



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio
Nacional 17 de Abril, de la provincia de Tungurahua, ciudad de Quero,
período 2012-2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Acosta Álvarez, Fernando Napoleón

DIRECTOR: Costa Aguirre, Alicia Dolores. Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO AMBATO

2014

APROBACION DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Costa Aguirre, Alicia Dolores.

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 17 de Abril, de la provincia de Tungurahua, ciudad de Quero, período 2012-2013 realizado por Acosta Alvarez Fernando Napoleón, 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 Acosta Álvarez Fernando Napoleón declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Nacional 17 de Abril, de la provincia de Tungurahua, ciudad de Quero, período 2012-2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Alicia Dolores Costa Aguirre directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autor: Acosta Álvarez Fernando Napoleón

Cédula: 180187136-7

Dedicatoria

A mi madre, a mi esposa, a mis hijos, porque creyeron en mí, dándome ejemplos dignos de superación y entrega, porque en gran parte gracias a ustedes, hoy puedo ver alcanzada mi meta, ya que siempre estuvieron impulsándome en los momentos más difíciles de mi carrera, y porque el orgullo que sienten por mí, fue lo que me hizo ir hasta el final.

A una excelente persona y gran amiga la Dra. Janeth Escobar quien con su profesionalismo supo impulsarme para seguir adelante y cristalizar esta meta profesional.

Va por todos ustedes, por lo que valen, porque admiro su fortaleza y por su apoyo incondicional hacia mí persona.

Agradecimiento

La gratitud es el sentimiento más noble de los seres humanos, es por eso que al culminar este trabajo de fin de maestría quiero expresar el más sincero sentimiento de gratitud a la Universidad Técnica Particular de Loja, a sus autoridades, personal docente y administrativo por haberme abierto sus puertas y permitirme cristalizar mi meta profesional.

A la tutora Mg. Alicia Dolores Costa Aguirre por su paciencia, profesionalismo dedicación y criterio, me siento muy honrado de haber contado con su orientación y ayuda.

.Al Colegio Nacional "17 de Abril" en la cabeza de sus autoridades en especial a la Dra. Isabel Paredes rectora de la Institución quien me brindo todo el apoyo para que este trabajo llegue a feliz término y sea una herramienta útil para la misma.

demandas de organización, regulación)	26
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI-Reglamento a la LOEI – Plan Decenal)	29
1.2.2 Análisis de la persona	31
1.2.2.1 Formación profesional	32
1.2.2.1.1 Formación inicial	33
1.2.2.1.2 Formación profesional docente	34
1.2.2.1.3 Formación técnica	36
1.2.2.2 Formación continua	37
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje	40
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	41
1.2.2.5 Características de un buen docente	43
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza	45
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo	46
1.2.3 Análisis de la tarea educativa	48
1.2.3.1 La función del gestor educativo	49
1.2.3.2 La función del docente	50
1.2.3.3 La función del entorno familiar	52
1.2.3.4 La función del estudiante	53
1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender	54
1.3 Cursos de formación	55
1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente	56
1.3.2 Ventajas e inconvenientes	58
1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	59
1.3.4 Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia	60

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA	62
2.1 Contexto	63
2.2 Participantes	66
2.3 Diseño y métodos de investigación	72
2.3.1 Diseño de la investigación	72
2.3.2 Métodos de investigación	73
2.4 Técnicas e instrumentos de investigación	75
2.4.1 Técnicas de investigación	75
2.4.2 Instrumentos de investigación	77
2.5 Recursos	78
2.5.1 Talento humano	78
2.5.2 Materiales	78
2.5.3 Económicos	78
2.6 Procedimiento	79
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	81
3.1 Necesidades formativas	82
3.2 Los cursos de formación	85
3.3 Análisis de la formación	97
3.3.1 La persona en el contexto formativo	97
3.3.2 La organización y la formación	101
3.3.3 La tarea educativa	104
CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACION/ CAPACITACION DOCENTE	108
4.1 Tema del curso	109
4.2 Modalidad de estudios	110
4.3 Objetivos	110
4.4 Dirigido a:	110

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios	110
4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios	111
4.5 Breve descripción del curso	112
4.5.1 Competencias a desarrollar en los docentes	113
4.5.2 Contenidos del curso	113
4.5.3 Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso	117
4.5.4 Metodología	118
4.5.5 Evaluación	119
4.6 Duración del curso	121
4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse	122
4.8 Costos del curso	123
4.9 Certificación	123
4.10 Bibliografía	124
CONCLUSIONES	125
RECOMENDACIONES	126
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	128
ANEXOS	131

Resumen

El presente trabajo se refiere a las Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el colegio Nacional 17 de Abril, del cantón Quero, provincia de Tungurahua, período lectivo 2012-2013, aspecto básico para lograr los cambios exigidos por la sociedad en la educación de hoy, se contó con la participación activa de los docentes de la institución investigada, se empleó la técnica de observación directa así como entrevistas con las autoridades. Luego de la aplicación de un cuestionario como instrumento de investigación se realizó el análisis de los resultados obtenidos de los cuales emergieron las necesidades de capacitación que requieren los docentes, la misma que se plasma en una propuesta sobre nuevas tecnologías aplicadas a la educación. Finalmente se aborda en un apartado de reflexiones finales las principales conclusiones de la investigación, que son fruto del proceso de análisis de los resultados y objetivos del estudio, estableciendo como conclusión final la importancia de la capacitación docente para alcanzar una educación de calidad y calidez.

Palabras claves: Necesidades, formación, cambios, educación, capacitación, tecnologías, calidad, calidez.

ABSTRACT

This present document is focused in the necessity of having a good preparation of the teachers for high school. Investigation made in the national high school "17 de Abril" on Quero city from Tungurahua province school period 2012 – 2013. Elemental characteristic to achieve the changes required for society into the education nowadays.

For this research was needed the active participation of the teachers in the studied campus. The technique used was the direct observation just as interviews with the authorities. After the application of a questionnaire like an investigation instrument the analysis of the results gotten was made, from those ones have had appeared the needs of training that are required for teachers, the same that is shown in the proposal about new technologies applied in new knowledge. Finally its approach in a group of final deliberations, the main conclusions of the investigation, which are outcome of the analysis process about the results and objectives of the study, establishing as a last inference the importance of the school worker's molding to accomplish a way of education warm and with quality.

Keywords: Needs, training, change, education, training, technology, quality, warm.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se inserta en el concierto de la investigación que trata de evidenciar la problemática en el ámbito educativo relacionado a las necesidades de formación docente con el fin de alcanzar logros de excelencia en la formación profesional, aspecto al cual hace referencia el informe de la (UNESCO 2013) sobre los antecedentes y criterios para la elaboración de políticas docentes en América Latina y el Caribe, en el que señala "... que pese a que desde hace tres décadas los gobiernos de la región han impulsado cursos, talleres y programas compensatorios como parte de la formación y capacitación del magisterio, éstos han tenido bajo impacto en el aula y evidencian una opinión adversa de muchos directores...".

Dentro de la reforma educativa de El Salvador Herdoiza (1990) establece que:

La educación debe responder a las necesidades, intereses y problemas del educando y de la comunidad, al desarrollo científico y tecnológico y a las proyecciones del desarrollo social, económico y cultural del país. Ello requiere de un proyecto educativo global y de proyectos educativos particulares en cada institución y cada comunidad, pero ningún proyecto educativo podrá lograr el impacto esperado si las personas involucradas en su ejecución no están preparadas adecuadamente para el desempeño eficiente del rol que les compete. (p.5).

El presente estudio se lo realiza aplicado a los docentes de bachillerato del Colegio "17 de Abril" para el período 2012-2013, institución creada en el año de 1971 y se encuentra localizado en la provincia de Tungurahua, ciudad de Quero parroquia Matriz; cuenta con bachillerato Técnico en Comercio y Administración con especialización de "Aplicaciones Informáticas" y Bachillerato General Unificado.

La capacitación docente –como veremos más adelante- es una necesidad determinada por el incesante avance del conocimiento pero también por los vaivenes de la política de formación de los docentes, que en los últimos años ha manifestado un alarmante descenso en la calidad y cantidad de los aprendizajes disciplinares, metodológicos y profesionales de los docentes en general.

El Plan Decenal de Educación 2006 – 2015 establece como una de sus políticas (7) la revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida. (p. 33).

Por lo tanto la formación docente es uno de los temas de mayor importancia para el gobierno actual del Ecuador, ya que de este factor depende en gran parte el éxito o fracaso de los jóvenes en sus carreras, su forma de vida futura y por ende el desarrollo científico y socio económico del país. Si bien es cierto, se ha determinado que los docentes de la institución son especializados y tienen un buen nivel de conocimientos con respecto a las cátedras que dictan aunque han recibido muy pocas capacitaciones y el porcentaje de estudiantes con fracaso escolar no es muy alto; también se ha podido determinar que el mayor porcentaje de los estudiantes fracasa con docentes que no han recibido capacitaciones durante un periodo extendido, demostrando así que este problema trasciende debido a la escasa actualización de conocimientos y que un plan de formación continua basado en las necesidades y exigencias actuales sería la mejor solución.

La formación docente asume un rol protagónico en el ámbito educativo ya que se la considera como una opción para solucionar gran parte de los males por los que atraviesa este sector. Debido a la importancia de este tema en el 2009 se convocó a una evaluación obligatoria, misma que valoraba conocimientos específicos, pedagógicos y habilidades, los resultados de esta evaluación no fueron alentadores y revelaron la deficiente formación de los docentes del país. Acuerdo ministerial N° 025 (2009).

Las nuevas reformas han sido adoptadas especialmente por el actual el Gobierno Central en el campo educativo; la preocupación por el profesor como figura que forma y educa a nuevas generaciones por muchos años había pasado inadvertida por parte del gobierno de turno por lo que en la actualidad los cambios presentados son necesarios; estos como es normal generan muchas necesidades entre las cuales se representan en los primeros lugares las necesidades formativas de los docentes que apoyen y estimulen su conocimiento y las estrategias que tienen para dar clases y brindar conocimiento al alumno.

A través de un plan de formación continua la institución podría contar con docentes competitivos, con experiencia y siempre preparados para cualquier evaluación, los estudiantes recibirían conocimientos actualizados y a través de nuevas prácticas pedagógicas, se disminuirían los fracasos escolares y la imagen de la institución mejoraría notablemente en su entorno, generando a la vez un incremento de la demanda del servicio que oferta la institución.

Este estudio se realiza a través de la técnica de la encuesta, además de un análisis exhaustivo de los datos de la institución con el propósito de dar una solución al problema.

