



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio
Nacional Calacalí, de la provincia de Pichincha,
ciudad de Quito, periodo 2012 - 2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTORA: Villacís Venegas, Sara Leonor

DIRECTORA: Sánchez León, Carmen Delia, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Carmen Delia Sánchez León

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Nacional Calacalí, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, periodo 2012 – 2013 realizado por Villacís Venegas Sara Leonor; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Villacís Venegas Sara Leonor declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Nacional Calacalí, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, periodo 2012 – 2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Carmen Delia Sánchez León directora (a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.

Autor: Villacís Venegas Sara Leonor

Cédula: 1001346848

DEDICATORIA

El presente trabajo, fruto de esfuerzos y sacrificios para su cumplimiento, lo dedico a todas las personas que contribuyeron a la ejecución de este informe y coadyuvan día a día a la construcción y al logro de una educación de calidad.

Sara Villacís

AGRADECIMIENTO

Mi sincera gratitud a las personas que han apoyado esta etapa de mi formación profesional: padres y amigos; comunidad educativa de la Universidad Técnica Particular de Loja a mi directora de tesis; y, a mis amigas, amigos, compañeras y compañeros.

Sara Villacís

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág
APROBACIÓN DEL DIRECTOR.....	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS.....	ix
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO.....	01
1.1 Necesidades de formación.....	02
1.1.1 Concepto.....	02
1.1.2 Tipos de necesidades formativas.....	03
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.....	04
1.1.4 Necesidades formativas del docente.....	05
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelos de Rosert, de Kaufman, de D'Hainaur, de Cox y deductivo).....	07
1.2 Análisis de las necesidades de formación.....	08
1.2.1 Análisis organizacional.....	08
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.....	08
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	09
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	10
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).....	13
1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano.....	14
1.2.1.6 Reformas educativas (LOEI) – (Reglamento a la LOEI – Plan decenal).....	16
1.2.2 Análisis de la persona.....	18
1.2.2.1 Formación profesional.....	18
1.2.2.1.1 Formación inicial.....	19
1.2.2.1.2 Formación profesional docente.....	19
1.2.2.1.3 Formación técnica.....	20
1.2.2.2 Formación continua.....	20
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el aprendizaje.....	21

	Pág
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional en educación.....	22
1.2.2.5 Características de un buen docente.....	23
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.....	24
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	25
1.2.3 Análisis de la tarea educativa.....	26
1.2.3.1 La función del gestor educativo.....	26
1.2.3.2 La función del docente.....	27
1.2.3.3 La función del entorno familiar.....	28
1.2.3.4 La función del estudiante.....	29
1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender.....	30
1.3 Cursos de Formación.....	32
1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente.....	32
1.3.2 Ventajas e inconvenientes.....	34
1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	36
1.3.4 Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia....	37
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA.....	39
2.1 Concepto.....	40
2.2 Participantes.....	43
2.3 Diseño y métodos de investigación.....	47
2.3.1 Diseño de la investigación.....	47
2.3.2 Métodos de investigación.....	48
2.4 Técnicas e instrumentos de investigación.....	49
2.4.1 Técnicas de investigación.....	49
2.4.2 Instrumentos de investigación.....	49
2.5 Recursos.....	50
2.5.1 Talento humano.....	50
2.5.2 Materiales.....	51
2.5.3 Económicos.....	51
2.6 Procedimiento.....	52
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	54
3.1 Necesidades formativas.....	56
3.2 Análisis de la formación.....	65
3.2.1 La persona en el contexto formativo.....	66
3.2.2 La organización y la formación.....	69

	Pág
3.2.3 La tarea educativa.....	73
3.3 Los cursos de formación.....	79
CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE.....	84
4.1 Tema del curso.....	85
4.2 Modalidad de estudios.....	86
4.3 Objetivos.....	86
4.4 Dirigido a.....	87
4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.....	87
4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer lo destinatarios.....	88
4.5 Breve descripción del curso.....	88
4.5.1 Contenidos del curso.....	89
4.5.2 Metodología.....	89
4.5.3 Evaluación.....	90
4.6 Duración del curso.....	91
4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse.....	92
4.8 Costos del curso.....	92
4.9 Certificación.....	93
4.10 Bibliografía.....	93
CONCLUSIONES.....	94
RECOMENDACIONES.....	96
BIBLIOGRAFÍA.....	98
ANEXOS.....	103

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

<i>TABLAS:</i>	Pág.
METODOLOGÍA:	
Tabla No.1 Tipo de institución educativa investigada.....	41
Tabla No.2 Tipo de bachillerato que ofrece.....	42
Tabla No.3 Bachillerato técnico en comercio, administración y servicios.....	42
Tabla No.4 Género.....	43
Tabla No.5 Estado civil docentes	44
Tabla No.6 Edad de los docentes.....	44
Tabla No.7 Cargo que desempeñan	45
Tabla No.8 Tipo de relación laboral.....	45
Tabla No.9 Tiempo de dedicación.....	46
Tabla No.10 Nivel de formación académica según género docentes.....	46
DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	
Necesidades Formativas	
Tabla No.1 Nivel más alto de formación académica que posee.....	56
Tabla No.2 Ámbito educativo.....	57
Tabla No.3 Otras profesiones.....	58
Tabla No.4 Posee formación postgrado 4to. Nivel.....	58
Tabla No.5 Interés por seguir un programa de formación para obtener la titulación de 4to. Nivel.....	59
Tabla No.6 Titulación de 4to nivel preferida.....	59
Tabla No.7 ¿Es Importante la capacitación en temas educativos?.....	60
Tabla No.8 Como le gustaría recibir la capacitación.....	60
Tabla No.9 Horarios elegidos para la capacitación presencial y semipresencial.....	61
Tabla No.10 En qué temáticas le gustaría capacitarse	62
Tabla No.11 Principales obstáculos que se presentan para no capacitarse.....	63
Tabla No.12 Motivos por los que se imparten cursos de capacitación.....	63
Tabla No.13 Motivos por los que asiste a cursos/capacitaciones.....	64
Tabla No.14 Aspectos de importancia en el desarrollo de un curso de capacitación	65
ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN	
La persona en el contexto formativo	
Tabla No.1 Análisis de la persona.....	67
La organización y la formación	
Tabla No.1 La Institución donde labora ha propiciado cursos de capacitación.....	69

	Pág.
Tabla No.2 En la actualidad conoce si las autoridades de la Institución que labora están elaborando proyectos, cursos o seminarios de capacitación.....	69
Tabla No.3 En el caso de existir cursos, éstos se realizan en función de.....	70
Tabla No.4 Los Directivos de su Institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente.....	71
Tabla No.5 Análisis organizacional.....	72
La tarea educativa	
Tabla No.1 Materias que imparte tienen relación con la formación profesional.....	73
Tabla No.2 Años de bachillerato que imparte asignaturas.....	74
Tabla No.3 Análisis de la tarea educativa.....	75
Tabla No.4 Análisis de la formación.....	77
Cursos de formación	
Tabla No.1 No. Cursos asistidos durante los dos últimos años.....	80
Tabla No.2 Totalización en horas de capacitación (aproximadas).....	81
Tabla No.3 Tiempo en que realizó último curso.....	82
Tabla No.4 Auspicio de los cursos de capacitación.....	82
Tabla No.5 Cursos de capacitación impartidos por el docente.....	83
 <i>GRÁFICOS:</i>	
Gráfico No.1 No. de estudiantes por género.....	Pág. 40
Gráfico No.2 La persona en el contexto.....	77
Gráfico No.3 La organización y la formación.....	77
Gráfico No.4 La tarea educativa.....	78
Gráfico No.5 Análisis comparativo de la formación.....	78

RESUMEN

El estudio de “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Nacional Calacalí, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, periodo 2012-2013”, fue desarrollado a través de las siguientes fases:

Primeramente, se plantea como objetivo general: analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el periodo académico 2012-2013. Consecuentemente, la administración y organización del proceso investigativo, estableciendo la metodología utilizada para la recopilación de datos, fuentes de información, técnicas e instrumentos y su utilidad, información base para el estudio.

Luego, el trabajo de campo, recopilación de datos, tabulación y análisis. Su aplicación contó con la participación activa de personas claves en el proceso quienes tienen relación directa con el estudio y sus resultados: docentes y directivos.

Finalmente, el análisis e interpretación de la información obtenida, que permitió plantear las conclusiones y recomendaciones, identificando prioridades y determinando las posibles soluciones a través del curso de capacitación de Evaluación del Aprendizaje, que concreta la dirección a que se orientarán los esfuerzos formativos como respuesta a las necesidades detectadas.

PALABRAS CLAVES: investigación, necesidades, capacitación

ABSTRACT

The study of "Training needs of high school teachers, work in the Calacalí National College, Pichincha province, Quito city, academic year 2012-2013" was developed through the following phases:

First, is the general objective: to analyze the training needs of high school teachers of educational institutions of the country, in the academic year 2012-2013. Consequently, the administration and organization of the research process, establishing the methodology for data collection, sources of information, techniques and tools and their usefulness, information base for the study .

Then, fieldwork, data collection, tabulation and analysis. His application had an active participation of key people in the process who are directly related to the study and its results: teachers and principals.

Finally, the analysis and interpretation of information obtained led to proposing the conclusions and recommendations, identifying priorities and determining possible solutions through the training course Learning Assessment, which specifies the address to which the training efforts will be in response to the identified needs.

KEYWORDS: research, needs, training

INTRODUCCIÓN

El proyecto de investigación “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Nacional Calacalí, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, periodo 2012 - 2013”, responde a las reformas implementadas en la educación y el bachillerato las cuales exigen que la actuación docente se ajuste a las demandas actuales de la educación y de la sociedad, dando como resultado cambios trascendentales en el rol tanto de docentes como de alumnos y de todos los actores que intervienen en el hecho educativo.

En el presente estudio de necesidades de formación se contó con la colaboración significativa del personal directivo de la institución y con la participación activa del personal docente de profesores de bachillerato del Colegio Nacional Calacalí, lo que permitió recoger la información que sustenta el análisis y los resultados alcanzados.

Esencialmente una de las preocupaciones fundamentales de la educación es la formación del personal docente puesto que éste es precisamente quien lleva a la práctica los objetivos de la institución educativa, teniendo como meta cumplir con la formación integral de los estudiantes para la vida.

Similares estudios han sido realizados en diferentes países, los mismos que han contribuido con información relevante y han aportado a la presente investigación:

- En el caso de México la Detección de Las Necesidades Formativas del Profesorado de Bachillerato, del Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Campus Laguna - ITESM-CL, presentado en el X Congreso Nacional de Investigación Educativa, cuyo trabajo versa sobre la importancia de hacer un análisis de necesidades en el campo de la formación docente, como aspecto esencial para potenciar los cambios necesarios en el bachillerato actual, en el cual se aplicó un cuestionario de necesidades formativas del profesorado de Bachillerato (CNFPB), que tuvo un resultado de fiabilidad de 0.95 y que sirvió para detectar las variables que apuntaban hacia necesidades formativas de los docentes y las reflexiones pertinentes de la investigación derivadas del proceso y de los resultados del estudio. Pérez, G. U.V. (2009).
- Otro caso es el estudio publicado en la Revista Latinoamericana para la investigación y el desarrollo educativo, formación de docentes del nivel medio superior de escuela pública, realizado en el Colegio de Bachilleres del estado de Queretaro, en el que a través de un enfoque cuantitativo con aplicación de un cuestionario se diagnosticó la formación docente y su utilidad en la práctica docente, dando como resultados que a través de los

cursos de capacitación los docentes han adquirido las herramientas didácticas para enfrentar la práctica educativa así como el impacto que éstos tienen en el aprendizaje de los alumnos. Oyervides, Z. G. (2012)

De lo anteriormente expuesto se puede deducir la urgencia e impacto que la capacitación docente tienen puesto que el docente requiere evidenciar en su desempeño profesional competencias tanto técnicas, intelectuales y sociales acordes a las necesidades del mundo globalizado, en ello radica la importancia de la presente investigación sobre “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Nacional Calacalí, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, periodo lectivo 2012 - 2013”, que permitirá alinearse a las políticas establecidas en el Plan Decenal de Educación en lo referente al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación y el mejoramiento de la capacitación docente.

Es indudable que el trabajo docente hoy por hoy se orienta a una actuación eficiente y eficaz por parte del alumno, como sujeto de aprendizaje y como constructor de su propio aprendizaje, donde pone en juego un conjunto de saberes que serán aplicados a lo largo de su vida, los mismos que logrará con la intervención eficiente y eficaz del docente en su rol de facilitador, tutor, mediador, guía y conductor del aprendizaje dentro de un ambiente en donde se propicie conocimientos, experiencias, diálogo, intercambio, reflexiones y respeto en el procesos de enseñanza - aprendizaje que favorezca la adquisición de conocimientos, habilidades destrezas y actitudes que deberá interiorizar el alumno apropiándose de aprendizajes significativos, actividad que compartirán docente y alumno para formar ciudadanos para la vida.

En la presente investigación se plantearon los siguientes **objetivos específicos** que orientaron el cumplimiento a lo propuesto:

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

Con la finalidad de alcanzar los objetivos planteados en la presente investigación se procedió a la fundamentación teórica de las necesidades de formación realizada a través del estudio y búsqueda de información bibliográfica del tema, lo que permitió realizar la estructuración y análisis del presente estudio, se procedió a continuación al trabajo de

campo, mediante la aplicación de encuestas de necesidades de formación dirigidas a todos los docentes de bachillerato, en las que se recogió información sobre aspectos tales como la formación docente, cursos y capacitaciones, la práctica docente y demás aspectos que permitieron medir el grado de desempeño docente, cuyos resultados posibilitaron la identificación de las necesidades formativas, a fin de plantear el curso de capacitación en función del diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal docente, las mismas que una vez establecidas y satisfechas contribuirían efectivamente en las competencias de los docentes para ejecutar procesos formativos de calidad, considerando la fundamental responsabilidad y compromiso que los mismos adquieren con el mejoramiento de la educación de los alumnos de bachillerato, es por ello que solamente cuando se tenga docentes de calidad se asegurará cumplir con las metas de una educación de calidad.

Por lo tanto, de acuerdo a lo anteriormente señalado, surge la necesidad de impulsar acciones que permitan implementar un sistema de desarrollo y perfeccionamiento que contribuya a su logro, en este sentido el diagnóstico permitió identificar las actuales situaciones laborales en las que trabajan los docentes en su ejercicio profesional, a fin de que el docente pueda responder con competencia tanto académica como pedagógica a las exigencias educativas acordes a los cambios imperantes en una sociedad globalizada con nuevas tecnologías, nuevos procesos de producción, y a las actuales demandas de la sociedad en cuanto al mejoramiento de la calidad educativa.

Los resultados del estudio de necesidades han sido de gran utilidad para determinar la propuesta del curso de capacitación de “Evaluación del Aprendizaje” en el que se plantean los contenidos y estrategias más apropiadas tanto para fomentar la reflexión de los docentes sobre su desempeño y para promover procesos permanentes de evaluación del aprendizaje de los alumnos así como para superar las carencias detectadas que les permita elevar su formación docente y por ende la calidad educativa en la institución y tomar acciones inmediatas que fortalezcan o mejoren las diferentes áreas investigadas contribuyendo a la formación permanente e integral del personal docente de bachillerato del Colegio Nacional Calacalí, pues precisamente a través del proceso sistemático de diagnóstico de necesidades de formación docente es factible tomar decisiones respecto a su desarrollo profesional conducente a alcanzar altos niveles de profesionalismo, competitividad y competencias en su práctica docente conforme a las demandas actuales de la sociedad en materia de educación

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

1.1.1 Concepto.

Las necesidades de formación entendidas como las deficiencias de la formación detectadas en los profesionales de la docencia, insuficiencias, deseos, problemas, carencias manifestadas en la formación, tanto en el ámbito académico como pedagógico, considera que la formación tiene que necesariamente convertirse en un proceso continuo y permanente durante toda la vida, toda vez que la actividad docente tiene que permanentemente ir adaptándose a los cambios y avances presentes en la sociedad en todos los ámbitos, atendiendo de esta forma la tarea de la enseñanza.

La mayoría de autores definen a las necesidades de formación como la diferencia entre el desempeño esperado, deseado o alcanzable y el desempeño actual o presente.

Moore y Dutton (1978; en Dipboye, 1994) plantean las necesidades de formación como la diferencia entre la ejecución estándar o deseada y la ejecución presente o actual.

Por lo tanto, las necesidades de formación establecen precisamente esa brecha entre las competencias o conjunto de saberes en términos de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que se requieren para el eficiente desempeño de una actividad con las que el personal docente realmente posee en un escenario determinado.

Dentro del proceso de investigación, las necesidades de formación se detectan mediante la utilización de instrumentos metodológicos que permiten la recolección, análisis e interpretación de los datos del proceso de investigación, la detección de necesidades se sirve del uso de diversos instrumentos de investigación y requiere, además, de la planificación previa, de la recolección, análisis e interpretación de los resultados obtenidos a fin de establecer las necesidades de formación tanto en el campo del conocimiento del contenido, referente a la especialidad del docente, como en el conocimiento pedagógico y educativo y por ende su posterior planificación y selección de acciones de formación docente a implementarse, sean éstas de carácter correctivo, preventivo o de fortalecimiento y desarrollo docente, lo que deberá estar en concordancia con la políticas gubernamentales, y con los objetivos y metas institucionales respecto a la aplicación de métodos, técnicas y estrategias de formación docente tendientes a la satisfacción de las necesidades detectadas

en la institución educativa, enmarcadas dentro de un plan de capacitación y mejoramiento continuo.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

Son varios los autores que han tipificado las necesidades en el ámbito de la formación, entre ellos se destacan:

- Witkin y otros (1996) las clasifican en tres tipos de necesidades en el campo de las profesiones, en función del sector: necesidades de los receptores o usuarios, necesidades de los responsables de la planificación, gestión y desarrollo de los programas y necesidades respecto a los recursos y equipamientos;
- D'Hainaut (1979) que las clasifica, en función de las dimensiones, como necesidades de las personas, del sistema; particulares, colectivas; conscientes, inconscientes; actuales y potenciales; según Hewton (1988), las necesidades pueden ser: del alumnado, del currículum, del profesorado y del centro docente como organización;
- Para Bradshaw (1972) se dividen en normativa, sentida, expresada o demandada, comparativa, prospectiva; para Moroney (1977) en normativa, percibida, expresada, relativa; finalmente Colen (1995) las identifica, en función de la procedencia, como necesidades del sistema y del profesorado.
- Otras clasificaciones que también se han realizado obedecen al punto de vista estratégico en que se distinguen como necesidades de formación reactivas, que son detectadas a través de la observación, responden a necesidades actuales y verídicas; y, necesidades de formación proactivas que se refieren a aquellas que se realiza con anticipación de forma que le permita a la persona enfrentar necesidades y exigencias futuras.

En tal virtud el estudio de las necesidades formativas dependerá del ámbito al que se orienta la investigación y de los resultados que se espera alcanzar en la misma como producto del análisis y estudio del trabajo, ya sea que se dirija a recoger directamente las necesidades manifiestas de los docentes, las necesidades de la institución educativa, con fines de desarrollo y mejora continua, entre otras o se dirijan de manera integral a identificar y solucionar en su globalidad las carencias detectadas.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

La evaluación de necesidades formativas se remite a una actividad orientativa que permite el análisis de resultados y la toma de decisiones, por ende más allá de una tarea, constituye un proceso planificado y sistemático que permite obtener y valorar la información de necesidades obtenidas que conduce a la acción y toma de decisiones para fines correctivos, preventivos, de proceso o de mejoramiento permanente para alcanzar los resultados esperados.

Algunos autores han definido la evaluación de necesidades formativas, entre ellos se destacan:

Suárez, (1990; citado en Walberg y Haertel) señala que “La evaluación de necesidades consiste en un proceso de recogida de información y análisis, que da como resultado la determinación de las necesidades de los individuos, grupos, instituciones, comunidades o sociedades.” (p. 29)

Gairín (1995); en Medina y Villar) la evaluación de necesidades, es: “... una dimensión de la evaluación dirigida a emitir juicios de valor sobre los déficits que se dan en una determinada situación.” (p.463)

El proceso de evaluación puede hacerse en forma interna, externa o mixta con la participación de los actores educativos; también puede concretarse a través de la autoevaluación, la heteroevaluación, ya sea a nivel individual o a nivel colectivo, a la vez pueden ser de forma cualitativa o cuantitativa, en todos los casos contribuirán a la obtención de la mayor parte de la información relevante posible sobre la evaluación de necesidades formativas.

La evaluación de necesidades formativas puede realizarse tanto con fines de orientación antes de iniciar el proceso, como de regulación o seguimiento, durante el proceso y de certificación o valoración al final del mismo.

La evaluación de necesidades formativas se basa en principios como: la unión entre desarrollo personal y mejora; implicación de los profesionales involucrados; y precaución en el proceso.

La evaluación de necesidades formativas puede ser: directa o participativa, situación – problema a través de la percepción de necesidades; y desde la observación para fines de evaluación de necesidades formativas.

Rodríguez, J. (2011) en cuanto al diagnóstico de necesidades formativas, plantea el siguiente proceso:

- Conceptualización de las necesidades formativas.
- Tipificación de las necesidades.
- Principios y modelos de evaluación de necesidades.
- Instrumentos para el diagnóstico.

Por lo tanto la evaluación de necesidades forma parte del proceso del estudio de necesidades cuyo análisis permite la determinación de las mismas y la toma de decisiones.

1.1.4 Necesidades formativas del docente.

Las necesidades formativas del docente se enfocan específicamente al rol que éste juega en los procesos de enseñanza aprendizaje y los retos que debe enfrentar frente a los cambios permanentes y las exigencias actuales.

Montero (1987) define necesidad formativa del docente como: “el conjunto de problemas, carencias, deficiencias y deseos percibidos por los profesores en el desarrollo de la enseñanza”. (p. 55)

Es así, que se debe partir de la identificación de las necesidades formativas tanto desde el punto de vista de su formación técnica o especializada, como de su formación pedagógica, de tal forma que cubra los déficits de formación necesaria para desempeñarse eficientemente en el ámbito de la educación, puesto que si bien es cierto que como requisitos para desempeñarse como tales, deben cumplir con el perfil profesional que garantice que están aptos para dirigir procesos educativos en determinada área, no es menos cierto que también requieren de la formación pedagógica para desarrollar procesos de enseñanza, aprendizaje y evaluación, utilizando los métodos, técnicas, estrategias y procedimientos más adecuados para el logro de los objetivos educativos y complementariamente a ello desarrollar las competencias sociales que garanticen desempeño.

Requieren además la formación y actualización permanente en las especialidades de su competencia a fin de que los procesos educativos y la transferencia de saberes respondan a las reales necesidades de los educandos y de la sociedad en general. Más aún con el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación se hace necesario que la formación docente incorpore a sus programas la formación y capacitación en el uso de las TIC's.

Grossman (1990) señala que el conocimiento del profesor debe orientarse a los siguientes ámbitos: conocimiento pedagógico general, conocimiento del contenido, conocimiento didáctico del contenido y conocimiento del contexto. De esta forma se estaría abarcando los diferentes niveles de conocimiento que contribuyen al desempeño del educador, tanto en el quehacer directo de la tarea educativa como en el contexto en el que éste se desenvuelve en el día a día.

Finalmente se puede concluir que los campos a los que se orientan las necesidades de formación docente generalmente se enfocan fundamentalmente a aquellos referentes al aspecto pedagógico, de la especialidad o área bajo su responsabilidad, la utilización de TIC's y evaluación de aprendizajes y las de dimensión disciplinar y transversal que incluye, ética, formación ciudadana y liderazgo.

González, Peiteado, Álvarez y González (1990) respecto a los problemas docentes y necesidades de formación plantean como objetivos:

- Estudiar las características personales y profesionales de los docentes
- Investigar los problemas que tienen en su práctica profesional
- Identificar sus necesidades de formación continua
- Estudiar su situación docente en función de la adscripción y del funcionamiento del equipo, y
- Aportar en la elaboración y actualización de los planes de formación conducentes a la mejorar de la calidad de los procesos de enseñanza

Cabe entonces enfatizar que la necesidad de formación permanente de docentes debe seguir un proceso que permita contar con programas de formación y actualización de docentes para responder efectivamente a las necesidades educativas y a la mejora continua.

