Santa Mariana de Jesús”, una institución Educativa Centenaria, ubicada en la calles Olmedo entre Miguel Riofrío y Rocafuerte, perteneciente a la parroquia El sagrario, cantón de Loja de la provincia de Loja, regentada por la Congregación Religiosa de Hermanas Marianitas.

La congregación “Santa Mariana de Jesús, es un Instituto de Derecho Pontificio, Comunidad Eclesiástica que entre sus fines, tiene la cristiana educación y ofrece la enseñanza en los niveles de educación y bachillerato en ciencias para la niñez y juventud lojana, de acuerdo con la autorización conferida por el gobierno de la República del Ecuador, mediante sus Estatutos Gubernativos, con acuerdo ejecutivo N°. 596 de 26 de Diciembre de 1939, publicado en los Registro Oficiales No. 330 y 331 de 8 y 9 de enero de 1940, respectivamente.

**Tabla N° 1: Tipo de institución y bachillerato que ofrece**

	Tipo de Institución		Bachillerato que ofrece	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	0	0	0	0
Fisco misional	0	0	0	0
Municipal	0	0	0	0
Particular	26	100	0	0
Bachillerato en ciencias	0	0	26	100
Bachillerato Técnico	0	0	0	0
No contesta	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>100</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Encuesta a docentes de bachillerato de la U.E. Santa Mariana de Jesús

La Institución “Santa Mariana de Jesús” tiene como propuesta educativa una formación integral, en donde los educandos son sujeto, principio y fin de su educación. Se intenta colaborar en la formación integral y armónica, atendiendo a toda la persona en sus relaciones: consigo mismo, con el otro, con Dios y con la naturaleza. Se pretende formar mujeres y hombres que valoren su persona, que descubran y acepten sus capacidades y limitaciones.

Se les acompaña a discernir cada momento que viven y a actuar con responsabilidad y compañerismo, se las orienta para que clarifiquen y desarrollen su proyecto de vida en el servicio a los demás. Este proceso se lo lleva desde una constante relación con la persona de Jesús y la asimilación del Carisma Marianita, al estilo de Madre Mercedes de Jesús Molina, Fundadora de las Marianitas, que va haciendo del hombre y la mujer constructores de un mundo nuevo. La comunidad Educativa está organizada a la luz de la fe, fundamentada en el Evangelio, que es el quehacer educativo institucional, es motivación interior, norma de acción y principio de acción.

Es una Institución que se encuentra en constante renovación y aplicación de las reformas educativas, y ha alcanzado la certificación de la calidad Educativa con los requisitos de la Norma Internacional ISO 9001:2008. El Sistema de Gestión de calidad está basado en: La Constitución de la Republica, Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento, Actualización y Fortalecimiento Curricular para Educación General Básica y Bachillerato, El Proyecto Educativo Evangelizador Marianita, Código de la Niñez y Adolescencia, El Proyecto Educativo Institucional, La Norma Internacional ISO 9001:2008, La Norma ISO 9000:2005, Código de Convivencia, Reglamento de Seguridad, Higiene y salud de trabajo y Reglamento interno de trabajo.

El comité de calidad es el que define, diseña, documenta, mejora y mantiene los procesos del Sistema de Gestión de la Calidad a través de la metodología de Gestión de procesos, la misma que permite definir tres categorías: Gobierno, Valor y Apoyo. La Gestión por procesos facilita la identificación y el estilo de una estructura sistemática siguiendo el ciclo de mejoramiento continuo PHVAA: Planear, hacer, verificar y actuar, conforme a los requerimientos de las estudiantes, padres de familia o representantes legales, la comunidad educativa y demás partes interesadas. Se observa la secuencia de los procesos a través de los diferentes departamentos y la interacción entre ellos, evaluando y entregando como resultado la formación integral de estudiantes con un servicio educativo de calidad.

La estructura física es moderna, tiene cuatro bloques de tres plantas, cuatro canchas deportivas y un coliseo, un teatro, una sala de uso múltiple, salas de cómputo, 2 departamentos de evangelización, 3 sala de la fe, una capilla, aulas de Ingles, una biblioteca, 2 departamentos del DOBE, sala de atención a padres de familia, laboratorios de física, Biología y Ciencias Naturales, Sala de Música, sala de danza, sala de actividades

prácticas, una buena batería sanitaria y un bar bien presentado pero demasiado reducido para atender tanta demanda.

Actualmente la Unidad Educativa “Santa Mariana de Jesús” cuenta con una planta docente de 86 profesionales (26 profesores de bachillerato a los cuales se le aplicó la encuesta), 5 Religiosas Marianitas, altamente capacitados en la docencia para cumplir los objetivos educativos, 10 profesionales para atender el área administrativa, 10 miembros como personal de limpieza y servicios, 1200 estudiantes, de los cuales 665 están en la Educación Básica y 545 en la Básica Superior y Bachilleratos, repartidos en 38 paralelos, 32 docentes son fiscales, la mayoría de ellos se van identificando con la filosofía de la Institución.

## 2.2 Participantes

En el proceso de investigación participan 26 docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Particular “Santa Mariana de Jesús” de la ciudad de Loja, los mismos que tienen las siguientes características:

En relación a los datos generales de los docentes encuestados el mayor porcentaje es de género femenino (18 docentes) y de menor porcentaje el masculino (8 docentes), sus edades oscilan entre los 51 a 60 años, seguido de los que tienen 31 a 40 y de 41 a 50 y solo uno de ellos de 61 a 70 que se acoge al proceso de jubilación otorgado por el gobierno. Como se puede apreciar existe una diversidad de edades en la planta docente y se mantienen maestros con una edad máxima de 70 años. Las edades de la mayoría están acorde a las disposiciones actuales de la educación ecuatoriana, se puede decir que la mayoría de ellos tienen ya un camino recorrido dentro de la docencia y algunos en la misma institución educativa.

Con respecto al estado civil de los docentes el mayor porcentaje se refiere a los que están casados que se deben y velan por una familia, seguidos por los que son solteros y por consiguiente los más jóvenes y un reducido número de docentes que se han divorciado por diferentes situaciones personales.

A continuación se encuentran las tablas donde se puede constatar la veracidad de los datos expuestos en este trabajo de investigación de la U.E. Santa Mariana de Jesús:

**Tabla Nº 2: Género**

Genero del docente	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	8	31
Femenino	18	69
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Encuesta a docentes de bachillerato de la U.E. Santa Mariana de Jesús

**Tabla N° 3: Edad**

Edad del docente	Frecuencia	Porcentaje
20 – 30 años	2	8
31 -40 años	6	23
41 -50 años	6	23
51– 60años	10	38
61 -70 años	1	4
más de 71 años	0	0
No contesta	1	4
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

*FUENTE: Encuesta a docentes de bachillerato de la U.E. Santa Mariana de Jesús*

**Tabla N° 4: Estado Civil**

Estado civil del docente	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	5	19
Casado	19	73
Viudo	0	0
Divorciado	2	8
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

*FUENTE: Encuesta a docentes de bachillerato de la U. E. Santa Mariana de Jesús*

El mayor porcentaje con relación al cargo que desempeñan son los docentes que se dedican exclusivamente a impartir clase y un reducido número comparten su tiempo con actividades administrativas dentro de la institución.

El mayor número de ellos tiene nombramiento fiscal y se dedica a tiempo completo a trabajar, a gastar sus energías en la institución, seguidamente están los docentes que tienen contratos definidos, y un mínimo porcentaje con contrato ocasional, lo que revela una estabilidad en la planta docente, esta realidad indica que el personal docente tiene más tiempo para preparar sus clases y con ello contribuir al mejoramiento de la calidad educativa institucional.

Además entre los encuestados se resalta la mayor participación de la presencia femenina en la tarea educativa con títulos académicos de tercer nivel de educación y el cuarto nivel con

algún tipo de especialidad y docentes que han culminado alguna maestría. Con respecto a los docentes de sexo masculino se encuentra también un mayor porcentaje en los que poseen sus títulos de tercer nivel, seguido de dos de ellos que han realizado estudios de cuarto nivel en alguna especialidad o una maestría. Frente a esta realidad se puede constatar un alto nivel académico en la planta docente del bachillerato unificado de la institución. Sin embargo se sugiere seguir motivando, estimulando y apoyando para que los docentes que poseen títulos de tercer nivel no descuiden su formación continua y se animen a obtener una maestría o un PhD.

Seguidamente se encuentran las tablas donde podemos constatar la veracidad de los datos expuestos en este trabajo de investigación de la U.E. Santa Mariana de Jesús:

**Tabla Nº 5: Cargo que desempeña**

Cargo que desempeña el docente	Frecuencia	Porcentaje
Docente	22	85
Técnico docente	0	0
Docente con funciones administrativas	4	15
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

*FUENTE: Encuesta a docentes de bachillerato de la U.E. Santa Mariana de Jesús*

**Tabla Nº 6: Tipo de relación laboral**

Tipo de relación laboral del docente	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	6	23
Nombramiento	16	62
Contratación ocasional	4	15
Reemplazo	0	0
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

*FUENTE: Encuesta a docentes de bachillerato de la U.E. Santa Mariana de Jesús*

**Tabla Nº 7: Tiempo de dedicación**

Tiempo de dedicación del docente	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	21	81
Medio tiempo	1	4
Por horas	4	15
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

*FUENTE: Encuesta a docentes de bachillerato de la U.E. Santa Mariana de Jesús*

**Tabla Nº 8: Nivel más alto de formación que posee**

Nivel más alto de formación académica del docente	Genero			
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	0	0	0	0
Nivel Técnico o Tecnológico Superior	0	0	0	0
Lic. Ing., Eco, Arq., etc. (3er nivel)	11	61	6	75
Especialista (4º nivel)	3	17	1	12.5
Maestría (4º nivel)	4	22	1	12.5
PhD(4º nivel)	0	0	0	0
No contesta	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

*FUENTE: Encuesta a docentes de bachillerato de la U.E. Santa Mariana de Jesús*

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

Para el desarrollo de la presente investigación se han considerado métodos y técnicas específicas que se explican a continuación:

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

La investigación es de tipo descriptiva, porque parte de un hecho lo analiza y caracteriza describiendo a detalle cada dimensión e indicador de las variables que componen el tema.

### **2.3.2 Métodos de investigación**

Los métodos que se aplicaron en esta investigación fueron el descriptivo, analítico – sintético, el inductivo – deductivo y el estadístico. El método deductivo para establecer premisas que permiten desarrollar contenidos y por medio de la deducción llegar a conclusiones dentro de la realidad.

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

Las técnicas utilizadas fueron la entrevista y la encuesta:

La entrevista realizada a directivos de la institución que proporcionaron información de carácter cualitativo y donde se utilizó como instrumento la guía de entrevista.

En el caso de la encuesta, fue realizada a los 26 docentes que imparten cátedra en la Unidad Educativa “Santa Mariana de Jesús” en los años de bachillerato; el instrumento utilizado fue el cuestionario de encuesta con preguntas de opciones múltiples y en escalamiento Licker.

## **2.5 Recursos**

Entre los recursos utilizados sobresalen varias herramientas de investigación proporcionadas en el manual del proyecto de grado realizado por la Universidad Técnica Particular de Loja.

Como principales herramientas de investigación se realizaron encuestas y entrevistas.

Los recursos de equipos y materiales fueron: computadoras para procesar la información y escribir el informe, fotocopadoras para replicar las herramientas de investigación utilizadas, cámara de fotos, como las más importantes.

### **2.5.1 Talento humano**

El talento humano requerido para la presente investigación fue, la investigadora, maestrante Betty Lily Rosales Morales, directivos de la Institución Educativa y la totalidad de 26 maestros/as de bachillerato de la Unidad Educativa “Santa Mariana de Jesús” para la aplicación de las encuestas.

### **2.5.2 Materiales**

Los materiales utilizados fueron hojas, esferográficos, fotocopias de la encuesta, copia de solicitud a rectora del centro educativo, cámara fotográfica entre los más importantes.

La institución aportó con la infraestructura, mobiliarios, tiempo y la colaboración del personal docente para la aplicación de las encuestas, que permitieron desarrollar la presente investigación. Como se observa en la tabla que se presenta a continuación.

<b>Materiales utilizados en la investigación</b>	<b>Cantidad</b>
Solicitud a la Institución educativa	2
Fotocopias de la encuestas	26
Esferográficos color azul	26
Cámara fotográfica	1
Memory flash	1
Computadora e impresora	1
Mobiliarios	26

### **2.5.3 Económicos**

La presente investigación se puede cuantificar en \$ 472,00 dólares, sin contar el pago que se podría realizar a la investigadora, Betty Rosales Morales por considerarse un trabajo previo a la obtención de un título profesional. El total de los recursos económicos utilizados en la investigación se desglosa a continuación en la presente tabla:

<b>Materiales utilizados en la investigación</b>	<b>Precio</b>
Solicitud a la Institución educativa	0.30
Fotocopias de la encuestas	6.10
Esferográficos color azul	13.00
Servicios de internet	120.00
Asesoramiento para la elaboración curso de formación	50.00
Cámara fotográfica	70.00
Memory flash	10.00
Cd, portada	5.00
Computadora e impresora	0.00
Mobiliarios	0.00
Transporte	100.00
Hojas	50.00
Anillados	20.00
Otros	7.60
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 472.00</b>

### **3.6 Procedimiento**

Para realizar el presente trabajo investigativo, primero se seleccionó la institución educativa donde se realizó la investigación, seguidamente a través de una entrevista se contacta con la Rectora de la Institución “Santa Mariana de Jesús” de Loja, Hna. Guillermina Carrión Sánchez, para presentar el oficio de solicitud mediante la petición propuesta por la UTPL a través de la Mgs. Mariana Buele Maldonado, coordinadora de titulación de Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, para su respectiva autorización y realizar la aplicación de las encuestas en este centro educativo.