La ejecución de la propuesta es factible debido a que se encuentra dentro de las exigencias actuales de la Ley de Educación y existe predisposición de todos quienes conforman la institución. Un buen plan de formación docente contribuiría no solo al desarrollo exitoso de toda la institución, sino también de la sociedad. Registro oficial N° 417 (2011).

Todos los temas anteriormente tratados se encuentran en esta exhaustiva investigación a través de la cual podremos saber con más exactitud cuáles son las necesidades; que parte de la ley ampara estos cambios y reformas anteriormente mencionados; el nivel de formación personal, docente y técnica que debe tener un docente, la necesidad de formación continua, las incidencias que todo esto generara en el proceso enseñanza-aprendizaje, la función del docente y la importancia que la capacitación continua tiene para el docente y para beneficiar a los alumnos.

Entre los objetivos del presente proyecto está el analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el período académico 2012-2013, así como el fundamentar teóricamente lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato, a su vez diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato y finalmente diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada.

Ante los resultados obtenidos por medio de la encuesta aplicada a los docentes de la institución, se establece la necesidad de proponer un curso de capacitación sobre incorporación de elementos multimedia en el aula ya que el interés por tener un conocimiento exacto y profundo de los mismos ha sido una constante pedagógica al constituirse en un elemento indispensable en la práctica docente, al permitirle al maestro organizar situaciones de enseñanza de acuerdo al contexto en el que se da la situación de aprendizaje; además crean condiciones para que profesores y alumnos interactúen dentro de un ambiente adecuado con el fin de extraer del mismo los mejores resultados para su formación.

Sin embargo para tener éxito en el empleo de los diversos elementos multimedia es necesario considerar otras variables como son las estructuras cognitivas de los alumnos, los sistemas simbólicos del propio medio, el tipo de currículo en que es insertado y el tipo de contenidos para los que piensa ser utilizado.

Uno de los pilares fundamentales para alcanzar una educación de calidad lo constituye sin lugar a dudas el nivel de preparación del docente a través de un adecuado programa de capacitación que permita formar generaciones capaces de enfrentar los retos del mañana en una sociedad cada vez más exigente y que cambia rápidamente en virtud básicamente de las transformaciones tecnológicas e informáticas y de la globalización, por lo tanto el desafío de un mejor mañana en el quehacer educativo se inicia con la predisposición del profesional de la educación.

Se hace imprescindible que el docente adopte una actitud creativa, activa, responsable y emprendedora, dispuesto a superar las limitaciones que como ser humano pueda presentar generando respuestas inmediatas en beneficio del conglomerado social al cual se pertenece.

Los objetivos de esta investigación se han cumplido con los resultados obtenidos, ya que nos conducen a definir propuestas de mejora para la capacitación docente que serán desarrolladas en la institución buscando llevarla hacia la educación integral, versátil, a través de docentes que asuman el rol que exige el nuevo modelo de gestión propuesto por el gobierno actual así como la sociedad misma.

Capítulo 1. MARCO TEÓRICO

1.1.Necesidades de formación.

1.1.1Concepto.

Según Daft&Marcic (2006) “La capacitación y el desarrollo representan un esfuerzo planeado por parte de una organización para facilitar el aprendizaje de comportamientos relacionados con el trabajo por parte de los empleados”. (p.324-325).

Es la necesidad que tienen los docentes por tener un proceso de desarrollo profesional que se base en la mejoría de la práctica docente y en la implementación de nuevos estándares que contribuyan a mejorar la calidad y el rendimiento de aprendizaje de los alumnos.

La Constitución política de nuestro país establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en el artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad.

Para Cruz Tomé (2003) la formación pedagógica del docente debe hacerse en un contexto institucional y comunitario, ya que la mejora de la calidad de la docencia exige un esfuerzo institucional y el compromiso personal de los profesores, pues ambos se complementan y tienen que darse conjuntamente.

Respecto de la calidad de la educación en América Latina, Schiefelbein y Tedesco (1995).señalan que:

Algunos de los indicadores que ellos detectan hablan de “problemas” de calidad. Toman los niveles de repetición y los bajos rendimientos académicos como indicadores directos de la calidad y los comparan con los de los países desarrollados. Luego enumeran una serie de indicadores indirectos que incidirían sobre los logros alcanzados:

Los bajos niveles relativos de salarios de los maestros, la corta duración efectiva del año escolar, el reducido tiempo destinado al aprendizaje propiamente tal, el que muchos alumnos no dispongan de textos, las malas condiciones materiales de las escuelas o la alta deserción temporal confirman la existencia de problemas de calidad de la educación primaria en la región.(p.9).

El tema de la calidad educativa se ha colocado en un sitio importante de la agenda mundial y especialmente en los países de latino América. Diferentes estudios internacionales revelan los esfuerzos realizados en la región con la finalidad de disminuir la gran brecha educativa que muestra la región en comparación con el resto del mundo; entre los que pueden mencionarse: el aumento del gasto público en educación, el establecimiento de sistemas nacionales de evaluación en la mayoría de los países, descentralización de algunas instancias administrativas del sector educativo y, el establecimiento de estándares educativos, entre otras.

Sin embargo, tal como se establece en el informe de PREAL, Cantidad sin calidad, Los bajos niveles de aprendizaje, la falta de sistemas basados en el desempeño, la debilidad de la rendición de cuentas y una profesión docente que se encuentra en crisis conspiran para privar a la mayoría de los niños latinoamericanos de los conocimientos y competencias necesarios para el éxito en las sociedades modernas. (PREAL, 2006).

De acuerdo a la OREALC/UNESCO (2007) La calidad de la educación, va a la par de la equidad, la cual comprende los principios de igualdad y diferenciación, ya que sólo una educación ajustada a las necesidades de cada individuo asegurará que todas las personas tengan las mismas oportunidades de hacer efectivos sus derechos y alcanzar los fines de la educación en condiciones de igualdad.

Para obtener la calidad deseada en los servicios educativos no debemos olvidar el rol del docente como orientador de procesos capaz de diseñar situaciones de aprendizaje que potencien en el estudiante la construcción autónoma y responsable de conocimientos, valores, destrezas, competencias y habilidades en un ambiente de interacción y diálogo, para lo cual ha de generar competencias didácticas, motivación y un compromiso profesional que le permitan desarrollar sus clases a través de metodologías participativas de enseñanza que posibiliten vincular la teoría con la práctica profesional en un contexto de diálogo, con el empleo de métodos y técnicas de evaluación que centren la atención en el estudiante como sujeto activo del aprendizaje.

Para Rodríguez Garay (2007) "Las instituciones se constituyen como productos sociales, procesos de institucionalización en que los sujetos que las producen y sostienen les otorgan contenidos y sentidos según el contexto que las contiene que marcan los distintos momentos de su organización". (p. 216).

Teniendo en consideración lo mencionado anteriormente ayuda en la percepción de cubrir con las demandas sociales, teniendo en consideración que la administración educativa es la responsable de garantizar los recursos para la formación del alumno en lo referente a su orientación didáctica.

Se refiere a las acciones formativas que debe tomar el docente como son grupos de formación, talleres, cursos y diferentes tipos de capacitación para poder establecer un buen proceso enseñanza- aprendizaje.

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

La formación docente es la clave para la reforma educativa, en una publicación sobre las nuevas formas de aprender y enseñar se indica que:

Dentro de los agentes educativos, deberá otorgarse especial atención al fortalecimiento de la función docente por medio de: a) la captación de candidatos con aptitudes destacadas, la formación y la capacitación permanente; b) el mejoramiento de sus condiciones laborales y de trabajo pedagógico; c) el establecimiento de mecanismos de estímulo y reconocimiento profesional. Todo esto tenderá a lograr que el docente esté en condiciones de desempeñar un buen rol profesional, de tal manera que pueda responsabilizarse efectivamente de la satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje de sus alumnos. (IV Reunión Regional de Ministros de Educación, 1991).

De las definiciones anteriores se establece que las necesidades de formación de profesores constituyen las demandas o peticiones que formulan los docentes, a través de diferentes instrumentos de detección que se utilizan, y que implícita o explícitamente expresan una concepción de su propia formación permanente.

1.1.2. Diagnóstico de necesidades de formación pedagógica.

Cruz (2000) considera que la formación pedagógica tendría que ser un proceso significativo en la vida del académico dedicado a la enseñanza; esto implica, que de acuerdo a la existencia de una necesidad sentida, sea el profesor quien decida por voluntad propia

asistir o no asistir a las propuestas de formación ofrecidas por la institución donde labora y valorar los beneficios a obtener de ellas.

Goldstein (1993) establece que para lograr que una formación sea beneficiosa esta debe formar parte de un proceso secuencial y lógico. El primero de los cuales es responder a las necesidades reales del maestro.

Para Blair y Lange (1990 citado en Marcelo C.1995) las necesidades se “definen por la discrepancia entre lo que es práctica habitual y lo que debería ser práctica deseada”.

Por tanto, “las necesidades deben tenerse en cuenta en función de metas especificadas” (Marcelo., 1995, p. 387).

Rossett (1996) destaca como componentes esenciales de un diagnóstico y análisis de necesidades a la situación actual existente o cómo son las cosas en la actualidad, a la situación óptimas cómo deberían ser las cosas o la situación dentro de la institución; y a los sentimientos cómo sienten el problema las personas afectadas por el mismo.

En el estudio denominado detección de necesidades de formación permanente en profesorado no universitario de la comunidad de Madrid (González, Castro y Lizasoain, 2009), tuvo como propósito identificar los problemas y carencias de la actual oferta formativa de la Comunidad de Madrid para el profesorado no universitario, así como detectar las necesidades reales para ajustar la oferta formativa. Las autoras del artículo concuerdan en que en el campo de la evaluación del profesorado, la triangulación y la complementariedad son frecuentes bajo el enfoque metodológico mixto.

La formación científica del docente en la rama del saber específico debe ir acompañada de una formación pedagógica sistemática y progresiva, la cual tendrá una incidencia directa en su labor profesional.

La formación docente debe ser entendida como un proceso permanente que se lo lleva a cabo en el transcurso de toda la práctica docente como eje formativo y como la adquisición, estructuración y reestructuración de conocimientos, habilidades y valores para el desempeño del profesional de la educación.

Las necesidades de formación del profesional de la educación constituyen carencias en el desarrollo profesional del mismo, las cuales varían en función de las características individuales del docente.