1.1.5 Modelos de análisis de necesidades.

El análisis de necesidades entendido como el estudio sistemático de la situación o problemas se efectúa considerando diversas informaciones que permite establecer prioridades y tomar las decisiones acerca de los aspectos a mejorarse, para el efecto, se distinguen principalmente desde el ámbito de la formación y la intervención educativa, los siguientes modelos para el análisis de necesidades, análisis previo o análisis situacional, planteados por Rosett, Kaufman, D'Hainaut, Cox y el modelo deductivo, como se detallan a continuación:

- El modelo de Rosett (1996) basado en el análisis de las necesidades formativas, considera aspectos esenciales como: situaciones desencadenantes, tipo de formación esperada, fuentes de información y las herramientas para la recolección de datos.
- En modelo de R. A. Kaufman (1987) basado en la planificación y con relevancia en la evaluación de necesidades considerando los actores de la acción educativa, las necesidades formativas, y la priorización de las mismas. La evaluación se concreta a través de la planificación, identificación de problemas, los medios y procedimientos, las condiciones existentes y las esperadas.
- El modelos de D'Hainaut (1980) de análisis y regulación pedagógica, que parte de la adquisición de información, la comparación, determinación de acciones correctivas y la aplicación de soluciones al problema en cuestión.
- El modelo de Cox, M. F. (1987) por su parte, se basa en una guía de resolución de problemas comunitarios principalmente referentes a la propia institución, las personas involucradas, el contexto social, las metas, estrategias, los procedimientos y la evaluación.
- Finalmente, el modelo deductivo parte de la identificación de metas y selección de metas y resultados, realizando deducciones en base a materiales iniciales de resultados existentes y estableciendo criterios de medición para determinar un programa que satisfaga las necesidades de formación deseadas.

En este sentido el modelo a implementarse estará en función de los resultados esperados o a su vez pueden aplicarse varios modelos, alternadamente.

1.2 Análisis de las necesidades de formación

1.2.1 Análisis organizacional.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.

Las tendencias de la educación en el contexto local obedecen a la necesidad de las reformas educativas que se han venido implementando y el giro que están dando en el sistema educativo a fin de alinearse a las modificaciones en el bachillerato, que conllevan a cambios en la estructura curricular, en los procesos de evaluación y autoevaluación docente, que tienen que asumir los profesionales de la docencia en el escenario educativo actual.

Es así que la relevancia a la innovación con compromiso social y público en que la transferencia de saberes tenga sustentabilidad, con énfasis en la inducción en la investigación desde la educación básica, como un proceso integral, sistemático y consensuado entre el docente y el estudiante y demás actores que intervienen en el mismo, es lo que contribuirá a generar las competencias necesarias con proyección al nivel superior.

Para el efecto los procesos de enseñanza tienen que orientarse a la conformación de equipos de trabajo de investigación a fin de que los estudiantes puedan desarrollar competencias asociadas al contexto, compartir espacios académicos de investigación dentro y fuera del entorno educativo, reuniones con expertos en las temáticas investigadas y favorecer de esta forma en su propio proyecto de vida, todo ello se desarrolla dentro de procesos de intercambio, comunicación y transferencia de información que afianzarán el conocimiento y su formación para la vida, involucrándose y comprometiéndose con los procesos de enseñanza aprendizaje, toda vez que se puede aprender investigando, para lo que es imperativo aprender a investigar, siendo en esta tarea que se circunscribe la acción docente, puesto que los profesionales de la docencia deberán estar preparados para conducir ese aprendizaje a través de proyectos innovadores que promuevan la activa participación de los estudiantes y que esta actividad que convierta en una forma permanente de búsqueda de saberes.

McGehee y Thayer (1961) plantean el modelo basado en el análisis de la formación en los diferentes niveles de análisis tales como: análisis organizacional, análisis personal y el análisis de las tareas:

- El análisis organizacional centrado en factores que facilitan la información sobre dónde y cuándo puede utilizar la formación, por ende se relaciona con los objetivos y los recursos de la organización;
- El análisis de la persona se orienta a identificar quién debe ser formado y qué tipo de formación se necesita, se propone identificar tanto las deficiencias individuales en el desempeño del trabajo, como las áreas en que una persona puede mejorar de manera continua; y,
- Dipboye (1994) y Goldstein (1993) señalan que el análisis de la tarea es necesario para determinar los objetivos relacionados con la ejecución de actividades y operaciones en el trabajo tendientes a realizar el trabajo de manera más eficiente.

Lo anteriormente manifestado se sustenta con la adquisición de competencias profesionales que deben acreditar los docentes para el cumplimiento de estándares de calidad, cuyo alcance será evidenciado en su profesionalidad, desempeño en el aula y en el entorno educativo y social, pues indudablemente el docente se constituye en agente principal del proceso de mejoramiento de la calidad educativa, puesto que es el mediador entre los procesos de aprendizaje y la organización educativa.

Los modelos tradicionales han quedado en el pasado dando paso a la formación con enfoque a competencias en la que los estudiantes son constructores de su propio aprendizaje, cambiando el rol de los docentes e involucrando a todos los actores del hecho educativo, hacia un aprendizaje significativo.

Aspectos como la satisfacción de la demanda social, la calidad educativa, el reto de afrontar las reformas educativas implementadas, y la necesidad de vincularse con la sociedad y las comunidades, y con el contexto en general, permitirán el fortalecimiento de la educación y contribuirán al mejoramiento en la gestión, ejecución y evaluación de procesos de enseñanza de calidad.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Hodge, A. y Gales, L. (2003) señalan que las metas organizacionales se constituyen en una prospección al futuro de lo que se espera alcance la organización, con el fin de establecer el estado futuro deseado de la misma, su legitimidad como base de sus actividades y

establecer los estándares a través los cuales la organización se desenvolverá. Las metas deben ser definidas con claridad, flexibilidad, deben ser medibles, realistas, coherentes y motivadoras a fin de que se puedan cumplir en el tiempo previsto.

Sin duda entonces las metas organizacionales dan respuesta a la razón de ser de la organización, para el planteamiento de lo cual se hace necesario determinar las metas y objetivos a concretarse a través del trabajo planificado, coordinado y articulado entre las diversas instancias de la organización que incluyen el nivel directivo, administrativo y operativo.

Partiendo de que la Planificación, es el proceso metódico diseñado a partir de objetivos, metas, indicadores para obtener un fin en un tiempo determinado, las metas institucionales deben responder a los objetivos generales y específicos de la institución y al direccionamiento estratégico, estableciéndose las mismas a corto, mediano y largo plazo:

- Metas y objetivos a largo plazo: se desarrollan dentro del proceso de planificación estratégica de la organización en base a la visión y misión de la misma, estrategias, programas, acciones prioritarias que respondan al plan estratégico con sus correspondientes metas y objetivos estratégicos. Las metas a largo plazo se establecen para un periodo de al menos cinco años y determinan el futuro de la institución en el largo plazo.
- Metas y objetivos a mediano plazo: están relacionadas con los objetivos tácticos de la organización que se establecen para coadyuvar al logro de las metas institucionales a largo plazo. Están orientadas a periodos de tiempo entre dos y tres años.
- Metas y objetivos a corto plazo: partiendo de las metas y los objetivos a largo plazo y mediano plazo se desarrollan las metas y objetivos específicos y medibles en un período de tiempo más corto, y se caracterizan por su realización inmediata, en procesos operativos, las mismas que contribuyen a alcanzar las metas a mediano y largo plazo. Las metas a corto plazo se establecen para periodos de tiempo menores a un año.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Münch, L., Galicia, E., Jimenez, S. (2010) señalan que los recursos institucionales “son los elementos o factores necesarios para llevar a cabo la administración y lograr los objetivos”,

en tal sentido en el caso de las instituciones educativas será precisamente la administración efectiva de estos recursos, ya sean humanos, tecnológicos, materiales o financieros lo que posibilitarán el cumplimiento de las metas y objetivos educativos de la organización. (p.23)

Es entonces que, con la finalidad de cumplir con las metas institucionales se debe contar con los recursos que posibilitarán la ejecución de los procesos de enseñanza aprendizaje de acuerdo a las metas y objetivos planteados por la institución educativa con niveles de eficiencia, eficacia y efectividad.

En precisamente la eficiencia la que establece la relación entre los objetivos logrados y los recursos utilizados, por lo que, de la optimización en el uso de los recursos dependerán los servicios educativos que brinda la institución poniendo a disposición de sus educandos tanto el personal docente competente para asumir los procesos de enseñanza aprendizaje, como los ambientes de aprendizaje apropiados, los recursos tecnológicos necesarios, medios de enseñanza, recursos didácticos, etc., que garanticen el desarrollo adecuado de las actividades educativas, por lo que se hace necesario posibilitar el rendimiento más alto de los recursos.

Es bien sabido que muchas veces las instituciones se encuentran ante el gran desafío de contar con recursos limitados frente a necesidades ilimitadas, y es aquí donde se pondrá en evidencia la capacidad de gestión tanto del nivel directivo como docente para optimizar los recursos garantizando procesos educativos eficientes.

Dentro de recursos que contribuyen al cumplimiento de las actividades educativas se encuentran los recursos humanos, materiales y funcionales:

Los recursos humanos incluyen a todos los actores que participan en la acción educativa como directivos, docentes, alumnos, padres de familia y la sociedad en general, el mismo que se considera el componente más trascendental en el ámbito educativo, puesto que de este depende la coordinación de los demás recursos que coadyuvan a la gestión institucional.

Gairín (1999) destaca que “más allá de los objetivos y estructuras, las organizaciones quedan conformadas por personas que establecen entre sí, en virtud de su propia naturaleza y de la historia institucional, un conjunto de relaciones que posibilitan o limitan la acción institucional.” (p.29)

Por ende, hoy en día los recursos humanos actúan en procesos de gestión participativa que involucran a los padres de familia, los estudiantes, los docentes y un equipo directivo comprometido, quienes interactúan para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Adquiere primordial relevancia la potenciación de las competencias del cuerpo docente, en donde partiendo de estudios que permiten identificar las necesidades se busca la formación continua que posibilite tanto el desarrollo personal como profesional de estos mediadores educativos.

Los recursos materiales, encierran lo referente a lo tangible como la infraestructura física, equipamiento, materiales didácticos, necesarios para viabilizar los servicios educativos. En este sentido los recursos materiales de las organizaciones educativas determinarán las condiciones de funcionamiento y tienen repercusión tanto en el producto o servicio educativo como en la forma en que la organización está operando para propiciar sus acciones.

Marqués, G. (2002) se refiere a los recursos materiales como todos aquellos bienes disponibles en la institución educativa tales como: aulas de clase, aulas de recursos, biblioteca, laboratorios, talleres, instalaciones deportivas, mobiliario y recursos educativos.

Vázquez, C. (2006) enfatiza que los recursos materiales, tienen una función básica y esencial de mediación entre el alumnado y el currículo, deben servir para facilitar y ayudar al profesorado en la consecución de los objetivos y contenidos previstos, los materiales tienen las características funcionales de: proporcionar información, guiar los aprendizajes, instruir, ayudar a organizar la información, ejercitar habilidades, entrenar, motivar, despertar, mantener el interés, evaluar los conocimientos y las habilidades que se tienen y proporcionar entornos favorables para incentivar la expresión, iniciativa y creatividad.

Los recursos funcionales, como el tiempo de formación, horarios y presupuestos acordes a necesidades curriculares garantizan la operatividad de las acciones educativas, puesto que están determinados por la organización de la institución y la forma en que las diferentes instancias actúan y se interrelacionan entre ellas dentro de la estructura de la organización.

Su organización se refiere a aspectos como: organización del tiempo, tiempo de escolarización, escolarización obligatoria, ciclo educativo, cursos, calendario escolar,

jornada escolar y clases, horarios, tiempo del docente, tiempo del equipo directivo, atención a la diversidad e instrumentos para la planificación del tiempo.

1.2.1.4 Liderazgo educativo.

Guillén, M. (2006) señala que “El liderazgo constituye una capacidad humana que permite influir en los demás, en sus motivaciones y competencias.” (p.171), por lo tanto, el líder educativo será un mediador que pondrá en juego sus conocimientos y acciones en las actividades relacionadas con la gestión educativa, la eficacia docente, el desarrollo de programas educativos y la supervisión educativa, orientando a los educadores, promoviendo los procesos de seguimiento y evaluación, el desarrollo del personal y el desarrollo del currículo.

Münch, L., Galicia, E., Jimenez, S., et al., 2010) resalta que “uno de los factores primordiales para lograr el éxito en una institución educativa es el Liderazgo” (p.148). Es por ello que dentro de este contexto, del liderazgo que ejerza el nivel directivo dependerá en parte el éxito o fracaso tanto de la gestión escolar así como del desarrollo del personal docente responsable directo del proceso de enseñanza aprendizaje, quien deberá estar motivado y preparado para asumir los retos que la educación demanda hoy en día, que conduzcan al logro de una excelencia educativa.

El liderazgo directivo específicamente tiene impacto sobre la motivación, habilidades y condiciones de trabajo a nivel de escuela y del aula, del nivel de desempeño docente, los resultados de aprendizaje de los alumnos, en la participación efectiva de los padres de familia y en el compromiso de la sociedad con la organización y por ende en el logro de estándares de calidad apropiados que conduzcan a la institución educativa a niveles de excelencia del servicio.

Entre los tipos de liderazgo educativo (Guillén, M. et al., 2006) menciona los siguientes:

- El liderazgo transaccional cambia la seguridad y un ambiente de trabajo agradable, por la dirección de la escuela, implica el intercambio entre el seguidor y el líder en el que el seguidor apoya las decisiones del líder;
- El liderazgo transformacional, en el que el líder que establece metas y objetivos y es capaz de provocar cambios y adhesiones de sus seguidores; y,

- El liderazgo seguidor que se caracteriza porque el líder es capaz de conducir a los demás miembros del grupo al servicio, ya que predicando con el ejemplo se gana la confianza de sus seguidores.

Los tipos de liderazgo están estrechamente relacionados con los estilos de liderazgo que los diferentes niveles educativos aplican para ejercicio de sus funciones, tales como:

- el liderazgo democrático o participativo quienes participan para conseguir un objetivo común, compartiendo métodos de trabajo y decisiones en equipo, comprometerse crítica y constructivamente con una tarea educativa, orientado al trabajo en equipo involucrando a todos los actores del hecho educativo, autoridades, docentes, estudiantes y los padres de familia;
- el liderazgo autócrata, en el que se ejerce la autoridad desde los diferentes niveles a través de órdenes que los demás miembros deben obedecer, lo que va en desmedro de las reales posibilidades de creatividad e iniciativa por parte de subalternos o de los alumnos; y,
- El liderazgo liberal que deja en total libertad de actuación a los subordinados, siendo las directrices limitadas, es decir toda la responsabilidad del resultado de las acciones recae sobre el grupo, más que sobre quien dirige.

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

El Nuevo Bachillerato Ecuatoriano se orienta a la formación de jóvenes con valores humanos inspirados en el Buen Vivir, que serán capaces de actuar como ciudadanos críticos, cumplir con sus obligaciones y ejercer sus derechos tanto en el nivel educativo, comunitario y de trabajo.

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

Este bachillerato general unificado tiene como objetivo los dominios del aprendizaje: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir juntos y aprender a ser, dirigidos a apoyar la formación integral de los alumnos, que les permita alcanzar su desarrollo humano en toda su dimensión.

Se caracterizan por abarcar un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio, incluye asignaturas optativas que permiten, contextualizar el currículo de estudio a las necesidades y escoger entre las diferentes modalidades de bachillerato en ciencias o bachillerato técnico; y, la posibilidad de acceder a diferentes niveles superiores después de la obtención de título de bachiller; es decir, toda vez que cuenta con las bases mínimas necesarias de estudio puede acceder a estudios superiores, carreras cortas o insertarse al trabajo, habiendo sido titulado como Bachiller de la República del Ecuador. Todo ello de conformidad a lo establecido en la LOEI (2011):

Art. 43.- Nivel de educación de 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. Las y los estudiantes de bachillerato cursarán un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por una de las siguientes opciones:

- Bachillerato en ciencias: además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas científico-humanísticas; y,
- Bachillerato técnico: además de las asignaturas el tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas técnicas, artesanales, deportivas y artísticas que permitan a los y las estudiantes ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento social y económico. Las instituciones educativas que ofrezcan este tipo de bachillerato podrán constituirse en unidades educativas de producción, donde tanto las y los docentes como las y los estudiantes puedan recibir una bonificación por la actividad productiva de su establecimiento.
- Bachillerato en Artes: dedicado a una educación para el cultivo y desarrollo de todas las expresiones artísticas consustanciales con el ser humano. Sus estándares de calidad

están dados por la calidad de las competencias para ejercer expresiones artísticas. Utiliza un currículum con enfoque de competencias para lograr bachilleres en diversas líneas de expresión artística.” (p. 32)

1.2.1.6 Reformas educativas (LOEI) – Reglamento a la LOEI – Plan decenal).

Dentro de las reformas educativas contempladas en la LOEI constan:

El Nuevo Bachillerato Ecuatoriano de acuerdo al Art. 6 del Decreto Ejecutivo N° 1786, del 29-08-2011, en el que se establecen tres tipos de bachillerato: Bachillerato en Ciencias, Bachillerato Técnico y Bachillerato en Artes, de acuerdo a las especificaciones detalladas anteriormente.

Adicionalmente, en el Art. 14 del Decreto antes mencionado se establece que el título que se otorgará es el de BACHILLER EN CIENCIAS, en el primer caso; en tanto que, para los otros Bachilleratos el título a obtenerse es el de BACHILLER TÉCNICO EN... (Denominación del Bachillerato), en el caso del Bachillerato Técnico y Bachiller en Artes, en el último caso.

En cuanto al currículo común, se da posibilidad a los y las estudiantes de explorar su orientación vocacional a través de las asignaturas optativas a ofertarse anualmente. A partir del tercer año de bachillerato, se diferencia entre el Bachillerato en Ciencias y el Bachillerato Técnico.

Cualquiera de las opciones antes mencionadas se orientan al desarrollo de saberes y competencias que aseguren su desenvolvimiento tanto para continuar sus estudios a nivel superior o insertarse en el mundo laboral, en condiciones de desempeñarse con eficiencia en el trabajo, quedando de esta manera, el perfil de ingreso al bachillerato, articulado con el perfil de salida del sistema de Educación Básica; y el perfil de salida del bachillerato con el perfil de entrada a la Educación Superior.

El cuanto al Plan decenal de Educación 2006-2015, como política de estado, se transcriben a continuación el objetivo general, los objetivos estratégicos y las políticas del mismo (MEC, 2011):

El objetivo general es:

- Garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana.

Los objetivos estratégicos son:

- Marco Curricular: Consolidar una reforma curricular que articule todos los niveles y modalidades del sistema educativo. Acorde a la realidad socio cultural, lingüístico, tecnológico contemporánea.
- Marco de Talento Humano: Renovar la formación inicial del personal docente, capacitar al personal administrativo y contribuir a mejorar su calidad de vida.
- Marco Financiero y de Gestión: Garantizar y mejorar su financiamiento que contribuya a asegurar la gobernabilidad.
- Marco de Rendición de Cuentas: Promover una activa participación ciudadana que propicie la rendición de cuentas del sistema educativo.
- Marco Legal: Regular las funciones y los procesos educativos del sistema nacional.

Las políticas establecidas en el Plan Decenal son:

- a) Universalización de la educación inicial de 0 a 5 años.
- b) Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
- c) Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
- d) Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- e) Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las instituciones educativas.
- f) Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema anual de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo,
- g) Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
- h) Aumento del 0,5 anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB. (p. 3)

Siendo el objetivo general la calidad en la educación, es precisamente a través de la política relacionada a la capacitación permanente que el docente como un pilar fundamental de la educación contribuirá al logro de la misma, puesto que con la capacitación continua orientada ya sea desde su propia iniciativa, o alineada a las políticas del plan decenal como a través las instituciones educativas o de las instancias rectoras del estado, alcanzará las competencias para enfrentar los desafíos que el avance científico y tecnológico demandan.

Adicionalmente el docente estaría preparado de cara a los procesos de evaluación periódicos que afronta, tanto internos en las propias instituciones, como externos orientados por las entidades de control, convirtiéndose en un protagonista comprometido a elevar la calidad de los procesos formativos y de la educación en general y por ende al mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos.

1.2.2 Análisis de la persona.

1.2.2.1 Formación profesional.

SECAP (2007) “La formación profesional es el proceso mediante el cual la persona desarrolla de manera permanente conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes para su realización humana y su participación activa en el trabajo productivo y en la toma de decisiones sociales” (p. 83)

Ferry (1997) la formación profesional se entiende como el proceso de "ponerse en condiciones para ejercer prácticas profesionales" (p. 54). Ello implica conocimientos, habilidades, destrezas, etc.

SNCFP (2002) La Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional considera la formación profesional con una visión sistémica, orientada al mercado de trabajo, y a las cualificaciones profesionales, definiendo a la formación profesional como “un conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica, y que incluye las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores, así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que facilitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.” (p.12)

En el ámbito educativo, la formación profesional, tiene como finalidad la preparación de los estudiantes para su desempeño en el mundo laboral, proporcionándoles una formación polivalente que les permita adaptarse a los cambios en las demandantes situaciones del trabajo y futuros aprendizajes a lo largo de su vida. La formación profesional abarca un conjunto de aprendizajes para el trabajo y puede ser inicial, profesional y continua.

1.2.2.1.1 Formación inicial.

Es la formación básica de carácter profesional que los alumnos reciben en la educación secundaria obligatoria y en el Bachillerato.

Cano, López y Ortega (1993) reforzando el concepto, la formación profesional reglada o formación inicial es la que se imparte a las personas que no tienen conocimientos previos, “esta enseñanza ha evolucionado mucho a lo largo del tiempo actualmente su finalidad básica es conseguir que los alumnos alcancen las capacidades necesarias para desempeñar y realizar los “roles” y las situaciones de trabajo necesarias en el empleo. Los estudios reglados deben enfocarse desde la perspectiva de la adquisición de la competencia profesional requerida en el empleo.” (p. 676)

Por lo tanto la formación inicial hace referencia al conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, requeridas previo al desempeño de las tareas, sean éstas educativas o laborales, en este sentido, la formación inicial es una formación básica como requisito necesario para empezar a desenvolverse dentro del mercado laboral.

1.2.2.1.2 Formación profesional docente.

Un conjunto de conocimientos pedagógicos que implica las diversas estrategias que apoyan al docente a la toma de decisiones conscientes y autónomas. La reflexión meta cognitiva como dinamizadora de los cambios en las concepciones que requiere el docente y de la auto regulación de su práctica en función de diversos campos profesionales necesarios para que los gestores y ejecutores de la docencia desempeñen nuevas funciones, utilizando nuevas pedagogías y nuevos planteamientos en la formación docente.

La importancia de la formación profesional docente adquiere aún más relevancia, toda vez que éste tiene que estar preparado o conocer tanto el área de saber que enseña Darlington, H. (2005); saber cómo enseñar la asignatura Goe y Stickler (2008); saber cómo enseñar en

general y cómo aprenden las personas, de tal manera que pueda alcanzar los estándares de desempeño profesional docente que exige el sistema educativo actual y de esta manera contribuya significativamente a la consecución de una educación innovadora que favorezca su transformación.

2.2.2.1.3 Formación técnica.

Implica el conjunto de ciclos formativos, constituidos por áreas de conocimiento teórico-prácticas en función de diversos campos profesionales. La educación técnico profesional se orienta a una amplia gama de cualificaciones de diversas actividades y profesiones de los diferentes sectores económicos y áreas y ramas de actividad.

Salinas (2008) al referirse a la formación técnica destaca que “En tal sentido, la formación en este ámbito, debe necesariamente contribuir a la preparación vocacional básica para iniciarse en el mundo del trabajo y potenciar de manera transversal el aspecto valórico, para integrar al mercado un trabajador capaz de operar al interior de un equipo de producción, es decir, la Formación Técnico Profesional, debe conducirse hacia la preparación de los trabajadores en la Cantidad y la Calidad requeridos por el Sector Empresarial.” (p.1)

Por lo tanto, la formación técnica se orienta a la adquisición, por parte del alumno, de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, referentes al perfil profesional, formación en la que se integran aspectos de la formación general, científico-tecnológica, técnica específica, así como también el desarrollo de prácticas y el dominio de técnicas de acuerdo a cada especialidad, que favorezcan la inserción laboral y el eficiente desempeño en áreas ocupacionales determinadas que puedan evidenciarse en la solución de problemas de la práctica profesional demostradas en el quehacer del trabajo.

1.2.2.2 Formación continua.

La formación continua se refiere a la actualización permanente de los conocimientos profesionales y al mejoramiento de las competencias para la recualificación y desarrollo integral de las personas inmersas en un determinado ámbito de trabajo.

La formación continua permite ir adaptándose al entorno laboral, a los cambios presentes y futuros en el campo de trabajo, la promoción, ascenso y la empleabilidad, ya que esta

formación se dirige a personas ocupadas, en cualquier actividad en la que éstas se desenvuelvan.

Lemoine (1997), destaca que la formación continua cada vez más adquiere relevancia, considerándose como factor clave que permite la adaptación estratégica de la mano de obra a los cambios que tienen lugar en el trabajo.

La formación continua orientada al campo pedagógico, se convierte en un proceso clave para la profesionalización docente, toda vez que la formación favorece la adquisición de elementos técnicos y pedagógicos que permiten al docente realizar adecuada y eficientemente su labor, mejorar en forma permanente la tarea educativa, propiciar el análisis y reflexión sobre la teoría y la práctica de su trabajo educativo, así como su desarrollo integral.

1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el aprendizaje.