Luego se envía los datos de la institución educativa a investigarse a través del correo de la UTPL, para la respectiva aprobación del equipo de investigación. Una vez obtenido el permiso se preparó el material y se contactó con los docentes del Bachillerato Unificado de la institución educativa para motivarlos e invitarlos a colaborar en este trabajo de investigación que es de mucha importancia para el establecimiento educativo y para el país, seguidamente se aplicó la encuesta.

El presente trabajo de investigación se realizó a través de la aplicación de una encuesta a todos los docentes que imparten asignaturas en el Bachillerato de la Institución Educativa investigada, para conocer las necesidades de formación de los docentes del Bachillerato Unificado.

En la primera parte del trabajo, se realiza la asesoría general, la misma que se realizó con altura y claridad gracias al dominio de la materia por el Mgs. Fabián Jaramillo Serrano, el día 8 de diciembre/2013, una vez motivada e informada, profundice la guía didáctica que me permitió conocer el proceso a seguir durante la investigación, luego fue necesario conseguir la bibliografía propuesta en libros, en documentos de internet y otros materiales que favorecieron una mayor información sobre el tema. Una vez obtenida toda la documentación se hizo indispensable conocerla de cerca, profundizarla, sacar puntos importantes, para proceder a resolver los cuestionamientos y acciones.

Los docentes han sido muy espontáneos al contestar la encuesta, lo han hecho con mucha sinceridad y sencillez.

La tabulación de las encuestas ha requerido dedicación y tiempo para enviar la matriz de resultados al equipo de planificación de la Universidad técnica Particular de Loja.

Finalmente se procede a la redacción y presentación del informe del Proyecto de Grado I, de acuerdo a los temas expuestos en el índice de contenidos: la introducción, el marco teórico, la metodología, los resultados a través de las tablas estadísticas, las referencias bibliográficas y anexos, para la entrega del trabajo en el Centro Universitario de Loja a la que estoy inscrita.

Paralelamente se escribe el informe de resultados de acuerdo a las especificaciones de la UTPL.

### **CAPÍTULO III**

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

### 3.1 Necesidades formativas

**Tabla Nº 9: Su titulación tiene relación con el Ámbito Educativo**

Titulación del docente con relación al ámbito educativo	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones)	13	50
Doctor en educación	8	31
Psicólogo educativo	3	11
Psicopedagogo	0	0
Otro ámbito (Mgs. en educación e Inglés)	2	8
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

*FUENTE: Encuesta a docentes de bachillerato de la U.E. Santa Mariana de Jesús*

Los resultados obtenidos de los docentes encuestados indican que su titulación está relacionada con el quehacer educativo y con especialidades en este campo. Es así que encontramos licenciados, doctores, psicólogos, magísteres lo que demuestra que un 100% del personal docente está capacitado en el área educativa. Frente a esta realidad cabe señalar que “la formación debe ser continua y asumirla como un proceso de formación profesional que dura toda la vida y se inicia al momento en que el sujeto se plantea elegir la profesión docente” como lo expresa Miranda (2007). Por tales razones se considera necesario motivar y buscar alternativas con el 50% de docentes que solo posee título de tercer nivel para que asuma la formación continua como un deber indispensable e ineludible, dado el contexto histórico actual denominado sociedad del conocimiento para que continúen su capacitación docente y puedan obtener su titulación de cuarto nivel.

**Tabla Nº 10: Su titulación tiene relación con otras profesiones**

Titulación del docente con relación a otras profesiones	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	4	15
Arquitecto	0	0
Contador	1	4
Abogado	0	0
Economista	0	0
Médico	0	0

Veterinario	0	0
Otras profesiones	1	4
No contesta	20	77
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Encuesta a docentes de bachillerato de la U.E. Santa Mariana de Jesús

De los docentes investigados el mayor porcentaje no contesta, sus razones se contrastan con las respuestas de la tabla 10, no especifica cuál es la relación de su titulación con respecto a otras profesiones, solo un pequeño porcentaje de docentes en la institución reconoce pertenecer a la ingeniería, contador y técnico en sistema. Lo que revela un desconocimiento en este tema.

**Tabla Nº 11: Si posee titulación de posgrado, esta tiene relación con:**

Titulación del docente con relación al ámbito educativo	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito educativo	10	38.46
Otros ámbitos	0	0
No contesta	16	61.54
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Encuesta a docentes de bachillerato de la U.E. Santa Mariana de Jesús

En la institución investigada el mayor porcentaje no responde a esta pregunta considerando que falta interés y motivación que promueva a participar del mejoramiento académico a nivel personal como institucional, demuestra en los docentes una desatención de sus necesidades de formación y se podría decir que su práctica pedagógica es rutinaria, poco motivadora y desactualizada.

El 38% de los docentes cuentan con una titulación de posgrado en el ámbito educativo en diferentes menciones acordes a la especialidad que se requiere de acuerdo a las mallas curriculares establecidas por el Ministerio de Educación.

**Tabla Nº 12: Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel**

Le resulta atractivo obtener la titulación de cuarto nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	17	65.38
No	2	7.69
No contesta	7	26.93
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

*FUENTE: Encuesta a docentes de bachillerato de la U.E. Santa Mariana de Jesús*

En contexto actual no es suficiente tener un título que nos habilita para ejercer una profesión, debido a que el entorno en que se mueve la sociedad ha evolucionado muy rápido y notable, de tal forma que la mayor competitividad en el mercado laboral, junto con las necesidades formativas cada vez más específicas y dinámicas, impulsan la demanda de enseñanzas especializadas que potencian la importancia de la formación continua. Es así que el más alto porcentaje de docentes encuestados les resulta atractivo un programa de formación de cuarto nivel que le permita mejorar su calidad de vida y como profesional, lo que denota el interés mayoritario por seguir capacitándose. O como lo expresa Rivera (2008) “estar dispuesto a la preparación constante, asumiendo la labor docente como la búsqueda de métodos para responder a las necesidades inherentes al proceso de enseñanza-aprendizaje como una tarea cotidiana”. Quienes no contestan puede que desconozcan su situación presente y futura. Y un mínimo porcentaje puede ser que no sienta la necesidad de seguirse formando por su edad, el tiempo disponible con el que cuenta y el costo que demanda el inscribirse en los estudios de cuarto nivel.

**Tabla Nº 13: En que le gustaría capacitarse**

En lo que le gustaría capacitarse	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	11	42.3
PhD	4	15.4
No contesta	11	42.3
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

*FUENTE: Encuesta a docentes de bachillerato de la U.E. Santa Mariana de Jesús*

Castillo Pérez (2011) manifiesta que: “El talento humano necesita capacitarse y actualizarse constantemente y estar a la vanguardia de los adelantos tecnológicos, sobre todo en las

escuelas donde se detectan necesidades de capacitación”. Es así que un buen número de docentes de la institución encuestada sienten el interés de seguir una maestría y otros la necesidad de participar de un PhD. lo que demuestra la necesidad de una formación para mejorar el nivel académico. Otro grupo de docentes no contestan por razones personales que impiden continuar su formación académica.

Se puede acotar que frente a los cambios y exigencias que se van introduciendo en el sistema educativo, los docentes sienten la necesidad de formarse.

**Tabla N° 14: Para usted es importante seguirse capacitando en temas educativos**

Importancia de seguirse capacitando en temas educativos	Frecuencia	Porcentaje
Si	24	92.31
No	2	7.69
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Encuesta a docentes de bachillerato de la U.E. Santa Mariana de Jesús

Un porcentaje significativo de los docentes advierte como necesario seguir capacitándose, en temas del campo educativo porque mira como una herramienta que le permite ampliar sus conocimientos, habilidades y competencias en su trabajo profesional.

Capacitarse permanentemente sobre la tarea educativa, además de contribuir a la formación permanente de los docentes desde la reflexión y el análisis sistemático de la educación, promueve la consolidación de equipos de docentes eficientes y eficaces en su tarea de educadores. O como manifiesta Castillo Nubia (2011) sobre la importancia de la capacitación y actualización “Consiste en incrementar sus habilidades, destrezas e innovar día a día su manera de impartir la clase, haciendo que su metodología sea congruente a los nuevos tiempos. Quienes responden que no, puede ser que no desean reconocer la importancia de la formación académica dentro de su rol como maestro e inseguridad de realizar una maestría/PhD o dudas en relación al tipo de especialidad que debe tomar.

**Tabla Nº 15: Como le gustaría recibir la capacitación**

Como le gustaría recibir la capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	15	58
Semipresencial	8	31
A distancia	1	4
Virtual-Internet	2	7
Presencial y Semipresencial	0	0
Semipresencial y Distancia	0	0
Distancia y Virtual	0	0
Semipresencial y virtual	0	0
Presencial, Semipresencial y virtual	0	0
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

*FUENTE: Encuesta a docentes de bachillerato de la U.E. Santa Mariana de Jesús*

El más alto porcentaje de los docentes encuestados manifiestan que les gustaría recibir una formación de tipo presencial porque ella establece un aprendizaje directo entre maestro, estudiante y compañeros, porque sigue un programa preestablecido para conseguir las metas propuestas. Otro porcentaje de los docentes creen conveniente participar de la modalidad semipresencial porque en ella gran parte del tiempo de estudio se asiste, se trabaja en equipo y se despejan interrogantes, dudas en su participación.

Frente a las alternativas de participar de una capacitación en los diferentes tipos de modalidad es de suma importancia tener en cuenta que debe estar acorde a las necesidades requeridas y posibles de participar en ella.

Por tal motivo las instituciones de nivel superior que ofertan maestrías y PhD. deben tener presente que un aspecto importante para que un programa de formación o capacitación sea agradable es que sus miembros participen con interés y decisión para obtener los beneficios esperados.

**Tabla Nº 16: Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horarios les gustaría recibir la capacitación**

Horarios en que les gustaría recibir la capacitación	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	12	46
Fines de semana	14	54
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

*FUENTE: Encuesta a docentes de bachillerato de la U.E. Santa Mariana de Jesús*

Los resultados obtenidos afirman que los docentes consideran pertinente realizar las capacitaciones los fines de semana, se evidencia que el factor tiempo facilita o impide participar en un programa de capacitación. Otro grupo de docentes con una diferencia mínima manifiesta que la capacitación sea de lunes a viernes. Frente a estas posibles alternativas se debe dialogar entre autoridades y docentes para llegar a un consenso señalando los pro y contra de las personas que van a participar en la capacitación. Si se va a seguir una formación académica continua los centros educativos de nivel superior deben ofertar las capacitaciones los fines de semana y también de lunes a viernes.

**Tabla Nº 17: En qué temáticas le gustaría capacitarse al profesional**

Temáticas en que le gustaría capacitarse el profesional	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía	8	10.40
Teorías del aprendizaje	2	2.60
Valores y Educación	8	10.40
Gerencia/Gestión educativa	4	5.19
Psicopedagogía	6	7.79
Métodos y recursos didácticos	7	9.09
Diseños y planificación curricular	4	5.19
Evaluación del aprendizaje	9	11.69
Políticas educativas para la administración	1	1.30
Temas relacionados con las materias a su cargo	7	9.09
Formación en temas de mi especialidad	10	12.98
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	7	9.09
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	4	5.19
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

*FUENTE: Encuesta a docentes de bachillerato de la U.E. Santa Mariana de Jesús*

Analizando los resultados obtenidos se percibe que el mayor porcentaje se encuentra en los docentes que desean capacitarse en temas de su especialidad, en evaluación del aprendizaje, valores y educación y pedagogía. Es decir que las temáticas elegidas por los docentes constituyen las necesidades formativas e importantes para capacitarse, estableciendo a la primera como soporte de su profesionalización, las siguientes para comprender a la educación, buscar nuevas maneras activas de aprendizaje y evaluar el aprendizaje de los estudiantes. Además apuntan por capacitarse en métodos y recursos didácticos y nuevas tecnologías aplicadas a la educación, las mismas que potencializarían su labor docente en la enseñanza – aprendizaje actual.

Al finalizar este análisis se resalta el pensar de Ramsden (1992) que dice: “La tarea docente es tan compleja que exige al profesor el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su acción didáctica. Por ello el proceso de aprender a enseñar necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar con ella”.