1.1.3. Tipos de necesidades formativas.

Rodríguez y Medrano (1993) reflexionan que cada vez más las empresas conciben la formación continua de sus empleados como una inversión, es decir, como parte integral de las estrategias que la incorporación utiliza para mantener su competitividad en el mercado laboral.

Las necesidades formativas se clasifican en:

1. Las necesidades de la institución que son los requerimientos que tiene la institución contratante para que el profesor pueda impartir determinada materia en el colegio.
2. Las necesidades de la población que son las que tienen origen en la población potencialmente destinataria de una acción formativa.
3. Las necesidades del alumno que son las necesidades que tiene el estudiante para su correcta formación.

En el campo de los procesos educativos se propende al desarrollo y fomento del protagonismo técnico-pedagógico del docente mediante la aplicación de una política integral de mejoramiento de su situación que incluya estrategias articuladas de formación, profesionalización y perfeccionamiento, así como una mejora de sus condiciones laborales y salariales; perfeccionar los sistemas de formación inicial de los futuros maestros, centrando su actividad y formación en el aprendizaje; al establecimiento de sistemas de perfeccionamiento permanente, donde los docentes puedan analizar críticamente sus prácticas y procurar mejorar sus formas de enseñanza, y que los estimulen a una permanente actualización de su cultura científica y tecnológica; el fomento de la participación de las organizaciones del magisterio en la gestación de los procesos de cambio educativo y de profesionalización docente; el fomento de la participación de los docentes en la producción de materiales escritos y de experimentación así como de su creatividad innovadora para la tarea pedagógica; el desarrollo de instancias de demostración en las que los maestros puedan dar a conocer y sistematizar experiencias innovadoras. (UNESCO-OREALC, 1991).

En la medida que se satisfagan las necesidades de formación de los docentes se logrará salir de un proceso educativo deficiente alcanzando estándares de calidad a través de un adecuado desempeño del profesional de la educación cuyo trabajo irá en beneficio directo de la sociedad en general.

Zabalza (1986) clasifica a las necesidades de formación en cinco tipos:

Normativa: Hace referencia a lo establecido por ley normal o social.

Sentida: son percepciones subjetivas.

Expresada o demandada: exigencia generalizada.

Comparativa: derivada de la justicia retributiva,

Prospectiva: hace referencia a las necesidades que surgirán en un futuro.

Las aplicaciones en el campo educativo pueden venir de la mano del conocimiento, de las percepciones de necesidad detectadas por los agentes intervinientes en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Para Gairín (1996), las necesidades son de carácter racional establecidas entre una situación real y una ideal; y las necesidades de carácter polivalente en la cual se asimila el término necesidad a diversos aspectos como problema, carencia o interés.

De acuerdo a Benedito e Imbernón y Felez (2001) se establece las necesidades normativas consideradas como una carencia de tipo grupal o individual respecto a un modelo establecido dentro de la institución; las necesidades percibidas consideradas a las mismas como la percepción ya sea de cada grupo o persona sobre determinado problema; las necesidades expresadas se constituyen en la manifestación de la necesidad por parte de la persona o grupo que la percibe

El desarrollo científico y técnico de las necesidades formativas permiten mejorar el uso de las nuevas actitudes sociales, y retos profesionales mediante el uso de nuevas formas de aprendizaje que permite gestionar el conocimiento dentro de la educación, es por ello que la formación pedagógica, permite al docente el proceso formal e informal de preparación

profesional para el ejercicio de la praxis pedagógica, e incluye la práctica en el aula y de una alta pertinencia social dentro de la misma.

1.1.4. Evaluación de las necesidades formativas.

Pascual Julián (2000) expresa que “Las prácticas de evaluación son inseparables de las prácticas pedagógicas. No son dos cosas distintas, ni siquiera dos cosas complementarias: son una sola y misma cosa vista desde dos perspectivas diferentes, la evaluación es inseparable de la planificación y desarrollo de la acción educativa”.

(P. 219).

La formación de los docentes a nivel nacional y en todos los niveles se ha desarrollado de manera aislada con acciones que no han partido del conocimiento puntual de sus necesidades, ni se han definido considerando la diversidad curricular existente o los particulares contextos educativos.

La evaluación de las necesidades formativas de los docentes miden el grado de el conjunto de problemas, carencias, deficiencias y deseos percibidos por los profesores en el desarrollo del proceso enseñanza- aprendizaje, una dimensión de la evaluación dirigida a emitir juicios de valor sobre los déficits que se dan en una determinada situación en el ámbito educativo.

Kaufman (1994) establece tres niveles de evaluación de las necesidades en toda organización:

“Nivel Mega, cuando las deficiencias identificadas se refieren a cuestiones relacionadas con la misión y los objetivos estratégicos de la organización, con cambios en su entorno y con la modificación de los parámetros sociales de la organización.

Nivel macro cuando las necesidades se evalúan al nivel de resultados de la organización.

Nivel micro cuando las deficiencias detectadas corresponden a pequeños grupos o a las personas”. López (2005, p.80).

Torres (1995) señala que la formación docente (políticas, programas, instituciones, resultados) tal y como la conocemos no es nueva pero, igual que sucede con el sistema escolar, ha estado generalmente centrada en aspectos superficiales. De ella se afirman los mismos lugares comunes acuñados para la crítica a las instituciones: desactualizada, teórica y sin vinculación con la práctica, enciclopédica, demasiadas asignaturas, demasiado corta o

demasiado larga, desarticulada de la moderna tecnología, etc., estas reformas en que se han embarcado los países en los últimos años, han apuntado más a la necesidad de introducir simples mejoras antes que a re-pensar globalmente el modelo vigente de formación docente.

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.

En concreto, el objetivo básico de las evaluaciones de necesidades es delimitar las áreas en las cuales existe un déficit o donde no se hayan alcanzado las metas deseadas. Los resultados de las evaluaciones de necesidades son utilizados después para acciones tales como planificación o búsqueda de soluciones para obtener una mejora de la situación.

En todo caso las evaluaciones más que exámenes rigurosos y que buscan ver las fallas de los profesores son oportunidades de cambio y de poder tener nuevas formas de aprendizaje para transmitir las a los alumnos como guías y ejemplo de los contenidos académicos que deben aprobar para terminar su vida de colegiatura.

1.1.5. Necesidades formativas del docente.

Para Caldevilla (2012) “La oferta de perfeccionamiento centralizadora y homogénea en la que se sustenta la política educativa ofrece una visión falseada del colectivo docente, de sus necesidades formativas y de la enseñanza”.(p.131).

Las necesidades formativas del docente son aquellas formaciones indispensables que debe tener cada docente para orientar el proceso formativo de sus alumnos; entre estas necesidades de formación se tienen cursos, clases, talleres y capacitaciones de distintas asignaturas, enseñándoles estrategias, formas y nuevos métodos de cómo dirigirse a sus alumnos y llevar una clase; especializándoles cada vez más en su asignatura y haciendo de la formación continua una necesidad diaria.

De acuerdo a la declaración de Santiago hecha por la UNESCO-OREALC (1993) frente a las nuevas demandas que se ejercerán sobre los maestros, se debe renovar los esfuerzos en la formación y el perfeccionamiento docentes. Además de las prácticas que se aplican en los distintos países, parece necesario complementarlas con otras tales como:

- Fortalecer los centros de formación docente elevando el nivel de sus formadores;

- Facilitar las instancias de aprendizaje en talleres y grupos docentes;
- Desarrollar un perfeccionamiento relacionado con las necesidades pedagógicas en cada escuela;
- Fortalecer las capacidades de reflexionar sobre su práctica y procesar informaciones de su entorno;
- Enfatizar un perfeccionamiento docente fundamentado en el criterio de aprender a aprender;
- Capacitar al docente para que desarrolle en el aula estrategias de integración de niños con necesidades especiales;
- Fomentar la participación de los ministerios nacionales y provinciales en la definición del perfil profesional de los futuros docentes y promover la evaluación de los centros de formación docente.

El Acta del Congreso Estatal de Formación del Profesorado “Conectando Redes” Junio (2010) se establece que:

En el momento presente el profesorado está necesitado de atención formativa en el apartado de actualización científica y pedagógica. En el ámbito científico es urgente elaborar planes de actualización científica científico-didáctica, es necesario abordar programas de formación que ofrezcan a los profesores en activo los avances en didáctica. Metodología y recursos de todo tipo. (p.1123-1124).

Para Imbernón (2007) define a las necesidades formativas de los docentes como “Toda intervención que provoca cambios en el comportamiento, la información, los conocimientos, la comprensión y las aptitudes del profesorado en ejercicio. Según los organismos internacionales la formación implica la adquisición de conocimientos, actitudes y habilidades relacionadas con el campo profesional. (p. 138).

El estudio de las necesidades de formación docente nos orienta en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional en los que el profesorado presenta insuficiencias o considera relevante para acometer su labor diaria y que por tanto han de constituir centro de atención en los programas de formación docente.

La formación docente es uno de los procesos que ayuda a garantizar una adecuada preparación de los docentes, ya que esta permite dentro de los momentos actuales mantener un cambio de estrategias de formación ante las nuevas necesidades de sistematización del ámbito educativo, que cada vez se renueva con mayor velocidad y complejidad. Mencionados cambios permiten tener un mejor contexto social buscando cubrir la docencia con profesionales capaces de asumir nuevos roles y tareas en el ámbito educativo.

1.1.6. Modelos de análisis de necesidades.

Entre los principales modelos de análisis de necesidades Gómez (2006) establece:

1. Modelo de Rosset tiene cierto tipo de características especiales entre las que están el hecho de que gira en torno al análisis de necesidades de formación, se da luego de haber tenido alguna situación desencadenante, dependen de cierto tipo de información buscada, de sentimientos y lo que estos causan y desencadenan, posibles soluciones que se darán con él y recurren a fuentes de información y cierto tipo de herramientas de obtención de datos.