La formación del docente es sin duda imprescindible para asegurar la calidad educativa, pues de su competencia profesional y pedagógica dependerá en gran medida en logro de los resultados del aprendizaje por parte de los alumnos. La formación del profesorado cada vez más demanda el uso de las tecnologías que ha revolucionado profundamente el mundo de la enseñanza, donde se propicia el trabajo investigativo y colaborativo, en donde se comparten conocimientos, vivencias y experiencias, aprovechando de mejor manera el talento individual para beneficio del equipo de docentes.

Para Clark, 1995 “La enseñanza está organizada de manera que los docentes interpreten y pongan en práctica las normas educativas, el currículo y la instrucción. Son el punto de contacto humano con los alumnos. Todas las influencias sobre la calidad de la educación están mediadas por él y por su acción. Tienen la posibilidad de aumentar la calidad de la educación dando vida al currículo e infundiendo en los alumnos la curiosidad y el aprendizaje auto dirigido. (p.3)

Por lo tanto en la medida en que los docentes alcancen los estándares de desempeño acordes a las necesidades educativas, se estará alcanzando alumnos con competencias para el mundo de hoy, pues ellos cada vez más demandan que su profesor sea más un moderador o facilitador, que un catedrático como antiguamente, por ende éste tiene que estar preparado, tanto en su especialidad, como pedagógicamente para enfrentar los retos

actuales como, mediadores, gestores y responsables directos de la construcción de saberes por parte del estudiante y de los resultados del aprendizaje.

La formación del profesorado referida a las competencias contribuyen a su desempeño en el ejercicio de la docencia, en un proceso permanente y continuo de desarrollo, que le permite su autonomía moral y profesional en la docencia para el logro de la calidad de la educación, con lo que se corrobora, una vez más, la importancia del rol del docente como agente activo en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Si bien no solo los docentes tienen incidencia en el aprendizaje, sin embargo, no es menos cierto que son éstos los responsables directos en el aula de clase, por lo tanto tienen influencia significativa sobre el aprendizaje de los estudiantes, como mediadores para la preparación de los personas para la vida, para el futuro, que les permita enfrentar diferentes situaciones, para su participación en el entorno, en el trabajo y para el emprendimiento, lo que respalda la imperiosa necesidad de generar programas de capacitación pedagógica y de la especialidad o disciplina, que contribuyan a potenciar y perfeccionar la formación de los profesionales dedicados al ámbito educativo.

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

Los saberes que un docente debe tener de cara a los procesos de enseñanza aprendizaje según Freire, P. (2000), van de acuerdo a la importancia del rol que debe cumplir el docente, que no solo se remite a la enseñanza de contenidos, sino a enseñar a pensar de manera acertada. Por lo tanto, el enseñar implica entre otras exigencias, un componente metodológico, la investigación, respeto a los saberes de los alumnos, la reflexión crítica, la ética, el avanzar a lo nuevo y el reconocimiento de la identidad cultural en la que se desenvuelven.

Para el efecto, la formación del docente debe estar orientada tanto hacia procesos de formación inicial docente, como a procesos de alta cualificación, como maestrías que implican compromiso y calidad. Adicionalmente a ello es necesario programas de formación permanente, impulsado tanto desde las esferas gubernamentales, desde las instituciones educativas, como desde la propia iniciativa de los docentes, orientados a mejorar las competencias de los profesores que efectivamente tengan logros de aprendizaje, que puedan evidenciarse en su ejercicio docente y en los resultados de aprendizaje de los educandos.

Por lo tanto, la profesionalización, actualización, y perfeccionamiento de los profesionales de la educación abarcará tanto formación inicial y de pregrado, como la formación de posgrado y la formación continua, orientadas siempre hacia el desarrollo integral del profesorado, que se revierta en su desempeño docente y asegure la calidad de la educación.

Salama, R. (2011) “Para ser docente hoy no alcanza con haber tenido un profesorado. La capacitación es permanente y no sólo tiene que incluir las bases, las teorías o leyes que están aceptadas en este momento. También es necesario incorporar lo social, lo político, lo económico.” (p. 28)

En tal sentido, actualmente los tipos de conocimientos, destrezas y valores que se requiere de los programas de formación docente abarca tanto conocimientos pedagógico general y de los contenidos pedagógicos, como conocimiento de las materias y de los contenidos de estudio; complementariamente a ello el conocimiento del contexto social en donde se desenvuelve el estudiante y el respeto a la diversidad, entre otros.

1.2.2.5 Características de un buen docente.

“Una educación de calidad es la que provee las mismas oportunidades a todos los estudiantes y contribuye a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país. Bajo esta visión de calidad educativa, un docente de calidad será el que contribuye a alcanzar estas metas, sobre todo, a través de la formación de sus estudiantes”. MEC (2011)

Un buen docente para orientar procesos educativos de calidad y conducir con eficiencia y eficacia los procesos de enseñanza aprendizaje debe tener formación en desarrollo curricular, desarrollo profesional, gestión del aprendizaje y compromiso ético, entre otros.

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

De lo anteriormente mencionado se desprende que las características más relevantes que debe tener un docente para su desempeño profesional, tanto centradas en la especialidad en que se desenvuelve, docencia, como personal y social, se resumen en las siguientes:

- Tener conocimiento de la temática a desarrollar
- Tener competencias pedagógicas
- Habilidades procedimentales; y,
- Adicionalmente, características personales tales como: madurez, seguridad, autoestima, proactividad, empatía, inteligencia emocional, capacidad para trabajar en equipo, compromiso con su labor, responsabilidad con la gestión y aprendizaje de sus alumnos y vocación para el ejercicio docente, entre otros.

Todas estas características, aplicadas en el hecho educativo, contribuyen a que el profesional de la docencia, siempre preocupado de mejorar su práctica docente, desarrolle procesos de enseñanza aprendizaje centrados en el alumno y en su preparación para la vida. Una educación de calidad será posible en la medida que realmente se cuente con docentes de calidad para conducir los procesos educativos con alumnos que alcancen resultados de calidad.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.

Los desafíos presentes, demandan cada vez más mejorar la calidad, eficiencia y eficacia de la enseñanza a fin de superar los niveles alcanzados y fortalecer la interacción escuela – comunidad - familias, para apoyar los aprendizajes de los alumnos, por ende cada vez más se resalta la necesidad de profesionalizar la carrera docente con la finalidad de transformar las prácticas de enseñanza, lo que implica cambios sustanciales en el desarrollo de las acciones educativas y la adaptación de la formación docente, a las actuales exigencias sociales y a las necesidades de la educación.

La profesionalización desde el enfoque de la pedagogía depende del papel que la educación desempeña en la sociedad, el rol de las instituciones educativas, relacionada a aspectos como la instrucción y educación, enseñanza y aprendizaje, formación y desarrollo de la personalidad de los educandos, directivos y docentes, por lo tanto, no se dirige solo a la formación de profesionales sino a conducir la educación de acuerdo al nivel requerido.

En tal virtud la profesionalización del proceso docente se orienta a los objetivos que persigue, los contenidos, las concepciones de la enseñanza-aprendizaje, la articulación entre ciencia, profesión y sociedad, las potencialidades educativas, los modelos, las leyes y principios que rigen las ciencias de la educación, la pedagogía, la didáctica y la ciencia base de la asignatura, diseño estructural funcional del sistema educativo.

Marín (2004) se refiere a La profesionalización docente como el compromiso del docente tanto desde su formación inicial como durante su desempeño, con niveles de eficiencia y eficacia conforme a las capacidades requeridas en el trabajo educativo de calidad, de acuerdo a las demandas actuales de la sociedad de una labor innovadora que le permita resolver problemas y cumplir con las exigencias cada vez más ineludibles de la era del conocimiento.

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

La capacitación de los docentes debe ser permanente, por ende el docente requiere la potenciación del conocimiento en todos los niveles formativos: tanto la formación inicial como permanente enfocado a la innovación educativa, con cursos que consideren las reales necesidades formativas de los docentes, identificadas a través de las carencias detectas en procesos de diagnóstico de necesidades y derivadas como producto de los resultados alcanzados, de tal manera que aporten efectivamente a mejorar la calidad educativa.

En tal sentido, se enfatiza hoy en día en el carácter profesional que debe tener la labor docente, destacando la relevancia de la formación permanente del profesional responsable de la tarea educativa.

Dentro de los programas de desarrollo educativo se llevan a cabo acciones de capacitación continua que implican la ampliación, actualización y complementación de competencias en áreas educativas muy diversas y en diferentes niveles formativos para fomentar la adquisición de saberes, en este sentido, tanto referentes a la especialidad del docente como en lo pedagógico, en ambos casos, orientados a la formación continua y al mejoramiento del desempeño del docente en su ejercicio profesional.

Rojas, J. (1999) sostiene que la actividad docente puede ser mejorada en cuanto a su eficiencia y eficacia través de la capacitación que debe orientarse como una actividad cotidiana que atienda a las necesidades del personal tanto en lo concerniente a conocimientos como a los aspectos didácticos, la misma que puede llevarse a efecto a través de reuniones, círculos de estudio, conversatorios conferencias o talleres metodológicos, etc.

Por lo tanto, los cursos de capacitación deberán programarse en función de los diferentes niveles formativos y atendiendo a necesidades concretas, enmarcadas dentro de criterios de

pertinencia y relevancia, que coadyuven realmente al desarrollo profesional de los docentes y al logro de la calidad de la educación.

Los procesos de capacitación continua se orientarán dependiendo del nivel formativo de los beneficiarios de las mismas. Jaramillo, (2013) señala los siguientes niveles:

Nivel Uno: Los cursos de nivel uno, estarían dirigidos a todos los docentes que estén iniciando el desarrollo de actividades docentes, es decir este tipo de cursos estarían enfocados en el desarrollo de habilidades y conocimientos básicos que les permitan a los docentes desenvolverse en el aula.

Nivel Dos: Los cursos de nivel dos se dirigirán a docentes que ya poseen una trayectoria o experiencia profesional de al menos tres a cinco años, así los cursos permitirán ampliar las habilidades para la planificación, selección de materiales y la evaluación de sus alumnos y mejorar el proceso de aprendizaje.

Nivel Tres: Este nivel está dirigido a docentes con un nivel de experiencia superior a los cinco años enfocando cursos que permitan desarrollar aspectos especializados como el diseño de material didáctico, programación de cursos de aprendizaje para los estudiantes. (p.40)

De allí la importancia que tiene, a la hora de planificar acciones de formación continua, el considerar el nivel al que estarán dirigidas las mismas, pues de ello dependerá los objetivos, contenidos, metodología, evaluación, etc. que se seleccione para la ejecución de los cursos de capacitación a desarrollar.

1.2.3 Análisis de la tarea educativa.

1.2.3.1 La función del gestor educativo.

El gestor educativo dirige y coordina la planificación, desarrollo, control y evaluación de todos los procesos educativos de la institución, la gestión administrativa y financiera, con miras al logro de los objetivos y metas, por lo tanto sus funciones están orientadas a:

- Conducir la institución hacia el logro de su misión, visión y objetivos
- Realizar alianzas estratégicas que contribuyan al desarrollo institucional

- Implantar canales de comunicación para fortalecer las relaciones internas y externas
- Organizar los recursos humanos y materiales en base al Proyecto Educativo Institucional.
- Fomentar el trabajo en equipo en pro del logro de los objetivos individuales y grupales.
- Favorecer el clima laboral apropiado para el desarrollo del trabajo
- Hacer seguimiento al desarrollo de los procesos para fines de ajustes o correctivos pertinentes.

Es decir, un gestor educativo lidera la institución educativa y la conduce a su transformación, cambio e innovación de acuerdo a los avances de la ciencia y la tecnología, enmarcada tanto dentro de las políticas, metas y objetivos institucionales y planes gubernamentales, como dentro del marco legal y procedimental vigente en el sistema educativo.

1.2.3.2 La función del docente.

El docente es el profesional con formación científica, técnica y pedagógica, que tiene la capacidad para planificar, ejecutar y evaluar los procesos de enseñanza-aprendizaje, para cuyo efecto debe cumplir con las siguientes funciones:

- Establecer el diagnóstico de necesidades formativas de los alumnos.
- Planificar y preparar las situaciones de aprendizaje.
- Prever y preparar los recursos y materiales didácticos para el desarrollo de la clase.
- Estimular el interés de los alumnos en el tema y objetivos de clase.
- Mediar el aprendizaje centrado en el alumno.
- Orientar y guiar al estudiante en la construcción de sus aprendizajes.
- Realizar el seguimiento de los aprendizajes de los alumnos con fines de retroalimentación.
- Fomentar la investigación para la consecución de aprendizajes.
- Colaborar con la gestión de la institución educativa.
- Aprovechar las posibilidades que ofrecen las TIC, para apoyar los procesos de enseñanza aprendizaje.

Cabe destacar la concepción de Freire, P. (1974) sobre “el educador como un trabajador social y agente consciente y preparado en los grandes cambios, especialmente en las comunidades más deprimidas, en que el mejoramiento social y familiar es condición de un

eficiente trabajo pedagógico”, en este sentido el educador actual debe asumir este reto como agente de cambio social y transformación de la educación.

Freire (1997) desde el punto de vista de la concepción liberadora o problematizadora de la educación, destaca que el educador se coloca en el nivel de los alumnos adaptándose a sus características y ritmos de aprendizaje, interviene lo mínimo indispensable privilegiando la participación del grupo.

Ojalvo (1999) señala que la función del docente como simple transmisor de información ha sido objeto de transformación, convirtiéndose tanto en organizador como en director del proceso de enseñanza aprendizaje.

Por lo tanto, queda evidenciado el cambio del rol del docente en la actualidad, ya que va más allá de la enseñanza porque fomenta el “aprender a aprender” de manera autónoma, coadyuvando al desarrollo personal del alumno, en un contexto donde tanto docentes como alumnos tienen que afrontar los roles y asumir los retos que en la actualidad, exige la educación.

1.2.3.3 La función del entorno familiar.

El entorno educativo es en donde confluyen la familia, la escuela y la sociedad, se entiende éste como un contexto social que exige cada vez más el involucramiento y decidido compromiso de todos los actores que intervienen en el proceso educativo, dentro de ellos, son precisamente los padres de familia los que sobresalen por derecho y por deber porque se constituyen en los educadores naturales de mayor trascendencia, puesto que son quienes tienen la mayor responsabilidad e incidencia en la educación de sus hijos, sobre todo en los primeros años de su formación.

Particularmente la familia es el contexto de crianza más importante en los primeros años de vida de los niños, en los que adquieren las primeras habilidades, hábitos y aprenden a relacionarse con las demás personas, por lo tanto el proceso educativo comienza en el seno familiar.

Siendo la educación un derecho humano fundamental, todos tenemos derecho a ella, por ende los padres son responsables de que efectivamente se cumpla ese derecho de los niños a acogerse a una educación de calidad y gratuita en los primeros niveles, la educación

integral del educando incluye valores que tienen principalmente que compartirse e infundirse desde el hogar a fin de fomentar e impulsar en el alumno la seguridad, la confianza y el desarrollo de su autoestima.

Los padres por ende tienen un papel protagónico en el ingreso a la educación de sus hijos porque por derecho son los responsables de los menores que deberán acceder a la educación y tienen la obligación indelegable en la educación integral que orientan a los hijos que van a dar a la sociedad.

En las esferas educativas, hoy por hoy los padres intervienen en el ámbito educativo y participan activamente con las instituciones educativas y demás actores sociales para el logro del aprendizaje de sus hijos, su desarrollo escolar, su formación integral y su preparación para la vida.

1.2.3.4 La función del estudiante.

El estudiante es el sujeto y agente del proceso educativo puesto que se constituye en el centro y motor del proceso de aprendizaje en una educación centrada en el alumno. Las funciones más relevantes, que éste cumple son:

- Identificar situaciones problema
- Formularse preguntas y buscar sus respuestas
- Evaluar al docente que haya mediado su aprendizaje
- Cumplir con todas las actividades programadas
- Participar en la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación
- Evaluar las fuentes de información y/o experiencias
- Participar activamente en su aprendizaje
- Mantener un equilibrio entre sus objetivos y los del programa, sus necesidades, educacionales y las tareas
- Realizar trabajo colaborativo y trabajar en equipo
- Cooperar con el grupo e intercambiar información
- Establecer un pensamiento crítico, con fines de evaluar informaciones y aplicarlas en diferentes situaciones
- Realizar la reflexión crítica que apoye el fortalecimiento de la educación
- Realizar trabajo investigativo que fomente el aprendizaje

El cumplimiento de las funciones y responsabilidades del estudiante contribuyen significativamente a su formación integral y al logro de los resultados de aprendizajes significativos.

Freiré (1997) en su concepción liberadora o problematizadora de la educación, concibe el papel del educando como el protagonista de su propio aprendizaje, toda vez que el enseñar y el aprender se dan al mismo tiempo, puesto que quien enseña aprende y se aprehende lo que se enseña, desde este punto de vista el alumno participa, actúa y es agente activo de su aprendizaje.

1.2.3.5 *Cómo enseñar y cómo aprender.*

Tanto el enseñar como el aprender implican la apropiación de saberes pues solamente cuando un docente ha sido capaz de apropiarse de los conocimientos, habilidades, destrezas y valores será capaz de dirigir procesos de enseñanza aprendizaje que conduzcan a que los estudiante construyan sus aprendizajes ya sea a través del estudio o de sus propias experiencias de manera continua adquiriendo permanentemente nuevos saberes que les permitan ser personas libres, críticas, creativas, responsables, cooperativas, comunicativas y autónomas, conscientes de sus limitaciones y potencialidades.

Day, C. (2006) destaca que la enseñanza y aprendizaje eficaces dependen de la pasión que los profesionales de la docencia impriman en el aula, pues cuando están realmente comprometidos con lo que hacen y aman su profesión pueden llegar a los estudiantes orientando aprendizajes con un verdadero dominio de métodos y técnicas pedagógicas que promuevan resultados de aprendizaje.

La enseñanza debe favorecer la empatía, el aprendizaje activo participativo, la interacción del grupo e individuo y la potenciación de la autoestima para lograr el éxito en el aprendizaje.

La enseñanza se orienta hacia una educación integral, en la que los estudiantes adquieran saberes cognitivos, procedimentales y actitudinales, por ende las competencias necesarias para tener éxito tanto a lo largo de la vida personal como en las cambiantes condiciones de trabajo.

Actualmente la educación pone énfasis en privilegiar el aprendizaje de cómo aprender permanentemente y por cuenta propia en cualquier lugar y tiempo. La sociedad de hoy exige personas capaces de adaptarse a los cambios y aplicar el conocimiento e información para generar nuevos conocimientos. La escuela por su parte, debe ofrecer una educación acorde a las demandas de esta sociedad y para su consecución es necesario contar con docentes innovadores, con habilidades y competencias acordes mundo actual.

Para que los estudiantes logren conocimientos, habilidades, destrezas y valores tanto para la vida personal como para la profesional, es necesario contar con docentes capacitados, que posean los saberes: saber, saber ser, saber hacer, competencias necesarias para mediar la construcción de verdaderos aprendizajes significativos en los educandos.

Freiré (1997) desde el punto de vista de la concepción liberadora o problematizadora de la educación indica que no hay educador del educando, ni educando del educador, sino educador-educando con educando-educador, por ende los dos se convierten en sujetos del proceso en que crecen juntos y en el cual los argumentos de la autoridad ya no rigen. Los hombres se educan en comunión y el mundo es el mediador. Por lo tanto, el enseñar y el aprender van de la mano puesto que tanto educandos como educadores se transforman en investigadores críticos que dialogan entre sí, enriqueciendo sus saberes, estableciéndose una relación horizontal entre educando y educador a través de la comunicación que facilite el diálogo sobre temas de interés mutuo y les permita generar condiciones favorables a fin de transformarse en sujetos activos de los procesos de enseñanza- aprendizaje. Lo que implica que si bien el alumno aprende del docente, el docente también aprende del alumno en el día a día de la tarea educativa, entonces el proceso de enseñanza aprendizaje se torna enriquecedor y de beneficio mutuo.

Concluyendo, cabe recordar una de las frases célebres de Cicerón M. T. (106 a.c. – 43 a.c.) "Si quieres aprender, enseña.", pues sin duda tiene vigencia en todos los ámbitos y más aún en el educativo, si se pretende enseñar es necesario primero aprender, el enseñar le motiva y le exige al docente aprender. Para ello el docente puede hacer uso de las teorías pedagógicas que le darán alternativas de conducir y facilitar el aprendizaje significativo de los alumnos adaptando las técnicas y estrategias de enseñanza-aprendizaje de acuerdo a las necesidades e intereses de los educandos; enseñar implica que el docente cuente con una amplia información y se apropie de ella de tal manera que le permita organizar los procesos educativos, poner en práctica la metodología de acuerdo al grupo al que se dirige la enseñanza, sus características, nivel de conocimientos; y, el docente tiene mucho que

aprender y también facilitar que los alumnos aprendan, debe estar abierto al aprendizaje, de ello se deduce que para poder lograr enseñar es importante primero aprender para llegar a tener competencias profesionales y pedagógicas para ejercer la docencia con idoneidad, excelencia y compromiso.

1.3 Cursos de Formación

1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente.

La capacitación docente se constituye en un proceso integral continuo y contextualizado de formación tanto teórica como práctica dirigida al personal docente para la adquisición de conocimientos, habilidades y valores profesionales técnicos y pedagógicos necesarios para la conducción de los procesos de enseñanza, aprendizaje y evaluación, contribuyendo no solo a su fortalecimiento profesional, sino también a la mejora de la calidad educativa y por ende al desarrollo del país.

Herdoiza, M. (2000) “La capacitación debe constituirse en una herramienta útil en manos de los docentes. Para ello, debe acompañar de manera estrecha los procesos reales y cotidianos de su práctica y sus nuevos retos, de modo que puedan comprender los mensajes y aplicar sus aprendizajes para resolver problemas que se les presenten en su tarea diaria. Complementariamente, debe permitir a los capacitandos el desarrollo de ciertas habilidades y actitudes necesarias para su trabajo pedagógico, trabajar en equipo armónica y productivamente, ser responsables, creativos y seguros de sí mismos, realizar exposiciones en forma individual y grupal (p.12)

En este contexto, la capacitación del profesorado permitirá habilitar a los docentes para alcanzar el mejoramiento de la calidad educativa, lo cual repercutirá directamente sobre los alumnos que son los beneficiarios de los procesos educativos orientados y facilitados por el docente.

Gómez L., C. y Perandones G. (2009) “Los cursos, al igual que el resto de modalidades de formación, tienen como fin desarrollar determinadas capacidades y actitudes del profesorado para contribuir a la profesionalidad docente y mejorar la calidad educativa”. (p.20)

En este sentido, la capacitación docente se debe realizar de manera continua, con una planificación previa, con objetivos, modalidades y tiempos definidos y que atiendan las expectativas e intereses tanto de docentes como de la institución educativa. El docente además de contar con su formación académica en su campo de acción tiene que ampliar, profundizar y actualizar los conocimientos, técnicas, instrumentos y metodologías que le permitan su ejercicio de la práctica educativa con competencias para su eficiente desempeño, acordes a las exigencias actuales de la educación de calidad que demanda la sociedad y a los avances científicos y tecnológicos incorporados en el que hacer pedagógico, de tal manera que le permitan alcanzar los estándares de formación docente establecidos. Sin duda ésta es una responsabilidad que puede cumplir el docente tanto de forma autónoma o por cuenta propia, como también compartida con la institución educativa en la que se desenvuelve, lo que demanda voluntad para el perfeccionamiento profesional y personal de los actores educativos.

Corroborando el proverbio Ciceroniano “Una cosa es saber y otra saber enseñar”, pues si bien en muchos casos existen docentes con capacidad de demostrar un óptimo dominio en su campo del conocimiento del contenido de la materia de su especialidad específica, no así en el ámbito del conocimiento pedagógico acorde a las tendencias actuales para el desarrollo de los procesos de enseñanza aprendizaje y evaluación, de allí que se hace cada vez más inminente que, adicionalmente a los programas de capacitación continua promovidos por las instituciones rectoras del sistema educativo en el país, las instituciones educativas emprendan en sus propios planes de capacitación continua tanto en el ámbito del conocimiento de la especialidad, cuanto en la capacitación pedagógica, que les permita adquirir las competencias necesarias para la mejora continua de su acción docente, respondiendo a las necesidades de la sociedad que está en constante cambio y que demanda una educación de calidad.

La formación del docente entonces implica tanto la capacitación de nuevos saberes como la aplicación de la tecnología, retos que el docente actual debe asumir para enfrentar los cambios y transformaciones que día a día se presentan, de tal manera que el docente alcance el dominio de los conocimientos y uso de herramientas técnicas, tecnológicas, pedagógicas y metodológicas que faciliten su desempeño docente así como asumir su rol como verdadero agente de cambio e innovación en los procesos educativos.

Actualmente el docente no es un simple ejecutor de acciones educativas previamente programadas, sino que su rol trasciende como un actor creativo, comprometido y

responsable, pues, como lo señalan Zeichner y Leston (1996) tanto para los alumnos como para los docentes, el aprendizaje es mayor y más profundo cuando a los últimos se les estimula a ejercer un juicio acerca del contenido, de los procesos de su trabajo y se le orientan las directrices en cuanto al ambiente en que se desarrollan las instituciones educativas.