**Tabla Nº 18: Cuales son los obstáculos que se presentan para que Ud. no se capacite**

Obstáculos que impiden al docente capacitarse	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	14	31.1
Altos costos de los cursos o capacitaciones	13	28.8
Falta de información	4	8.9
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	3	6.7
Falta de temas acordes con su preferencia	8	17.8
No es de su interés la capacitación profesional	0	0
Otros motivos	3	6.7
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Encuesta a docentes de bachillerato de la U.E. Santa Mariana de Jesús

Al realizar el análisis encontramos que los inconvenientes u obstáculos que inciden en la capacitación docente según las publicaciones Vértice (2009): “La formación permanente resta tiempo para realizar tareas o actividades de la vida laboral, social y personal; los costos a los que se puede enfrentar un docente en los procesos formativos son altos; los niveles de exigencia pueden resultar disminución en el tiempo para la planificación micro curricular”.

Los datos estadísticos de la presente tabla nos revelan que el mayor porcentaje de los obstáculos que han incidido en la formación y capacitación de los docentes de la institución educativa es la falta de tiempo, debido a que algunos docentes no residen en el mismo lugar de trabajo y los fines de semana dedican tiempo a su familia u otros trabajos que ayuden a su economía familiar.

Otro porcentaje significativo de obstáculos que impide la capacitación del docente son los altos costos de los cursos o capacitaciones, sobre todo del docente particular, cuyo sueldo es bajo. También es preocupante que un porcentaje mínimo de docentes manifiesta que no siente el apoyo por parte de las autoridades de la Institución en la que laboran, por tal motivo se sugiere que la alta dirección gestione acciones viables que permitan la participación de los docentes en capacitaciones gestionadas por el gobierno u otra entidad competente.

**Tabla N° 19: Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones**

Motivos por los que asiste a cursos/capacitaciones	Frecuencia	Porcentaje
La relación del curso con la actividad docente	22	42.3
El prestigio del ponente	3	5.8
Obligatoriedad de asistencia	2	3.8
Favorece mi ascenso profesional	4	7.7
La facilidad de horarios	4	7.7
Lugar donde se realiza el evento	1	1.9
Me gusta capacitarme	16	30.8
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Encuesta a docentes bachillerato de la U.E. Santa Mariana de Jesús

Portilla (2002) señala dentro de la profesionalización de la enseñanza que: “el docente debe tener actitud de una mejora continua en el desarrollo de planes y programas, búsqueda de la excelencia de tipo personal e institucional”. Es así que los datos obtenidos expresan el más alto porcentaje de los motivos e interés de los docentes de bachillerato por participar de cursos o capacitaciones cuando estos tienen relación con la actividad docente, así como el gusto por capacitarse. Es decir tienen convicción de fortalecer su calidad y desempeño docente, lo que se debe tener presente para diseñar y planificar un programa de capacitación que permita la participación de los docentes y apoyo de las autoridades de la institución educativa.

**Tabla Nº 20: Cuáles considera son los motivos por lo que se imparten los cursos/ capacitaciones**

Motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	10	19.2
Falta de cualificación profesional	4	7.8
Necesidades de capacitación continua y permanente	22	42.3
Actualización de leyes y reglamentos	10	19.2
Requerimientos personales	6	11.5
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

*FUENTE: Encuestas a docentes de bachillerato de la U.E. Santa Mariana de Jesús*

Siendo la formación un instrumento necesario en la vida de toda persona que desea crecer, superarse para responder a los grandes desafíos que presenta la sociedad actual y más aún en el campo educativo, que está sujeto a constantes cambios y renovaciones, es así que los docentes de la Unidad educativa Santa Mariana de Jesús manifiestan que los cursos o capacitaciones que se imparten responden a la necesidad de una capacitación continua y permanente que favorezca la competitividad tanto a nivel personal como de la institución en que laboran porque cuenta con docentes idóneos y altamente capacitados.

Según Loureiro (2006) plantea “la necesidad de impulsar la profesionalización docente, a través de la capacitación y actualización sobre las nuevas prácticas educativas mediadas por las Tics, para fortalecer la labor del profesorado”.

Otros aspectos de gran interés para que se impartan cursos o capacitaciones, son la aparición de nuevas tecnologías y la actualización de leyes y reglamentos.

**Tabla Nº 21: Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación**

Aspectos que considera de mayor importancia en un curso/capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos técnicos	0	0
Aspectos técnicos/prácticos	7	26.92
Ambos	19	73.08
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

*FUENTE: Encuestas a docentes de bachillerato de la U.E. Santa Mariana de Jesús*

Para empezar el análisis sobre los aspectos que se considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/ capacitación se señala que “la formación técnica otorga prioridad a la aplicación de los conocimientos orientados a la solución de problemas del entorno. Sobre esta base, la formación de los docentes se concreta en programas centrados en el dominio de competencias técnicas básicamente pedagógicas y didácticas. Posee dos enfoques: el de entrenamiento y el de adopción de decisiones”, según expresa Pérez Gómez (1992) y Marcelo (1995). Es así que los docentes encuestados consideran que los aspectos técnicos/prácticos son de mayor importancia y deben ser incorporados en el desarrollo de un curso o capacitación, porque permiten aprender y desarrollar con eficacia y eficiencia lo aprendido para luego ser transferido a los estudiantes. Por lo que se estima un programa variado de capacitación.

### **3.2 Análisis de la formación**

Dentro del análisis de formación docente se consideraran tres puntos fundamentales: La persona en el contexto educativo, la organización y la formación y la tarea educativa.

A continuación se encuentran las tablas donde se puede constatar la veracidad de los datos expuestos en este trabajo de investigación de la U.E. Santa Mariana de Jesús:

#### 4.2.1 La persona en el contexto educativo

**Tabla Nº 22: La persona en el contexto formativo**

La persona en el contexto formativo	1		2		3		4		5		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	f	%	F	%	F	%
1. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula.	1	3.85%	1	3.85%	2	7.69%	14	53.85%	8	30.76%	26	100%
2. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal.	0	0%	2	7.69%	2	7.69%	10	38.46%	12	46.16%	26	100%
3. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente.	0	0%	2	7.69%	4	15.38%	6	23.08%	14	53.85%	26	100%
4. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante.	1	3.85%	0	0%	5	19.23%	13	50.00%	7	26.92%	26	100%
5. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes.	1	3.85%	0	0%	4	15.38%	7	26.92%	14	53.85%	26	100%
6. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes.	1	3.85%	1	3.85%	4	15.38%	12	46.16%	8	30.76%	26	100%
7. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país.	2	7.69%	2	7.69%	7	26.92%	9	34.62%	6	23.08%	26	100%
8. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.	1	3.85%	0	0%	3	11.54%	7	26.92%	15	57.69%	26	100%
9. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico – motora, trastornos de desarrollo)	1	3.85%	0	0%	3	11.54%	10	38.46%	12	46.16%	26	100%
10. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.	0	0%	0	0%	3	11.54%	4	15.38%	19	73.07%	26	100%
11. Diseña programas de asignatura y el												

desarrollo de las unidades didácticas.	1	3.85%	1	3.85%	1	3.85%	4	15.38%	19	73.07%	26	100%
12. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura.	1	3.85%	0	0%	1	3.85%	11	42.30%	13	50.00%	26	100%
13. Diseña estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes.	1	3.85%	0	0%	2	7.69	4	15.38	19	73.07	26	100

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a docentes de la U.E. Santa Mariana de Jesús

### 3.2.2 La organización y la formación

**Tabla Nº 23: La institución en que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años**

Cursos propiciados por la institución en los dos últimos años	Frecuencia	Porcentaje
Si	26	100
No	0	0
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

*FUENTE: Encuesta a docentes de bachillerato de la U.E. Santa Mariana de Jesús*

Los resultados evidencian que la Institución Educativa Santa Mariana de Jesús, siendo una institución particular, sus autoridades se han preocupado por propiciar cursos en los dos últimos años, lo que lleva a reconocer que existe un buen liderazgo organizacional de los directivos de la institución; los cursos realizados favorecen la actualización de la planta docente y ofertar una mejor calidad de los servicios educativos a la comunidad lojana. Además se puede resaltar que esta institución educativa empeñada en alcanzar la certificación de calidad ha puesto en marcha planes de mejoramiento continuo en la capacitación del talento humano.

**Tabla Nº 24: Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios**

Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios	Frecuencia	Porcentaje
Si	17	65.38
No	7	26.93
No contesta	2	7.69
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

*FUENTE: Encuesta a docentes de bachillerato de la U.E. Santa Mariana de Jesús*

Se puede evidenciar que un alto porcentaje de los docentes conocen y están involucrados en el mejoramiento profesional de la planta docente. Frente a esta realidad se puede decir que las autoridades conocen y se preocupan por el buen desempeño administrativo de la institución educativa que regentan y como lo expresa Colén en Alonso (2001) que "las necesidades que se plantean en un centro educativo es introducir nuevas tecnologías, formular criterios y estrategias para atender la diversidad". Pero es preocupante que un grupo de docentes desconozca lo que se emprende en la institución en que labora, ya que

un programa formativo se diseña para cubrir vacíos o discrepancias entre el desempeño actual y el deseado, ideal, normativo o esperado y donde todos sus miembros son partícipes de lo que emprende cada institución educativa.

**Tabla N° 25: Los cursos se realizan en función de:**

Los cursos se realizan en función de	Frecuencia	Porcentaje
Áreas de conocimiento	5	10
Necesidades de actualización curricular	13	26
Leyes y reglamentos	3	6
Asignaturas que usted imparte	1	2
Reforma curricular	7	14
Planificación y programación curricular	10	20
Otras	6	12
No contesta	5	10
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

*FUENTE: Encuesta a docentes de bachillerato de la U.E. Santa Mariana de Jesús*

Santiago Ortiz (2012) manifiesta que “la tarea del profesor es tan compleja que exige el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica”, por tal motivo los docentes expresan en los resultados obtenidos que los cursos de formación en la institución educativa se realizan en función de las necesidades de actualización, planificación y programación curricular y reforma curricular. Lo que denota el interés de los docentes por actualizarse para responder eficientemente a las nuevas propuestas y exigencias educativas del Ministerio de Educación Intercultural, especialmente en lo concerniente a la implementación del bachillerato unificado.

**Tabla N° 26: Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente**

Directivos fomentan la participación del profesorado en cursos de formación permanente	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	14	54
Casi siempre	6	23
A veces	3	11
Rara vez	2	8
Nunca	1	4
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Encuesta a docentes de bachillerato de la U.E. Santa Marianita de Jesús

Los valores obtenidos revelan que los directivos de la Institución Educativa Marianita motivan y fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente siempre y casi siempre. Lo que demuestra en sus autoridades liderazgo y dominio en el manejo de los recursos humanos con que cuenta la institución, al preocuparse por la formación docente le permite cumplir con los objetivos institucionales propuestos. Estos resultados expresan el reconocimiento, gratitud que los docentes tienen hacia la institución porque valoran estas oportunidades y espacios de formación que ella les brinda a través de sus autoridades, como lo expresa Rivera (2008) “la formación permanente pasa por una actitud frente a la vida personal y profesional. Es dispuesto a la preparación constante, asumiendo que la educación está en crisis permanente, por lo cual la búsqueda de nuevos métodos para responder a las necesidades inherentes al proceso de enseñanza-aprendizaje es una tarea cotidiana”. El docente que ha contestado que nunca puede ser una persona que recién se ha integrado a la planta docente de la institución o no ha asistido cuando estos se han realizado.

**Tabla Nº 27: La organización y la formación**

La organización y la formación	1		2		3		4		5		TOTAL	
	F	%	F	%	f	%	f	%	F	%	F	%
14. Conoce el proceso de la carrera del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito educativo, escalafón deberes, derechos)	1	3.85%	1	3.85%	2	7.69%	11	42.31%	11	42.31%	26	100%
15. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0%	2	7.69%	4	15.38%	9	34.62%	11	42.31%	26	100%
16. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo.	1	3.85%	2	7.69%	0	0%	9	34.62%	14	53.84%	26	100%
17. Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	4	15.38%	0	0%	1	3.85%	8	30.76%	13	50.00%	26	100%
18. Conoce las herramientas/ elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	3	11.54%	1	3.84%	7	26.92%	9	34.62%	6	23.08%	26	100%
19. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	2	7.69%	6	23.08%	5	19.23%	7	26.92%	6	23.08%	26	100%
20. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	1	3.85%	0	0%	2	7.695%	4	15.38%	19	73.07%	26	100%
21. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	4	15.38%	1	3.85%	4	15.38%	9	34.62%	8	30.76%	26	100%

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a docentes de la U.E. Santa Mariana de Jesús

### 3.2.3 La tarea educativa

**Tabla Nº 28: Las materias que imparte tienen relación con su formación**

Las materias que imparte tiene relación con su formación	Frecuencia	Porcentaje
Si	25	96
No	1	4
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

*FUENTE: Encuesta a docentes de bachillerato de la U.E. Santa Mariana de Jesús*

**Tabla Nº 29: Años de bachillerato en los que imparte asignaturas**

Años en los que imparte asignaturas	Frecuencia	Porcentaje
Primer Año de bachillerato Unificado	5	19
Segundo Año de bachillerato Unificado	2	8
Tercer Año de bachillerato Unificado	6	23
Varios a la vez	13	50
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

*FUENTE: Encuesta a docentes de bachillerato de la U.E. Santa Mariana de Jesús*

Los datos presentados en la tabla 28 revelan que un alto porcentaje como es el 96% de los docentes encuestados imparten materias que tienen relación con su formación académica, lo que en cierta forma demuestra dominio, seguridad en la enseñanza-aprendizaje, se reconoce la tarea docente que están desempeñando en el aula como en la misma institución educativa. Homero (2000) señala que: “la formación es un proceso sistemático, consiente, esencial en el desarrollo del ser humano, que presupone la formación del profesional desde las competencias profesionales y sociales: conocimientos, habilidades, valores profesionales y ciudadanos”. Solo una persona manifiesta que no imparte materias que tenga relación con su formación, puede ser el caso de maestros fiscales que laboran en la institución que a veces ha tenido que asumir una materia diferente para complementar su carga horaria, según lo plantea el reglamento de educación.