2. Modelo de Amufan sus características especiales se basan en la intervención de los ejecutores, los receptores y la sociedad en general como participantes en la planificación; presenta ciertas discrepancias entre lo que es y lo que debería ser en cuanto a entradas, procesos, salidas, resultados finales y priorización de necesidades sus etapas de evaluación son:
 - Tomar decisiones de planificar
 - Identificar los síntomas de los problemas
 - Determinar el campo de la planificación
 - Identificar los medios para evaluar las necesidades y elegir los mejores
 - Determinar las condiciones existentes
 - Determinar las condiciones que se requieren
 - Conciliar discrepancias de los participantes
 - Asignar prioridades entre discrepancias
 - Seleccionar las necesidades y aplicar el programa
 - Asegurar un proceso constante en la evaluación de necesidades

3. Modelo de Cox (1987) se caracteriza por necesitar una institución o un profesional que sepa resolver problemas, los problemas que se reciben son del profesional y de los implicados, se analizan las características de los implicados, formulación y priorización de metas, y como estrategias se utilizan: tácticas para lograr las estrategias, evaluación y modificación, finalización o transferencia de la acción.
4. Modelo D´Hainaut(1980) identifica cuatro dominios que son el dominio cognitivo que hace referencia a la actividad mental de los sujetos, a las operaciones mentales que se ponen en marcha en las diferentes tareas escolares, el dominio sensible que engloba todo lo que hace referencia a la sensibilidad, el desarrollo de la capacidad de emisión y recepción- discriminación de estímulos por parte de los distintos sentidos, el dominio afectivo que se refiere a todo lo relacionado con los sentimientos y emociones , a las actitudes y valores y por último el dominio motor para referirse a la actividad del cerebro en sus diversos segmentos.
5. Modelo Deductivo (1988) parte de la identificación y selección de las metas existentes para así poner en marcha un modelo de cambio coherente y consiente con las necesidades.

En la presente investigación el modelo deductivo nos permitió reducir varias necesidades de capacitación de los docentes a una en particular, lo cual nos permite ser más específicos y a su vez delimitar el alcance de la investigación.

1.2. Análisis de las necesidades de formación.

Para Witkin y Altschuld (1995) necesidad “generalmente se considera que es una discrepancia o una brecha entre ‘lo que es’, o el estado actual de cosas para un grupo, y una situación de interés, ‘aquello que debería ser’, o el estado deseado por el grupo”. (p. 4).

Conforme a Pérez y Carrillo (2000) una necesidad de formación:

Es una carencia de conocimiento, habilidad o actitud extrapolable al mundo laboral. Es decir, es la diferencia entre lo que el sujeto está realizando y lo que realmente debería realizar acorde al trabajo fijado. Existen necesidades colectivas y necesidades individuales, las necesidades colectivas son las derivadas del entorno, del mercado y no son alcanzables en forma inmediata (p. 383).

De acuerdo al Informe III sobre la profesión docente en Europa “La formación puede estar orientada hacia una variedad de necesidades, que abarca desde las prioridades nacionales a las necesidades particulares de los centros educativos o de los profesores y puede adoptar varias formas”. (p.22).

El análisis de las necesidades de formación busca determinar cuáles son las necesidades de formación de los docentes y ordenarlas acorde al grado de prioridad, ya que las mismas permiten detectar y especificar las necesidades de formación a nivel individual, tanto como organizativo mediante técnicas que permitan el mejoramiento de las necesidades reales.

Pozo y Salmerón (1999) manifiestan que “planificar a partir de las necesidades es abordar un proceso de investigación que nos permite tomar decisiones fundamentadas cara a la innovación, al cambio, la mejora, la prevención o la resolución de problemas”. (p.349).

Se hace indispensable facilitar al docente durante su ejercicio profesional de una formación continua que le permita adquirir y actualizar todo tipo de destrezas que le permitan llevar a cabo sus tareas de manera satisfactoria y así poder alcanzar los objetivos de una educación de calidad en el país y que satisfagan las expectativas de la sociedad en general.

El análisis de las necesidades de formación de un determinado colectivo profesional permite determinar la situación actual del conocimiento profesional y, además, planificar las intervenciones subsiguientes de manera que se orienten a la mejora de la práctica docente en el salón de clase entendida la misma como el sitio ideal de interacción social.

1.2.1. Análisis Organizacional.

El análisis organizacional que se haga correctamente de acuerdo a McCabe (2001):

Se enfocará en las metas que la compañía desea alcanzar, el grado en que la capacitación ayudará a alcanzar esas metas, la capacidad de la organización para llevar a cabo el programa (finanza, espacio físico, tiempo) y el grado en que los empleados están dispuestos y listos para ser capacitados (compromisos, motivación, estrés)” Aamodt Michael (p. 289).

Por lo tanto un adecuado proceso de análisis o diagnóstico organizacional nos permite establecer si existe un clima positivo o no para la capacitación del personal, es decir es necesario tener una visión general del funcionamiento de la institución.

DiMaggio y Powell (2001) consideran que campo organizacional, se puede definir como el conjunto de organizaciones que comparten el mismo campo de la vida institucional y permite explicar qué procesos serán absorbidos y de qué forma por las organizaciones del mismo campo, a través de los procesos mimetizados por las organizaciones que se encuentran dentro del mismo campo organizacional, por lo que comprendiendo las características del mismo para de la educación media superior, hipotéticamente es posible inferir los procesos compartidos por los cuales se introducirán las políticas en las organizaciones educativas.

El análisis organizacional permite explicar los procesos dentro de la organización, y a la vez la misma ayuda dentro del campo organizacional de la educación a mantener un adecuado grado de interacción dentro de la institución educativa mediante una estructura organizacional y a salvaguardar la conciencia de los participantes dentro de la organización a fin de mantener objetivos en común.

Araujo (2011) sostiene que “La estructura organizativa como “el conjunto de todas las formas en que se divide el trabajo en tareas distintas consiguiendo luego la coordinación de las mismas”. (p.98).

Un análisis organizacional adecuado nos facilita el tratamiento de problemas en sistemas organizativos, de acuerdo con las características de la misión, de la cultura, de las personas, del trabajo y del contexto externo de cada institución.

No demos olvidar que toda institución educativa es un sistema complejo en el cual se conjugan una serie de factores políticos, culturales, económicos los mismos que se relacionan y complementan entre sí, contribuyendo u oponiéndose al logro de la visión y misión institucional.

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.

De acuerdo al Art.4 de la LOEI (2011) Derecho a la educación: La educación es un derecho humano fundamental garantizado en la Constitución de la República y condición necesaria para la realización de los otros derechos humanos.

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

Educación profundizará y garantizará el pleno ejercicio de los derechos y garantías constitucionales. (p. 12).

Blanco (1996) considera a la educación como una evolución, racionalmente conducida, de las facultades específicas del hombre para su perfección y para la formación del carácter, preparándole para la vida individual y social, a fin de conseguir la mayor felicidad posible.

La educación como realidad es la manera de cómo es percibida la educación en el mundo de cada una de las personas que la imparte, la recibe o tiene algo en común con ella; todas las personas hemos tenido experiencias a lo largo de la educación pero al ser distintas no todos tenemos la misma percepción de ella y esta percepción de la realidad depende de los distintos tipos de educadores que nos han tocado a lo largo de la vida; es por esto que se pretende cambiar y mejorar el currículum de los docentes para que de esta manera tengan mejores aptitudes para interactuar con los alumnos y mayor preparación en la asignatura que imparten puesto que de esta manera la realidad y la proyección que tiene la educación cambiara de una manera impresionante.

Rosset (1998) establece a la educación como realidad durante los últimos años ha experimentado cambios dentro del ámbito educativo mismos que permiten el mejoramiento de la educación. Ellos han sido, sin duda, producto de los espectaculares progresos en el conocimiento y de las variaciones en las diversas situaciones biomédicas a que se ve expuesta la humanidad, de las transformaciones sociales y de los sistemas de atención de salud y de las innovaciones metodológicas introducidas en la educación de adultos.

La educación se considera como algo propio de cada ser humano, cuando nace el hombre debe hacerse a sí mismo para ser capaz de responder por su propia vida; es precisamente en este proceso en el que la educación hace la diferencia de hacer bien una vida o hacerla a mal; y es la realidad en la que se aplica tratando con todo tipo de jóvenes de todas las clases y llevándolos por un buen camino a través de conocimientos tanto teóricos como formándolos en valores.

La educación es un tipo de cultura ajustada a ciertos tipos de cánones previamente establecidos por la sociedad en general, les también un proceso muy familiar en la vida de casi todas las personas que habitan sociedades civilizadas y se considera como la base fundamental en la vida de cada persona.

Conforme a Luigi Giussani (2006) Educar es introducir a la realidad total. Educación significa el desarrollo de todas las estructuras del individuo hasta su realización integral, y al mismo tiempo, la afirmación de todas las posibilidades de conexión activa de esas estructuras con toda la realidad.

La educación debe ser concebida como un proceso de continua negociación, en la cual los alumnos interactúan, cooperan y comparten, se afectan mutuamente, intercambian ideas y vuelven a plantear un proyecto fruto de la cooperación e intervención común hasta lograr alcanzar un grado de satisfacción y logro mutuo; por su parte el docente se constituye en un agente mediador, debe proporcionar seguridad al alumno y permitirle que éste se apropie de su propio conocimiento.

Se hace por lo tanto imprescindible un cambio de paradigma educativo que prepare a los estudiantes para la sociedad del conocimiento dentro de una educación de calidad con calidez; son necesarias nuevas competencias a desarrollar que contribuyan y fortalezcan la formación integral del individuo y más aún cuando la educación se constituye en un derecho de todo ser humano, mediante el ejercicio del cual puede desarrollarse y forjar su identidad propia como ser humano libre y responsable.

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

Desde el punto de vista de Horton Douglas (2001) las metas organizacionales son afirmaciones que trazan el rumbo externo del éxito, el logro máximo a la mejora deseada en el desempeño de una organización.

Según Fitoussi y Rosanvallon (2006):

“Simultaneidad entre el corto y el largo plazo. Toda acción de gobierno se enfrenta con la tensión entre el corto y el largo plazo. Esto es particularmente problemático en el campo de la educación en el cual se requiere un tiempo considerable para poder presentar resultados. Los 'tiempos de la educación' no son los 'tiempos políticos' y esto afecta sustancialmente las posibilidades de un proceso de transformación. Adoptar la estrategia de la simultaneidad implica construir la posibilidad del largo plazo a partir de señales claras dadas en el corto plazo” (p. 23)

De acuerdo al Plan Estratégico Institucional entre las metas organizacionales a corto, mediano y largo Plazo del colegio "17 de Abril" del Cantón Quero tenemos:

- Formar jóvenes capaces de demostrar el dominio de habilidades, destrezas y competencias que permitan aplicar eficientemente sus conocimientos científicos y técnicos en la construcción de nuevas alternativas de solución a las necesidades individuales y colectivas
- Formar jóvenes capaces de comprender y utilizar todas las definiciones de las ciencias y sus capacidades para desarrollar su pensamiento hasta llegar a ser un ente crítico y creativo.
- Fortalecer las capacidades del educando acorde con las necesidades actuales.
- Mejorar la institución educativa, direccionando a la innovación permanente.