He ahí la importancia estratégica que la capacitación docente alcanza, considerando que el docente es un agente de transformación en los procesos de enseñanza aprendizaje y de desarrollo de potencialidades y capacidades de los alumnos, así como en el desarrollo de las instituciones educativas y por su rol de gran compromiso y relevancia social, por lo que ésta debe convertirse en una tarea permanente de renovación y actualización, partiendo de diagnósticos que permitan identificar las necesidades de capacitación del personal docente y el diseño de programas de formación, los mismos que deben concretarse a través de cursos dirigidos al personal docente que coadyuven al mejoramiento continuo de la práctica docente y por ende a su desarrollo profesional.

Los cursos de formación dirigidos a los docentes permiten desarrollar determinadas capacidades, aptitudes y actitudes que contribuyen no solo a la profesionalidad, formación personal y fortalecimiento y desarrollo profesional sino indudablemente también a la mejora continua de la calidad educativa toda vez que éste asume un verdadero compromiso y apropiación de su rol como agente de cambio en beneficio de la educación y de la sociedad en general.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes.

Entre las ventajas de los cursos de formación se pueden citar:

- Generar y perfeccionar las competencias profesionales y pedagógicas necesarias para el desempeño docente.
- Permitir que el docente pueda contar con una base de recursos didácticos planificados, pertinentes y actualizados, para el desarrollo de los procesos de enseñanza aprendizaje.
- Facilitar y mejorar las competencias del profesorado de cara a los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- Capacitar al profesorado en el uso de métodos y técnicas de enseñanza que le permitan facilitar los procesos educativos en función de las necesidades generales y específicas

del alumnado.

- Generar una autoevaluación constante del docente y enfrentar evaluaciones de las instancias de control.
- Lograr la interacción entre docentes y el intercambio de conocimientos y experiencias en el ejercicio docente.
- Promover un aprendizaje cooperativo entre los docentes a través del trabajo de grupo, intercambio de ideas, incentivar la colaboración y estimular actitudes sociales para el logro de los objetivos de aprendizaje y la solución de los problemas planteados, en consenso.
- Facilitar la comunicación entre el profesorado, ya sea resolviendo dudas, con preguntas y respuestas, compartiendo ideas, intercambiando recursos, a través de reuniones, debates, análisis y discusiones, así como fomentar el compañerismo y las relaciones interpersonales.
- Tener acceso a la oportunidad de desarrollo personal y profesional de los docentes.
- Contar con un cuerpo docente más competente, con mayor grado de actualización y mayor grado de profesionalización.

Entre los inconvenientes que se pueden presentar en los cursos de formación se pueden encontrar:

- Requiere la dedicación de gran esfuerzo, constancia, tiempo y recursos económicos tanto para docentes como para las instituciones educativas que patrocinan los mismos.
- Resistencia del profesorado participar en los eventos de capacitación y en algunos casos falta de compromiso e interés en afianzar, complementar e incrementar sus saberes.
- Planificar cursos de capacitación que cubran todas las necesidades de formación docente, individuales y grupales, tanto en la especialidad propia de las disciplinas a su cargo como en el campo pedagógico.
- Organizar el tiempo dirigido a las acciones de capacitación, sin que afecte las actividades docentes en la institución educativa.
- Disponer del presupuesto suficiente que facilite y asegure la ejecución de las acciones de capacitación, garantizando de esta manera la formación permanente del profesorado.
- Desviar en forma eventual o periódica el desarrollo de las funciones, didácticas y educativas de las instituciones, bajo el considerando de que éstas constituyen la

prioridad en el ejercicio docente.

- Provocar conflicto de intereses profesionales respecto a los temas a tratarse, tiempo, horarios o razón de los cursos de capacitación a desarrollarse.

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

La ejecución de cursos formativos demanda realizar previamente tanto el diseño y la planificación de los mismos como la selección de los recursos en función de la temática a desarrollarse. Por lo tanto, es necesario actuar sobre el diseño y elaboración de planes, programas y cursos de formación y el diseño y desarrollo curricular dentro de los cuales se orientarán tanto los cursos así como los modelos que guiarán los procesos, dentro de lo que a la planificación de la formación compete, puesto que es la fase inicial para proponer y plantear cursos cuyos contenidos determinados propendan a la satisfacción de las necesidades de capacitación detectadas en la fase diagnóstica realizada con la debida anterioridad.

Ferrández A., Puente, J. (1990) definen la planificación como "la acción que posibilita poner en situación concreta un proyecto de enseñanza". De ello se desprende el hecho de que previo a la planificación de una acción formativa es necesario tomar las decisiones pertinentes que permitan organizar, ejecutar y controlar las acciones educativas conforme a los objetivos previstos y de acuerdo al grupo al que las mismas se dirigen. (p.20)

Por lo tanto la implementación de cursos se constituye en un proceso que partiendo de análisis del contexto de la formación, que involucra a los actores de la formación profesional y el entorno, luego se realiza la planificación de la formación, que inicia con el estudio e identificación de las necesidades formativas y la elaboración de los planes y programas para los cursos, para continuar luego con el diseño curricular en donde se definen objetivos, contenidos, metodología y recursos, que serán utilizado luego en la ejecución curricular a través de la acción docente en el desarrollo de los procesos de capacitación, para finalmente concluir con la evaluación tanto del programa, como del docente y de los alumnos, con miras a la propuesta de los planes de mejoramiento continuo de los cursos de capacitación implementados por la institución educativa para la formación permanente del personal de profesores.

Conjuntamente con el diseño y planificación de los cursos es necesario considerar los recursos con los que se debe contar para el desarrollo de los mismos. Estos son: recursos

humanos, materiales, físicos, tecnológicos y económicos necesarios para la concreción de las acciones de capacitación.

Los recursos didácticos estarán en función de los objetivos, del grupo a ser capacitado, del contenido curricular y su secuencia, pues a través de la óptima y pertinente selección de recursos y medios que permitan cumplir con el desarrollo curricular que integre tanto los aspectos carácter didáctico así como también organizativo, se facilitará la estrategia metodológica.

De lo anteriormente indicado se desprende que la selección, diseño, manejo, utilización y aplicación de los recursos revisten importancia en la formación del profesorado y su ejercicio docente, adicionalmente a ello contar con los ambientes de aprendizaje necesarios y adecuados para la ejecución de los cursos así como las herramientas tecnológicas que faciliten el desarrollo de los procesos educativos, en los que intervienen los recursos humanos el docente y el dicente, quienes interactúan como responsables del hecho educativo y contando además con el apoyo irrestricto del nivel directivo que lidere la concreción de los procesos de formación docente, bajo el claro convencimiento del impacto que generará la capacitación debidamente planificada en el desempeño docente y su consecuente beneficio en la formación del alumnado.

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

La formación profesional en el ámbito de la docencia es de fundamental importancia para todos quienes se desempeñan en el ejercicio docente articulando tanto el conocimiento científico con la práctica cotidiana de la docencia en el ámbito de la tarea educativa, lo que exige del profesional de la educación una continua y permanente actualización, ampliación, fortalecimiento, complementación y perfeccionamiento de saberes tales como, pedagogía educativa, metodologías, diseño curricular, evaluación educativa, investigación educativa, manejo de recursos, evaluación del aprendizaje, políticas educativas, gestión educativa, innovación educativa, aplicaciones tecnológicas en la educación, etc., contribuyendo de esta manera al logro de la calidad educativa en coherencia con los objetivos, políticas y metas educativas.

Como lo expresa Weinzettel, E. (2010) "... capacitarse permanentemente sobre nuestra 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.” (p. 01)

Es un hecho que la educación actual, demanda de personal docente con competencias para desarrollar de forma eficiente y eficaz la tarea educativa, orientando aprendizajes significativos que trasciendan más allá de las fronteras del aula, educando personas para la vida, lo cual se hará realidad solamente en la medida que los docentes se comprometan con su propio desarrollo en el ámbito tanto profesional como de la docencia y reformulen sus prácticas cotidianas poniendo en juego todos sus conocimientos adquiridos como la apertura a nuevos horizontes del conocimiento, y en el contexto pedagógico que los docentes como protagonistas y actores de los procesos de enseñanza aprendizaje estén en capacidad de orientar procesos educativos que integren las herramientas e innovaciones que en el campo educativo se están implementando para promover la profesionalización, superación y excelencia docente.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1 Contexto

El Colegio Nacional Calacalí, creado mediante resolución ministerial número 278, en enero de 1977, está ubicado en la provincia de Pichincha, cantón Quito, en la parroquia de Calacalí al noroccidente de Pichincha en las calles Juan José Flores y Los Bancos, a 9 km de distancia de San Antonio de Pichincha.

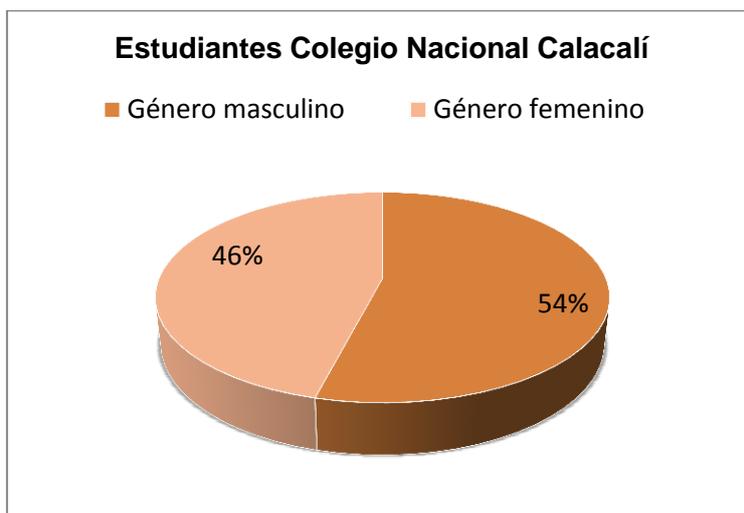
Cuenta con Museo Cultural en homenaje a la Reina de la Canción Carlota Jaramillo, un salón de actos, colecturía, laboratorio de informática, biblioteca, secretaria, inspección y laboratorio de ciencias experimentales.

El tipo de educación que ofrece el Colegio Nacional Calacalí es el Bachillerato Técnico en Comercio y Administración. Especialidad en Contabilidad y Administración.

El número de estudiantes que al momento se encuentran asistiendo al Colegio es de un total de 437 jóvenes distribuidos de la siguiente manera:

• Género masculino	236
• Género femenino	<u>201</u>
TOTAL	437

Gráfico No. 1 No. de estudiantes por género



Fuente: *Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el Colegio Nacional Calacalí*

MISIÓN

El Colegio Nacional Calacalí, durante sus años de trayectoria ha venido formando bachilleres técnicos en las áreas de Comercio y Administración, especialidad en Contabilidad y Administración, está al servicio de los jóvenes de todo el sector que se inicia al noroccidente de Pichincha, concretamente en la población de Calacalí del Distrito Metropolitano de Quito.

Con la Reforma curricular y ahora frente a la reforma del bachillerato vigente, se propone brindar una educación que desarrolle las capacidades individuales (destrezas), de autoestima (valores), y responsabilidad al mundo de trabajo para que sean ciudadanos y profesionales eficientes, líderes comunitarios y futuros empresarios bajo lineamientos de la pedagogía constructivista como modelo socio-crítico.

VISIÓN

Es el ideal que en el mediano y largo plazo que la institución cuente con el apoyo total de la comunidad, de las organizaciones gubernamentales que quieran colaborar en el crecimiento del colegio, tanto en lo técnico pedagógico, cuanto en lo económico. Que los maestros sean el referente de calidad y los estudiantes eleven su rendimiento en el sentido de que no haya repeticiones y que así mismo eleven su autoestima para desarrollar una capacidad creativa con el talento autónomo y sean líderes honestos.

Como se indicó anteriormente, el instrumento de investigación fue aplicado a los trece profesores de bachillerato del Colegio Nacional Calacalí, por lo que una vez recopilada la información a través del cuestionario, procedió a su correspondiente tabulación, análisis e interpretación, obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla No.1 Tipo de institución educativa investigada

Opción	Frecuencia	%
FISCAL	13	100,00
FISCOMISIONAL	0	0,00
MUNICIPAL	0	0,00
PARTICULAR	0	0,00
	13	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Calacalí.

El 100% de los docentes encuestados, que conforman el total del profesorado de bachillerato del Colegio Nacional Calacalí, afirman que ejercen la docencia en esta institución fiscal.

Tabla No.2 Tipo de Bachillerato que ofrece

Opción	Frecuencia	%
BACHILLERATO EN CIENCIAS	1	7,69
BACHILLERATO TÉCNICO	12	92,31
	13	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Calacalí.

El tipo de educación que ofrece el Colegio Nacional Calacalí está focalizado únicamente en el Bachillerato Técnico en Comercio y Administración en la especialidad en Contabilidad y Administración, como lo confirma el 92,31% de los docentes encuestados, pues precisamente este es el único tipo de bachillerato que se está desarrollando en esta institución educativa.

Tabla No.3 Bachillerato técnico de comercio, administración y servicios

Opción	Frecuencia	%
COMERCIALIZACIÓN Y VENTAS	0	0,00
COMERCIO EXTERIOR	0	0,00
CONTABILIDAD	13	100,00
ADMINISTRACIÓN DE SISTEMAS	0	0,00
RESTAURANT Y BAR	0	0,00
AGENCIA DE VIAJES	0	0,00
COCINA	0	0,00
INFORMÁTICA Y COMERCIALIZACIÓN TURÍSTICA	0	0,00
APLICACIONES INFORMÁTICAS	0	0,00
ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE LA SECRETARÍA	0	0,00
	13	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Calacalí.

El tipo de Bachillerato que ofrece el Colegio Nacional Calacalí dentro del bachillerato Técnico en Comercio y Administración está orientado únicamente a la especialidad de Contabilidad y Administración, como lo corrobora el 100% de los docentes encuestados para el efecto.

2.2 Participantes

Se aplicó la encuesta a todo el conglomerado de profesores de bachillerato, lo que permitió recoger un total de 13 cuestionarios previstos para el trabajo de campo realizado en el Colegio Nacional de Calacalí.

A través del instrumento de investigación se recolectó la información completa del profesorado a fin de determinar de manera objetiva las necesidades de capacitación demandadas por los mismos, aspecto que es muy importante destacar porque la información fue obtenida del propio grupo de interés, en este caso los docentes y por ende la planificación del curso de capacitación apunta a posibilidades de solución de los problemas detectados, lo que sin duda permitirá lograr el mejoramiento del desempeño docente.

La evaluación de necesidades formativas constituye, por tanto, un campo de trabajo relacionado con el diseño, el desarrollo y la evaluación de programas, planes o actividades de formación y de cambio educativo, pero también tiene que ver con la evaluación del conocimiento profesional. Constituye, así, un campo de investigación eminentemente aplicado por su vocación de base para la acción y para la innovación en los procesos de formación que se hacen necesarios, particularmente en los colegios con financiamiento estatal.

Tabla No.4 Género

Opción	Frecuencia	%
MASCULINO	4	30,77
FEMENINO	8	61,54
NO CONTESTA	1	7,69
	13	100,00

Fuente: *Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Calacalí.*

Como se puede apreciar la mayor parte del personal docente del Colegio Nacional Calacalí (61,54%) son mujeres en tanto que el restante 30,77% son hombres, lo que demuestra que casi las dos terceras parte del profesorado de bachillerato es femenino, lo que remarca la tendencia a la consecución de la equidad de género en esta institución, lo cual es importante toda vez que en este colegio la población estudiantil respecto al género es casi equilibrada, lo que facilitará la relación estudiantes profesores en la diversidad y en la particularidad.

Tabla No.5 Estado civil docentes

Opción	Frecuencia	%
SOLTERO	4	30,77
CASADO	8	61,54
VIUDO	0	0,00
DIVORCIADO	1	7,69
NO CONTESTA	0	0,00
	13	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Calacalí

La mayor parte de los docentes que trabajan en el Colegio Nacional Calacalí son casados (61,54%) y la diferencia se distribuye entre solteros con el 30,77% y divorciados el 7,69%. Esto constituye un grupo heterogéneo en cuanto a este aspecto, pero equilibrado para dar atención a intereses del alumnado.

Tabla No.6 Edad de los docentes

Opción	Frecuencia	%
20 A 30 AÑOS	1	7,69
31 A 40 AÑOS	3	23,08
41 A 50 AÑOS	4	30,77
51 A 60 AÑOS	2	15,38
61 A 70 AÑOS	0	0,00
MÁS DE 71 AÑOS	0	0,00
NO CONTESTA	3	23,08
	13	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Calacalí

En lo que se refiere a la edad de los docentes, se aprecia que el 61,54% de éstos tienen hasta 50 años de edad, lo que sería propicio y favorable para la capacitación del profesorado, en los procesos formativos a implementarse, puesto que por un lado el 100% de los profesores de Bachillerato posee una amplia experiencia en el ejercicio de la tarea educativa y por el otro, están en plena etapa productiva ya que tiene proyección a permanecer todavía un tiempo considerable en el quehacer de la docencia, por lo que la capacitación a desarrollarse se revertiría en beneficio de los educandos bajo su responsabilidad.

Tabla No.7 Cargo que desempeñan

Opción	Frecuencia	%
DOCENTE	12	92,31
TÉCNICO DOCENTE	0	0,00
DOCENTE CON FUNCIONES ADMINISTRATIVAS	1	7,69
NO CONTESTA	0	0,00
	13	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Calacafí

Se destacan también otros aspectos importantes al respecto, entre ellos, el referente al cargo que desempeñan, apreciándose que el 92,31% de encuestados se desempeñan única y exclusivamente en la docencia, lo cual es beneficioso para la tarea educativa puesto que todos sus esfuerzos están enfocados exclusivamente hacia la actividad docente, en tanto que solo el 7,69% cumple adicionalmente funciones administrativas.

Tabla No.8 Tipo de relación laboral

Opción	Frecuencia	%
CONTRATACIÓN INDEFINIDA	1	7,69
NOMBRAMIENTO	10	76,92
CONTRATACIÓN OCASIONAL	1	7,69
REEMPLAZO	1	7,69
NO CONTESTA	0	0,00
	13	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Calacafí

Respecto a la relación laboral de los docentes en la institución educativa se puede observar que la mayor parte de personal de profesores es de nombramiento (76,92%) y un total de 23,07% de docentes es de contratación indefinida, contratación ocasional y reemplazo, distribuidos en iguales proporciones (7,69%).

De esto se desprenden que tratándose de personal que en su mayor parte goza de estabilidad, la rotación será menor y los procesos de capacitación que se emprendan serán de beneficio institucional puesto que los aprendizajes obtenidos podrán revertirse tanto para su mejoramiento continuo como para los procesos de enseñanza aprendizaje orientados a los alumnos del Colegio.

Tabla No.9 Tiempo de dedicación

Opción	Frecuencia	%
TIEMPO COMPLETO	13	100,00
MEDIO TIEMPO	0	0,00
POR HORAS	0	0,00
NO CONTESTA	0	0,00
	13	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Calacalí

El 100% de docentes del Colegio Nacional Calacalí están dedicados a tiempo completo a la tarea docente, lo que corrobora lo indicado en la tabla No.4 respecto al cargo que desempeñan, donde un porcentaje aproximado a éste afirmaron que desempeñan el rol de docentes, situación que se considera favorable para la institución puesto que todas sus actividades profesionales están dirigidas a la docencia y ello puede asegurar un mayor compromiso y tiempo destinado a las tareas de planificación ejecución y evaluación de procesos de enseñanza aprendizaje, puesto que se cuenta con un equipo docente concentrado en la tarea educativa y que no comparte su tiempo con otras actividades ajenas a la docencia.

Tabla No.10 Nivel de formación académica según género

Opción	Género					
	Masculino		Femenino		No contesta	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
BACHILLERATO	1	25,00	1	12,50	0	0,00
TÉCNICO O TECNOLÓGICO	0	0,00	0	0,00	0	0,00
LIC.ING.ECO.ARQ (3 nivel)	2	50,00	4	50,00	0	0,00
ESPECIALISTA	1	25,00	1	12,50	0	0,00
MAESTRÍA	0	0,00	2	25,00	0	0,00
Ph.D	0	0,00	0	0,00	0	0,00
OTROS ESPECIFIQUE	0	0,00	0	0,00	1	100,00
	4	100,00	8	100,00	1	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Calacalí

Como se puede apreciar el 50% de docentes tanto del sexo masculino como femenino tiene formación de tercer nivel; adicionalmente el nivel más alto de formación tienen las mujeres

con un 37,5% de titulación de cuarto nivel, entre especialidad y maestría, frente al 25% de hombres que tienen título de especialista.

Con título de bachillerato, es decir por debajo del nivel requerido, se registran dos personas que en términos relativos representa el 25% de hombres y el 12,5% de mujeres. Una persona tiene otro nivel de formación.

2.3 Diseño y métodos de investigación

2.3.1 Diseño de la investigación.

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

Tiene las siguientes características:

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

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

2.3.2 Métodos de investigación.

- Método Analítico: implica la separación del todo en sus partes o elementos constitutivos, es decir que un fenómeno se conoce cuando se lo descompone en las partes que lo conforman.
- Método Sintético: contrario al anterior, analiza hechos e implica la unión de la partes para formar el todo, es decir implica la unificación de los elementos en una totalidad.

Los métodos analítico y sintético fueron aplicados para el desarrollo de la investigación en la cual fue necesario un análisis de diferentes aspectos teóricos a fin de concretar definiciones, resúmenes y propuestas dentro del campo de la investigación.

- Deductivo: va de lo general a lo particular, es decir permite comprobar su validez partiendo de datos generales, a través del razonamiento lógico, se llega a casos individuales.
- Inductivo: va de lo particular a lo general, es decir que, partiendo de la observación de hechos particulares se llega a datos generales a través del razonamiento inductivo.

Tanto el método deductivo como inductivo tuvieron aplicación en el presente trabajo de investigación tanto para el proceso de observación, experimentación y generalización como para la aplicación, comprensión y demostración de resultados.

- Hermenéutico: estudia la coherencia interna de los textos, normas y principios y la explicación e interpretación de los mismos.

Por lo tanto en el presente trabajo de la investigación se han utilizado los cuestionarios con preguntas dirigidas al cumplimiento de los objetivos de la misma, éstas fueron difundidas al personal docente por parte de la investigadora para su llenado y una vez obtenidos los resultados se procedió al análisis e interpretación correspondientes.

- Estadístico: implica la utilización del método de investigación científica por la estadística, aplica la teoría de las probabilidades.

En este caso se procedió a la recolección de datos a través de las encuestas, su tabulación en la matriz de resultados, la obtención de cuadros de salida por ítem y los gráficos necesarios, para fines del posterior análisis e interpretación de resultados.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

Para la ejecución del trabajo de investigación, una vez seleccionado el tema y planteados los objetivos a alcanzarse, fue necesario determinar el método a utilizarse en el mismo, así como las técnicas e instrumentos que se aplicaron para la consecución de los resultados.

Por lo tanto, en lo que se refiere a las técnicas se hizo uso de la investigación documental que hace referencia a toda la información existente sobre el tema que apoya la investigación y la investigación de campo realizada en el lugar mismo donde se genera la información valiéndose de los instrumentos establecidos para la recolección de la información tales como cuestionario, entrevista, encuesta, observación y experimentación.

2.4.1 Técnicas de investigación.

- Observación directa: consiste en la observación de personas, hechos o fenómenos directamente a fin de obtener información precisa.
- Encuesta: es una técnica que aplica entrevistas, cuestionarios, etc. para obtener información objeto de la investigación.
- Lectura: proceso de recuperación y comprensión de información, textos o ideas almacenadas en un soporte y transmitidas mediante algún tipo de código.

En la presente investigación se hizo uso de las técnicas antes mencionadas toda vez que la observación directa se realizó en el trabajo de campo lo que permitió tener una percepción del desarrollo de los docentes en su ámbito de trabajo; así como también la encuesta ya que a través del cuestionario previsto para el efecto se recabó del personal docente de la institución educativa, la información que sirve de base para el desarrollo de la investigación.

Además, la técnica de lectura ha sido de gran relevancia para esta investigación ya que la misma demandó la lectura comprensiva de una apreciable cantidad de material bibliográfico y documentación relativa al tema, que permitió extraer información, ampliar y reforzar conocimientos para el desarrollo y redacción del informe final.

2.4.2 Instrumentos de investigación.

El instrumento utilizado en la presente investigación fue el Cuestionario: “Necesidades de Formación” – UTPL, que fue aplicado al grupo de los 13 docentes del Colegio Nacional

Calacalí con la finalidad de recoger la información necesaria para identificar las necesidades específicas de capacitación del profesorado de bachillerato lo que posibilitó el diseño y elaboración del curso de capacitación a implementar en esta institución educativa para el mejoramiento del desempeño docente.

Cabe recalcar que el cuestionario aplicado a los docentes constituye un instrumento previamente validado, el mismo que ha sido contextualizado al entorno nacional por parte del equipo de planificación de la UTPL para el presente proyecto, considerando tanto la LOEI como su respectivo reglamento.