Los resultados de la tabla 29 revelan que la mitad de los docentes encuestados imparten asignaturas a la vez en primero, segundo y tercer año de bachillerato unificado. El 50%

restante dedican su tiempo y esfuerzo solo a un año básico por separado; lo que implica mayor formación de los docentes para cubrir las expectativas propuestas en la reforma curricular según los lineamientos del Decreto Ejecutivo. Es prioridad de todo docente conocer qué es un bachillerato unificado, sus características, las demandas y la regulación del nuevo bachillerato ecuatoriano.

**Tabla Nº 30: Tarea educativa**

Tarea educativa	1		2		3		4		5		TOTAL	
	F	%	f	%	F	%	f	%	F	%	F	%
22. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato.	2	7.69%	0	0%	2	7.69%	5	19.24%	17	65.38%	26	100%
23. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar)	1	3.85%	1	3.85%	2	7.69%	7	26.92%	15	57.69%	26	100%
24. Describe las funciones y cualidades del tutor	2	7.69%	0	0%	5	19.23%	10	38.46%	9	34.62%	26	100%
25. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos.	1	3.85%	0	0%	1	3.85%	8	30.76%	16	61.54%	26	100%
26. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	3	11.54%	3	11.54%	7	26.92%	8	30.76%	5	19.24%	26	100%
27. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo....)	1	3.85%	0	0%	5	19.23%	6	23.08%	14	53.84%	26	100%
28. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos.	1	3.85%	2	7.69%	9	34.62%	8	30.76%	6	23.08%	26	100%
29. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida.	1	3.85%	0	0%	3	11.53%	9	34.62%	13	50.00%	26	100%
30. Cuando se presentan problemas de los estudiante, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución.	1	3.85%	0	0%	4	15.38%	14	53.85%	7	26.92%	26	100%
31. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y los conocimientos anteriores de mis estudiantes.	1	3.85%	0	0%	3	11.54%	3	11.54%	19	73.07%	26	100%
32. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.	1	3.85%	0	0%	2	7.69%	4	15.38%	19	73.07%	26	100%

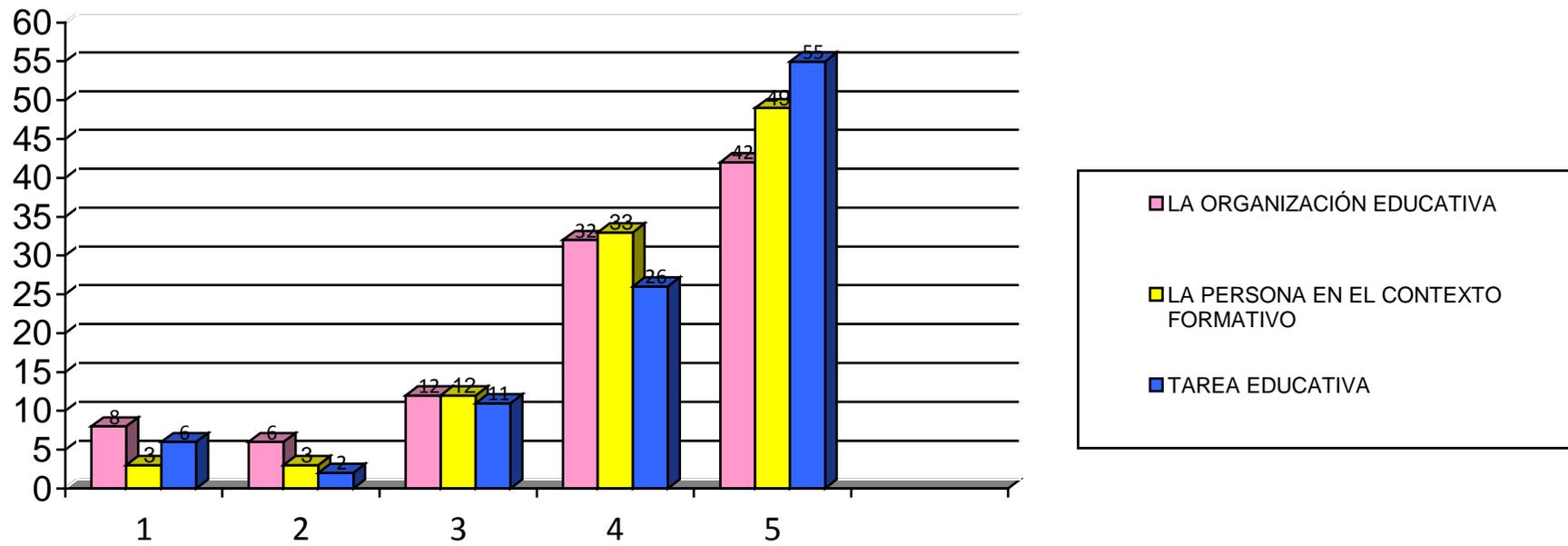
33. Como docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s.	1	3.85%	0	0%	2	7.69%	4	15.38%	19	73.07%	26	100%
34. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva.	1	3.85%	4	15.38%	4	15.38%	8	30.76%	9	34.62%	26	100%
35. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula)	1	3.85%	0	0%	2	7.69%	3	11.54%	20	76.92%	26	100%
36. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.	1	3.85%	0	0%	1	3.85%	2	7.69%	22	84.61%	26	100%
37. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	1	3.85%	0	0%	1	3.85%	2	7.69%	22	84.61%	26	100%
38. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente.	2	7.69%	0	0%	3	11.54%	8	30.76%	13	50.00%	26	100%
39. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres.	5	19.23%	0	0%	3	11.54%	6	23.08%	12	46.16%	26	100%
40. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva.	1	3.85%	0	0%	1	3.85%	15	57.68%	9	34.62%	26	100%
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje.	1	3.85%	0	0%	1	3.85%	5	19.23%	19	73.07%	26	100%
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente.	2	7.69%	0	0%	2	7.69%	7	26.92%	15	57.69%	26	100%
43. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.	1	3.85%	1	3.85%	0	0%	4	15.38%	20	76.92%	26	100%
44. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	2	7.69%	2	7.69%	2	7.69%	12	46.16%	8	30.76%	26	100%

**FUENTE:** Encuesta a docentes de la U.E. Santa Mariana de Jesús

**Tabla N° 31: Media aritmética obtenida**

Análisis de la formación	1		2		3		4		5		TOTAL	
	F	%	f	%	F	%	f	%	F	%	F	%
LA ORGANIZACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE	2	8%	1.62	6%	3.13	12%	8.25	32%	11	42%	26	100%
LA PERSONA EN EL CONTEXTO FORMATIVO	0.85	3%	0.69	3%	3.15	12%	8.53	33%	12.78	49%	26	100%
TAREA EDUCATIVA	1.47	6%	0.57	2%	2.83	11%	6.87	26%	14.26	55%	26	100%

**FUENTE:** Encuesta a docentes de la U.E. Santa Mariana de Jesús



Para una mejor comprensión el bloque de 44 ítems se dividió en tres segmentos de análisis que corresponden a: La organización y formación de los docentes, la persona en el contexto formativo y la tarea educativa, aspectos que se calificaron en escala de 1 a 5, siendo 1 el valor más bajo y el 5 el más alto. En el gráfico de barras observamos las apreciaciones de los docentes en cuanto a su práctica pedagógica, en cada gráfica se puede establecer en forma clara las puntuaciones promedio de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa Mariana de Jesús.

Al observar por separado cada variable tenemos que:

- ✓ Respecto al análisis de la Organización y Formación Docente el porcentaje más alto se ubica en el N° 5 que representa el 42%, seguido del N°4 con el 32%.

Es así que con los resultados obtenidos en cuanto a la organización y formación docente se puede manifestar que los maestros/as de bachillerato identifican considerablemente las funciones de la organización, el liderazgo ejercido por los directivos y las herramientas utilizadas para planificar las actividades educativas como parte primordial del proceso educativo dentro de la Institución Marianita, es así que “para comprender una organización es necesario observar no solo sus características, sino también las características del entorno y de los departamentos y los grupos que lo componen”, como expresa Daft, R.(2007).

Sin embargo se sugiere que la Institución educativa ponga mayor interés en preparar y actualizar el talento humano que posee e impulse cursos de capacitación y actualización para brindar una educación de excelencia, después de haber conseguido ser acreditada como una educación de calidad.

- ✓ Para realizar el análisis de la persona es necesario establecer los criterios o indicadores de desempeño que se van a medir, establecer criterios para valorar el desempeño docente antes de la formación. Una buena forma de poder realizar un auto análisis es a través de la técnica del FODA (Debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades) que se refieren a aspectos internos y externos de la persona.

Al referirse al análisis de la Persona en el Contexto Formativo se observa que la puntuación más alta está en el N°5 con un porcentaje del 49%, seguido por el N° 4 con el 33% que resalta que el docente como persona conoce técnicas básicas de investigación, técnicas de enseñanza individualizada y grupal, posibilidades didácticas

de la informática como ayuda a la tarea docente, conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiantes, la formación académica es adecuada para trabajar con estudiantes de diferentes etnias del país, considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje y diseña programas y estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes.

Con respecto a este punto el personal docente de bachillerato reconoce que la formación que ha recibido es satisfactoria para realizarse en su vocación como maestro/a y para el desempeño de sus labores como profesional en constante actualización, sin embargo debe acceder a elevar su nivel académico siguiendo una maestría o PhD.

- ✓ El análisis de la tarea educativa es de gran importancia porque permite conocer los avances significativos y descubrir las falencias que han impedido ofertar una educación de calidad. Los resultados de la encuesta en lo relacionado a la Tarea Educativa refleja que el porcentaje más elevado se encuentra en el N° 5 con un 55% y el N° 4 con el 26%, que se refiere a que el educador analiza los elementos del currículo propuesto, los factores que determinan el aprendizaje de la enseñanza, desarrolla estrategias para la motivación de sus alumnos, plantea y hace seguimiento de proyectos educativos, económicos, sociales y culturales; utiliza una expresión adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura que imparte; su planificación toma en cuenta experiencias y conocimientos anteriores; planifica de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva, evalúa destrezas con criterio de desempeño; realiza las planificaciones macro y micro curriculares, elabora pruebas, utiliza medios audiovisuales, diseña planes de mejora, utiliza recursos del medio, el razonamiento lógico y técnicas didácticas; como tutor aplica técnicas para su acción tutorial y cuando se presenta problemas de los estudiantes los comprende y ayuda a la solución de los mismos.

Para Imbernón, F. (2006) "La función del docente comporta un conocimiento pedagógico específico, un compromiso ético y moral y la necesidad de corresponsabilidad con otros agentes sociales; esto es así puesto que ejerce influencia sobre otros seres humanos y, por lo tanto, no puede ni debe ser función meramente técnica de expertos infalibles. Además cuenta con un componente práctico, ya que los profesores adquieren un cuerpo de conocimientos y habilidades especializadas durante un periodo de formación a lo largo de la vida profesional.

Además con los resultados obtenidos referente a la tarea educativa del docente este grupo considera importante los elementos del nuevo currículo propuesto para el bachillerato, los factores que determinan la enseñanza – aprendizaje, los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato unificado y la formación en las Tics como herramientas que le permiten orientar en temas de acceso de la información para orientar a los estudiantes y la utilización de recursos para que los estudiantes alcancen los objetivos académicos propuestos.

### 3.3 Los cursos de formación

**Tabla Nº 32: Cursos asistidos en los dos últimos años**

Números de cursos asistidos	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5	14	53.85
De 6 a 10	3	11.54
De 11 a 15	3	11.54
De 16 a 20	3	11.54
De 21 a 25	0	0
De 26 a 30	0	0
De 31 a 35	0	0
De 36 a 40	0	0
De 41 a 45	0	0
De 46 a 50	0	0
Más de 51	0	0
No han asistido	1	3.84
No contesta	2	7.69
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Encuesta a docentes de bachillerato de la U.E. Santa Mariana de Jesús

Los resultados presentados indican que los docentes de bachillerato de esta institución educativa en su mayoría han participado en los dos últimos años en 1 hasta 5 cursos, lo que significaría que pueden haber tomado uno, dos o tres cursos durante este tiempo, otros están dentro de límites más considerables de una formación permanente y actualizada al estar en el rango de 6 a 10, de 11 a 15 y de 16 a 20 cursos realizados durante este tiempo. Los que no contestan puede ser probable que se encuentren en la situación de no haber participado en ningún curso durante el tiempo solicitado. Se debe animar y facilitar recursos materiales y económicos a los docentes para que se sientan motivados a participar en los cursos de capacitación que ofrece la institución educativa y los que promueve el Ministerio de Educación con respecto a la actualización docente con respecto a lo que se refiere a la propuesta del nuevo bachillerato.