Entre las actividades para lograr las metas propuestas se tienen las siguientes:

- Lograr el equipamiento tecnológico en las aulas, laboratorios y biblioteca
- Lograr la culminación del coliseo y techo de las aulas
- Vincular al Padre de Familia a la institución
- Construir un bar comedor. Archivo Secretaria del Plantel (2013).

Por lo tanto las metas organizacionales se constituyen en los fines que pretende alcanzar la institución en un período de tiempo ya sea en capacitación de su personal, infraestructura, etc., a fin de prestar servicios educativos de calidad.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Se requiere recursos para el desarrollo del aprendizaje como lo dice Martínez (1992), "seleccionar, adaptar o crear materiales, y evaluarlos, es una actividad profesional que requiere preparación específica, lo cual debería contemplarse en los curricular de formación de profesores" (p.14).

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

De acuerdo al Plan Operativo de la institución (2012 – 2013) los recursos institucionales necesarios para la actividad educativa son muchos y son los que hacen que los estudiantes se sientan cómodos en el lugar en donde están recibiendo educación y entre estos tenemos:

- Infraestructura Adecuada
- Equipamiento tecnológico necesario
- Equipamiento correcto de las aulas de clase
- Maestros debidamente capacitados
- Dirigentes que sepan llevar por buen camino y cumplir las metas de la entidad
- Supervisión y evaluación necesarias. Archivo de la Secretaria del plantel (2103).

Los recursos institucionales permiten respaldar la operación mediante insumos y apoyos materiales diversos, los cuales se tratan por separado de los recursos financieros, ya que estos sirven para la adquisición de diversos bienes y para la contratación de servicios.

Por lo tanto los recursos institucionales son todos aquellos insumos de personal, materiales, bienes, servicios y demás elementos materiales y capacidades tecnológicas (vistas como recursos no tangibles), mediante las cuales se operan los sistemas, procedimientos, bienes, provisiones, actos de autoridad y demás prestaciones de la institución educativa.

1.2.1.4. Liderazgo educativo.

Goleman (1999) considera que el liderazgo está relacionado con la capacidad de inspirar o guiar a personas o grupos despertando en ellos el entusiasmo para la consecución de una visión y misión compartidos, orientando el desempeño y guiando con el ejemplo de acción.

El liderazgo educativo se ha convertido en una prioridad de las agendas de política educativa a nivel internacional.

Leithwood (1995), se refiere al liderazgo como algo a estimular inductivamente entre todos los miembros, el mismo que se encuentra sumergido en una profunda crisis en las instituciones educativas; y se pregunta si el liderazgo es algo individual, a promover en el grupo, o mejor un fenómeno o cualidad de la organización.

De acuerdo con; Fischman (2000) un líder ostenta su poder por diferentes medios: algunos lo obtienen porque son visionarios, otros por su creatividad, y otros por su integridad pero

todos tienen un elemento en común que les otorga la denominación de líderes: la convicción en su tarea.

Este juega un rol clave en mejorar los resultados de las instituciones educativas por su influencia en las motivaciones y capacidades de los profesores, así como en el ambiente y clima escolar. A medida que muchos países han avanzado hacia la descentralización, haciendo a los centros educativos más autónomos en su toma de decisiones y más responsables por sus resultados, la función de los directivos está siendo definida por un exigente conjunto de roles que incluyen gestión de recursos humanos- financieros y liderazgo para los aprendizajes.

De acuerdo a la opinión de Gross (2010) un liderazgo educativo consiste en la visión de ayudar a las y los docentes a reconocer sus más profundos sentimientos y motivaciones, para que miren en su interior en busca de su propia auto-conciencia, ello hace surgir un profesor líder, que con predisposición y preparación hace que el proceso educativo se convierta en una actividad totalmente dinámica.

Líder no es quien dirige un grupo, sino quien lidera un equipo, él que es capaz de generar a otros, la fidelización de su equipo a través de sus propias acciones y además, es responsable de sí mismo y de los demás

Entre los tipos de liderazgo educativo tenemos:

- Liderazgo pedagógico que es en el que se basan los directores de las entidades educativas, es típicamente ligado a una posición con poder, realza la efectividad de la actuación de los profesores en las aulas y buscan el crecimiento del desarrollo estudiantil.
- Liderazgo transformacional son típicamente las personas que tienen roles de liderazgo formal, inspiran niveles más altos de compromiso y capacidad entre los miembros de la organización generan mayor esfuerzo y productividad, y su finalidad es mejorar la capacidad de organización de las entidades educativas.
- Liderazgo moral que la ejercen los que tienen roles formales de administración, usa sistemas formales y de valores para guiar la toma de decisión de la organización, aumenta la sensibilidad de la justicia hacia la decisión, aumenta la participación en las decisiones y genera escuelas democráticas.

- Liderazgo Participativo: La aplican todos los miembros de la organización educativa, promueven la comunicación interpersonal, aumenta la participación en decisiones y genera el crecimiento de la capacidad de organización.

De acuerdo a Rallph M. Stogdill (2009) liderazgo es el proceso de conducir las actividades de un grupo e influir sobre las conductas que estos desarrollen.

Un verdadero líder institucional tiene metas y las enseña a su talento humano institucional a cumplirlas, hace un trabajo en equipo y no en grupo de tal manera que las ideas se multipliquen, acepta opiniones de cualquier persona así como críticas. Un líder puede establecer el tono para su equipo. Un líder organizado ayuda a motivar a los miembros del equipo a ser organizados también.

Un verdadero líder educativo debe proponer el desarrollo de todos aquellos a quienes involucra, ya sea de los educadores como de los estudiantes o colaboradores, es decir la esencia misma del liderazgo educativo está dirigida al progreso educativo sobre los estudiantes, superando barreras del nivel de la obediencia técnica a moldear un camino en donde la motivación a superar las fronteras con determinación inspire a los educadores a ejercer liderazgo educacional por si mismos en el marco un clima lleno de confianza y éxito.

Conforme a Veenman (1997) la calidad del liderazgo influye directamente sobre la capacidad de los centros para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.

1.2.1.5. El bachillerato ecuatoriano.

De acuerdo al Art. 28 del Reglamento de a l LOEI (2012)" El Bachillerato es el nivel educativo terminal del Sistema Nacional de Educación, y el último nivel de educación obligatoria. Para el ingreso a este nivel, es requisito haber culminado la Educación General Básica. Tras la aprobación de este nivel, se obtiene el título de bachiller". (p.9).

Conforme al Art. 29. Del Reglamento de la LOEI (2012) - Malla curricular. "El Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional define la malla curricular oficial del Bachillerato, que contiene el número de horas por asignatura que se consideran pedagógicamente adecuadas".(p.9).

El Art. 30. Del Reglamento de la LOEI (2012) establece - Tronco común:

Durante los tres (3) años de duración del nivel de Bachillerato, todos los estudiantes deben cursar el grupo de asignaturas generales conocido como “tronco común”, que está definido en el currículo nacional obligatorio. Las asignaturas del tronco común tienen una carga horaria de treinta y cinco (35) períodos académicos semanales en primer curso, treinta y cinco (35) períodos académicos semanales en segundo curso, y veinte (20) períodos académicos semanales en tercer curso..(p.9).

El Art. 31. Del Reglamento de la LOEI (2012) - Horas adicionales a discreción de cada centro educativo.” Las instituciones educativas que ofrecen el Bachillerato en Ciencias tienen un mínimo de cinco (5) horas, por cada uno de los tres (3) años de Bachillerato, en las que pueden incluir asignaturas que consideren pertinentes de acuerdo a su Proyecto Educativo Institucional”. (p.10).

De acuerdo al Art. 32. Del Reglamento de la LOEI (2012) - Asignaturas optativas.” En tercer año de Bachillerato, las instituciones educativas que ofertan Bachillerato en Ciencias tienen que ofrecer un mínimo de quince (15) horas de asignaturas optativas, a elección de los estudiantes, de acuerdo a la normativa emitida por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional”.(p.10).

El Art. 33. Del Reglamento de la LOEI (2012) hace referencia al Bachillerato Técnico:

Los estudiantes que aprueben el primero o el segundo curso de Bachillerato Técnico pueden cambiar su opción de estudios e inscribirse en Bachillerato en Ciencias para el curso siguiente. Sin embargo, los estudiantes que se encuentren inscritos en Bachillerato en Ciencias no pueden cambiar su opción de estudios a Bachillerato Técnico. En lo demás, deben regirse por la normativa que expida la Autoridad Educativa Nacional. (p.10).

El Art. 34. Del Reglamento de la LOEI (2012) establece la formación complementaria en Bachillerato Técnico. “La formación complementaria adicional al tronco común es de un mínimo de diez (10) períodos semanales en primer curso, diez (10) períodos semanales en segundo curso, y veinticinco (25) períodos semanales en tercer curso”. (p.10).

El Art. 35. Del Reglamento de la LOEI (2012) determina las figuras profesionales.

“Las instituciones educativas que ofrecen Bachillerato Técnico deben incluir, en las horas determinadas para el efecto, la formación correspondiente a cada una de las figuras profesionales, definidas por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional”. (p.10).

El Art. 36.- del Reglamento de la LOEI (2012) establece la formación laboral en centros de trabajo. “Como parte esencial de su formación técnica, los estudiantes de Bachillerato Técnico deben realizar procesos de formación laboral en centros de trabajo seleccionados por la institución educativa”. (p.10).

El Art. 37.- del Reglamento de la LOEI (2012) hace referencia a unidades educativas de producción:

Las instituciones educativas que oferten Bachillerato Técnico pueden funcionar como unidades educativas de producción de bienes y servicios que sean destinados a la comercialización, siempre y cuando cumplan con toda la normativa legal vigente para el ejercicio de las actividades productivas que realicen. Los estudiantes que trabajen directamente en las actividades productivas pueden recibir una bonificación por ese concepto. Los beneficios económicos obtenidos a través de las unidades educativas de producción deben ser reinvertidos como recursos de autogestión en la propia institución educativa. (p.10).

El Art. 38.- del Reglamento de la LOEI (2012) determina los bachilleratos con reconocimiento internacional. “Las instituciones educativas que ofrezcan programas internacionales de Bachillerato, aprobados por el Ministerio de Educación, pueden modificar la carga horaria de sus mallas curriculares, con la condición de que garanticen el cumplimiento de los estándares de aprendizaje y mantengan las asignaturas apropiadas al contexto nacional”. (p.10).