El cuestionario facilitado por la UTPL fue diseñado con 84 ítems que permitieron recabar la información necesaria, distribuidos de la siguiente manera:

- Primera sección 6 ítems referentes a los “datos institucionales”.
- Segunda sección 9 ítems referentes a “información general del investigado”.
- Tercera sección de 5 ítems referentes a “formación docente”.
- Cuarta sección de 16 ítems referentes a “cursos y capacitaciones”.
- Quinta sección de 4 ítems (1 con escalamiento tipo Lickert) referente a “respecto de su institución educativa”.
- Sexta sección contiene 44 ítems con escalamiento tipo Lickert en lo relacionado a la “práctica pedagógica”, considerando los aspectos referentes a la persona en el contexto formativo, la organización y la formación y la tarea educativa.

2.5 Recursos

2.5.1 Talento humano.

El talento humano que intervino para el cumplimiento de esta investigación realizada en el Colegio Nacional Calacalí, ya sea en forma directa o indirecta, estuvo conformado por el personal directivo, administrativo y principalmente docente, siendo estos últimos de fundamental importancia puesto que fueron el objeto de la investigación, quienes aportaron con su conocimiento y experiencia para la concreción de esta actividad investigativa.

En tal virtud se contó con la colaboración del siguiente personal:

- Departamento de Ciencias de la Educación de la UTPL
- La Directora de tesis designada por la UTPL

- Personal de docentes de bachillerato del Colegio Nacional Calacalí, 13 profesores a quienes se les aplicó la encuesta
- Rector y Vicerrector del Colegio Nacional Calacalí
- La autora del trabajo, responsable directa de la presente investigación.

2.5.2 Materiales.

Para la concreción del trabajo de investigación se utilizaron los siguientes recursos materiales correspondientes a instrumentos de investigación, equipos, materiales e instalaciones físicas, como se detallan a continuación:

- Instrumento investigación: cuestionario
- Computadora
- Impresora
- Cámara fotográfica
- Materiales de oficina
- Bolígrafos para los docentes
- Guías didácticas de Proyectos de Investigación I y II
- Textos Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo
- Aula del Colegio designada para la inducción docente y aplicación de la encuesta

2.5.3 Económicos.

Los recursos económicos utilizados para la ejecución del presente trabajo ascendieron a un total de 400 USD sustentados del propio peculio de la autora de conformidad al siguiente desglose:

<u>DETALLE:</u>	<u>USD:</u>
Gastos de movilización	60,00 UDS
Alquiler equipo informático	50,00 USD
Reproducción de encuestas	15,00 USD
Materiales de oficina	15,00 USD
Copias e impresiones	80,00 USD
Anillados y empastados	60,00 USD
Internet	<u>120,00 USD</u>
TOTAL	400,00 USD

2.6 Procedimiento

El proceso de investigación del presente trabajo se realizó en forma ordenada, organizada y sistematizada de conformidad con el cumplimiento de las diferentes actividades previstas en el cronograma de trabajo facilitado por la UTPL, cuyo cumplimiento se concretó en las siguientes etapas:

- Determinación del tema del proyecto de investigación el mismo que fue proporcionado por parte del equipo responsable de la Universidad Técnica Particular de Loja – UTPL.
- Direccionamiento del trabajo a través de las videoconferencias y las guías de Proyecto de Investigación I y II, además del apoyo recibido a través de consultas en el entorno virtual en donde se orientaron las directrices necesarias para la ejecución del informe del proyecto.
- Acercamiento a las autoridades del Colegio Nacional Calacalí a fin de explicar la motivación y objetivos del trabajo y solicitar la autorización correspondiente para ejecución del trabajo en dicha institución. Coordinación de fechas y horarios de aplicación del instrumento de investigación de necesidades de formación al personal docente.
- Aplicación del cuestionario “Necesidades de Formación” establecido por la UTPL a los 13 profesores del Colegio Nacional Calacalí, para la ejecución del cual se desarrolló una reunión previa con el personal docente del Colegio en la que se orientó una breve inducción del trabajo de investigación, la aplicación del cuestionario y los objetivos del mismo.
- Tabulación de las encuestas en el formulario Matriz de Tabulación – UTPL (formato Excel), una vez aplicado el cuestionario se procedió al ingreso de la información en el formulario previsto por la UTPL para el efecto, procesándose todos los datos consignados que describe la información estadística consolidada tanto de carácter cualitativo como cuantitativo.
- Presentación de la información en tablas estadísticas, partiendo de la matriz de resultados se obtuvieron los cuadros de salida para cada pregunta, donde se registra la información específica de cada una de las opciones planteadas tanto en forma absoluta

(frecuencia) como relativa (% porcentaje) de los resultados de cada uno de los aspectos abordados en cada ítem del instrumento de la investigación aplicado para el efecto. Adicionalmente se generaron los gráficos respectivos en los tópicos que ameritaban su inclusión para fines de análisis.

- Análisis e interpretación de los resultados, contando con la información del trabajo de campo se procedió al estudio pormenorizado, información que para fines de análisis e interpretación se distribuyó conforme a lo orientado por la UTPL, en tres grandes apartados dirigidos a las necesidades de formación, el análisis de la formación y los cursos de formación.
- Presentación de la propuesta del curso de capacitación a orientarse al personal docente en base a las necesidades puntuales de capacitación detectadas y considerando las actuales tendencias de la formación docente así como los avances tecnológicos y demandas de la sociedad para el logro de una educación de calidad.
- Conclusiones y recomendaciones, una vez culminado el estudio se procedió a plantear las conclusiones, las cuales están en relación directa con los objetivos específicos de la investigación y fueron formuladas en base a los resultados obtenidos en la investigación de campo, resaltando los aspectos de mayor relevancia encontrados en este estudio. Adicionalmente se plantearon las recomendaciones que permitirán encontrar las posibles soluciones a la problemática encontrada en el proceso de investigación y específicamente a las necesidades formativas del personal de profesores de bachillerato del Colegio Nacional Calacalí.

Es importante el reconocimiento de que tanto la guía para la gestión como las directrices para para la ejecución de este trabajo de grado han sido ampliamente orientadas y acompañadas por el equipo responsable de la Universidad Técnica Particular de Loja – UTPL, ya sea a través de la Guías del Proyecto de Investigación, apoyadas con las videoconferencias y el entorno EVA, además del asesoramiento presencial brindado por la Directora de tesis asignada por la UTPL, que contribuyó de manera significativa para la continuidad y consecución del trabajo final de Proyecto de Grado.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El presente estudio sobre las “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato, realizado en el Colegio Nacional Calacalí, del cantón Quito, provincia de Pichincha, periodo 2012 - 2013”, ha permitido recabar, a través de las técnicas de investigación antes señaladas, la información referente a las necesidades formativas sentidas y reconocidas por el propio agente de cambio, en este caso el personal docente de la institución como también el análisis de la formación a través de la propia autoevaluación de docentes en su práctica pedagógica, quienes han contribuido significativamente al desarrollo del trabajo y por ende al cumplimiento de los objetivos generales y específicos planteados en la investigación.

Es importante destacar la activa participación de los grupos de interés en todas las fases del proceso, toda vez que tanto directivos, personal administrativo y docentes conocen las necesidades de capacitación de la institución educativa puesto que están en el día a día de su gestión y operatividad, más aún los docentes quienes están directamente involucrados con la investigación, pues de sus resultados se tomarán las acciones de capacitación que se revertirán en su beneficio y desarrollo profesional, el de los educandos y de la propia institución.

Este estudio de necesidades se traduce entonces en el antecedente para la propuesta de cambio, en este caso el establecimiento del curso de capacitación planteado en base al análisis de la información recolectada, y que luego de analizarse permitió establecer prioridades de capacitación concretadas en la propuesta que deberá ser implementado en la institución educativa, con el apoyo decidido del equipo directivo, a fin de satisfacer las necesidades de capacitación que el profesorado demanda, lo que se repercutirá en el mejoramiento continuo de su desempeño docente, toda vez que este estudio no se limita únicamente a identificar las carencias existentes dentro del campo de la formación docente sino también a plantear soluciones viables a implementarse para el mejoramiento continuo del profesorado.

Hay que tomar en cuenta, sin embargo, que la capacitación no es el fin en sí misma, sino que se convierte en un medio que eficientemente administrado y convenientemente desarrollado contribuirá a alcanzar la tan anhelada calidad educativa hacia la que nos dirigimos, la misma que redundará en el desarrollo del país y por ende a elevar la calidad de vida de los ciudadanos.

3.1 Necesidades formativas

Formación docente

El proceso de la formación docente, concebido como desarrollo profesional debe ser una actividad permanente, es decir, durante todo el tiempo de ejercicio de la docencia, en tal virtud los cursos de capacitación dirigidos a los profesores deben convertirse en procesos continuos de aprendizaje que le permitan afianzar tanto las competencias genéricas como técnicas, garantizando su eficiente desempeño.

Dentro de la formación docente se refiere tanto la formación inicial como a la continua, partiendo de que el profesorado tiene que cumplir con un perfil profesional requerido para acceder a la docencia, el mismo se complementa con formación continua a través de capacitación tanto en su área disciplinaria como en materia educativa, tendiente a su formación integral y a la actualización, complementación y potenciación permanente de sus saberes.

De los resultados obtenidos se puede evidenciar que si bien el personal docente del Colegio Nacional Calacalí tiene formación docente, en su mayor parte de tercer nivel y como se analizó anteriormente en especialidades acordes a las materias que imparten, sin embargo es de fundamental importancia su incesante desarrollo profesional para enfrentar los desafíos que la educación exige hoy en día, afirmación que se sustenta en los siguientes resultados:

Tabla No.1 Nivel más alto de formación académica que posee

Opción	Frecuencia	%
BACHILLERATO	2	15,38
TÉCNICO O TECNOLÓGICO	0	0,00
LIC.ING. ECO. ARQ (3er. nivel)	6	46,15
ESPECIALISTA	2	15,38
MAESTRÍA	2	15,38
Ph.D	0	0,00
OTROS ESPECIFIQUE	1	7,69
	13	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Calacalí

El 77,91% de docentes tienen títulos de tercer y cuarto nivel, específicamente de tercer nivel de formación el 46,15% y cuarto nivel 30,76%, distribuido en iguales proporciones del 15,38% entre el nivel de maestría y especialista, formación docente que se considera afín al perfil profesional requerido para enfrentar las tareas educativas de nivel medio y acorde a las competencias demandadas en el sector educativo.

Adicionalmente, existe un preocupante 15,38% de docentes que no habrían accedido a una profesionalización, y que solo ha alcanzado el nivel de bachillerato, aspecto a ser superado considerando que está por debajo del nivel mínimo establecido para el ejercicio de la docencia a nivel medio y no estaría alineada con las demandas de la profesionalización docente requeridas hoy por hoy para elevar la calidad de la educación.

Tabla No.2 Ámbito educativo

Opción	Frecuencia	%
LIC. EDUCACIÓN DIFERENTES MENCIONES	7	53,85
DR. EN EDUCACIÓN	2	15,38
PSICÓLOGO EDUCATIVO	0	0,00
PSICOPEDAGOGO	0	0,00
OTRAS ESPECIFIQUE	1	7,69
NO CONTESTA	3	23,08
	13	100,00

Fuente: *Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Calacalí.*

Se aprecia que el 53,85% de docentes tienen licenciatura en educación en diferentes menciones y un apreciable porcentaje del 15,38% en doctorado educativo, pues ello demuestra que si bien existe un total del 69,23% de personal formado y con el nivel académico idóneo para el ejercicio de la tarea docente en este nivel, sin embargo del 30,77% restante, el 7,69% tienen otra especialidad no incluida en las opciones establecidas para este ítem.

Un considerable porcentaje de docentes no contesta 23,08%, lo que no permite tener una información completa de la formación docente del profesorado de bachillerato de la institución, sin embargo, en este caso, el número mayoritario de docentes, aproximadamente el 76%, si consignan su respuesta, lo que permite tener una apreciación significativa de conglomerado.

Tabla No.3 Otras profesiones

Opción	Frecuencia	%
INGENIERO	0	0,00
ARQUITECTO	0	0,00
CONTADOR	0	0,00
ABOGADO	0	0,00
ECONOMISTA	0	0,00
MÉDICO	0	0,00
VETERINARIO	0	0,00
OTRAS ESPECIFIQUE	2	15,38
NO CONTESTA	11	84,62
	13	100,00

Fuente: *Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Calacalí*

Lo señalado anteriormente es crítico en la presente tabla, con los resultados obtenidos, en la que se puede apreciar un elevado 84,62% de docentes no proporciona información referente a otras profesiones que tendrían los docentes cuya formación inicial no está enmarcada dentro del ámbito educativo y que probablemente serían quienes necesitan acogerse con mayor apremio a los procesos de capacitación continua que se derivarán de la presente investigación.

El 15,38% tiene otras profesiones, sin embargo no se registra información específica sobre su especialidad de formación.

Tabla No.4 Si posee titulación postgrado de 4to nivel tiene relación con

Opción	Frecuencia	%
ÁMBITO EDUCATIVO	3	23,08
OTROS ÁMBITOS	0	0,00
NO CONTESTA	10	76,92
	13	100,00

Fuente: *Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Calacalí*

Pese a que el 30,76% de docentes afirmó anteriormente tener títulos de cuarto nivel, en la presente tabla se visualiza que solo el 23,08% especifica que su titulación corresponde al ámbito educativo, encontrándose un alto porcentaje del 76,92% de docentes que no registran ninguna información al respecto, lo que se explicaría toda vez que afirmaron no tener títulos de cuarto nivel.

Tabla No.5 Interés por programas de formación de titulación de 4to. nivel

Opción	Frecuencia	%
SI	9	69,23
NO	0	0,00
NO CONTESTA	4	30,77
	13	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Calacalí

Es de destacar que un apreciable 69,23% demuestra interés por seguir un programa de formación para obtener titulación, aunque no es menos preocupante que el 31% no contesta lo que podría entenderse como desinterés o falta de motivación, aspecto en el que se tendría que trabajar desde el nivel directivo de la institución.

Si bien la educación debe ser un proceso permanente para todas las personas en general en cualquier ámbito profesional que se desempeñen, con más razón aún lo es para quienes tienen como profesión el ejercicio docente, pudiendo en muchos casos convertirse en referentes de los educandos, lo que exige de sus responsables la búsqueda incansable del conocimiento, teniendo como compromiso ineludible en el caso que nos ocupa, la formación de los bachilleres, del Colegio Nacional Calacalí. Por ende, partiendo de la necesidad y complementando con la voluntad manifiesta de los docentes por continuar formándose será viable impulsar la consecución de niveles más altos de profesionalización que coadyuven a su desarrollo profesional y repercutan en elevar el nivel de la educación.

Tabla No.6 Titulación de 4to nivel preferida

Opción	No.	%
MAESTRÍA	7	53,85
Ph.D	2	15,38
NO RESPONDE	3	23,08
MAESTRÍA Y Ph.D	1	7,69
	13	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Calacalí

De los docentes que demuestran interés en seguir programas de formación, se evidencia que más de la mitad prefieren maestrías (53,85%), lo cual es entendible por el nivel medio al que llegan sus actividades de docencia en bachillerato, pues si bien es la formación de cuarto nivel es necesaria para su desarrollo profesional, no constituye un requisito para

acceder al trabajo docente de nivel medio. Es importante también constatar que un 15,38% de docentes tiene aspiración a alcanzar un Ph.D, actitud de superación que se considera meritorio, más aún cuando los perfiles de formación que actualmente se exigen a todo nivel son cada vez más elevados y con esa formación podrían proyectarse inclusive a instancias de docencia de nivel superior.

Tabla No.7 ¿Es Importante la capacitación en temas educativos?

Opción	Frecuencia	%
SI	10	76,92
NO	0	0,00
NO CONTESTA	3	23,08
	13	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Calacalí

Un representativo 76,92% de docentes considera importante la capacitación en temas educativos, ya que si bien es necesaria la capacitación en el área de especialidad del docente, no es menos relevante que ésta se complemente con capacitación pedagógica, que coadyuve a la eficiente transmisión y transferencia de conocimientos, habilidades, destrezas y valores en los procesos de enseñanza aprendizaje, que evidencie la competencia pedagógica de los docentes en el desarrollo de las acciones educativas, quedando confirmado que a criterio del profesorado que no es suficiente con tener conocimientos de la disciplina a su cargo sino que también es importante el saber enseñarlos.

Tabla No.8 Cómo le gustaría recibir la capacitación

Opción	Frecuencia	%
PRESENCIAL	2	15,38
SEMI PRESENCIAL	4	30,77
A DISTANCIA	1	7,69
VIRTUAL/VÍA INTERNET	3	23,08
COMBINANDO LAS ALTERNATIVAS PLANTEADAS	1	7,69
NO CONTESTA	2	15,38
	13	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Calacalí

En cuanto a la preferencia del profesorado respecto a capacitarse se puede observar que al 30,77% de docentes muestran preferencia en la modalidad semi presencial y el 23,08% virtual/vía internet, aspectos a tomarse en cuenta por un lado con fines de planificación de los cursos de capacitación y por otro lado se confirma la predisposición al uso de los medios tecnológicos al alcance de la educación que combinen actividades tanto semi presenciales como a distancia o combinadas, sobre los meramente presenciales que solo alcanza el 15,38%.

Se puede observar adicionalmente que un 15,38% de los encuestados no contesta.

Tabla No.9 Horarios elegidos para la capacitación presencial y semi presencial

Opción	Frecuencia	%
LUNES A VIERNES	3	23,08
FINES DE SEMANA	5	38,46
NO CONTESTA	5	38,46
	13	100,00

Fuente: *Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Calacalí*

El 38,46% del personal docente encuestado preferiría la capacitación los fines de semana, lo que significa que el profesorado está dispuesto a dedicar parte de su propio tiempo para estos fines, lo cual es favorable para la institución educativa que de ninguna manera vería afectado o interrumpido el normal desarrollo de las actividades escolares, así como tampoco compartidas las actividades docentes con las de capacitación. El 23,08% de docentes en cambio ha optado por la alternativa de lunes a viernes, en ese caso se tendrían que coordinar las actividades a fin de no afectar las acciones educativas.

En ambos casos esta información es relevante para la planificación de los cursos de capacitación dirigidos al personal docente de la institución; de todas formas más del 60% de docentes demuestran su aspiración y voluntad manifiesta de acceder a los procesos de capacitación a promoverse.

Igualmente en este caso se registra un considerable 38,46% que no contesta, lo que dificultaría, en parte, alcanzar un consenso que satisfaga la disponibilidad de tiempo de todo el personal docente y por ende garantizar su participación en los procesos de capacitación a implementarse.

Tabla No.10 En qué temáticas le gustaría capacitarse

Opción	Frecuencia	%
PEDAGOGÍA EDUCATIVA	2	15,38
TEORÍAS DEL APRENDIZAJE	0	0,00
VALORES Y EDUCACIÓN	0	0,00
GERENCIA/GESTIÓN EDUCATIVA	0	0,00
PSICOPEDAGOGÍA	0	0,00
MÉTODOS Y RECURSOS DIDÁCTICOS	0	0,00
DISEÑO Y PLANIFICACIÓN CURRICULAR	1	7,69
EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE	1	7,69
POLÍTICAS EDUCATIVAS PARA LA ADMINISTRACIÓN	0	0,00
TEMAS RELACIONADOS CON MATERIAS A SU CARGO	1	7,69
FORMACIÓN EN TEMAS DE MI ESPECIALIDAD	2	15,38
NUEVAS TECNOLOGÍAS APLICADAS A LA EDUCACIÓN	1	7,69
DISEÑO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS	0	0,00
NO CONTESTA	0	0,00
COMBINANDO LAS ALTERNATIVAS PLANTEADAS	5	38,46
	13	100,0

Fuente: *Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Calacalí*

Se presenta una preferencia polarizada entre la capacitación pedagógica y la de la especialidad con un 15,38% en ambos casos y con menor incidencia se muestra que el 7,69% prefiere específicamente capacitación en diseño y planificación curricular y evaluación del aprendizaje, sin embargo, es necesario destacar que estos dos últimos temas son los de mayor preferencia entre quienes escogen la opción que combina varias alternativas.

Es atendible también la necesidad de capacitación en tecnologías de la información aplicadas a la educación con el 7,69%, más aún cuando en la actualidad la actividad docente se apoya considerablemente en las TIC's para conducir y facilitar la ejecución de los procesos educativos.

Se corrobora entonces que la preferencia más representativa 38,46% está marcada por la opción de capacitación que combina las diferentes alternativas planteadas, lo que demuestra que los docentes priorizan en iguales proporciones tanto la capacitación pedagógica como lo correspondiente a su especialidad.

Tabla No.11 Principales obstáculos que se presentan para No capacitarse

Opción	Frecuencia	%
FALTA DE TIEMPO	0	0,00
ALTOS COSTOS DE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN	6	46,15
FALTA DE INFORMACIÓN	1	7,69
FALTA DE APOYO POR PARTE DE LAS AUTORIDADES DE LA INSTITUCIÓN DONDE LABORA	0	0,00
FALTA DE TEMAS ACORDES CON SU PREFERENCIA	1	7,69
NO ES DE SU INTERÉS LA CAPACITACIÓN PROFESIONAL	0	0,00
NO CONTESTA	1	7,69
COMBINANDO LAS ALTERNATIVAS PLANTEADAS	4	30,77
	13	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Calacalí

Entre los obstáculos que los docentes presentan para acceder a la capacitación se destaca los altos costos de la capacitación 46,15%, lo que explica lo anteriormente analizado, que la mayor parte de la capacitación recibida haya sido auspiciada por el estado, tratándose de una institución educativa pública. También se indica como problemas para capacitarse la falta de información y preferencia temática con un 7,69% cada una.

Tabla No.12 Motivos por los que se imparten cursos de capacitación

Opción	Frecuencia	%
APARICIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS	0	0,00
FALTA DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL	0	0,00
NECESIDADES DE CAPACITACIÓN CONTINUA Y PERMANENTE	6	46,15
REQUERIMIENTOS PERSONALES	3	23,08
ACTUALIZACIÓN DE LEYES Y REGLAMENTOS	1	7,69
OTROS ESPECIFIQUE	1	7,69
NO CONTESTA	0	0,00
COMBINANDO LAS ALTERNATIVAS PLANTEADAS	2	15,38
	13	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Calacalí

Si bien a criterio de los encuestados entre los motivos por los que se imparten los cursos cuentan las razones de índole personal con el 23,08%, así como las de tema legal u otras (7,69% cada una); la que combina varias alternativas alcanza el 15,38%, sin embargo queda

claramente identificado, que la capacitación docente desde su percepción obedece principalmente a satisfacer necesidades de capacitación continua y permanente (46,15%), la misma que motiva este trabajo de investigación para el diagnóstico de necesidades de formación para los docentes de Bachillerato, que direccionó el planteamiento del curso de capacitación a implementarse.

Tabla No.13 Motivos por los que asiste a cursos/capacitaciones.

Opción	Frecuencia	%
RELACIÓN DE CURSO CON MI ACTIVIDAD DOCENTE	3	23,08
PRESTIGIO DEL PONENTE	0	0,00
OBLIGATORIEDAD DE ASISTENCIA	0	0,00
FAVORECEN MI ASCENSO PROFESIONAL	1	7,69
FACILIDAD DE HORARIOS	0	0,00
LUGAR DONDE SE REALIZÓ EL EVENTO	0	0,00
ME GUSTA CAPACITARME	5	38,46
OTRAS ESPECIFIQUE	0	0,00
NO CONTESTA	0	0,00
COMBINANDO LAS ALTERNATIVAS PLANTEADAS	4	30,77
	13	100,00

Fuente: *Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Calacalí*

Entre las razones por las que los docentes asisten a capacitarse se destaca el hecho de que les gusta capacitarse con el 38,46% de aceptación y con menor incidencia la relacionada a su actividad docente 23,08%, lo que significa que el profesorado de bachillerato busca por un lado su propio satisfacción personal, la capacitación continua y la superación personal y por otro que la misma esté relacionada con su especialidad o área disciplinaria en la que se desenvuelven.

Las aspiraciones de ascenso que motivan la formación docente, que si bien son atendibles solo alcanzan un 7,69%, por lo tanto no representan la prioridad que les motive a acceder a la capacitación.

Bastante significativo con 30,77% es también la opinión de los docentes que contestan que son varias las razones que motivan las necesidades de capacitación, entre ellas las inicialmente analizadas, lo cual se comprende puesto que el ser humano tiene diferentes

necesidades que trata de satisfacer en función de sus intereses tanto individuales o personales como colectivos y sociales.

Tabla No.14 Aspectos de importancia en el desarrollo de un curso de capacitación

Opción	Frecuencia	%
ASPECTOS TEÓRICOS	5	38,46
ASPECTOS TÉCNICO-PRÁCTICOS	6	46,15
AMBOS	0	0,00
NO CONTESTA	2	15,38
	13	100,00

Fuente: *Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Calacalí*

La importancia que dan los docentes, con el 46,15% de preferencia en los cursos de capacitación es a los aspectos relacionados con lo técnico práctico que predomina como aspecto relevante, en este sentido se privilegia lo técnico práctico sobre lo meramente teórico, que sin embargo, no deja de ser representativo con el 38,46% de preferencia. Se evidencia entonces una clara concepción de la relevancia que ambos aspectos tienen con fines de capacitación, pues sin duda tienen que ser complementarios y en ningún caso deberían disgregarse el uno del otro.