**Tabla N° 33: Horas de los cursos asistidos en los dos últimos años**

Totalización en horas	Frecuencia	Porcentaje
0 - 25	4	15.39
26 - 50	7	26.92
51 - 75	2	7.69
76 a 100	5	19.23
Más de 100	6	23.08
No contesta	2	7.69
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

*FUENTE: Encuesta a docentes de bachillerato de la U.E. Santa Mariana de Jesús*

**Tabla N° 34: Hace cuánto tiempo realizó el último curso**

Hace que tiempo lo realizó	Frecuencia	Porcentaje
1 - 5 meses	23	88
6 - 10 meses	2	8
11 -15 meses	0	0
16 - 20 meses	0	0
21 - 24 meses	0	0
Más de 25 meses	0	0
No contesta	1	4
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

*FUENTE: Encuesta a docentes de bachillerato de la U.E. Santa Mariana de Jesús*

**Tabla N° 35: Cursos y capacitaciones con el auspicio de**

Curso con el auspicio de	Frecuencia	Porcentaje
El gobierno	3	11.54
De la institución donde labora	21	80.76
Beca	0	0
Por cuenta propia	1	3.85
Otro auspicio	1	3.85
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

*FUENTE: Encuesta a docentes de bachillerato de la U.E. Santa Mariana de Jesús*

Como se puede visualizar en la tabla N° 33, con respecto a las horas de los cursos asistidos en los dos últimos años, los porcentajes más altos en cuanto a las horas asistidas por capacitación de los docentes son muy pocas en relación a la necesidad de que un docente

tiene en la actualización científica, técnica y pedagógica. Se advierte la necesidad de realizar un plan de capacitación docente en la institución con mayor número de horas que garantice una excelente y eficaz capacitación profesional.

La tabla N° 34 con respecto al tiempo en que los docentes participaron en el último cursos de formación se encuentran los porcentajes más altos entre 1 a 5 meses, lo que revela que en este grupo de docentes existe preocupación por la capacitación permanente, siendo este un tiempo muy favorable porque se están actualizando conocimientos relacionados con su formación personal y profesional, que le permite mejorar las condiciones de enseñanza – aprendizaje. Quien no contesta se puede concluir que no ha participado durante este tiempo en cursos de formación, se considera necesario motivar e insistir en la importancia de la capacitación docente y buscar alternativas y propuestas que favorezcan una permanente actualización docente que pueden ser con metas a corto, mediano y largo plazo, según se considere pertinente.

En la tabla N° 35 los resultados obtenidos indican que el mayor porcentaje de los encuestados manifiestan que han participado de cursos de formación propiciados por la institución educativa en la que laboran, lo que demuestra preocupación de los directivos de la institución en capacitar a la planta docente. Otro grupo expresa que ha recibido cursos auspiciados por el gobierno a través del Ministerio de Educación y además porque es un requisito obligatorio. Otro lo ha realizado por cuenta propia, es decir mediante el autofinanciamiento.

Por tal motivo frente a esta realidad se constata que los docentes son conscientes que necesitan actualizarse, capacitarse y decidirse a obtener un nivel académico superior, por tal motivo se insiste a directivos de la institución educativa Marianita de la ciudad de Loja, a que diseñen y planifiquen cursos formativos, que proporcionen estímulos a los docentes que aspiren a continuar con una formación sistemática y mejoren su nivel académico como profesionales educativos, lo que redundará en beneficios institucionales, como lo expresa Hannum y Hassen (1989) quien “considera que cualquier empresa depende mucho de la calidad del recurso humano, por lo tanto cuando una empresa tiene trabajadores bien preparados se augura éxito en la misma”.

**CAPÍTULO IV**  
**CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE**

#### **4.1 Título del tema**

Programa de formación docente para la implementación del aprendizaje cooperativo de la Unidad Educativa “Santa Mariana de Jesús” de la ciudad de Loja.

#### **4.2 Justificación**

Sabiendo que la Educación es una herramienta que aporta para un adecuado desarrollo humano, genera conocimientos, nuevos valores, actitudes y capacidades, que contribuyen al desarrollo y crecimiento humano sostenido, se ha pensado en desarrollar una propuesta de formación docente tomando como un tema significativo y trascendente para el mejoramiento de la calidad educativa el de las estrategias metodológicas para la implementación del aprendizaje cooperativo.

Conocemos a partir de esta investigación que los docentes han tenido muchos inconvenientes en desarrollar sus habilidades, capacidades y destrezas con los alumnos, se piensa que esto se debe a algunas causas que se especifican a continuación:

1. La ausencia de ambientes potencializadores ha limitado la capacidad de tomar iniciativas creativas y disciplinadas, y ha generado desmotivación por parte de docentes para realizar actividades significativas.
2. El establecimiento de las relaciones verticales, manifestada en la verticalidad, unilateralidad del maestro ha bloqueado la aparición de la capacidad de participar activamente en el aula, pues son los maestros los que toman las decisiones en el aula, olvidando así las necesidades e intereses individuales y colectivos de sus alumnos.
3. La ausencia de los aprendizajes cooperativos, no ha permitido aflorar la capacidad de alentar a otros y brindar alegría a sus corazones, manifestada en la comunicación no asertiva, todavía hay una mirada sesgada por parte de los docentes donde se hace mucho énfasis en los aspectos negativos que en los positivos y trascendentes.
4. La presencia del Paradigma de “la unidad en la uniformidad”, no ha dado paso a desarrollar la capacidad de “la unidad en la diversidad”, pues esto ha imposibilitado reconocer al alumno como un sujeto rico en potencialidades individuales y colectivas.

5. La inexistencia de los grupos cooperativos de aprendizaje en el aula no posibilita el desarrollo de la capacidad de pensar y trabajar en equipo sistémicamente, impidiendo integrar las diferentes perspectivas, enfoques, necesidades e intereses de los integrantes de dicho colectivo.

### **4.3 Objetivos**

#### **Objetivo General**

Desarrollar un programa de formación docente sobre estrategias metodológicas para la implementación del aprendizaje cooperativo que permita mejorar las capacidades y destrezas de los docentes de bachillerato.

#### **Objetivos específicos**

1. Brindar al docente la oportunidad de reconocer y potenciar las capacidades individuales y colectivas de sus estudiantes.
2. Determinar las metodologías y técnicas activas de aprendizaje que favorecen el desarrollo de los aprendizajes cooperativos fundamentales.

### **4.4 Cursos y talleres sugeridos**

**Módulo 1:** Taller de aprendizaje significativo.

**Módulo 2:** Métodos prácticos para la utilización de TICS.

**Módulo 3:** Elaboración de pruebas con bases estructuradas.

**Módulo 4:** Manejo de la educación inclusiva.

## 4.5 Detalle de cursos y talleres

### 4.5.1 Módulo 1. Taller de aprendizaje significativo

<b>Módulo 1: TALLER DE APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO.</b>			
<b>Dirigido a:</b>	Docentes de la Unidad Educativa Santa Mariana de Jesús.		
<b>Nivel formativo del destinatario:</b>	3 años de experiencia docente		
<b>Nivel técnico del destinatario:</b>	Conocimientos básicos de pedagogía		
<b>Duración del curso</b>	20 horas		
<b>Facilitador</b>			
<b>Contenido</b>			
<b>Tiempo</b>	<b>Contenido temático</b>	<b>Metodología</b>	<b>Materiales necesarios</b>
<b>5 horas</b>	El constructivismo <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Enfoque constructivista</li> <li>✓ Aprendizaje significativo</li> <li>✓ Papel del docente</li> <li>✓ Papel del alumno</li> </ul>	Análisis de video Mapas cognitivos Socialización de experiencias	Proyector, sonido, papelógrafos, marcadores
<b>5 horas</b>	Características y aspectos generales del desarrollo del aprendizaje significativo. <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Aplicación en el proceso de enseñanza aprendizaje.</li> </ul>	Talleres participativos de construcción colectiva	Fomix, tijeras, goma, marcadores. Otros materiales de acuerdo a la preferencia de los asistentes
<b>10 horas</b>	Estrategias didácticas para el desarrollo de aprendizajes significativos. Analizar las estrategias didácticas que promueven el desarrollo de competencias. <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Analizar las estrategias didácticas motivadoras, significativas, colaborativas y aplicativas</li> <li>✓ Identificar las técnicas didácticas que favorecen el aprendizaje significativo</li> </ul>	Phillips 6-6 Talleres participativos Socio dramas	Pobligráficasner referencia

## Currículo Vitae del tutor del curso

**Verónica Zambrano Delgado**

0995219312 – [@yahoo.com](mailto:veronica.zambrano@yahoo.com)

### Títulos Académicos:

- ✓ Maestrante en Marketing y Gerencia de Negocios, Universidad de Guayaquil (enero 2010-enero 2013)
- ✓ Diplomada en Sistemas de Educación Superior Modular Basados en Créditos Acumulables y Transferibles, realizado mediante convenio de la Universidad de Guayaquil y la Universidad Superior Politécnica del Ejército, ESPE (2004 – 2006)
- ✓ Licenciada en Comunicación Social, Universidad de Guayaquil (1998 – 2003)

### Experiencia profesional

- ✓ Trabajo comunitario por doce años con mujeres, niños y jóvenes.  
Consultora y tutora de tesis durante siete años.
- ✓ Tres años de experiencia dentro de las relaciones públicas, y comunicación comunitaria.
- ✓ Experiencia por más de diez años en la educación superior, Universidad de Guayaquil y Universidad Estatal Península de Santa Elena.

#### 4.5.2 Módulo 2. Métodos prácticos para la utilización de TICS

Módulo 2: MÉTODOS PRÁCTICOS PARA LA UTILIZACIÓN DE TIC'S			
<b>Dirigido a:</b>	Docentes de la Unidad Educativa Santa Mariana de Jesús.		
<b>Nivel formativo del destinatario:</b>	3 años de experiencia docente		
<b>Nivel técnico del destinatario:</b>	Conocimientos básicos de computación		
<b>Duración del curso</b>	20 horas		
<b>Facilitador</b>	Ing. Matías Núñez Guillen		
Contenido			
Tiempo	Contenido temático	Técnica	Materiales necesarios
5 horas	Manejo de utilitarios de offices <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Introducción al Word</li><li>✓ Introducción al Excel</li><li>✓ Introducción al power point</li></ul>	Talleres de Actividad practica	Laboratorio de computación

<b>10 horas</b>	Búsqueda virtual <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La web</li> <li>✓ Búsqueda de información</li> <li>✓ Recursos de la web que se pueden utilizar en clases</li> </ul>	Talleres de Actividad practica	Laboratorio de computación Acceso a internet
<b>5 horas</b>	Proyecto educativo con el uso de las TIC	Proyecto participativo	Laboratorio de computación Acceso a internet

### **Currículo Vitae del tutor del curso**

**Ing. Matías Núñez Guillen**

#### **Títulos Académicos:**

- ✓ Ingeniero, Especialización computación e informática
- ✓ Especialista en redes de área local, ESPOL
- ✓ Diplomado en educación virtual, Latín Campus
- ✓ Certificado internacional Microsoft Professional
- ✓ Certificado internacional Microsoft Office Especialista
- ✓ Certificado Internet and Computer
- ✓ Certificado Microsoft Trainer

#### **Experiencia profesional**

- ✓ Implementación sistema para clientes livianos del Centro Multimedia para el Desarrollo Ciudadano (Municipio de Guayaquil)
- ✓ Implementación de Solución para clientes livianos, biblioteca Gobernación.
- ✓ Implementación Centro de Entrenamiento Autorizado CEA, para UTEG, U. Católica, U. de Milagro, U. Ecotec, Consejo Provincial del Guayas, Col. Politécnico, Academia Naval Illingworth, entre otros.
- ✓ Programa de Recuperación Tecnológica (Colegios y Escuelas Fiscales).