Es necesario recordar que la aplicación del nuevo bachillerato será flexible toda vez que el Ministerio de Educación tiene la obligación de presentar lineamientos curriculares de cada una de las asignaturas de la malla curricular, sobre la base de los cuales los colegios podrán elegir los programas de estudio y los recursos didácticos que garanticen su cumplimiento, los lineamientos curriculares describen los objetivos generales de cada asignatura y los aprendizajes esenciales comunes que deben alcanzar los estudiantes al terminar el año.

1.2.1.6. Reformas Educativas.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) (2011) en su capítulo cuatro, de los derechos y obligaciones de las y los docentes artículo 11 literal k establece: “Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes”. (p.15)

Dentro del capítulo VII. Del reglamento de la LOEI (2012) referente a la oferta de formación permanente para los profesionales de la educación se determina:

Dentro los procesos de formación permanente para los profesionales de la educación establece que el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, con el objeto de mejorar las competencias de los profesionales de la educación, certifica, diseña y ejecuta procesos de formación en ejercicio, atendiendo a las necesidades detectadas a partir de los procesos de evaluación y a las que surgieren en función de los cambios curriculares, científicos y tecnológicos que afecten su quehacer. Art. 311 (p.84)

El Art. 312. Del Reglamento de la LOEI (2012) hace referencia a los programas y cursos de formación permanente:

El programa de formación permanente es un conjunto o grupo de cursos relacionados entre sí que se orientan al logro de un objetivo de aprendizaje integral y puede vincular acciones de acompañamiento posterior para la implementación de lo aprendido. El curso de formación es una unidad de aprendizaje relacionada con un tema o una tarea específica.(p.84).

En cuanto a los tipos de formación permanente el Art. 313.- del Reglamento de la LOEI (2012) establece que:

La oferta de formación en ejercicio para los profesionales de la educación es complementaria o remedial.

La formación permanente de carácter complementario se refiere a los procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico que provean a los docentes de conocimientos y habilidades distintas de las aprendidas en su formación inicial. La formación

permanente de carácter remedial es obligatoria y se programa para ayudar a superar las limitaciones que tuviere el docente en aspectos específicos de su desempeño profesional. (p.84).

El Art. 314.- del Reglamento de la LOEI (2012) establece el acceso a los procesos de formación permanente complementaria:

Los docentes fiscales tienen derecho a recibir formación permanente complementaria de manera gratuita, la primera vez que la reciban.

Los docentes de establecimientos fisco misionales sin nombramiento fiscal y los de establecimientos particulares pueden acceder a los cursos de formación permanente complementaria, de conformidad con la normativa específica emitida por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.
(p.84-85).

Las nuevas políticas gubernamentales propenden a un replanteamiento del ejercicio docente, de los roles magisteriales, de las nuevas tareas de la enseñanza y de las implicaciones que tales revisiones tienen en el campo educativo, propenden a un nuevo rol del docente entendido desde la concepción práctica reflexiva decidido en colaborar en el proceso de resolución de problemas contextuales, convirtiéndose, así, la propia práctica en una forma de aprendizaje o de investigación en la acción.

De acuerdo al Ministerio de Educación el Plan Decenal de Educación 2006-2015 (PDE) es un instrumento de gestión estratégica, diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo. Su finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad, que garantice el acceso de todos los ciudadanos al sistema educativo y su permanencia en él. El acompañamiento ciudadano a su implementación y gestión es importante, pues puede aportar en la identificación de nudos críticos y con propuestas de acciones viables que fortalezcan el logro de los objetivos.

Dentro de la política 7 el Plan Decenal de Educación (2006-2015) “se establece la valorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida se tiene como principal línea de acción la formación y capacitación del personal intercultural bilingüe”. (p.33).

La educación requiere de la profundización de las reformas iniciadas y la consecución de la integralidad en todos los cambios. Es impostergable la implantación de políticas, medidas y estrategias para lograr nuevos resultados y mejores alternativas de vida para la población ecuatoriana.

El Ministerio de Educación y Cultura ha emprendido una reforma generada desde el núcleo mismo del sistema, que es el centro educativo como espacio y posibilidad de aprendizajes. En el establecimiento educativo se concreta de manera pública la educación y allí hay que propiciar y potencializar los factores de calidad, equidad, interculturalidad y universalidad. De este modo, se plantea una re dimensión de la reforma educativa que no arranca sólo de las condiciones jurídicas o de administración del sistema, sino y fundamentalmente, de la práctica educativa a nivel institucional.

La aplicación de la presente reforma educativa no debe ser considerada como iniciativa de un gobierno o un sector determinado, sino como una política de Estado, consagrada en la Constitución, cuyo éxito demanda el concurso de todos los sectores de la sociedad, especialmente de los que integran el sistema educativo.

1.2.2. Análisis de la persona.

Para Berne (1957) “solemos tener una serie de comportamientos repetitivos y que de alguna manera se pueden agrupar”. (p.72).

Una persona es un ser capaz de vivir en armonía dentro de la sociedad y que tiene sensibilidad, además de contar con inteligencia y voluntad, para alcanzar sus objetivos personales y profesionales, consciente de sí mismo y de sus actos, con identidad propia y totalmente independiente.

Kant (1799), que consideraba a la persona como la libertad e independencia frente al mecanicismo de la naturaleza entera, puesto que ella misma es la que se da a sí misma leyes puras prácticas establecidas por su propia razón.

Leibniz (1710) afirmó que la palabra persona denotaba la idea de un ser pensante e inteligente, capaz de razón y de reflexión, y que podía seguir considerándose a sí mismo como él mismo, aunque pensara en distintos tiempos y en lugares diferentes.

Los tiempos cambian y por eso el desafío de formar el recurso humano como catedráticos de las instituciones educativas es aún mayor. Como premisas podemos destacar a la hora de valorar la calidad de los maestros en las instituciones educativas puede ser:

- La capacitación
- La evaluación del desempeño del docente y directivo educativo
- La motivación
- La utilización de las nuevas tecnologías de la información

1.2.2.1. Formación profesional.

El Art. 10 lit. a de la LOEI (2012) referente a los derechos y obligaciones de las y los docentes establece:” Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación” (p.14).

Según Rubio (2008) los saberes docentes:

En cuanto profesionales, se considera a los profesores como prácticos reflexivos que producen saberes específicos de su propio trabajo y son capaces de deberá sobre sus propias prácticas, de objetivarlas y compartir las, de perfeccionarlas y de introducir no se considera, por lo tanto como un simple campo de aplicación de teorías elaboradas fuera de ella, por ejemplo en los centros de investigación o en los laboratorios. Se convierte en un espacio original y relativamente autónomo de aprendizaje y de formación para los futuros prácticos, así como un espacio de producción de saberes y de prácticas innovadoras por los docentes con experiencia. (p. 213).

La docencia es una profesión cuya especificidad se concentra en la enseñanza, entendida como acción intencional, socialmente mediada para la transmisión de la cultura y el conocimiento en las escuelas, como uno de los contextos privilegiados para dicha transmisión, para el desarrollo de potencialidades y capacidades de los alumnos.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo en la reunión de Ginebra (1967) el término formación profesional incluye todo tipo de formación destinada a preparar o readaptar a una persona para que ejerza un empleo, sea o no por primera vez o para que sea promovida en cualquier rama de la actividad económica, incluida la enseñanza general, profesional o técnica que sea necesaria con este fin.

Actualmente, la noción de formación suele ser asociada a la capacitación, sobre todo a nivel profesional. La formación de una persona, por lo tanto, está vinculada a los estudios que cursó, al grado académico alcanzado y al aprendizaje que completó, ya sea a nivel formal o informal.

La formación profesional en el ámbito del sistema educativo, tiene como finalidad la preparación de los docentes para el desarrollo de su actividad en un campo profesional, proporcionándoles una formación integral que les permita adaptarse a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida.

1.2.2.1.1. Formación inicial.

Para Marcelo C.(1988) la formación inicial del docente, en muchos aspectos está obsoleta y no da respuesta a la sociedad de cambio en la cual estamos inmersos: Concretamente el profesorado que va a ejercer en secundaria se sigue formando como académicos al seguir el modelo del investigador vigente en las facultades universitarias, sin incluir cursos específicos que le permitan responder a las nuevas responsabilidades que la sociedad les encomienda.

La formación inicial de los docentes sigue siendo uno de los factores críticos al momento de analizar la relación entre calidad de la educación y desempeño profesional de los maestros. Frente a la supervivencia de un modelo de formación inicial de docentes que podríamos llamar de tradicional por lo que supone de reproducción de viejos esquemas pedagógicos, se están desarrollando en todo el mundo sugerentes propuestas que buscan dar respuesta a la necesidad de un nuevo docente capaz de afrontar los retos de los sistemas educativos.

En la actualidad, la escuela, a la par que enfrentarse al reto de incrementar los niveles de calidad y equidad de la educación, ha de confrontar los desafíos que supone una sociedad sujeta a rápidos cambios sociales, culturales, económicos y tecnológicos; desafíos que exigen un docente nuevo para el que reproducir esquemas aprendidos en sus años de formación inicial ya no es suficiente. Ahora se exige a los centros de formación superior que formen profesionales bien preparados y comprometidos con su trabajo, flexibles y capaces

de dar respuesta a nuevas necesidades y demandas, innovadores y con recursos para transformar su realidad inmediata.

De acuerdo con Unidad Europea, (2009), "Formación inicial del profesorado y transición a la vida laboral" el momento que empieza la fase profesional dentro de la formación inicial del profesorado en su conjunto, y la duración de la misma, condicionan en gran medida el grado en que los futuros docentes desarrollan habilidades necesarias para enfrentarse a las demandas de la profesión" (p. 49).

La formación inicial del docente debe estar dispuesta a formar nuevos docentes entregándoles competencias profesionales y fortaleciendo aspectos que se relacionen con metodologías del proceso enseñanza-aprendizaje de las distintas especialidades y asignaturas, aprovechan la capacidad de poder innovar y emprender nuevos proyectos y nuevas formas de enseñanzas basadas en estrategias tradicionales y nuevos tipos de estrategias que facilitan la enseñanza.

Vaillant y Rossel (2012) señalan, a nivel latinoamericano la formación inicial del maestro es el primer punto de acceso al desarrollo profesional continuo y desempeña un papel clave en la determinación de la calidad y cantidad de nuevos docentes que pasan a formar parte de este proceso.

La formación inicial constituye una instancia fundamental en la configuración de la identidad profesional docente, ya que sienta las bases para que el profesorado pueda ejercer el liderazgo pedagógico que actualmente demanda la complejidad de la tarea educativa.