También en este caso se registra un 15,38% de encuestados que no contesta. Sin embargo, la información obtenida adquiere relevancia para fines de planificación de acciones de capacitación docente.

3.2 Análisis de formación

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento de investigación, en lo relacionado a su práctica pedagógica y para fines de análisis se englobaron en tres grandes apartados: la persona en el contexto formativo o el análisis de la persona, la organización y la formación o el análisis organizacional y finalmente la tarea educativa, esencia del quehacer docente que implica su intervención en los contextos de aprendizaje, contribución que hoy por hoy supera los límites de la simple transferencia de conocimientos y se concibe como una educación para la vida que incluye los conocimientos, habilidades, valores y actitudes, saberes o competencias que deben alcanzar los educandos al término de los procesos de enseñanza aprendizaje.

Lo anteriormente manifestado se sustenta con la adquisición de competencias profesionales que deben acreditar los docentes para la cumplimiento de estándares de calidad, cuyo alcance será evidenciado en su profesionalidad, desempeño en el aula y en el entorno educativo y social, pues indudablemente el docente se constituye en agente principal del proceso de mejoramiento de la calidad educativa, puesto que él se convierte en el mediador entre los procesos de enseñanza aprendizaje y la organización educativa.

Dicha clasificación obedece a la incidencia que reviste cada una de las preposiciones dentro de la categoría antes indicada a la que se le ha asignado, de los cual se obtuvieron los resultados que se presentan en los diferentes cuadros estadísticos, en los cuales se han agrupado los aspectos concernientes a cada una de los niveles antes indicados.

3.2.1 La persona en el contexto formativo.

Esta categoría de análisis abarca aspectos relacionados a los conocimientos didácticos, capacitación y perfeccionamiento complementario, formación académica, técnicas de enseñanza y desarrollo de habilidades sociales aplicadas en las instituciones educativas, bajo la propia percepción del profesorado de Bachillerato del Colegio Nacional Calacalí, institución educativa en estudio, dentro de un sistema educativo cada vez más incluyente y que atiende a la diversidad, de acuerdo a lo que planteado por la educación, las exigencias actuales del conocimiento científico y una actividad profesional docente innovadora.

Para (Tedesco, J.C. (1998) este nuevo enfoque supone que el rol docente sea de guía o modelo en el proceso de aprendizaje, pues el alumno es quien pasa a ser actor central del mismo, apoyado por la orientación y guía del docente y un medio ambiente propicio facilitado por éste y la institución educativa.

En tal virtud la educación actual demanda de docentes cada vez más preparados con altos niveles de competencia, apropiados para afrontar las actividades educativas tanto en los aspectos pedagógicos, metodológicos, técnicas investigativas, comunicación didáctica, expresión oral para facilitar la comprensión y transferencia de aprendizajes, aplicación de las tecnologías de la información a la educación y la comunicación en la educación y planificación, además de su propia formación académica y profesional en la especialidad acorde al ámbito de acción en el que se desenvuelve su ejercicio docente.

En la tabla expuesta a continuación se detalla este apartado analizando los aspectos relacionados al análisis de la persona:

Tabla No.1 Análisis de la persona

Opción	f	%	f2	%3	f4	%5	f6	%7	f8	%9	f10	%11	f12	%13
	1		2		3		4		5		N/c		T	
9. CONOCE TÉCNICAS BÁSICAS PARA LA INVESTIGACIÓN EN EL AULA	1	7,69	1	7,7	1	7,7	6	46,2	3	23,1	1	7,7	13	100
10. CONOCE DIFERENTES TÉCNICAS DE ENSEÑANZA INDIVIDUALIZADA Y GRUPAL	0	0,00	2	15,4	3	23,1	3	23,1	4	30,8	1	7,7	13	100
11. CONOCE POSIBILIDADES DIDÁCTICAS DE LA INFORMÁTICA COMO AYUDA A LA TAREA DOCENTE	2	15,38	0	0,0	3	23,1	4	30,8	3	23,1	1	7,7	13	100
13. CONOCE ASPECTOS RELACIONADOS CON LA PSICOLOGÍA DEL ESTUDIANTE	0	0,00	2	15,4	3	23,1	3	23,1	4	30,8	1	7,7	13	100
15. CONOCE LA INCIDENCIA DE LA INTERACCIÓN PROFESOR-ALUMNO EN LA COMUNICACIÓN DIDÁCTICA (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	0	0,00	2	15,4	0	0,0	5	38,5	5	38,5	1	7,7	13	100
16. MI FORMACIÓN EN TICS ME PERMITE MANEJAR HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS Y ACCEDER A INFORMACIÓN OPORTUNA PARA ORIENTAR A MIS ESTUDIANTES	1	7,69	1	7,7	0	0,0	5	38,5	5	38,5	1	7,7	13	100
18. LA FORMACIÓN ACADÉMICA QUE RECIBÍ ES LA ADECUADA PARA TRABAJAR CON ESTUDIANTES, DADAS LAS DIFERENTES CARACTERÍSTICAS ÉTNICAS DEL PAÍS	0	0,00	1	7,7	2	15,4	4	30,8	4	30,8	2	15,4	13	100
20. MI EXPRESIÓN ORAL Y ESCRITA ES LA ADECUADA PARA QUE LOS ESTUDIANTES COMPRENDAN LA ASIGNATURA IMPARTIDA	0	0,00	1	7,7	0	0,0	7	53,8	4	30,8	1	7,7	13	100
22. LA FORMACIÓN PROFESIONAL RECIBIDA, ME PERMITE ORIENTAR EL APRENDIZAJE DE MIS ESTUDIANTES	1	7,69	0	0,0	1	7,7	4	30,8	6	46,2	1	7,7	13	100
23. MI PLANIFICACIÓN SIEMPRE TOMA EN CUENTA LAS EXPERIENCIAS Y CONOCIMIENTOS ANTERIORES DE MIS ESTUDIANTES	0	0,00	0	0,0	1	7,7	3	23,1	7	53,8	2	15,4	13	100
26. IDENTIFICO A ESTUDIANTES CON CAPACIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES (altas capacidades intelectuales, discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo)	1	7,69	1	7,7	2	15,4	3	23,1	5	38,5	1	7,7	13	100
27. CUANDO TENGO ESTUDIANTES CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES, MI PLANIFICACIÓN ES REALIZADA DE ACUERDO A LOS REQUERIMIENTOS DE UNA EDUCACIÓN ESPECIAL E INCLUSIVA	1	7,69	2	15,4	3	23,1	4	30,8	2	15,4	1	7,7	13	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Calacalí

En la tabla referida al análisis de la persona, en lo concerniente a los aspectos relacionados al conocimiento de técnicas de investigación, de enseñanza individualizada y global, uso de TIC's, psicología y comunicación, se aprecia que más del 50% de profesores manifiesta tener dominio de los temas ubicándose en las calificaciones más altas de la escala 4 y 5. En todos los aspectos solo un 15% considera tener un bajo conocimiento de los aspectos preguntados y la diferencia se ubica en el nivel intermedio, de lo que se deduce que la formación docente es inminente, en promedio, al menos para el 50% de docentes en las áreas del conocimiento analizadas.

En cuanto a aspectos relacionados con la expresión oral y la formación profesional, el nivel de apreciación es aún más alto superando el 84% y 76% respectivamente en las escalas más altas cuatro y cinco; en tanto que con menor incidencia en cuanto a formación

académica y planificación aplicada en los procesos educativos con el 61% y 56% respectivamente.

Finalmente, en lo que respecta a competencia para trabajar con diferentes niveles de estudiantes 61%, así como también con personas con necesidades especiales 46%, los porcentajes bajan, más aún en segundo caso, lo que no estaría acorde con la demanda de educación inclusiva y que atienda a la diversidad, tema en el que se evidencia aún hay mucho que trabajar para estar acorde a la legislación vigente en materia de educación especial e inclusiva y la igualdad de oportunidades de acceder al aprendizaje, puesto que solo la mitad del personal docente alcanza las más altas calificaciones en este aspecto y un significativo 23% se ubica en los niveles más bajos 1 y 2, la diferencia obedece al nivel intermedio.

3.2.2 La organización y la formación.

Otra preocupación fundamental dentro de análisis de la formación es sin duda el análisis organizacional que tiene que ver con la organización y la formación, pues si bien es fundamental la formación técnica y pedagógica del docente, sin embargo actualmente se demanda que éste tenga conocimientos complementarios en aspecto como la legislación docente, preocupación por mejorar la calidad de la educación para responder a las exigencias de nuestra sociedad, clima organizacional, liderazgo, planificación educativa, proyectos educativos y la estructura organizativa, es decir la acción docente no se reduce únicamente a los límites del aula de clase, sino que exige el desarrollo de competencias profesionales necesarias para involucrarse en todos los aspectos del entorno educativo y desempeñarse en una escuela activa y flexible, con trabajo cooperativo y colaborativo y vinculadas además a la comunidad y alineadas a las políticas y directrices emanadas desde el nivel gubernamental.

En este sentido se redimensionan la formas de organización y de gestión de las instituciones educativas y la participación del docente en todo el contexto educativo a través de la articulación de sus actividades docentes propiamente dichas con los demás agentes y actores educativos como administradores, padres de familia, la comunidad y la sociedad en general en las que pondrá en juego todas sus competencias profesionales sociales desarrolladas para participar del trabajo conjunto y coordinado con las mismas, de tal manera de aunar esfuerzos para la consecución de las planes, metas y objetivos institucionales y sociales.

Respecto de su institución educativa

Tabla No.1 La Institución donde labora ha propiciado cursos de capacitación

Opción	Frecuencia	%
SI	5	38,46
NO	6	46,15
NO CONTESTA	2	15,38
	13	100,00

Fuente: *Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Calacalí*

Al decir de los docentes el 46,15% indica que la institución no ha propiciado cursos de capacitación, porcentaje que es mayor al de quienes opinan que si lo ha fomentado 38,46%, en todo caso queda evidenciado que es necesario fortalecer la implementación de cursos de capacitación dirigidos al personal docente para fines de su mejoramiento continuo tanto técnico o de la especialidad, como pedagógico para la concreción de la tarea pedagógica, lo que conjuntamente le permitirá alcanzar competencia y los estándares de calidad esperados.

Tabla No.2 En la actualidad conoce si las autoridades de la institución que labora están elaborando proyectos, cursos o seminarios de capacitación

Opción	Frecuencia	%
SI	5	38,46
NO	6	46,15
NO CONTESTA	2	15,38
	13	100,00

Fuente: *Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Calacalí*

Corroborando la pregunta anterior igual porcentaje 46,15% de quienes opinan que las autoridades no propician cursos responde que no conocen si los están ofertando o no, e igualmente que en el caso anterior un 38,46% contesta que sí, lo que explicaría la repuesta indicada.

Estaría manifiesto, sin duda, una falta de difusión, socialización y comunicación oportuna de las actividades que en materia de capacitación docente emprenden las autoridades de la institución educativa para sus beneficiarios directos que son los docentes, quienes además de estar debida y oportunamente informados sobre las acciones de capacitación

programadas, se motivarían a participar activamente en las mismas y se interesarían en acceder a los cursos de capacitación.

Tabla No.3 En el caso de existir cursos, éstos se realizan en función de:

Opción	Frecuencia	%
ÁREAS DEL CONOCIMIENTO	0	0,00
NECESIDADES ACTUALIZACIÓN CURRICULAR	3	23,08
LEYES Y REGLAMENTOS	2	15,38
ASIGNATURAS QUE USTED IMPARTE	1	7,69
REFORMA CURRICULAR	1	7,69
OTRAS ESPECIFIQUE	1	7,69
NO CONTESTA	3	23,08
COMBINANDO LAS ALTERNATIVAS PLANTEADAS	2	15,38
	13	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Calacalí

De acuerdo a lo informado por los encuestados, los cursos existentes se desarrollan con más relevancia dependiendo de las necesidades de actualización curricular 23,08%, en tanto que en función de leyes y reglamentos y la combinación de varias de las alternativas planteadas, en igual proporción alcanzan el 15,38% de encuestados que escogen esta opción. Aspectos relacionados con reforma curricular alcanza un porcentaje de elección del 7,69%.

Lo antes indicado demuestra que se estaría priorizando las necesidades de actualización en el aspecto curricular y con menor o nula importancia, al decir de los docentes, se le estaría dando a las áreas del conocimiento (0%) o a las asignaturas que imparte 7,69%, lo cual no guardaría coherencia con lo analizado anteriormente desde el punto de vista de las necesidades de los docentes, quienes dan similar relevancia tanto al conocimiento de contenidos disciplinarios como al conocimiento pedagógico, como fue analizado precedentemente.

En este caso se observa también un alto porcentaje que alcanza el 23,08% de docentes que no contestan, como se ha venido evidenciando en ítems anteriores, restando exactitud en las apreciaciones.

Tabla No.4 Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente

Opción	Frecuencia	%
SIEMPRE	5	38,46
CASI SIEMPRE	3	23,08
A VECES	2	15,38
RARA VEZ	2	15,38
NUNCA	0	0,00
NO CONTESTA	1	7,69
	13	100,00

Fuente: *Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Calacalí*

Finalmente en lo que corresponde a la formación docente, el 61,94% de los encuetados contestan que siempre (38,46%) y casi siempre (23,08%) los directivos fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente lo cual es aceptable pero perfectible, puesto que ésta se considera una actividad imperativa para quienes lideran las instituciones educativas responsables del mejoramiento personal y profesional de su equipo de trabajo, en este caso el personal docente de bachillerato, tema que las autoridades tienen que fortalecer.

Un apreciable 30,76 % indican que solo a veces o rara vez (15,38% en ambos casos) se incentiva la participación del profesorado en los procesos de capacitación. Interpretación que se podría relacionar con la de la tabla No. 2 y que la diferencia en la contestación responde más bien a falta de comunicación, desde el nivel directivo y administrativo, a los interesados o beneficiarios de las acciones de capacitación que emprende la institución educativa.

Es necesario, sin duda, que las autoridades de la institución educativa considerando la necesidad de la formación docente y el desempeño profesional promuevan la potenciación de la actividad pedagógica de los docentes, a fin de alcanzar la calidad educativa, bajo la óptica de que la profesionalización docente empieza con su formación inicial y continúa durante su desempeño de todo su ejercicio docente y que no termina nunca porque se aprende durante toda la vida.

Los resultados que complementan el análisis de la organización y la formación se evidencian en la tabla detallada a continuación:

Tabla No.6 Análisis organizacional

Opción	f	%	f2	%3	f4	%5	f6	%7	f8	%9	f10	%11	f12	%13
	1		2		3		4		5		N/C		T	
3. CONOCE EL PROCESO DE LA CARRERA DOCENTE DEL PROFESOR ECUATORIANO PROPUESTO EN LA LOEI (ámbito,escalafón, debrechos y deberes...)	1	7,7	1	7,7	3	23,1	1	7,7	6	46,2	1	7,7	13	100
4. ANALIZA LOS FACTORES QUE CONDICIONAN LA CALIDAD DE LA ENSEÑANZA EN EL BACHILLERATO	1	7,7	1	7,7	2	15,4	3	23,1	5	38,5	1	7,7	13	100
5. ANALIZA EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ESTRUCTURA INSTITUCIONAL(motivación,participación,satisfacción y rendimiento en el trabajo)	1	7,7	0	0,0	0	0,0	5	38,5	6	46,2	1	7,7	13	100
6. CONOCE EL TIPO DE LIDERAZGO EJERCIDO POR EL /LOS DIRECTIVO/S DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	0	0,0	1	7,7	2	15,4	4	30,8	5	38,5	1	7,7	13	100
7. CONOCE LAS HERRAMIENTAS/ELEMENTOS UTILIZADOS POR LOS DIRECTIVOS PARA PLANIFICAR ACTIVIDADES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	1	7,7	2	15,4	1	7,7	5	38,5	3	23,1	1	7,7	13	100
14. PLANTEA,EJECUTA Y HACE EL SEGUIMIENTO DE PROYECTOS EDUCATIVOS (autoridades,docentes,estudiantes)	2	15,4	2	15,4	5	38,5	2	15,4	1	7,7	1	7,7	13	100
19. PLANIFICO,EJECUTO Y DOY SEGUIMIENTO A PROYECTOS ECONÓMICOS, SOCIALES, CULTURALES Y EDUCATIVOS	2	15,4	1	7,7	3	23,1	4	30,8	2	15,4	1	7,7	13	100
35. ANALIZA LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA INSTITUCIONAL(departamentos, áreas, gestión administrativa...)	1	7,7	2	15,4	3	23,1	6	46,2	0	0,0	1	7,7	13	100

Fuente: *Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Calacalí*

En este contexto, se observa que el profesorado tiene en nivel más alto en lo que respecta al análisis del clima organizacional con un 85% de calificación más alta de motivación participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo. Aspectos como el conocimiento sobre el liderazgo, calidad de la enseñanza en el bachillerato y planificación educativa aplicada por la dirección si bien alcanza un 69%, 62% y 62% respectivamente no alcanza los niveles más óptimos que reflejarían un verdadero conocimiento, participación e involucramiento de los docentes en estas tarea que direccionan el rumbo de la institución educativa, que ellos como agentes de la transformación educativa deben entender y apropiarse en pro de la consecución de las objetivos y metas institucionales.

En cuanto al conocimiento de la legislación docente solo el 50% se ubica en los niveles más altos, igualmente que en los temas relacionados con la planificación, seguimiento de proyectos y análisis de la estructura organizativa con el 46% en ambos casos, en los niveles más altos, aspectos que como se analizó anteriormente deben contar son la participación decidida y comprometida del personal docente como ente activo de la institución, más aún se evidencia que en lo que a planteamiento, ejecución y seguimiento de proyectos educativos se refiere, solo alcanza el 23% en los niveles más altos, con un 31% en los más bajos, situación por demás preocupante siendo los docentes quienes intervienen y

necesariamente deben participar, conjuntamente con autoridades y alumnos, en esta actividad.

3.2.3 La tarea educativa.

Finalmente, dentro del análisis de formación resta analizar la categoría referida a la tarea educativa que es sin duda la más relevante en el quehacer docente, puesto que abarca las actividades propias del desempeño docente en los procesos de enseñanza aprendizaje (PEA) ya que involucra los tres momentos identificados de la acción docente como son la planificación del PEA, la ejecución de los PEA y la evaluación de los PEA.

Para dar cumplimiento al desafío que tiene los docentes para cumplir con la tarea educativa como lo manifiesta Cortina, A. (2013) “Forjar auténticos ciudadanos, responsables, éticos y justos orientados a escoger el bien: ese en el fondo, el gran reto de toda tarea educativa.”

En este contexto, el docente tiene que, más allá de cumplir con eficiencia y eficacia las funciones propias de su desempeño docente como son: la planificación, la ejecución y la evaluación de los procesos educativos, sustentar la práctica docente considerando al alumno como el protagonista del hecho educativo, utilizar metodologías críticas e innovadoras, actuar con los equipos de trabajo, participar en las actividades complementarias y conocer la realidad educativa nacional, por lo que en la presente categoría se han considerado además aspectos referentes al análisis de elementos del currículo, factores que determinan el aprendizajes, funciones tutoriales y docentes y problemas con los estudiantes, todo ello, considerando la educación como un todo integral y armónico que engloba actividades tanto de gestión como de ejecución de las acciones educativas desarrolladas en la institución.

Tabla No.1 Materias que imparten tienen relación con formación profesional

Opción	Frecuencia	%
SI	11	84,62
NO	1	7,69
NO CONTESTA	1	7,69
	13	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Calacalí

De los resultados de la encuesta se puede apreciar que el 84,62% de profesores de bachillerato contesta que están impartiendo materias relacionadas con su formación, y solo un 7,69% no lo estaría haciendo, de todas formas los resultados registrados son bastante propicios para la institución, puesto que no se estaría improvisando, garantizándose de esta manera la idoneidad profesional y el dominio cognoscitivo para el desarrollo de las asignaturas que están bajo la responsabilidad de cada uno de los docentes del Colegio Nacional Calacalí.

Se puede notar además que un 7,69% de los docentes encuestados no consignan respuesta a la interrogante planteada.

Tabla No.2 Años de bachillerato que imparte las asignaturas

Opción	Frecuencia	%
PRIMERO	2	15,38
SEGUNDO	0	0,00
TERCERO	2	15,38
PRIMERO Y SEGUNDO	2	15,38
SEGUNDO Y TERCERO	0	0,00
PRIMERO Y TERCERO	0	0,00
LOS 3 AÑOS	2	15,38
NO CONTESTA	5	38,46
	13	100,00

Fuente: *Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Calacalí*

El total de docentes de bachillerato está distribuido equitativamente en los diferentes cursos de bachillerato: primero, segundo y tercero y solo un 15,38% imparte materias a los tres años de bachillerato, lo que permite deducir que contarían con mayor disponibilidad de tiempo para fines de preparación de clases y concentrarse en el curso asignado, además para planificar acciones de capacitación que se orienten según el año de bachillerato a su cargo.

Sin embargo este análisis es relativo ya que la información no deja de ser incompleta, puesto que algo más de una tercera parte, es decir un representativo 38,46% de los profesores encuestados no consignan la respuesta a esta interrogante, comportamiento que lamentablemente ha sido repetitivo a lo largo de todo el cuestionario, menoscabando la exactitud de los resultados del presente trabajo de investigación.

Tabla No.3 Análisis de la tarea educativa

Opción	f	%	f2	%3	f4	%5	f6	%7	f8	%9	f10	%11	f12	%13
	1		2		3		4		5		N/C		T	
1. ANALIZA LOS ELEMENTOS DEL CURRÍCULO PROPUESTO PARA EL BACHILLERATO	1	7,7	2	15,4	2	15,4	1	7,7	6	46,2	1	7,7	13	100
2. ANALIZA LOS FACTORES QUE DETERMINAN EL APRENDIZAJE EN LA ENSEÑANZA	0	0,0	1	7,7	2	15,4	4	30,8	5	38,5	1	7,7	13	100
8. DESCRIBE LAS FUNCIONES Y CUALIDADES DEL TUTOR	1	7,7	0	0,0	1	7,7	5	38,5	5	38,5	1	7,7	13	100
12. DESARROLLA ESTRATEGIAS PARA LA MOTIVACIÓN DE LOS ALUMNOS	1	7,7	0	0,0	2	15,4	5	38,5	4	30,8	1	7,7	13	100
17. PERCIBE CON FACILIDAD PROBLEMAS DE LOS ESTUDIANTES	0	0,0	1	7,7	3	23,1	4	30,8	4	30,8	1	7,7	13	100
21. CUANDO SE PRESENTAN PROBLEMAS DE LOS ESTUDIANTES, ME ES FÁCIL COMPRENDERLAS/OS Y AYUDARLES EN SU SOLUCIÓN	0	0,0	0	0,0	0	0,0	7	53,8	4	30,8	2	15,4	13	100
24. EL PROCESO EVALUATIVO QUE LLEVO A CABO, INCLUYE LA EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA, SUMATIVA Y FORMATIVA	1	7,7	0	0,0	1	7,7	5	38,5	5	38,5	1	7,7	13	100
25. COMO DOCENTE EVALÚO LAS DESTREZAS CON CRITERIO DE DESEMPEÑO PROPUESTAS EN MI/S ASIGNATURA/S	0	0,0	2	15,4	0	0,0	3	23,1	7	53,8	1	7,7	13	100
28. REALIZA LA PLANIFICACIÓN MACRO Y MICRO CURRICULAR (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	0	0,0	1	7,7	2	15,4	6	46,2	3	23,1	1	7,7	13	100
29. CONSIDERA QUE LOS ESTUDIANTES SON ARTÍFICES DE SU PROPIO APRENDIZAJE	1	7,7	0	0,0	1	7,7	3	23,1	7	53,8	1	7,7	13	100
30. DESCRIBE LAS PRINCIPALES FUNCIONES Y TAREAS DEL PROFESOR EN EL AULA	0	0,0	2	15,4	0	0,0	3	23,1	7	53,8	1	7,7	13	100
31. ELABORA PRUEBAS PARA LA EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE DE LOS ALUMNOS	1	7,7	0	0,0	0	0,0	4	30,8	7	53,8	1	7,7	13	100
32. UTILIZA ADECUADAMENTE MEDIOS VISUALES COMO RECURSO DIDÁCTICO (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0	0,0	1	7,7	2	15,4	6	46,2	3	23,1	1	7,7	13	100
33. DISEÑA PROGRAMAS DE ASIGNATURA Y EL DESARROLLO DE LAS UNIDADES DIDÁCTICAS	2	15,4	0	0,0	1	7,7	5	38,5	4	30,8	1	7,7	13	100
34. APLICA TÉCNICAS PARA LA ACCIÓN TUTORIAL (entrevista, cuestionario)	0	0,0	2	15,4	6	46,2	1	7,7	3	23,1	1	7,7	13	100
36. DISEÑA PLANES DE MEJORA DE LA PROPIA PRÁCTICA DOCENTE	2	15,4	0	0,0	1	7,7	6	46,2	3	23,1	1	7,7	13	100
37. DISEÑA Y APLICA TÉCNICAS DIDÁCTICAS PARA LAS ENSEÑANZAS PRÁCTICAS DE LABORATORIO Y TALLERES	2	15,4	0	0,0	1	7,7	6	46,2	3	23,1	1	7,7	13	100
38. DISEÑA INSTRUMENTOS PARA LA AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE (evaluación de la asignatura y del profesor)	1	7,7	2	15,4	4	30,8	4	30,8	1	7,7	1	7,7	13	100
39. UTILIZA ADECUADAMENTE LA TÉCNICA EXPOSITIVA	1	7,7	0	0,0	1	7,7	5	38,5	5	38,5	1	7,7	13	100
40. VALORA DIFERENTES EXPERIENCIAS SOBRE LA DIDACTICA DE LA PROPIA ASIGNATURA	0	0,0	1	7,7	0	0,0	7	53,8	4	30,8	1	7,7	13	100
41. UTILIZA RECURSOS DEL MEDIO PARA QUE LOS ESTUDIANTES ALCANCEN LOS OBJETIVOS DEL APRENDIZAJE	1	7,7	0	0,0	2	15,4	4	30,8	5	38,5	1	7,7	13	100
42. EL USO DE PROBLEMAS REALES POR MEDIO DEL RAZONAMIENTO LÓGICO ES UNA CONSTANTE EN MI PRÁCTICA DOCENTE	1	7,7	0	0,0	1	7,7	4	30,8	6	46,2	1	7,7	13	100
43. DISEÑO ESTRATEGIAS QUE FORTALECEN LA COMUNICACIÓN Y EL DESARROLLO DEL PENSAMIENTO CRÍTICO DE MIS ESTUDIANTES	0	0,0	1	7,7	2	15,4	6	46,2	3	23,1	1	7,7	13	100
44. PLANTEO OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE APRENDIZAJE PARA CADA PLANIFICACIÓN	1	7,7	1	7,7	0	0,0	6	46,2	4	30,8	1	7,7	13	100

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Calacalí

De la interpretación de los resultados en cuanto a los ámbitos identificados en esta categoría tales como planificación, ejecución y evaluación se desprende que:

En cuanto a los aspectos de planificación en promedio el 70% de docentes califican a esta actividad en los niveles más altos: 4 y 5, por ende estarían cumpliendo de manera muy aceptable esta actividad, pero existe un 15% ubicado en los niveles más bajos: 1 y 2 que no estarían cumpliendo a cabalidad con la planificación, lo cual no es aceptable al tratarse de una tarea ineludible e insoslayable del profesional de la docencia.