#### **Experiencia docente**

- ✓ Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil.
- ✓ Universidad Católica.
- ✓ Universidad Estatal de Milagro.
- ✓ Universidad Ecotec,

#### 4.5.3 Módulo 3. Taller de comprensión lectora

<b>Módulo 3: TALLER DE COMPRENSIÓN LECTORA.</b>			
<b>Dirigido a:</b>	Docentes de la Unidad Educativa Santa Mariana de Jesús.		
<b>Nivel formativo del destinatario:</b>	3 años de experiencia docente		
<b>Nivel técnico del destinatario:</b>	Conocimientos básicos de evaluación		
<b>Duración del curso</b>	20 horas		
<b>Facilitador</b>	Lic. Julio César Armanza Astudillo, Msc		
<b>Contenido</b>			
<b>Tiempo</b>	<b>Contenido temático</b>	<b>Técnica</b>	<b>Materiales necesarios</b>
<b>5 horas</b>	1. La comprensión lectora: Introducción.	Taller de actividad práctica.	Folletos, marcadores, pizarrón.
<b>5 horas</b>	2. La eficacia lectora	Taller de actividad práctica.	Folletos, marcadores, pizarrón,
<b>5 horas</b>	3. La lectura en voz alta.	Taller de actividad práctica.	Folletos, marcadores, pizarrón,
<b>5 horas</b>	4. Técnicas para la comprensión.	Taller de actividad práctica.	Folletos, marcadores, pizarrón,

#### Módulo 4. Manejo de la educación inclusiva

<b>Módulo 4: MANEJO DE LA EDUCACIÓN INCLUSIVA</b>			
<b>Dirigido a:</b>	Docentes de la Unidad Educativa Santa Mariana de Jesús.		
<b>Nivel formativo del destinatario:</b>	3 años de experiencia docente		
<b>Nivel técnico del destinatario:</b>	Conocimientos básicos de pedagogía		
<b>Duración del curso</b>	20 horas		
<b>Facilitador</b>	Lic. Julio César Armanza Astudillo, Msc		
<b>Contenido</b>			
<b>Tiempo</b>	<b>Contenido temático</b>	<b>Técnica</b>	<b>Materiales necesarios</b>
<b>5 horas</b>	1. Estrategias diversificadas para una atención inclusiva. ✓ Apoyo al desarrollo del currículo y el aprendizaje.	Debate dirigido	Proyector.
<b>5 horas</b>	2. Estrategias específicas para la atención educativa de la población con discapacidad. ✓ Atención educativa para alumnas/os con baja	Debate dirigido	Proyector.

	visión.		
<b>10 horas</b>	3. El uso de las Tics como estrategia de apoyo a la discapacidad.	Taller práctico	Proyector, computadora, utilerías de diseño de audio y video e internet, pantalla de proyección.

### **Currículo Vitae del tutor del curso**

#### **Lic. Julio César Armanza Astudillo, Msc**

Guayaquileño, 28 años de experiencia en el área de Redacción Periodística para medios impresos.

#### **Títulos Académicos:**

- ✓ Maestría en Comunicación y Desarrollo, Universidad de Guayaquil
- ✓ Licenciado en Comunicación Social, FACSO, Universidad de Guayaquil
- ✓ Licenciado en Sociología y Ciencias Políticas, Universidad de Guayaquil

#### **Experiencia profesional nacional**

- ✓ 2008- 2010: Grupo de Medios Ediasa, Portoviejo Manabí. Editor general.
- ✓ 2004 -2006: Diario El Universo, Jefe de Redacción.
- ✓ 1989 – 1992: Diario La Razón, Jefe de Redacción.
- ✓ 1982 – 1989: Diario Hoy, editor regional Guayaquil.
- ✓ 1982 – Actualidad: Docente, FACSO, Universidad de Guayaquil.

#### **Experiencia profesional internacional**

- ✓ Visita a 16 países por cobertura periodística:
- ✓ Estados Unidos, Japón, España, Perú, Colombia, Francia, Argentina, México, Italia, Portugal, Marruecos, Cuba, entre otros.

### **4.6 Factibilidad de la propuesta**

El alto grado de compromiso por parte de los docentes de la institución y su alta calidad moral y ética hacen posible la realización de este proyecto.

Por otro lado los docentes durante la investigación realizada demostraron el interés en mejorar sus capacidades y habilidades metodológicas. Existe la buena predisposición de parte de las autoridades educativas de apoyar esta iniciativa, La suma de estos factores hace posible que este proyecto tenga una sostenibilidad alta.

#### 4.7 Cronograma de actividades:

Nº	Actividades	Septiembre				Enero				Marzo				Mayo			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Módulo 1	x		x													
2	Módulo 2					X		x									
3	Módulo 3										x		x				
4	Módulo 4													x		x	

#### 4.8 Criterios de evaluación

El docente al finalizar el curso aplicarán lo aprendido en su quehacer educativo, para promover en los estudiantes un pensamiento crítico, autónomo y reflexivo.

Asistencia 100%, se justificará un 20% por calamidad doméstica

Participación individual 25%, se evaluará la colaboración , participación espontánea.

Actividad en grupo 20% material didáctico, exposición y aporte personal.

Actividades extras 5%

Clase demostrativa 30%, los docentes utilizaran las tics en la enseñanza- aprendizaje

Evaluación escrita 20%

#### 4.9 Presupuesto por actividades

PROGRAMA	# PARTICIPANTES	V/PARTICIPANTE	V/ MÓDULO
MÓDULO 1	26	\$ 20	\$ 520
MÓDULO 2	26	\$ 20	\$ 520
MÓDULO 3	26	\$ 20	\$ 520
MÓDULO 4	26	\$ 20	\$ 520
VALOR TOTAL			\$ 2.080

#### 4.10 Certificación

De acuerdo a la evaluación final se emitirá un certificado de participación del curso de formación docente, donde las autoridades respectivas realizarán un seguimiento de la aplicación del taller.

#### 4.11 Bibliografía

- ✓ Acebedo de Bueno, Ma. L. *El Aprendizaje significativo en la docencia*. [www.ausubel.com](http://www.ausubel.com).
- ✓ Adler, Mortimer J. (1996) *Cómo leer un libro: una guía clásica para mejorar la lectura*. ... Baumann, J.F. (Ed.) (1990) *La comprensión lectora: cómo trabajar la idea principal en el ...* Vallés Arándiga, A. (1993) *Taller de comprensión lectora*.
- ✓ Arnaiz, P. (2003). *Educación Inclusiva: Una escuela para todos*. Málaga. Aljibe.
- ✓ Bautista García – Vera, A. (1994): *Las Nuevas Tecnologías en la capacitación Docente*. Madrid, Visor.
- ✓ Bartolomé, A .J (1999): *Nuevas Tecnologías en el aula*. Guía de Supervivencia.
- ✓ Cabero Almenara, J (Coord.) (2002) *Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Educación*. Madrid, Mc. Graw Hill.
- ✓ Carrasco, J.B (2004): *Estrategias de Aprendizaje. Para aprender más y mejor*. Rialp, S.A. Ed, Madrid.
- ✓ Defaz Barriga, F, y Hernández, G (2001) *Estrategias Docentes para un aprendizaje significativo*. México: Ed. Mc. Graw – Hill.
- ✓ Durán. G. Echeita, C. Giné, E. Miguel y M. Sandoval. *Guía para la evaluación y mejora de la educación inclusiva*. Madrid: Consorcio Universitario para la educación inclusiva.
- ✓ *Ejercicios de comprensión lectora para bachillerato y paginas para ...americaycarmina.blogspot.com/Paquete de actividades de comprensión lectora* de textos basados en el libro "Breve historia del mundo" de Ernst H. Gombrich (2011)
- ✓ Gil - Pessoa (1992) *Tendencias y Experiencias Innovadoras en la formación del profesorado en Ciencias*. Taller subregional sobre formación y capacitación docente. Caracas.
- ✓ Sánchez, M. (1992). *Desarrollo de habilidades del pensamiento. Procesos básicos del pensamiento*. México. Ed. Trillas.
- ✓ Núñez Delgado Ma. Pilar (2000-2001): *Taller de comprensión lectora en la educación secundaria*. [www.redes-cepalcala.org/..](http://www.redes-cepalcala.org/)

## CONCLUSIONES

La presente investigación educativa tuvo su punto de atención en la problemática actual de la debilidad en la formación de docentes en instituciones que tienen bachilleratos en Ciencias y técnicos en todo el país. Por tal motivo, el propósito de este estudio fue identificar las necesidades formativas de los docentes.

Después de todo el trabajo de investigación realizado de acuerdo a los resultados obtenidos se pone a consideración las siguientes conclusiones:

- ✓ La investigación realizada a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa “Santa Mariana de Jesús de Loja”, ha permitido analizar la realidad de la institución, detectando fortalezas y debilidades en la formación profesional del personal docente durante el periodo lectivo 2012 – 2013.
- ✓ Se ha constatado que la institución Educativa Marianita cuenta en su mayoría con docentes especializados en el área educativa, con titulación de tercer y cuarto nivel: licenciados en educación, doctores en educación, psicólogos educativos, master en educación, lo que determina que existe un buen nivel pedagógico y metodológico en el proceso docente. Sin embargo se constata que la mayoría de docentes solo poseen títulos del tercer nivel, es poco el porcentaje de docentes que han mejorado su nivel de formación optando por una maestría que les ha permitido mejorar su nivel de vida y desempeño profesional en la docencia.
- ✓ Los resultados obtenidos evidencian que existe variedad de necesidades de formación que fueron identificadas a través de las encuestas aplicadas a los docentes que imparten cátedra en los bachilleratos y las entrevistas realizadas a directivos y docentes. Las necesidades formativas son de acuerdo a la especialidad de cada docente, es necesario identificar y seleccionar un programa de capacitación que permita a todos los docentes cubrir sus necesidades de formación, sobre todo a los profesionales del tercer nivel para que aspiren a la obtención de una maestría o PhD. Se considera un proceso de formación para mejorar las herramientas docentes que garantice una excelente y eficaz enseñanza - aprendizaje para no caer en la rutina.

- ✓ Se ha logrado detectar y analizar las necesidades formativas de los docentes de bachillerato entre ellas se resalta: La poca preparación para lograr aprendizajes significativos en los estudiantes, mejorar el manejo de herramientas tecnológicas para acceder a información oportuna para, actualizar técnicas básicas de enseñanza individualizada y grupal, conocer el manejo de la educación inclusiva para identificar a estudiantes con necesidades educativas especiales. La formación profesional recibida y no actualizada impide orientar el aprendizaje significativo.
- ✓ Se concluye que a los docentes les falta conocer el proceso del docente ecuatoriano propuestos en la LOEI, existe poco análisis sobre los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato, sin embargo son conscientes de la realidad educativa actual frente a las nuevas disposiciones ministeriales, con respecto a la capacitación continua y permanente que debe tener un docente para alcanzar los estándares de calidad y que es necesario fortalecerlo de acuerdo a las nuevas exigencias del Ministerio de Educación.
- ✓ La mayoría de los docentes consideran que la institución educativa donde laboran en los dos últimos años ha propiciado cursos de capacitación para la actualización docente y que directivos y la gestión de talento humano, continúan elaborando proyectos, cursos y seminarios de capacitación, respondiendo al proceso de mejoramiento continuo para la certificación de calidad, por su parte los docentes fiscales manifiestan que han participado en cursos auspiciados por el gobierno nacional y otros docentes por cuenta propia. Pero que falta motivación, estímulo y apoyo de sus directivos para acceder a un título de cuarto nivel según sus especialidades para un aprendizaje significativo en los estudiantes.
- ✓ Se puede considerar que existe por parte de los docentes el interés de mejorar su perfil académico, se puede constatar cuando los docentes manifiestan que a pesar de los obstáculos que se presentan como: la falta de tiempo, altos costos de cursos y capacitaciones, falta de temas acordes con su preferencia, poco apoyo por parte de las autoridades de la institución y otros motivos personales; demuestran interés por participar de un programa de formación o capacitación, porque lo consideran como una herramienta que le permitirá mejorar su calidad profesional y de la institucional para apoyar a que se cumplan los objetivos, la misión y visión de la institución que confía en sus docentes para ofertar una educación de calidad y excelencia.

- ✓ Los docentes declaran que para participar de un programa de formación sistemática y continua los centros educativos de nivel superior al presentar sus ofertas educativas deben considerar la modalidad presencial los fines de semana, porque ella permite al maestrante tener contacto con el facilitador y los demás participantes, planificar su tiempo, realizar adecuadamente las actividades del trabajo docente y compartir con la familia, otros sugieren que sea semipresencial de lunes a viernes. Por lo tanto se debe considerar las dos alternativas para que todos tengan acceso a participar.
  
- ✓ Con relación al aspecto organizativo se concluye que las autoridades que lideran la institución educativa “Santa Mariana de Jesús”, han gestionado para que el centro educativo alcance su certificación de calidad, a través del mejoramiento continuo del talento humano lo que ha permitido apoyar durante los dos últimos años a la gestión del conocimiento y capacitación de los docentes para ofertar a la niñez, juventud y sociedad lojana una educación acorde con los estándares de calidad y excelencia educativa, pero es necesario cubrir las necesidades formativas detectadas por los propios docentes.

Por lo anteriormente expresado en esta investigación se concluye que dichas necesidades de los docentes de la Institución Educativa “Santa Mariana de Jesús” deben ser atendidas con urgencia, debido a que estas necesidades de formación son problemas carencias, deficiencias que fueron percibidas por los propios docentes respecto a sus roles de maestros de bachillerato. Se considera que las principales aportaciones es contribuir a la identificación de las necesidades docentes a través de su propia opinión, reflexión y sugerencias como se ha manifestado en los primeros capítulos.

## RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que se sugieren en función de la investigación realizada en la institución Educativa "Santa Mariana de Jesús son las siguientes:

- ✓ De la problemática de estudio dado que la formación de los docentes en las instituciones educativas con bachilleratos en ciencias y técnicos, es una problemática que aún impera, se sugiere seguir investigando al respecto, sobre todo porque existen pocos estudios realizados en este tema.
- ✓ Es importante considerar que las necesidades de formación no son representativas ni generalizadas para los profesores participantes de esta investigación ni mucho menos para todos los docentes de la institución educativa.
- ✓ Los directivos deben realizar una evaluación institucional con todos sus docentes, especialmente con los de educación básica que no participaron de esta investigación, porque la misma permitirá conocer la realidad de toda la planta docente, así como las necesidades de todas las instancias del centro educativo. También analizar la realidad de años anteriores como referente para tomar decisiones oportunas y factibles encaminadas a lograr los objetivos institucionales.
- ✓ Considerar que participar de un programa de formación y capacitación es una inversión que se verá reflejada en los resultados con los estudiantes, brindado una educación de calidad y excelencia. Por tal motivo es prioritario de directivos y docentes informarse sobre las ofertas de especialidades y modalidades de estudio y participar de programas de formación sistemática que ofertan las diversas universidades del país. Además la institución debe diseñar proyectos que permita el financiamiento de maestrías y PhD en función de las capacidades y el compromiso de los docentes con la institución y su labor educativa. Llegar a un consenso en cuanto al tipo de modalidad y horario de participación en programas de capacitación, lo importante es que todos estén motivados y predispuestos para asistir. Los cursos, talleres y seminarios deben ser impartidos en su mayoría los fines de semana, pero también se deben considerar para algunos docentes las tardes en días laborables.
- ✓ Los directivos deben motivar a los docentes fiscales y particulares a participar de los cursos de capacitación que imparte el gobierno nacional, habilitar en el sistema la

página web del ministerio de educación para que cada docente pueda inscribirse en los cursos de acuerdo a sus necesidades formativas y a las nuevas exigencias del Ministerio de Educación, favoreciendo su mejoramiento profesional y los servicios educativos.

- ✓ Llevar a cabo la propuesta del curso de formación elaborado para responder a las necesidades docentes detectadas en la investigación con el tema: Estrategias metodológicas para la implementación del aprendizaje cooperativo que permita mejorar las capacidades y destrezas de los docentes de bachillerato. El mismo que contiene cuatro módulos de capacitación con los siguientes contenidos: Aprendizaje significativo, métodos prácticos para la utilización de las tics, elaboración de pruebas con bases estructuradas y manejo de la educación inclusiva, que cubren las necesidades de formación detectadas sobre su práctica pedagógica en los docentes de la Institución, con un grupo de expertos en el área pedagógica.
  
- ✓ A todos los docentes continuar fortaleciendo su práctica pedagógica como base de una educación de calidad encaminada a la excelencia, no estancarse y mantenerse con la formación obtenida, sino buscar nuevas oportunidades de aprendizaje potencializando la tarea educativa, que redunde en beneficio de los estudiantes y su desempeño profesional.

## BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Antúnez, S., (2000). *La acción directiva en las instituciones escolares. Análisis y propuestas*, Barcelona: ICE – Horsori, colección Cuadernos de Educación 2000, pág. 28.
- ✓ Cacheiro G., Ma. L. (2012). *Formación de instituciones y empresas: como planificar, elaborar y evaluar un plan de formación*. Madrid: Ed. UNED.
- ✓ Callejo, Ma. L. & González, Ma. E. (2004). *Las Tics un reto para nuevos aprendizajes*. Editorial Narua S.A. Madrid-España.
- ✓ Daft, R.L. (2007). *Teoría y diseño organizacional*. 9ª edición. Impreso en Consegral. México.
- ✓ Díaz L., J. (2005). *La evaluación formativa como instrumento de aprendizaje en educación física*. Inde publicaciones. España.
- ✓ García R., Ma. R. (2006). *La formación continua, estudio de las necesidades formativas en el ámbito empresarial*. Ed. Universidad de Catambria. España.
- ✓ González, M. Raposo M. (2008). *Necesidades Formativas del profesorado Universitario en el contexto de la Convergencia Europea*, *Revista de Investigación Educativa*, Vol. 26(2), PP. 285-306.
- ✓ González, R. González, V. (2007). *Diagnóstico de necesidades y estrategias de Formación docente en las universidades*, *Revista Iberoamericana de Educación*, Nº.43/6, pp.285-306.
- ✓ Lavín, S & Del Solar, S. (2000). *El proyecto educativo institucional como herramienta de transformación en la vida escolar*. Lem Ediciones/PIIE. Santiago de Chile.
- ✓ Libernón, F. (2006). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado, hacia una nueva cultura profesional*. Biblioteca de Aula. España.

- ✓ Martín, E., Manso, J., Pérez, E., & Álvarez, N., (2010). *La formación y el desarrollo profesional de los docentes*, Instituto de evaluación y asesoramiento educativo (FUHEM).
- ✓ Maxwell, J. C. (2007). *El ABC del liderazgo*. Editorial VXR. Buenos Aires. Argentina.
- ✓ Núñez, G. J. Monroy, A. & Silberstein, K. (1999). *Dinámica de grupos, técnicas y tácticas*. México.
- ✓ Pena B., M. (1987). *Dirección del personal*. ESADE.
- ✓ Portilla, A., (2002). *La formación docente del profesorado universitario: perfil y líneas de formación*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- ✓ Publicaciones Vértice (2009). *Formación de formadores*. Editorial Vértice. España.
- ✓ Registro Oficial N° 417. (31 de marzo de 2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito. En línea Disponible en: <http://www.educación.gob.ec/legislación-educativa/loi.html>
- ✓ Reina, A. & Paz, Ma. (2005). *Gestión de la formación de la empresa*. Segunda edición. Pirámide. España.
- ✓ Sandoval, L., Camargo, M., Vergara, M., Quiroga, A., & Halima, F. (2008) *Necesidades de formación de docentes en un estudio de instituciones educativas colombianas*. Red de revistas científicas de América latina y el Caribe, España y Portugal (REDALYC). Vol.11. Págs.11- 48
- ✓ Seijas D., A. (2002). *Evaluación de la calidad en centros educativos*. Primera edición. Ed. Net Biblo S.A. Coruña-España.
- ✓ Seijas D., A. (2004) *Evaluación de la eficiencia en la educación secundaria*. Primera edición. Coruña-España.
- ✓ Sele P., F. % Mirabet V., M. (1994). *Cómo confeccionar un plan de formación en una empresa*. Ed. Hogar del libro. Barcelona.

- ✓ Sevilla, J. (2002). *Liderazgo, el balance entre el poder y la sabiduría*. Ed. Pax. México.
  
- ✓ Suplemento LOEI N°754 (26 de Julio de 2012). *Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito. En línea, disponible en: [http://www.cacel.com.ec/web/images/pdfs/Reglamento\\_LOEI.pdf](http://www.cacel.com.ec/web/images/pdfs/Reglamento_LOEI.pdf).
  
- ✓ Veciana, J. Ma. (2002). *Función directiva*. Alfa omega. Universidad autónoma de Barcelona. España.
  
- ✓ Velázquez, A.L. (traducido por:) (2010). *Orientación educativa*. Como alcanzar las metas. Quinta Edición. Ed. Pearson. México.

**ANEXOS**

## Anexo 1: OFICIO A AUTORIDAD EDUCATIVA

Loja, diciembre de 2012

Señor(a)

**RECTOR (A) DEL CENTRO EDUCATIVO**

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS PATRIA Y CULTURA



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

## Anexo 2: CUESTIONARIO: “NECESIDADES DE FORMACIÓN” DOCENTES DE BACHILLERATO”



### CUESTIONARIO: “NECESIDADES DE FORMACIÓN” DOCENTES DE BACHILLERATO

Código del investigado: \_\_\_\_\_

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

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

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

#### 1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora: _____												
1.2. Provincia: _____				Ciudad: _____								
1.3. Tipo de institución:		Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4			
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:				Bachillerato en ciencias		5	Bachillerato técnico		6			
1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:												
<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 T É C N I C O	f. Aplicación de proyectos de construcción		6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas		7	h. Electrónica de consumo		8	i. Industria de la confección	9	
	j. Mecanizado y construcciones metálicas		10	k. Chapistería (latonería) y pintura		11	l. Electromecánica automotriz		12	m. Climatización		13
	n. Fabricación y montaje de muebles		14	o. Mecatrónica		15	p. Cerámica		16	q. Mecánica de aviación		17
	r. Calzado y marroquinería		18	s. Otra, especifique cuál: _____							19	
	<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	
2.5. Tiempo de dedicación:														
Tiempo completo				12	Medio tiempo				13	Por horas				14

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

### 3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

### 4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ \_\_\_\_\_  
 ✓ \_\_\_\_\_

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

(señale de 1 a 3 alternativas)

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

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

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

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

(señale una o más alternativas)

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

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

(señale una alternativa)

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

## 5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

## 6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

**Anexo 3: UNIDAD EDUCATIVA “SANTA MARIANA DE JESÚS” DE LOJA**



**Anexo 4:** LISTA DE MAESTROS DE BACHILLERATO DE LA UNIDAD EDUCATIVA  
"SANTA MARIANA DE JESÚS" DE LOJA.

1. Aguirre Riofrío Soledad Mireya
2. Apolo Ordóñez María Rosario
3. Cabrera Hidalgo Rosario Isabel
4. Carrión Sánchez Silvio Roberto
5. Castillo Castillo Fernando Diego
6. Cumbicus Bravo Anita Lucía
7. Chimbo Chafra Jenny Alexandra
8. Delgado Flores Vicente Fabián
9. Domínguez Bustamante Cristina Vanesa
10. Fernández Piedra Lorena del Cisne
11. Gallegos Armijos Nelson Augusto
12. Gordillo Pinta Mariana de Jesús
13. Jaramillo Herrera Mercedes Filomena
14. Ludeña Jiménez Mariana de Jesús
15. Morocho Zapata Gerardo Arsenio
16. Paladines Salazar Jeaneth Mercedes
17. Piedra Coronel Dolores Elizabeth
18. Quezada Mora Manuel Alejandro
19. Quezada Viteri Enith Mariela
20. Quiñones Benavides Carlos Alberto
21. Quizhpe Uchuari Iván Agustín
22. Sotomayor Salazar Carmen Cecilia
23. Tandazo Arias Jimmy Handel
24. Torres Riofrío Isabel María
25. Valarezo Unda Svetlana Elisa
26. Viteri Rodríguez Mónica Alexandra

**Anexo 5: MAESTROS DE BACHILLERATO DE LA UNIDAD EDUCATIVA “SANTA MARIANA DE JESÚS” DE LOJA**



**Anexo 6: RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A LOS DOCENTES UNIFICADO DE BACHILLERATO DE LA UNIDAD EDUCATIVA “SANTA MARIANA DE JESÚS” DE LOJA**

Códg.	1. Datos Institucionales					2. Información General del Investigado								3. Formación Docente					
	1.3	1.4	1.4.1	1.4.2		Género	Estado Civil	Edad	Cargo	2.4	2.5	2.6	2.7	3.1	3.2		3.3	3.4	3.4.1
				SI / NO	LITERALES										3.2.1	3.2.2			
LOJ031-001	4	5	39	2		2	2	3	6	10	12	15	18,19	4	2	14	3	3	3
LOJ031-002	4	5	39	2		1	3	1	6	9	12	15	19	3	1	14	1	1	3,4
LOJ031-003	4	5	39	2		1	3	3	6	11	14	16	17, 18	3	1	14	3	1	3
LOJ031-004	4	5	39	3		1	3	3	6	10	12	15	17,18,19	4	2	13	1	1	3
LOJ031-005	4	5	39	2		1	3	2	6	9	12	15	19	3	6	6	3	1	3,4
LOJ031-006	4	5	39	3		2	3	2	6	10	12	15	17,18,19	5	2	14	1	1	4
LOJ031-007	4	5	39	2		1	3	2	6	9	12	15	17,18,19	3	1	6	3	1	3
LOJ031-008	4	5	39	3		2	2	4	6	10	12	15	17	5	6	6	1	1	5
LOJ031-009	4	5	39	3		1	3	4	6	10	12	15	19	5	1,2	14	1	1	3
LOJ031-010	4	5	39	3		2	3	2	6	11	13	15	17,18,19	3	1	14	3	1	3,4
LOJ031-011	4	5	39	3		2	3	4	8	10	12	15	19	3	3	14	3	1	3
LOJ031-012	4	5	39	3		2	5	4	8	9	12	15	17	4	1,3	14	1	1	4
LOJ031-013	4	5	39	2		2	3	5	6	10	12	15	18	3	1	14	3	3	3
LOJ031-014	4	5	39	3		2	2	4	6	10	12	15	17,18	5	2	14	1	3	3
LOJ031-015	4	5	39	2		2	3	4	6	10	12	15	19	3	1	14	3	2	5
LOJ031-016	4	5	39	2		2	3	1	6	11	14	15	17	3	1	14	3	1	3
LOJ031-017	4	5	39	2		2	3	4	6	10	12	15	18,19	3	3	14	3	1	3
LOJ031-018	4	5	39	3		2	3	3	6	10	12	15	17	3	1	14	3	1	3
LOJ031-019	4	5	39	3		1	5	7	6	10	12	15	19	3	1	14	1	1	3,4
LOJ031-020	4	5	39	3		2	3	3	8	10	12	15	18	3	6	8	3	3	5
LOJ031-021	4	5	39	3		2	2	3	6	11	14	15	17,18,19	3	1	14	3	3	5
LOJ031-022	4	5	39	3		2	3	2	6	9	12	15	17,18,19	3	1	14	3	1	3
LOJ031-023	4	5	39	3		2	3	4	8	10	12	15	17	5	2	14	1	3	5
LOJ031-024	4	5	39	3		2	3	4	6	10	12	15	17,18,19	4	2	14	1	2	5
LOJ031-025	4	5	39	2		2	3	4	6	10	12	15	17	3	2	14	3	3	5
LOJ036-026	4	5	39	2		1	2	2	6	9	14	15	17,18,19	3	1	6	3	1	3