1.2.2.1.2. Formación profesional docente.

De acuerdo a Birgin (2006). La mejora de las experiencias escolares de los alumnos requiere de modo ineludible contar con los docentes, pero una política que apueste en forma excluyente a su formación y actualización constituye una respuesta simplificadora que evade la compleja trama histórica que desde hace más de un siglo configura los sistemas educativos.

A la hora de pensar las innovaciones pedagógicas y las políticas educativas ya nadie pasa por alto la problemática del docente y la calidad de su formación. Los sistemas escolares actuales, configurados en la modernidad hacia fines del siglo XIX en América Latina,

conservan una huella de su origen: la centralidad del docente, el maestro como tecnología y recurso educativo insustituible. A pesar del avance de las nuevas tecnologías y de las predicciones sobre las escuelas del futuro, esta situación poco ha cambiado.

Según García y Vaillan (2009) “El concepto de profesión es un resultado de un marco socio- cultural e ideológico que influye en una práctica laboral, ya que las profesiones son legitimadas por el contexto social en que se desarrollan. No existen, por tanto, una definición, de la profesión, por tratarse de un concepto socialmente construido, que varía en el marco de las relaciones con las condiciones sociales e históricas de su empleo”. (p. 25).

La formación docente es entendida como desarrollo profesional y es la estrategia fundamental tanto para renovar su oficio, como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones política, sociocultural y pedagógica.

Tardif (2007) en su libro argumenta que “La formación profesional del profesorado (ciencias de la educación e ideologías pedagógicas) depende a su vez de la universidad y de su cuerpo de formadores, así como del estado y de su cuerpo de agentes de decisión y de ejecución. Los saberes científicos y pedagógicos integrados en la formación del educador preceden y dominan la práctica de la profesión pero no provienen de ella”. (p.32).

La formación profesional docente tiene como finalidad formar docentes, se centra en la enseñanza entendida como acción intencional y socialmente mediada por la transmisión de cultura y el conocimiento en los colegios, para de esta forma poder desarrollar potencialidades y destrezas en los alumnos.

Para Torres, 1995) la crítica a la formación docente (políticas, programas, instituciones, resultados) tal y como la conocemos no es nueva pero, igual que sucede con el sistema escolar, ha estado generalmente centrada en aspectos superficiales. De ella se afirman los mismos lugares comunes acuñados para la crítica a la escuela: desactualizada, teórica y sin vinculación con la práctica, enciclopédica, demasiadas asignaturas, demasiado corta o demasiado larga, desfasada de la moderna tecnología, etc. Dichas críticas, y las reformas en que se han embarcado los países en los últimos años, han apuntado más a la necesidad de introducir mejoras antes que a re-pensar globalmente el modelo vigente de formación docente.

La formación profesional del docente le permite al profesional de la educación mejorar su nivel de conocimientos, habilidades y destrezas lo cual contribuirá de manera directa a que el proceso educativo cumpla con su misión y este en capacidad de responder a las exigencias de la sociedad actual.

1.2.2.1.3. Formación técnica.

Gagliardi (2009), expresa que “Debe adecuarse a las necesidades del mercado de trabajo, (a las industrias que se desarrollan, a los nuevos perfiles profesionales, etc.), a las condiciones de los estudiantes, sus capacidades, sus culturas y sus motivaciones”. (p.13).

La Asociación Internacional de Tecnología educativa de acuerdo a Mccrory (1992) la define como un programa educativo comprensivo; basado en la acción; relativo a los medios técnicos; su evolución; utilización y significación.

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

Según Gagliardi (2009), “La primera responsabilidad de la escuela técnica profesional es: formar trabajadores que al graduarse puedan realmente obtener empleo y para eso debe ofrecer formación en aquellas profesiones en las que realmente haya empleo en ese momento y sobre todo en el futuro, además de formar estudiantes con la capacidad y las competencias requeridas por las empresas donde van a desempeñarse”. (p.22).

Tradicionalmente se ha entendido que la preparación técnica del profesorado debería versar sobre la materia a impartir. Ser un buen docente implicaba ser experto en su asignatura. Esto era consistente con un paradigma que trata exclusivamente sobre el currículo explícito. Hoy sabemos que la cuestión es más compleja y que la tarea docente requiere otros conocimientos y habilidades, relacionados con el currículo oculto, que incluye las relaciones.

Cada vez más la educación técnica y la formación profesional vienen siendo incluidas en todos los sectores de la educación y proporcionan las bases para una educación para toda

la vida, la necesidad de desarrollar sistemas de educación técnica y formación profesional tanto en su fase de formación y capacitación inicial, como la formación y capacitación en servicio y actualización continua o a lo largo de la vida. Estos desarrollos deben basarse en las tradiciones nacionales de cada país y en la estructura actual del sistema educativo e incluir la negociación entre las partes sociales involucradas.

1.2.2.2. Formación continua.

De La Torre (1997) diferencia entre educación y formación, considerando a la primera como un conjunto de actividades dirigidas al desarrollo de la inteligencia, de la racionalidad y de la creatividad a través de la transmisión y adquisición de conocimientos; en tanto que la formación es el desarrollo de la disponibilidad para recibir y unir los conocimientos dirigiéndolos a la acción (p.18-19).

Conforme a Fernández (1997) la formación es un elemento para perfeccionar, enriquecer, innovar, enmendar e incluso recuperar algunos comportamientos del ser humano; y añade que la formación tiene la posibilidad de existencia si hay cimientos de educación que la haga factible. (p. 6-14).

La educación, considerada como la utopía necesaria para diseñar y construir un futuro común, como pasaporte para una mejor calidad de vida para nuestra sociedad y en particular para aquellos que aún esperan la compensación diferida para las generaciones futuras, exige al sistema escolar la entrega de un servicio que contribuya a un desarrollo humano más armonioso, capaz de superar las tensiones entre tradición, modernización y modernidad, entre competencia e igualdad de oportunidades, entre aspiraciones espirituales y realidad material, entre intereses locales y perspectivas globales.

Todo lo anterior implica situar el proceso educativo en el contexto de una actividad y unidad globalizantes con sus múltiples facetas de interdependencia y cambio constante, signos característicos de esta nueva era.

Los Ministerios de Educación de Iberoamérica, reunidos en Concepción, Chile (24 y 25 de septiembre de 1996) en su Declaración final, sostienen:

- “La educación debe contribuir de una manera esencial a la gobernabilidad democrática como factor de desarrollo, agente de socialización de valores, impulsora

del ascenso y la promoción social de las familias, personas y como medio esencial de cohesión e integración sociocultural”,

- La educación para la democracia es un compromiso de todos y “debe contribuir al desarrollo preparando personas adecuadamente calificadas y formando ciudadanos arraigados en la cultura cívica democrática”,
- “La educación para la democracia exige, por una parte, profesores que no sólo transmitan sino que practiquen junto a sus alumnos los valores democráticos y, por otra, que las familias participen en la formación para una ciudadanía democrática”.

La Comisión Internacional de Educación para el siglo XXI, dirigida por Jacques Delors, en su informe “Learning: thetreasurewithin”, señala 4 pilares maestros para la educación:

- Aprender a aprender y a conocer,
- Aprender a ser,
- Aprender a hacer, y
- Aprender a vivir con los demás.

Estas cuatro dimensiones, de manera más o menos explícita o tácita, constituyen los ejes sustantivos en los que se articulan los procesos de modernización y de reforma emprendidos por la gran mayoría de los países, a nivel mundial, impelidos por las transformaciones políticas, económicas y sociales y asumidas de manera anticipada y deliberada o impuestas de manera reactiva a los desajustes y crisis provocados por tales cambios.

Si analizamos las propuestas consignadas en “Los desafíos de la educación chilena frente al siglo XXI”, uno de los documentos base de la reforma educacional de nuestro país, encontramos:

- “Máxima prioridad: asegurar una formación de calidad para todos,
- una tarea impostergable: reformar y diversificar la Educación Media,
- una condición necesaria: fortalecer la profesión docente”.

Con el fin de lograr este último objetivo, se proponen, entre otras, las siguientes acciones:

- Redefinir los programas de formación de profesores de modo que éstos conduzcan a un adecuado manejo de las competencias docentes y las destrezas requeridas para organizar el aprendizaje de sus alumnos; a un sólido conocimiento de las materias que les corresponde enseñar; a una comprensión de los procesos de desarrollo de los niños y adolescentes y la habilidad de motivarlos en la sala de clase; y desarrolle su capacidad de reunir y seleccionar información, de trabajar en equipo y de asumir responsabilidades frente a sus alumnos, los padres y la comunidad;
- Preparar a los docentes en el uso de métodos pedagógicos activos, para trabajar con grupos de alumnos en la sala de clase y vincular los contenidos curriculares con la experiencia de vida y los efectivos intereses de los educandos.

Para el Instituto de Máquina Herramienta (1999) la formación continua “es el conjunto de acciones formativas que se desarrollen por las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones, dirigidas tanto a la mejora de competencias como al reciclaje de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador” (p.3).

Como lo señala Santos Guerra (1983) en todo proceso de reforma o de modernización de los sistemas educacionales al analizar la reforma española del año 90, existe “un discurso descendente, que tiene una secuencia lógica y temporal”.

Este discurso incluye cuatro componentes:

- las decisiones: tomadas por el poder político,
- las teorizaciones: realizadas por los expertos e investigadores que están fuera de la escuela,
- las explicaciones: dadas por los técnicos, los asesores o profesores universitarios que también son externos a la escuela, y, por último,
- las aplicaciones: hechas por los agentes que están en las escuelas y en las aulas.

En consecuencia, un buen profesional de la educación será aquel que comprenda con exactitud y que ejecute con fidelidad las prescripciones, orientaciones, sugerencias y deseos de los políticos, de los expertos, de los técnicos y de los teóricos.

El punto de equilibrio está sin duda en la armonización de las demandas sociales que se le hacen a los docentes y aquello que éstos reclaman necesitar y querer desarrollar.

De una manera equilibrada la formación continua debe responder a las necesidades de los profesores y de los alumnos, como también a las prioridades de las autoridades de la educación; tanto a niveles nacionales, regionales y locales, incluyendo las escuelas, es conveniente buscar medios flexibles que permitan a los profesores participar en los cursos de formación continua, sin reducir el número de horas de enseñanza debida a los alumnos. La formación continua debe ser seguida y evaluada de forma sistemática.

Los profesionales deben ser capaces de evaluarse así mismos para conocer sus lagunas, como llenar estas por ejemplo a través de la formación continua y sobre todo su competencia.