En lo que a ejecución de los procesos se refiere, lo que involucra la aplicación de métodos, técnicas, estrategias y recursos de enseñanza, etc., alrededor del 70% en promedio se ubican en los niveles más altos, más aún con un 80% en lo que se refiere al uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico en la práctica docente, lo cual es bastante favorable a la ejecución de procesos educativos en la institución, comportamiento constante en todas las proposiciones planteadas a excepción del ítem referente a la acción tutorial que solo alcanza 30% en los niveles más altos, aspecto que tendría que atenderse puesto que implica el uso de técnicas de investigación como entrevistas, cuestionarios que deben aplicarse en la acción educativa y que no se estaría cumpliendo a cabalidad.

En lo referente a evaluación también se observa altos niveles de desempeño en esta función docente que van del 77% al 80% en lo que a procesos de evaluación del docente al alumno, no así sin embargo que en lo que se refiere a autoevaluación solo alcanza el 39% en los niveles más altos, aspecto que es de fundamental importancia en la tarea docente siendo atendible su fortalecimiento puesto que de ello depende en gran medida el mejoramiento permanente del docente, en la medida en que éste sea capaz de autoevaluarse objetivamente con miras a su mejoramiento personal y profesional en el ejercicio de la docencia, en beneficio del aprendizaje del estudiante y de la calidad educativa de la formación.

Como se señaló anteriormente adicionalmente a estas funciones se han considerado otros aspectos de la tarea educativa ya mencionados, en los que de la descripción de funciones tanto del tutor como del profesor se alcanza un 77%, en ambos caso, en la calificación más alta, tarea que estaría cumpliendo aceptablemente el docente de esta institución educativa.

Por otro lado la percepción de problemas del estudiante alcanza el 61% en el nivel más alto y finalmente la percepción del alumno como artífice de su propio aprendizaje alcanza al 87%, porcentaje muy positivo, que demuestra que realmente se está concibiendo y

aplicando los cambios en el rol del docente y alumno en el sentido que éste último deja de ser sujeto pasivo y se convierte en el protagonista en la construcción de sus aprendizajes significativos.

Consolidando los resultados del análisis de la formación en las tres áreas indicadas, tenemos en promedio:

Tabla No. 4 Análisis de la formación

ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN	Media obtenida												TOTAL	% TOTAL
	1	%, 1	2	%, 2	3	%, 3	4	%, 4	5	%, 5	No contesta	% No contesta		
LA PERSONA EN EL CONTEXTO FORMATIVO	1	7,7	1	7,7	2	15,4	4	30,8	4	30,8	1	7,7	13	100,0
LA ORGANIZACIÓN Y LA FORMACIÓN	1	7,7	1	7,7	2	15,4	4	30,8	4	30,8	1	7,7	13	100,0
LA TAREA EDUCATIVA	1	7,7	1	7,7	1	7,7	5	38,5	4	30,8	1	7,7	13	100,0

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Calacalí

Gráfico No.2
La persona en el contexto formativo

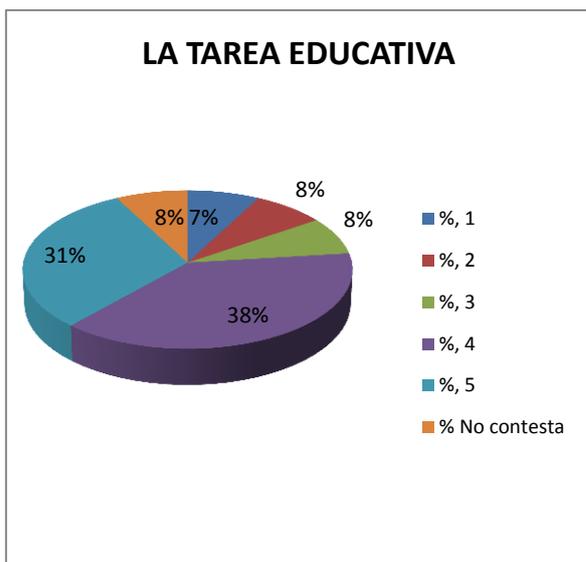


Gráfico No.3
La organización y la formación



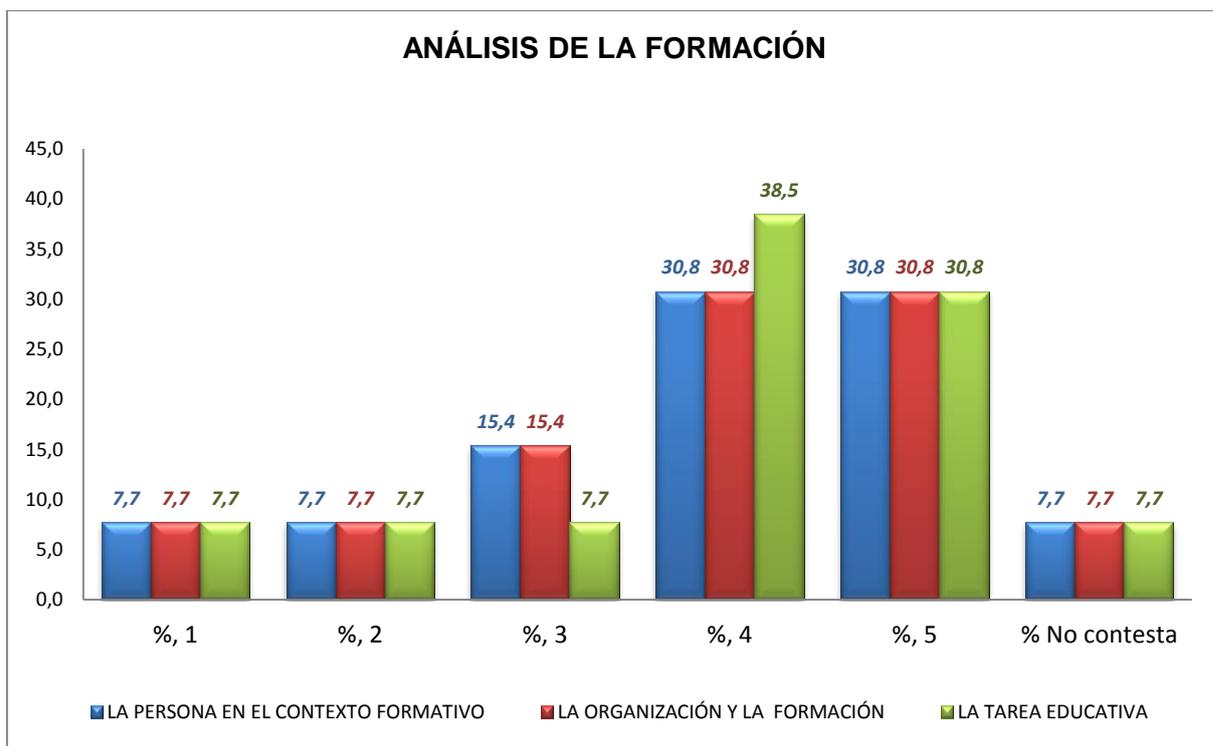
Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Calacalí

Gráfico No.4 La tarea educativa



Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Calacalí

Gráfico No. 5 Análisis comparativo de la formación



Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Calacalí

Se puede apreciar que las tres categorías: la persona en el contexto formativo (61,6%), la organización y la formación (61,6%) y la tarea educativa (69,3), en promedio se obtienen los niveles más altos de apreciación por parte de los docentes, es decir, se encuentran entre 4 y

5 lo que significa un alto nivel promedio de dominio de la gestión y ejecución de procesos educativos y solo el 15,4 en nivel intermedio para cada una en las tres categorías; con igual distribución del 7,7% en los niveles 1 y 2 que son las más bajas de la escala.

El porcentaje de profesores que no contestan a esta pregunta es significativamente más bajo que en anteriores apartados con un 7,7%, lo que da un mayor índice de confiabilidad a los resultados obtenidos, con fines de análisis y de la toma de decisiones.

3.3 Los cursos de formación

El análisis de los resultados de la aplicación de las encuestas permite establecer los cursos de formación como respuesta a las insuficiencias detectadas en el presente diagnóstico de necesidades, donde queda claramente identificado que los docentes presentan necesidades de capacitación tanto en el aspecto de su especialidad como en el tema pedagógico, que vendrían a ser las dos grandes áreas a las que se tiene que orientar la capacitación del profesorado de bachillerato.

Según Achinelli, G. (1998, en Jure I. 2006) el trabajo con grupos de capacitadores, requiere tener en cuenta los siguientes momentos:

- partir de lo que los educadores saben, viven y sienten,
- desarrollar un proceso de reflexión y conceptualización sobre esas prácticas, y
- proponerse siempre regresar a la práctica para transformarla, mejorarla y resolverla. (p. 29)

La formación y el perfeccionamiento docente permiten:

- fortalecer los centros de formación elevando el nivel de sus formadores;
- aprovechar las capacidades de los institutos superiores para perfeccionarse;
- establecer mecanismos para el intercambio de informaciones sobre las innovaciones en diferentes áreas;
- facilitar las instancias de aprendizaje en talleres y en grupos de docentes;
- analizar las necesidades pedagógicas de cada escuela;
- reflexionar sobre su práctica y procesar informaciones de su entorno;

- estimular la participación de todos los niveles de conducción para definir el perfil profesional de los futuros docentes;

En tal virtud la capacitación se dirigirá al personal docente en función del nivel formativo del grupo destinatario y cuyos contenidos se estructurarán recogiendo los problemas o carencias detectadas en la aplicación del instrumento de investigación, el mismo que como se analizó anteriormente engloba factores referentes a la organización y la formación, análisis organizacional y análisis de la tarea educativa, considerando los aspectos donde se encontró la necesidad de fortalecer o complementar las competencias de los docentes, que serán precisamente hacia donde se orienten los cursos de capacitación docente a implementarse.

Partiendo del análisis de la información referente a cursos y capacitaciones y complementando con el apartado referente a la institución educativa los resultados se muestran a continuación:

Cursos y capacitaciones

Tabla No.1 No. Cursos asistidos durante los dos últimos años

Opción	Frecuencia	%
NO CONTESTA	2	15,38
UN CURSO	1	7,69
DOS CURSOS	5	38,46
TRES CURSOS	2	15,38
CUATRO CURSOS	1	7,69
CINCO CURSOS	1	7,69
SEIS CURSOS	0	0,00
DIEZ CURSOS	1	7,69
	13	100,00

Fuente: *Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Calacalí*

De los resultados de capacitación recibida en los dos últimos años se tiene que el 84,62% de docentes ha asistido al menos a un curso, la diferencia no contesta (15,38%). Cerca del 40% ha asistido a tres o más cursos, lo que evidencia un claro interés y preocupación de los docentes en su capacitación continua, para el desempeño de sus actividades docentes, lo que va sin duda en beneficio de los estudiantes que asisten al Bachillerato en esta

institución educativa y tendrá incidencia en la calidad de los servicios educativos que se imparten.

Si bien es meritorio que los docentes asistan a capacitaciones ya sea organizadas desde el sistema educativo, la institución o por su propia cuenta, más importante aún es el hecho de que las mismas se enfoquen a resolución de problemas propios de la institución educativa, por ello la validez del presente estudio que recoge la información que abarca a todo el grupo de docentes de bachillerato a fin de plantear cursos de formación docente enmarcados dentro del contexto del Colegio de estudio focalizando programas que posibiliten la solución de problemas detectados de acuerdo a la propia realidad del Colegio Nacional Calacalí.

Tabla No.2 Totalización en horas de capacitación (Aproximadas)

Opción	Frecuencia	%
NO CONTESTA	2	15,38
DE 0 A 25 HORAS	2	15,38
DE 26 A 50 HORAS	0	0,00
DE 51 A 75 HORAS	3	23,08
DE 76 A 100 HORAS	1	7,69
MÁS DE 100 HORAS	5	38,46
	13	100,00

Fuente: *Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Calacalí*

Ratificando lo anteriormente analizado, se aprecia que el 38,48% tienen más de 100 horas de capacitación, es decir, capacitación que por su duración podría generar efectivamente un impacto favorable que tendría que evidenciarse en el desempeño docente.

Solo un 15,38% de profesores ha dedicado a su capacitación dentro del rango de menor duración, es decir hasta 25 horas, hay que tomar en cuenta que la duración de la capacitación debe tener al menos un mínimo de horas para que genere impacto, en este caso de estudio, en la actividad docente.

Entonces, si bien es importante la calidad de las horas de capacitación más allá de la cantidad asignada a dichos procesos, sin embargo es necesario que las mismas estén en función de los contenidos de tal manera que permitan cubrir las carencias de conocimientos detectadas en la fase diagnóstica y cumplir con los objetivos previstos para los cursos de formación docente.

Tabla No.3 Tiempo en que realizó último curso

Opción	Frecuencia	%
DE 0 A 5 MESES	6	46,15
DE 6 A 10 MESES	3	23,08
DE 11 A 15 MESES	0	0,00
DE 16 A 20 MESES	1	7,69
DE 21 A 24 MESES	0	0,00
MAS DE 25 MESES	1	7,69
NO CONTESTA	2	15,38
	13	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Calacalí

Casi la mitad de los encuestados (46,15%) se ha capacitado en los últimos cinco meses, y si se toma en cuenta hasta hace 10 meses el 69,23%, lo cual es bastante reciente y por ende vigente y aplicable para la institución. En tanto que el porcentaje de quienes recibieron la última capacitación hace más de un año, asciende al 15,38%, de ahí la relevancia de que tanto los docentes como los directivos de las instituciones educativas asuman el compromiso, y la responsabilidad de una capacitación continua, periódica, programada, pertinente, oportuna y permanente.

El 15,38% de encuestados no contesta, lo que no permite tener una información completa a la interrogante planteada, sin embargo la validez de la información analizada corresponde a casi el 85% de encuestados.

Tabla No.4 Auspicio de los cursos de capacitación

Opción	Frecuencia	%
GOBIERNO	7	53,85
INSTITUCIÓN DONDE LABORA	1	7,69
BECA	0	0,00
POR CUENTA PROPIA	2	15,38
NO CONTESTA	3	23,08
UNO EL GOBIERNO Y OTRO CUENTA PROPIA	0	0,00
	13	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Calacalí

Como se evidencia en los resultados, al tratarse de un colegio público, más de las mitad de los cursos de capacitación (53,85%) fueron auspiciados por el estado a través de las

instituciones pertinentes, solo el 7,69% han sido iniciativa de la propia la institución, en tanto que el 15,38% por cuenta propia, lo que implica recursos del propio peculio de los docentes para este tipo de actividades que en algunos casos han estado dispuestos a invertir en su capacitación, corroborando una vez más el verdadero compromiso que el profesorado tiene con su quehacer docente y su responsabilidad profesional.

El 23,08% de docentes encuestados no registra respuesta a este ítem lo que no permite contar con información completa.

Tabla No.5 Cursos de capacitación impartidos por el docente

Opción	Frecuencia	%
SI	4	30,77
NO	8	61,54
NO CONTESTA	1	7,69
	13	100,00

Fuente: *Elaboración de la autora a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional Calacalí*

El 30,77% de docentes ha impartido cursos de capacitación, lo que significa que puede aprovecharse el potencial profesional de los mismos en beneficio de la institución educativa para fines de transferencia de conocimientos entre los docentes según sus competencias y especialidades, además de valorizar el talento humano institucional, lo que puede motivar la colaboración, el intercambio, la difusión y la socialización de saberes entre el personal de profesores, motivando la participación del personal y la apropiación del proceso docente ya sea en calidad de facilitadores o de participantes de las acciones de capacitación.

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE

Como respuesta a las necesidades identificadas por los docentes encuestados y con la finalidad de superar los problemas detectados en el presente estudio de necesidades de formación docente, se presenta la propuesta del curso de capacitación docente de "Evaluación del Aprendizaje", cuya aplicación permitirá a los profesores de bachillerato del Colegio Nacional Calacalí orientar la evaluación del aprendizaje en base a una reflexión tanto de su desempeño docente, como de los logros de los alumnos, a través de la aplicación de métodos, estrategias, técnicas e instrumentos de evaluación que utilizará, conducente al mejoramiento de los procesos de enseñanza aprendizaje que le permita alcanzar la calidad educativa.

Latapí, S. P. (2003) señala que "El maestro es un profesional del conocimiento, obligado a estar atento a su continua evolución tanto en las disciplinas que enseña, como en las ciencias del aprendizaje, lo que debiera ser la orientación predominante de los programas de actualización." (p. 15), por lo que para atender las necesidades de aprendizaje de los docentes detectadas en la presente investigación se diseñó el curso de "Evaluación del Aprendizaje" a fin de orientar al profesorado los modelos de evaluación y el uso de las herramientas necesarias para la evaluación del aprendizaje que coadyuve a evaluar la calidad del aprendizaje y promover el mejoramiento continuo de los procesos educativos bajo criterios de innovación y calidad educativa, aspectos fundamentales para que la evaluación se revista de mayor relevancia.

El planteamiento del curso de formación "Evaluación del Aprendizaje" responde a la siguiente estructura:

4.1 Tema del curso

El curso de capacitación docente de "Evaluación del Aprendizaje", se define como el proceso sistemático, objetivo, integral, gradual y continuo que permite valorar, apreciar y medir el grado de cumplimiento de los objetivos de enseñanza aprendizaje, así como también la eficiencia y eficacia del mismo. En tal virtud siendo una necesidad de formación docente detectada en este trabajo, se ha propuesto el presente curso que será dirigido a los Profesores de Bachillerato del Colegio Nacional Calacalí y ha sido formulado en función de las necesidades expresadas por los docentes respecto a la temática propuesta, cuyos contenidos programáticos tiene significancia para abarcar el tema concerniente a la evaluación de los procesos de enseñanza aprendizaje, los cuales serán metodológicamente desarrollados y su evaluación permitirá establecer el grado de aprendizaje, internalización y

apropiación de aprendizajes por parte de los beneficiarios, lo que se revertirán en el ejercicio docente del profesorado.

4.2 Modalidad de estudios

Conforme a la preferencia de los profesores de bachillerato, el curso se desarrollará bajo la modalidad semipresencial, el mismo que se llevará a cabo con carga horaria de capacitación presencial de 30 horas e igualmente con una parte no presencial de 30 horas de trabajo autónomo por parte de los participantes destinada a la profundización de contenidos y la preparación de materiales de trabajo.

4.3 Objetivos

Al finalizar el curso los docentes de bachillerato del Colegio Nacional Calacalí estarán en capacidad de:

Objetivo General

Evaluar el aprendizaje de los alumnos mediante la aplicación de métodos, técnicas e instrumentos y de evaluación del aprendizaje que propicien el mejoramiento de los procesos de enseñanza aprendizaje evaluación.

Objetivos Específicos

- Establecer los diferentes elementos de la evaluación y control de resultados, de acuerdo a las necesidades de verificación.
- Definir los diferentes tipos y características de las situaciones de evaluación, en concordancia con los elementos a evaluar.
- Identificar y aplicar técnicas de evaluación, de acuerdo a los procesos sometidos a verificación.
- Identificar y elaborar instrumentos de evaluación, tomando en cuenta las técnicas a ser aplicadas.
- Verificar objetivamente el nivel alcanzado por los participantes, aplicando evaluaciones oportunas, para la certificación de los niveles alcanzados.

- Realizar el seguimiento de la evaluación, en base a su planificación, realización, valoración.

4.4 Dirigido A

El curso de “Evaluación del Aprendizaje” está dirigido a los profesores del Bachillerato del Colegio Nacional Calacalí, como respuesta a las necesidades de capacitación expresadas por los docentes y detectadas en la presente investigación.

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.

El curso de Evaluación del Aprendizaje está dirigido al Nivel Tres puesto que todo el personal de profesores de bachillerato del Colegio Calacalí tiene más de cinco años en el ejercicio docente por ende se hace necesario profundizar en esta temática que partiendo de que su autoevaluación coadyuvará al mejoramiento de su desempeño docente.

Perfil del Docente

Requisitos Académicos:

- El programa requiere de un equipo de docentes conformado por: profesionales de tercer nivel que posean competencias metodológicas, técnicas, sociales y personales para la docencia.

Experiencia laboral:

- Profesional: Mínimo 5 años de experiencia laboral.

Competencias:

- Trabajar en equipo
- Programar acciones formativas, vinculándolas al resto de las acciones de la organización.
- Preparar y ejecutar clase teórico prácticas.

- Acompañar y orientar de manera contextualizada el proceso de aprendizaje.
- Establecer procesos comunicativos asertivos.
- Verificar el nivel de cualificación alcanzado por los participantes.
- Manejar herramientas informáticas asociadas al área objeto de la formación.
- Contribuir de manera activa a la mejora de la calidad de la formación.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

El desarrollo del curso requiere de los siguientes requisitos para su normal desenvolvimiento:

- Material de apoyo: manual y presentaciones
- Videos
- Computadora
- Conexión a internet
- Videocámara digital
- Televisión
- Reproductor de DVD
- Proyector
- Pizarra
- Aula con capacidad 12 participantes, espacio para 4 equipos de trabajo

4.5 Breve descripción del curso

El curso de capacitación de Evaluación del Aprendizaje toma en cuenta tanto la guía y orientación que se deberá proporcionar a los docentes, a través de diferentes métodos y estrategias didácticas como también técnicas e instrumentos a utilizarse para verificar la adecuada implementación de los programas y el nivel de aprendizaje alcanzado por los alumnos, a fin de mantener o mejorar los programas, las acciones y, confirmar o no la satisfacción de las necesidades de esos usuarios; es decir, el docente debe dominar las capacidades para controlar, evaluar, medir, verificar los aprendizajes adquiridos por los estudiantes.

4.5.1 Contenidos del curso.

1. La evaluación
 - 1.1 Definición, objetivo
 - 1.2 Evaluación y control de calidad
 - 1.3 Docente, alumno y situación de formación
 - 1.4 Funciones de la evaluación
2. Tipos de evaluación características, formas
 - 2.1 Evaluación Inicial
 - 2.2 Evaluación formativa
 - 2.3 Evaluación final
3. El evaluador
 - 3.1 Definición
 - 3.2 Subjetividad y objetividad
4. Seguimiento de la evaluación
 - 4.1 Definición
 - 4.2 Planificación
 - 4.3 Realización
 - 4.4 Valoración
5. Técnicas de evaluación
 - 5.1 Definición
 - 5.2 Clasificación
 - 5.3 Aplicación
6. Instrumentos de evaluación:
 - 6.1 Definición
 - 6.2 Elaboración
 - 6.3 Redacción de ítems

4.5.2 Metodología.

Para el desarrollo del curso se aplicarán diferentes estrategias didácticas y actividades de reflexión y aplicación tanto presenciales como acciones mediatizadas a través de tutorías a distancia.