4. Cursos y Capacitaciones													5. Respecto de su institución educativa			
4.1.1	4.1.2	4.1.3	4.1.4.1	4.2	4.3	4.4	4.4.1	4.5	4.6	4.7	4.8	4.9	5.1	5.2	5.2.1	5.3
6	5	1	2	2	3	1	1	6,10,13	2,5	3	1	3	1	2	8	4
5	2	1	2	2	1	2	2	1,2,3,4,6,7,8,9,10,11,13	7	1,2,3	5,3	2	1	2	1,2	2
5	3	1	2	1	1	2,3,4	2	3,4,5,11,12	2	3	1,7	3	1	1	2,5,6	1
4	4	1	2	2	1	1	2	4	1	1,3,5	1,2,4,5,7	3	1	1	2	2
2	2	1	4	1	1	4	3	2,3,8,12	7	3,5	1,7	2	1	3	8	1
2	2	1	2	1	1	2	2	6,10,11	2	3	7	3	1	1	2	1
2	1	1	2	1	1	1	2	1,11	1	3,5	1	3	1	2	2,5,6	1
8	4	1	2	2	1	1	1	1,6,7,8	1,2,5	1,3,4	1,7	3	1	1	1,2,3,5,6	2
2	2	2	1	1	1	2	2	1,8,12,13	7	7	3,4	3	1	1	5	2
2	2	1	2	2	1	1	1	1,3,5,6,7,10,11,12	3,5	2,3	1,5,7	3	1	1	6	2
4	4	1	2	3	1	3	3	3,5,11,12	1,2	3	1,7	2	1	1	2,6	2
5	2	1	2	3	1	2	2	5,10,11,12	1,2,5	1,3,4	1,4,6,7	2	1	1	3,6	3
12	4	1	2	2	1	1	1	8	1	3,4	1,7	3	1	1	8	1
15	5	1	2	3	1	4	2	12	1,2	3	1,4	3	1	1	1	1
18	5	1	2	2	1	1	1	8	1,2,5	1,3,4	1,2,5,7	2	1	1	2,4	1
7	1	1	2	2	2	1	1	3	2	3,4	1	2	1	3	2,5	1
4	3	1	2	2	1	2	2	3,5	1	3	1	3	1	1	2	3
3	5	1	2	2	1	1	1	7	2,3,4,5	1,3,4	7	3	1	1	3,5	3
20	5	1	1	1	1	1	2	11	2,4,5	1,2,4,5	1,7	3	1	2	1,6	4
20	5	1	2	2	1	1	1	3,4	1	1	1	2	1	2	8	1
0	0	7	5	3	1	1	1	1,6,10,11	1,3,5	1,2,4	1,7	3	1	1	1,6	1
3	2	2	2	2	1	1	2	1,5,6,8,10,11,12	1,2	1,3	1	3	1	2	8	1
0	0	1	2	1	1	2	1	8	2	3,5	1,2,7	3	1	1	2,6	1
5	4	1	1	2	1	2	1	13	3,4	3,4	1,7	3	1	1	2	5
15	5	1	2	2	1	1	1	8	1	3,4	1,7	3	1	1	8	1
2	1	1	2	1	1	1	2	1,11	1	3,5	1	3	1	2	2,5,6	1

6. En lo referente a su práctica pedagógica

6.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44				
1	1	1	2	1	1	3	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	4	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
4	4	2	4	4	5	5	3	4	5	5	4	3	3	3	5	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	1	4	5	4	1	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	2	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	1	5	4		
5	5	3	4	5	4	4	4	4	2	2	4	3	2	3	5	3	3	2	5	3	4	5	4	5	4	3	5	3	3	5	5	5	4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4		
3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	3	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5		
5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	
5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5
5	5	4	3	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	2	2	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
5	3	5	3	2	5	3	5	4	4	5	5	4	2	4	5	5	3	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	5	1	1	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	
1	2	3	2	2	1	1	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	2	1	4	3	3	3	4	3	3	2	5	4	4	4	5	5	4	1	4	1	3	4	4	3	3	3	3	4	4		
4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	4	4	4	5	3	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5		
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	1	4	4	3	4	2	5	4	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	4	4	4	1	1	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
5	4	4	4	4	1	1	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	4	5	4	2	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2

Códg.	1.Datos Institucionales							
	1.1	1.2	1.2.1	1.4.1				
				e (5)	s (19)	ee (31)	ii	nn (38)
LOJ031-001	U.E. Santa Mariana de Jesus	Loja	Loja	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna
LOJ031-002				Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna
LOJ031-003				Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna
LOJ031-004				Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna
LOJ031-005				Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna
LOJ031-006				Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna
LOJ031-007				Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna
LOJ031-008				Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna
LOJ031-009				Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna
LOJ031-010				Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna
LOJ031-011				Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna
LOJ031-012				Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna
LOJ031-013				Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna
LOJ031-014				Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna
LOJ031-015				Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna
LOJ031-016				Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna
LOJ031-017				Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna
LOJ031-018				Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna
LOJ031-019				Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna
LOJ031-020				Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna
LOJ031-021				Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna
LOJ031-022				Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna
LOJ031-023				Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna
LOJ031-024				Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna
LOJ031-025				Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna
LOJ031-026				Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna

2. Información General del Inve		3. Formación Docente				
2.7	3.1 (7)	3.2		3.3 (2)	3.4.1	
		3.2.1 (5)	3.2.2 (13)		3	4
5	No específica	No específica	No específica	No responde	No responde	No responde
10	No específica	No específica	No específica	No responde	Maestría en Matemática	PhD en Gestión Educativa
3	No específica	No específica	No específica	No responde	Ciencias Humanas y Religiosas, Admoinstración Educativa	No responde
4	No específica	No específica	Técnico en Sistemas	No responde	Administración	No responde
10	No específica	No específica	No específica	No responde	Comunicación - Redes	Educación
4	No específica	No específica	No específica	No responde	No responde	Matemática Pura
3	No específica	No específica	No específica	No responde	Gerencia Educativa	No responde
6	No específica	Mgs. Educación a Distancia	No específica	No responde	No responde	No responde
7	No específica	No específica	No específica	No responde	Diseño, Seguimiento y Evaluación de Proyectos	No responde
1	No específica	No específica	No específica	No responde	Psicología Educativa	Investigación Educativa
7	No específica	No específica	No específica	No responde	Problemática juvenil	No responde
4	No específica	No específica	No específica	Psicología	No responde	Programación Neurolinguística
7	No específica	No específica	No específica	No responde	No responde	No responde
10	No específica	No específica	No específica	No responde	No responde	No responde
7	No específica	No específica	No específica	No responde	No responde	No responde
2	No específica	No específica	No específica	No responde	Gerencia Educativa	No responde
6	No específica	No específica	No específica	No responde	Psicología Educativa	No responde
6	No específica	No específica	No específica	No responde	Evaluación del Aprendizaje	No responde
5	No específica	No específica	No específica	No responde	Recreación y Tiempo Libre	Educación Física y Deportes
2	No específica	No específica	No específica	No responde	No responde	No responde
2	No específica	Especialidad en Inglés	No específica	No responde	No responde	No responde
1	No específica	No específica	No específica	No responde	Inglés	No responde
8	No específica	No específica	No específica	No responde	No responde	No responde
10	No específica	No específica	No específica	No responde	No responde	No responde
7	Dra en CC.EE	No específica	No específica	No responde	No responde	No responde
10	No específica	No específica	No específica	No responde	Educativo	No responde

4. Cursos y Capacitaciones							5. Respeto de su institución educativa
4.1.4	4.1.4.1(5)	4.2.1	4.5.1	4.6(7)	4.7(6)	4.8(8)	5.2.1(7)
No responde	No responde	No ha impartido cursos	Gestión Educativa, Nuevas Tecnologías	No especifica otro obstaculo	No especifica otros motivos	No anota otros motivos	No especifica
Educación con amor en el aula	No responde	No ha impartido cursos	No especifica que capacitación necesita	No especifica otro obstaculo	No especifica otros motivos	No anota otros motivos	No especifica
Disciplina con amor en el aula	No responde	La Vocación del Maestro Cristiano	No especifica que capacitación necesita	No especifica otro obstaculo	No especifica otros motivos	No anota otros motivos	No especifica
Disciplina con amor en el aula	No responde	No ha impartido cursos	Administración Educativa, Tecnicas de Enseñanza	No especifica otro obstaculo	No especifica otros motivos	No anota otros motivos	No especifica
Formación de Currículo Educativo	No responde	Computación	No especifica que capacitación necesita	No especifica otro obstaculo	No especifica otros motivos	No anota otros motivos	No especifica
Disciplina con amor en el aula	No responde	Diseño de Proyecto de Ciencia y Tecn.	Liderazgo, Tecnicas de E-A	No especifica otro obstaculo	No especifica otros motivos	No anota otros motivos	No especifica
Disciplina con amor en el aula	No responde	Excell medio para profesores	Planificación de destrezas con temas educativos	No especifica otro obstaculo	No especifica otros motivos	No anota otros motivos	No especifica
Disciplina con amor en el aula	No responde	No ha impartido cursos	Liderazgo Educativo	No especifica otro obstaculo	No especifica otros motivos	No anota otros motivos	No especifica
Introducción al Nuevo Bachillerato E	No responde	Introducción al Nuevo Bachillerato	No especifica que capacitación necesita	No pag.WEB para cursos del Ministerio de Educ.	No especifica otros motivos	No anota otros motivos	No especifica
Disciplina con amor en el aula	No responde	No ha impartido cursos	Investigación Educativa, TICS para la enseñanza de Química	No especifica otro obstaculo	No especifica otros motivos	No anota otros motivos	No especifica
Disciplina con amor en el aula	No responde	No ha impartido cursos	Nuevas Tecnologías Educativas, Temas con especialidades	No especifica otro obstaculo	No especifica otros motivos	No anota otros motivos	No especifica
Disciplina con amor en el aula	No responde	No responde	Terapias	No especifica otro obstaculo	No especifica otros motivos	No anota otros motivos	No especifica
Disciplina con amor en el aula	Computación	No ha impartido cursos	No especifica que capacitación necesita	No especifica otro obstaculo	No especifica otros motivos	No anota otros motivos	No especifica
Disciplina con amor en el aula	No responde	No ha impartido cursos	No especifica que capacitación necesita	No especifica otro obstaculo	No especifica otros motivos	No anota otros motivos	No especifica
Disciplina con amor en el aula	No responde	No ha impartido cursos	Elaborar Proyectos Educativos, Clases más activas	No especifica otro obstaculo	No especifica otros motivos	No anota otros motivos	No especifica
Disciplina con amor en el aula	No responde	No ha impartido cursos	Diseño y Planificación Curricular	No especifica otro obstaculo	No especifica otros motivos	No anota otros motivos	No especifica
Disciplina con amor en el aula	Bioetica	No ha impartido cursos	Manejo e interpretación Bíblica	No especifica otro obstaculo	No especifica otros motivos	No anota otros motivos	No especifica
Planificación	No responde	No ha impartido cursos	,Valores y Educación, Nuevas Tecnologías Educativas.	No especifica otro obstaculo	No especifica otros motivos	No anota otros motivos	No especifica
Estudio Antropométrico de la niñez	No responde	Movimientos Masivos	Recreación y Deportes, Educación Física	No especifica otro obstaculo	No especifica otros motivos	No anota otros motivos	No especifica
Acciones Correctivas y Preventivas	No responde	No ha impartido cursos	No especifica que capacitación necesita	No especifica otro obstaculo	No especifica otros motivos	No anota otros motivos	No especifica
No responde	No responde	No ha impartido cursos	No especifica que capacitación necesita	No especifica otro obstaculo	No especifica otros motivos	No anota otros motivos	No especifica
Teaching or Teaching/Photoshop and Internet	No responde	No ha impartido cursos	Fonética en Inglés, Métodos, Técnicas y Estrategias	No especifica otro obstaculo	No especifica otros motivos	No anota otros motivos	No especifica
Disciplina con amor en el aula	No responde	Inclusión Educativa	No especifica que capacitación necesita	No especifica otro obstaculo	No especifica otros motivos	No anota otros motivos	No especifica
Disciplina con amor en el aula	No responde	No ha impartido cursos	No especifica que capacitación necesita	No especifica otro obstaculo	No especifica otros motivos	No anota otros motivos	No especifica
Disciplina con amor en el aula	Computación	No ha impartido cursos	No especifica que capacitación necesita	No especifica otro obstaculo	No especifica otros motivos	No anota otros motivos	No especifica
Disciplina con amor en el aula	No responde	Excell medio para profesores	Planificación de destrezas con temas educativos	No especifica otro obstaculo	No especifica otros motivos	No anota otros motivos	No especifica