El desarrollo de las actividades de conceptualización, comprensión y dominio se concretarán mediante los cuatro talleres de trabajo de grupo descritos a continuación:

Taller No. 1:

- Analizar definiciones de los diferentes elementos de la evaluación y control de resultados para su aplicación apropiada en el proceso evaluativo.
- Describir los diferentes tipos de evaluación y las características de las situaciones de evaluación, para aplicarlas didácticamente.

Taller No. 2:

- Analizar las diferentes técnicas e instrumentos de evaluación, para la selección de las más apropiadas en la ejecución del proceso evaluativo.

Taller No. 3:

- Elaborar instrumentos de evaluación, en base a la selección efectuada, para su aplicación en la medición y valoración de las capacidades de los participantes.

Taller No. 4: Realizar el seguimiento de la evaluación, en base a la planificación elaborada para el efecto, para la valoración pertinente.

- Exposición oral en las 4 sesiones presenciales para aspectos teóricos relacionados a las definiciones de los elementos de la evaluación y control de resultados; tipos de evaluación y las características de las situaciones de evaluación
- Resolución de problemas y presentaciones en plenario.
Discusión guiada: aplicación apropiada del control de resultados en el proceso evaluativo y de la aplicación didáctica de las situaciones de evaluación,
- Tutorías a distancia:
 - Vía telefónica para consultas y dudas
 - Correo electrónico: orientación de las instrucciones de trabajo y entrega de trabajos.
 - Vía Skype realizarán actividades de refuerzo a los temas en los horarios acordados con el grupo en dos horas semanales.
- Trabajo de equipo: los cuatro talleres previstos se trabajarán en grupos de tres personas cada grupo, tomados en forma aleatoria.
- Trabajos individuales: los trabajos individuales se orientarán a través de la guía correspondiente y comprenderán actividades de conceptualización, comprensión y dominio de la temática del curso.

4.5.3 Evaluación.

- Evaluación diagnóstica:
Clases presenciales: lluvia de ideas, cuestionarios, mentefactos
- Evaluación de proceso:
Presenciales: pruebas, exposiciones, discusiones, trabajos de grupo e individuales,

A distancia: cuestionarios y trabajos individuales

- Evaluación final: encuestas, aplicación de evaluación docente, FODA

En el proceso de evaluación se orientarán los siguientes criterios de evaluación, se considerará la evaluación de conocimientos y habilidades y su correspondiente aplicación práctica:

- Determina los diferentes elementos de evaluación y control de resultados del proceso de enseñanza aprendizaje y de evaluación.
- Reconoce los diferentes tipos de evaluación a ser aplicadas antes, durante y después de las acciones formativas, para la verificación de los aprendizajes adquiridos por los participantes
- Identifica las características de la subjetividad y objetividad de los evaluadores de los procesos formativos.
- Identifica, elabora y aplica instrumentos de evaluación, para el desarrollo de procesos coherentes.
- Identifica y aplica técnicas de evaluación para las diferentes fases de los PEA y el reconocimiento de saberes de los participantes.
- Verifica los niveles alcanzados por los participantes, aplicando evaluaciones de proceso y de producto.
- Ejecuta el seguimiento de la evaluación de acuerdo a la planificación, realización y valoración correspondientes.

Las técnicas e instrumentos a utilizarse serán: técnica de observación, cuestionarios de evaluación, listas de comprobación y sondeo de opiniones a participantes y encuestas al final del proceso sobre cumplimiento de objetivos, utilidad de contenidos, aportes significativos, etc.

4.6 Duración del curso

Los contenidos establecidos en el curso de capacitación de “Evaluación del Aprendizaje” dirigido a los docentes de bachillerato del Colegio Nacional Calacalí se desarrollarán durante las 60 horas previstas para el efecto, en las cuales se realizarán clases magistrales, exposiciones, tutorías a distancia, talleres de trabajo, tareas individuales y de grupo y las evaluaciones pertinentes.

4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse

No	ACTIVIDADES	marzo				abril				mayo				julio				agosto				Sep		RESPON-SABLES
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	
1	Elaboración del plan de trabajo	■																						Autor del curso
2	Aprobación de la Dirección		■																					Director Colegio
3	Selección y contratación de Capacitadores			■																				Coordinador académico
4	Diseño, elaboración y reproducción de materiales				■																			Facilitador Responsable
5	Ejecución curso					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■			Facilitador
5.1	Tema 1: Evaluación Tipos de Evaluación educativa					■		■																1 Instructor
5.2	Tema 2: El Evaluador Seguimiento de la evaluación								■		■													1 Instructor
5.3	Tema 3: Técnicas de Evaluación											■		■										1 Instructor
5.4	Tema 4: Instrumentos de Evaluación																■				■			1 Instructor
6	Evaluación del curso																					■		Coordinador Académico
7	Elaboración de Informes y entrega a la Dirección																					■		Coordinador Académico
8	Plan de Mejoramiento																					■		Director y Coordinador Académico

4.8 Costos del curso

El costo será financiado por la unidad educativa de acuerdo lo previsto en el plan anual de capacitación docente del Colegio Nacional Calacalí. Los recursos económicos ascienden a un total de 1829,00 USD de conformidad al siguiente desglose:

• Materiales de oficina	50,00 USD
• Bolígrafos para los docentes	05,00 USD
• Documentos de apoyo	80,00 USD
• Reproducción de documentos	25,00 USD
• Materiales de oficina	35,00 USD
• Copias e impresiones	30,00 USD
• Facilitador	1500,00 USD
• Refrigerio	<u>104,00 USD</u>
TOTAL	1829,00 USD

4.9 Certificación

El curso de capacitación se certificará mediante un Certificado de Aprobación en “Evaluación del Aprendizaje” que se otorgará a quienes hayan cumplido con una asistencia mínima del 80% y una evaluación del 70%. Quienes no cumplan con los dos requisitos antes mencionadas no recibirán ninguna certificación.

4.10 Bibliografía

- Airasian, P. (2002). *La Evaluación en el salón de clases*. Biblioteca para la actualización del maestro. México: SEP.
- Casanova, A. (1999). *Manual de evaluación educativa*. 5ta. Edición. Madrid: La Muralla.
- Latapí, S. Pablo. (2003). *¿Cómo aprenden los maestros?*, Cuadernos de discusión núm.6. México: SEP.
- Valenzuela, G. Jaime. (2004). *Evaluación de Instituciones Educativas*. 1ra.Edición. México: Trillas ITESM.
- Walberg, J.H. y Haertel, G.D. (1990). *The International Encyclopedia of Educational Evaluation*. New York: Pergamon Press.

CONCLUSIONES

Finalmente, en este apartado se presentan brevemente las principales conclusiones derivadas de los resultados obtenidos en el estudio de necesidades formativas que presentan los docentes de bachillerato del Colegio Nacional Calacalí:

- La fundamentación teórica y conceptual de las necesidades de formación del profesorado proporcionó los elementos necesarios para sustentar la investigación y proceder al análisis e interpretación de los resultados alcanzados en el proyecto de grado.
- El análisis de las necesidades de formación del profesorado de bachillerato del Colegio Nacional Calacalí facilitó la información para establecer que el personal docente reconoce tener necesidades de capacitación continua que coadyuve a su desarrollo personal profesional.
- Se establece claramente que los profesores de bachillerato para favorecer una adecuada preparación para el ejercicio de la docencia y una educación de calidad priorizan la integración tanto del componente del conocimiento de la especialidad como de lo pedagógico para fines de capacitación docente.
- Los docentes como agentes del cambio en el proceso de transformación de la educación, tienen el derecho y la obligación de acceder a procesos de capacitación que garanticen su efectiva participación en el logro de la calidad educativa.
- Es inminente el trabajo cooperativo y colaborativo entre docentes, éstos y el nivel directivo y con la comunidad, que promueva la participación y el compromiso de todos los agentes que intervienen en el hecho educativo.
- El personal docente tiene una marcada predisposición a acceder a procesos de capacitación semipresencial o a distancia apoyados en las tecnologías de la información y comunicación.
- Existe tendencia de que los cursos de capacitación y perfeccionamiento puedan realizarse en la misma institución educativa por niveles y por áreas, y que éstos se constituyan en espacios para el aprendizaje, para compartir conocimientos y

experiencias y para abrir o fortalecer los canales de comunicación al interior de la institución educativa.

- Considerando las necesidades de capacitación continua y los requerimientos personales limitados por los altos costos de la capacitación, se demanda el liderazgo de las autoridades de la institución educativa para la gestión, planificación, promoción y auspicio de las acciones de capacitación continua dirigidas al personal docente.
- El personal docente de bachillerato destaca como de fundamental importancia en el desarrollo de cursos de capacitación la inclusión de aspectos teóricos y técnico prácticos para el mejoramiento de su desempeño docente.
- No existe una adecuada implementación o suficiente socialización de los planes de formación continua orientados por parte del nivel directivo de la institución educativa para fomentar la capacitación del personal docente.
- En lo que se refiere a la práctica pedagógica: análisis de la persona, análisis organizacional y análisis de la tarea educativa el nivel de los docentes es adecuado, existen carencias detectadas en cuanto a los aspectos de investigación, seguimiento de proyectos educativos y aplicación de procesos de planificación y evaluación, temas de interés para fines de capacitaciones.
- El cumplimiento de la función social de la institución educativa demanda entender la relación entre el comportamiento situacional del profesorado, sus competencias profesionales y las relaciones que se establecen en los grupos de trabajo en el entorno en que interactúan.
- El estudio de necesidades de formación constituyó el punto de partida para identificar las necesidades de capacitación docente, las que una vez analizadas se priorizaron con la finalidad de establecer la propuesta del cursos de capacitación que permita superar las carencias detectadas.
- Se ha determinado la implementación del curso de “Evaluación del Aprendizaje” para el profesorado de Bachillerato, orientado a mejorar los procesos de evaluación y la articulación de los mismos con las actuales exigencias de una formación innovadora y de calidad, que responda a las necesidades formativas demandadas por el profesorado de bachillerato.

RECOMENDACIONES

Los resultados de la investigación de necesidades realizada permiten establecer las posibles soluciones de la problemática detectada lo que se puede evidenciar en los aspectos más relevantes considerados:

- Realizar estudios periódicos de necesidades de formación que permitan identificar las carencias así como las necesidades de complementación y actualización docente tanto de la disciplina como metodológica, para fines de programar capacitaciones oportunas y pertinentes.
- Fomentar la planificación y ejecución de procesos de capacitación periódicos de acuerdo a un plan de capacitación derivado de este diagnóstico de necesidades, que favorezcan el desarrollo profesional y permita elevar la calidad de los servicios educativos que a nivel de bachillerato desarrolla la institución.
- Satisfacer las necesidades de capacitación continua del personal docente del Colegio Nacional Calacalí tanto en lo referente contenidos de la disciplina como a conocimientos pedagógicos.
- La organización educativa deberá orientarse de una forma permanente a la necesidad de brindar servicios de calidad a la sociedad y a la mejora continua de los mismos, tanto en el ámbito del conocimiento, en el pedagógico, metodología, aplicación de tecnologías, organización escolar, institución educativa y su entorno, acordes a las situaciones presentes y a los cambios sociales, económicos y culturales del entorno en el que se desarrollan de manera que se traduzca en verdadera satisfacción de las necesidades y expectativas de todos los actores que intervienen en el hecho educativo.
- Programar cursos de capacitación en consenso con el personal docente respecto a la disponibilidad de tiempo, horarios y modalidades de capacitación considerando además la necesidad de apoyarse en las herramientas tecnológicas disponibles en la actualidad.
- El profesorado de bachillerato desde sus propia percepción pone en evidencia la necesidad de una formación continua que les permita fortalecer o actualizar conocimientos en el campo disciplinar como en el ámbito pedagógico que incluya modelos con enfoque en competencia e innovación curricular, por lo que a su vez la institución debe apoyar estos procesos de tal manera que se integre ambiente laboral y

las condiciones adecuadas para ejecutar procesos educativos de calidad bajo criterios de pertinencia del servicio educativo.

- Los cursos de capacitación que se programen deberán integrar los aspectos teóricos y técnico prácticos necesarios para el mejoramiento del desempeño docente lo cual deberá ir acompañado por un seguimiento y evaluación permanentes de aplicación de lo aprendido en el desarrollo de la tarea docente.
- Capacitar a los gestores de la formación y fomentar su perfeccionamiento en temas relacionados al contexto formativo, el análisis de la organización y la tarea educativa, estableciendo los contenidos en función de las carencias detectadas y atendiendo a las preferencias manifestadas.
- Propiciar y motivar la actualización y complementación de saberes para mejorar su desempeño profesional y su desarrollo personal, priorizando acciones de capacitación orientadas a dar respuestas a las necesidades actuales del sistema educativo.
- Organizar cursos de capacitación en la misma institución educativa que fomenten tanto el aprendizaje y la generación de competencias técnicas y pedagógicas como el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y el trabajo cooperativo y colaborativo entre los docentes.
- Las autoridades de la institución educativa deberán liderar decididamente la gestión, planificación, promoción y socialización del plan de capacitación anual y de las acciones de capacitación continua dirigidas al personal docente de acuerdo a necesidades formativas bajo criterios de prioridad y oportunidad pertinentes.
- Promover una educación de calidad impulsando, potenciando y reforzando la formación docente en los diferentes ámbitos educativos a fin de lograr el fortalecimiento de la gestión docente vinculada a la gestión de la organización educativa que combine las demandas de los actores del hecho educativo alineadas a las políticas educativas que conduzcan a la imperante corriente de transformación de la educación.
- Las autoridades de la institución deberán autorizar y apoyar la ejecución del curso de “Evaluación del Aprendizaje” propuesto para el profesorado de Bachillerato, dando las facilidades técnicas y operativas para el cumplimiento de los objetivos planteados respondiendo a las necesidades formativas del personal docente y contribuyendo al mejoramiento de su desempeño profesional.

BIBLIOGRAFÍA

- Aranda, Alcides. (2007). *Planificación Estratégica Educativa*. 2da. Edición., Quito-Ecuador.
- Achinelli, Gabriel. (1998). *II Seminario Internacional de Innovaciones Educativas*. Revista latinoamericana de Innovaciones Educativas.
- Cedefop. (2010). *Revista europea de Formación Profesional No.19*, pag.5.
- Chavarría Olarte, Marcela. (2004). *Educación en un mundo Globalizado*. 1ra.Edición. México: Trillas IPCE.
- Chininin, C. Víctor. (2012). *Planificación Estratégica Educativa*, Guía Didáctica. 1ra. Edición. Loja-Ecuador: Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- CEP. (2008). *Legislación Educativa Tomo I*. Quito-Ecuador: Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones.
- CEP. (2008). *Legislación Educativa Tomo II*. Quito-Ecuador: Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones.
- CLARK, C. M. (1995). *Thoughtful Teaching*. London: Castell. Recuperado de <http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/13199/1/PROPUESTAS%20CAP.%201.pdf>
- *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior*. (2009). unesco.org. Recuperado de: <http://www.unesco.org/es/wche2009>.
- Cortina, Adela. (1996). *Educar para la ciudadanía. El gran reto de la tarea educativa*. ORTS. Universidad de Valencia.
- DAY, C. (2006). *Pasión por enseñar. La identidad personal y profesional del docente y sus valores*. Madrid: Narcea.
- D'Hainaut, L. (1986). *La Interdisciplinareidad de la Enseñanza General*. Buenos Aires: UNESCO.
- Espinosa, O. Willian. (2011). *Legislación Educativa Ecuatoriana*, Guía Didáctica. 1ra. Edición. Loja-Ecuador: Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Ferrández, A., Puente, J.M (1990). *Educación de personas Adultas. Psicopedagogía y Microdidáctica*, 2 , Diagrama. Madrid.
- Freire, Paulo. (2007). *La Educación Como Práctica de la Libertad*. Quincuagésima tercera edición. México: Siglo XXI.
- Freire, Paulo. (1970). *Pedagogía del Oprimido*. Única Edición. 250 págs. Montevideo: Tierra Nueva.
- Gairín, S. Joaquín. (1996). *La organización escolar: contexto y texto de actuación* Primera edición, Editorial Madrid: La Muralla S.A.

- Gallegos, E. Elena. (2011). *Comunicación Educativa*, Guía Didáctica. 2da. Edición. Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja., Loja-Ecuador.
- García Fraile, J., y Sabán Vera, M. (2008). *Un Nuevo Modelo de Formación para el Siglo XXI*. Barcelona: DaVinci. Colección Redes.
- Gómez S., Perandones C., Grau C. (2009). *La formación del profesorado como factor decisivo de la excelencia educativa*. Recuperado de <http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/13199/1/PROPUESTAS%20CAP.%201.pdf>
- Guillén Parra, Manuel. (2006). *Ética en las Organizaciones*. Madrid-España: Pearson Educación, S.A.
- González Granda, J.F.; Peiteado Rodríguez, M.; Álvarez Menéndez, M.L.; González Rodríguez, J.M. (1990), *Problemas docentes y necesidades de formación del profesorado del ciclo inicial de EGB*. Disponible en la base de datos REDINET: <http://www.mec.es>
- *Formación de maestros*. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos28/formacion-maestros/formacion-maestros3.shtml#ixzz2ekHQssRf>
- Herdoiza, M. (2000). *Capacitación Docente*, Component 1-Curriculum Development. Recuperado de http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PNACG311.pdf
- Hervás, G. C. y Nogales, J. (1997,01). *Formación del Profesorado*. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado. Recuperado de: <http://www.uva.es/aufop/publica/actas/viii/edsecund.htm>.
- Hodge, B., Anthony, W. y Gales, L. (2003). *Teoría de la organización un enfoque estratégico*. España: Pearson Prentice Hall. Recuperado de: http://moodle.unid.edu.mx/dts_cursos_md/unida/RH/DO/DOS03/DO03_Lectura.pdf
- *Importancia de la capacitación docente*. (2010). Recuperado de: (<http://www.xtec.cat/~vmessegu/personal/educa/elgranre.htm>) - Adaptación a partir de <http://www.revistainteractiva.com>.
- James, H. McMillan, y Sally, S. (2010). *Investigación Educativa*. 5ta.Edición. Madrid: Pearson Educación, S.A.
- Jaramillo Correa, Carlos. (2012). *Liderazgo, Valores y Educación*, Guía Didáctica. 1ra. Edición. Loja-Ecuador: Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Jaramillo, S. Augusto. (2012). *Proyectos de Investigación I*, Guía Didáctica. 2da. Edición. Loja-Ecuador: Edición. Ediloja Cía. Ltda.
- Jaramillo S. Augusto. (2012). *Proyectos de Investigación II*, Guía Didáctica. 2da. Edición. Loja-Ecuador: Ediloja Cía. Ltda.
- Jure I. y Solari A. (2006). El espacio de las competencias en la articulación curricular por disciplinas entre nivel medio y universitario. Universidad Nacional de Rio Cuarto.

Recuperado de: <http://books.google.com.ec/books?id=AjZF7pq9bD0C&pg=PA29&dq=achinely>

- Latapí, S. Pablo. (2003). *¿Cómo aprenden los maestros?*, Hacia una política integral para la formación y el desarrollo profesional de los maestros de educación básica. Cuadernos de discusión núm.6. México: SEP. Recuperado de http://www.oei.es/docentes/articulos/como_aprenden_maestros_latapi.pdf
- Lemone, C. (1997). *Evolution of training in organizations. Proceedings*, Congreso Verona.
- Liston, D.P. y Zeichner, K.M. (1993). *Formación del profesorado y condiciones sociales de escolarización*. La Coruña: Ediciones Morata.
- Maldonado B. Mariana. (2012). *Evaluación de Instituciones Educativas*, Guía Didáctica. 1ra. Edición. Loja-Ecuador: EDILOJA Cía. Ltda.
- Marín, M. Álvaro. (2004). *Profesionalización docente y globalización*.
- MEC. (2011). *Estándares de desempeño profesional docente*. Documento de Propuesta. Quito - Ecuador.
- Medina, A. y Villar, L.M. (1995). *Evaluación de programas educativos, centros y profesores*. Madrid: Universitas.
- MEC. (2011). *Apoyo, Seguimiento y Regulación de la Educación*. Recuperado de: <http://www.educacion.gob.ec/asge/regulacion-de-la-educacion.html>.
- Montero, L. (1987). *Una propuesta de modelo para la formación en servicio del profesorado*. Recuperado de http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1224239275.pdf
- Münch, L., Galicia, E., Jimenez, S,. (2010). *Administración de Instituciones Educativas*. México: Trillas.
- Ojalvo, V. y Castellanos, A. V. (1999). *Comunicación Educativa*. CEPES, Universidad de la Habana, La Habana.
- Oyervides, Z. G. (2012). *La formación de los docentes del nivel medio superior escuela pública*. Revista L.A. para la Investigación y el Desarrollo Educativo. Recuperado de: http://www.ride.org.mx/docs/publicaciones/09/practicaeducativa/Georgina_Guadalupe_Oyervides-Ma_Guadalupe_Medina_Zuniga-Alma_Rocio_Gomez_Rodriguez.pdf.
- Pérez Gazga, U.V. (2009). *X Congreso Nacional de Investigación Educativa*. Recuperado de: http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica15/ponencias/0142-F.pdf
- Posner, George. (2004). *Análisis del Currículo*. 3ra. Edición. México., S.A.: Medios Publicitarios.

- Prieto C. Daniel. (2005). *La Comunicación en la Educación*. 2da. Edición. Buenos Aires-Argentina: Ediciones Crujía.
- Posso, Y. Miguel. (2011). *Modelos Pedagógicos y Diseño Curricular*, Guía Didáctica. 1ra. Edición. Loja-Ecuador: Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, (1997,01). Ed: Consejería de Educación Servicio de Orientación Educativa y Atención a la Diversidad. Recuperado de: <http://ldiazvi.webs.ull.es/detnecfor.pdf>
- Rodriguez, J. (2011). *Planificar y evaluar la formación: la evaluación de necesidades formativas*. Recuperado de: http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/private/presentacionsobreevaluacionnecesidadesyplanesdeformacion.pdf
- Rojas, T. José. (1999). *Proyectos Educativos*. Lima-Perú: Editorial San Marcos
- Ruiz, A. Arturo. (2012). *Gestión del Talento Humano*, Guía Didáctica. 2da. Edición. Loja-Ecuador: Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Salinas, C. (2010). *La formación técnica que necesitamos*. Recuperado de: <http://claudiosalinas.bligoo.com/content/view/186087/La-formacion-tecnica-que-necesitamos.html>
- Salama R, Ababile C. Akselrad B. y otros (2011). *¿Cómo se forma a un buen docente?* Universidad Pedagógica. Argentina: UNIPE Editorial Universitaria, recuperado de http://bibliotecadigital.educ.ar/uploads/contents/Cuaderno_Discusion_21.pdf
- SECAP. (2007). *Normas Técnico Pedagógicas Institucionales*, pág.113. Quito-Ecuador: Imp. CAG.
- Serrano, R. (1998). *Guía de conocimiento sobre educación intercultural I*. Instituto de Estudios Políticos para América Latina y África. Recuperado de: <http://www.gloobal.net>.
- *Suplemento LOEI No.754 (2012,07-26). Reglamento General de la LOEI*. Quito. Recuperado de: http://www.cacel.com.ec/web/images/pdfs/Reglamento_LOEI.pdf.
- Tedesco, Juan Carlos. (1998). *Fortalecimiento del rol de los docentes: Balance de las discusiones de la 45ª sesión de la Conferencia Internacional de Educación*. Revista Latinoamericana de Innovaciones Educativas N° 29. Argentina.
- Torres Díaz, Juan. (2012). *Educación y Sociedad*, Guía Didáctica. 1ra. Edición. Loja-Ecuador: Ediloja Cía. Ltda.
- Torres, Rosa María. (2011). *Negociando la reforma educativa con los sindicatos docentes en América Latina y el Caribe*, en: Carta Informativa del IIEP, Vol XIX, N° 2, IIEP-UNESCO, París. Recuperado de: <http://www.educacion.gob.ec>.
- UNESCO. (1980). *La Regulación de los Sistemas Educativos*. París: UNESCO
- Valenzuela González, Jaime. (2004). *Evaluación de Instituciones Educativas*. 1ra.Edición. México: Trillas ITESM.

- Walberg, J.H. y Haertel, G.D. (1990). *The International Encyclopedia of Educational Evaluation*. New York: Pergamon Press.
- Weinzettel E. (2010). *La importancia de la capacitación docente*. Revista Interactiva, artículo publicado el 03/05/2010. Recuperado de: <http://www.revistainteractiva.com.ar/2010/05/la-importancia-de-la-capacitacion-docente/>.

ANEXOS

Anexo 1:

- PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Anexo 2:

- CONFIRMACIÓN UTPL DE CONTINUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Anexo 3:

- CUESTIONARIO: “NECESIDADES DE FORMACIÓN”

Anexo 4:

- Ubicación del Colegio Nacional Calacalí, - Pichincha- Quito – Calacalí
- Fotografía del Colegio Nacional Calacalí
- Logotipo Colegio Nacional Calacalí