A la par que se constituye en una vía para adquirir y actualizar destrezas para desarrollar tareas satisfactoriamente y así alcanzar objetivos para una educación de calidad en los centros de enseñanzas, permite al profesorado impartir varias materias o enseñar a otro nivel educativo como postgrados, cursos para obtener cualificaciones más especializadas.

Sin embargo es menester establecer que la calidad y eficacia de la formación continua, depende tanto de su organización, accesibilidad, así como de su contenido.

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

Es indiscutible el papel del profesorado como elemento determinante de la calidad educativa. Esta consideración pone de manifiesto la necesidad de todo sistema educativo de atender a la formación y actualización de sus docentes. La acción educativa se encuentra en un momento de cambios de gran relevancia, donde el profesorado adquiere un protagonismo especial.

Knight (2005) establece que cambiando planes de estudios y metodologías docentes, renovando estrategias pedagógicas, aunando esfuerzos y estableciendo nuevos cauces de participación y diálogo entre profesores y estudiantes se mejora el proceso enseñanza aprendizaje. Los profesores son los responsables básicos del proceso de enseñanza-aprendizaje y por ende, de la aplicación correcta de los procesos de innovación metodológica.

El profesorado, por tanto, se convierte a la vez, en director y ejecutor, de toda reforma propugnada desde la administración educativa. Como proponen Martínez y Carrasco (2006), éste papel protagonista del docente hace imprescindible su preparación ante los retos e innovaciones que se están produciendo en su campo de acción.

Para García Llamas (1999) la formación del profesorado es un factor imprescindible para cualquier sistema educativo que pretenda llegar a un nivel de calidad educativa.

Hemos de fomentar, desde las instituciones responsables de la formación permanente del profesorado, la capacidad de innovación, reflexión y crítica del trabajo diario, de manera que el docente se conciba como diseñador y planificador y se comprometa con el cambio. Se trata de fomentar aquellas capacidades que nos ayuden a superar los factores que obstaculizan la renovación metodológica y pedagógica, como pueden ser, la falta de incentivos al reconocimiento de la labor docente, la escasa valoración de la docencia para la promoción, la falta de formación, la rutina, el miedo al cambio, el envejecimiento del propio profesorado y el desconcierto que provoca todo proceso.

La declaración de Jomtien Educación para todos (1990) dice que “si el proceso de aprendizaje está orientado hacia los logros y basado en la adquisición de conocimientos junto con técnicas para resolver problemas, entonces los docentes deben ser preparados en consecuencia...” (Conferencia Mundial sobre educación para todos”. (p.7).

La formación del profesorado es una parte muy importante en el proceso enseñanza-aprendizaje puesto que gracias a esto el docente forma nuevos conocimientos y estrategias para hacer del proceso enseñanza-aprendizaje una forma casi infalible para que el alumno pueda construir un aprendizaje significativo.

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

Cheaybar y Kuri (1999) definen a la formación “como el proceso permanente, dinámico, integrado, multidimensional, en el que convergen, entre otros elementos, la disciplina y sus aspectos teóricos, metodológicos, epistemológicos, didácticos, psicológicos, sociales, filosóficos e históricos para lograr la profesionalización de la docencia”. (p.13).

Como señala Gutiérrez (2001) el conocimiento es sin duda una posibilidad para el saber profesional de los profesores quienes en su compromiso con mejorar el sentido de la educación deben tener una formación que les permita incorporar al menos las siguientes dimensiones:

- Conocimiento de la materia: es decir el conocimiento en profundidad de la disciplina que imparte.
- Conocimiento psico-pedagógico: es imprescindible que el conocimiento de la materia se complemente con la comprensión de los procesos genéricos de enseñanza-aprendizaje que acontecen en la escuela.
- Conocimiento curricular: la enseñanza de un contenido escolar concreto exige la integración de los dos tipos de conocimientos anteriores.
- Conocimiento empírico: que es el saber hacer en la acción que encierra elementos del arte de desenvolverse en situaciones prácticas, que incorpora al tiempo elementos condicionantes de tal actuación que se desarrolla en un contexto particular.

En este sentido el docente juega un papel fundamental en la escuela, trasmite habilidades, genera conocimientos y desarrolla actitudes para un cambio social. Por lo anterior el docente deberá tener un carácter reflexivo y crítico de su saber, de cómo aprende, de qué aprende y para qué aprende, lo que permite establecer una relación entre teoría y práctica, favorecer la socialización y profesionalizar su labor docente.

Según Díaz Barriga (1988) formación docente se define “como la preparación profesional para la docencia especializada en algún nivel o área educativa, o sea, que el docente debe seguir perfeccionando sus conocimientos, técnicas y sobre todo su discurso educativo”. (p.13).

Partiendo de la consideración socializadora de la educación, el docente necesita recurrir a determinados referentes que le guíen, fundamenten y justifiquen su actuación a fin de que pueda plantear o enfrentar los retos enmarcados en las condiciones de calidad, equidad y eficiencia, en una vida académica integral.

En este sentido el docente juega un papel fundamental en la escuela, trasmite habilidades, genera conocimientos y desarrolla actitudes para un cambio social. Por lo anterior el docente deberá tener un carácter reflexivo y crítico de su saber, de cómo aprende, de qué aprende y para qué aprende, lo que permite establecer una relación entre teoría y práctica, favorecer la socialización y profesionalizar su labor docente.

1.2.2.5. Características de un buen docente.

De acuerdo a educación en acción (2007) Ser educador significa ser instruido, culto, paciente y firme; ser astuto, sutil, fuerte, resistente y perseverante. Y por encima de todo significa saber amar, y comprender claramente la influencia que puede proyectarse sobre los alumnos; la enorme responsabilidad que implica emular a Dios en alguna medida, al contribuir el mundo del mañana. Menciona entre sus características:

- La vocación como característica fundamental y básica.
- La preparación necesaria, tanto pedagógica como académica, para desempeñar con propiedad la enseñanza.
- Tener conciencia sobre la responsabilidad que implica no sólo el enseñar contenidos curriculares, sin la trascendencia de la labor de formación del hombre.
- Ser un modelo es una construcción continua en la tarea del educador.
- Tener capacidad de autocrítica
- Ser un buen comunicador

Un buen docente a más de centrarse en la transmisión de una herencia del pasado, debe abocarse a la habilitación para forjar y afrontar escenarios futuros, requieren desarrollar habilidades de pensamiento y de acción , actitudes acertadas hacia la vida, a través de modelos creativos e innovadores que les permita saber qué hacer en situaciones variadas, dónde y cómo buscar la información que requieren en cada momento, además de adquirir hábitos de trabajo, y convivencia que les permita colaborar en equipos de trabajo

interdisciplinarios y pluriculturales. En suma necesitan desarrollar un pensamiento crítico sustentado en valores y una voluntad recia forjada en virtudes.

Lynn Columba, coordinadora del programa de la Facultad de Educación de la Universidad de Lehigh en Bethlehem, Pensilvania afirma que los maestros eficaces no nacen, se hacen después de una enorme cantidad de trabajo duro y dedicación.

Conforme a Nérici (1973) pueden ser señaladas como características para el desempeño docente:

Capacidad de adaptación, equilibrio emotivo, capacidad intuitiva, sentido del deber, capacidad de conducción, amor al prójimo, sinceridad, interés científico, humanístico y estético, capacidad de comprensión de lo general, espíritu de justicia, disposición y mensaje. (p. 98).

Las características de un buen docente deben ser: : Conocimiento profundo de su área de especialidad, enlaza la teoría con la práctica, objetivo; nunca pierde de vista la visión de su labor como docente, paciente, practica la comunicación en ambos sentidos, es un estudioso infalible, empático, organizado, lo cual implica planeación de las actividades, vincular las actividades prácticas con el sector productivo y social, al evaluar se debe considerar todas las actividades efectuadas por los estudiantes, realizando una evaluación formativa y sanativa, practicar valores, desarrollar competencias de investigación, utilizar estrategias didácticas que contribuyan al logro de un aprendizaje significativo, manejar tecnología de información.

Además el docente debe enseñar al estudiante a aprender a aprender de manera autónoma, mantener disciplina, promover su desarrollo cognitivo y personal mediante las actividades críticas y aplicativas, dar orientación ajustada a los problemas que el alumno plantee, trabajar en equipo.

Para Sevillano (2007) la perspectiva profesional supone concebir a los docentes como actores sociales de cambio, como intelectuales transformadores y no sólo como ejecutores eficaces que conocen su materia y que poseen herramientas profesionales adecuadas para cumplir con cualquier objetivo que sea sugerido o impuesto desde el sistema. El docente deberá tener un carácter reflexivo y crítico de su saber, de cómo aprende, de qué aprende y para qué aprende, lo que permite establecer una relación entre teoría y práctica, favorecer la socialización y profesionalizar su labor docente.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.

De acuerdo a la UNESCO/OREALC, (1993) entiende por profesionalización:

El desarrollo sistemático de la educación fundamentado en la acción y el conocimiento especializado, de manera que las decisiones en cuanto a lo que se aprende, a cómo se lo enseña y a las formas organizativas para que ello ocurra, se tomen de acuerdo a los avances de los conocimientos científicos y técnicos, los marcos de responsabilidad preestablecidas, los criterios éticos que rigen la profesión y los diversos contextos y características culturales” (p.26).

Es preocupante observar la práctica docente en un ambiente empírico y rutinario, caracterizado por la inercia de usos y costumbres, en donde en muchos de los casos se carece de una comprensión profunda del significado de dicha acción y de los principios en que se sustenta.

Conforme a la OIT (1966), debería reconocerse que el progreso de la educación depende en gran parte de la formación y de la competencia del profesorado, así como de las cualidades humanas, pedagógicas y profesionales de cada educador.

Es claro que no se ha conseguido desarrollar y aplicar una pedagogía de la enseñanza y el aprendizaje que apoye tanto al docente como al alumno, para que los conocimientos, las habilidades y las competencias se adquieran y desarrollen de manera que se forme y eduque un ser humano y pueda comprender, interactuar e interpretar su realidad pero además ser productivo.

Burbules y Densmore, (1992) manifiestan que:

La estructura de responsabilidad educativa impuesta por las actuales corrientes políticas degrada a los profesores y daña su integridad laboral. El lenguaje de la profesionalización es una respuesta natural e independiente de la ocupación, y ha sido utilizada por los profesores como punto de apoyo a la hora de obtener concesiones y consideraciones especiales en sus negociaciones laborales. (p.70).

La práctica de la enseñanza debe reorientarse de manera que su metodología esté en razón directa del aprendizaje y su transformación, mejorar el conocimiento y las habilidades individuales de los docentes, no es un problema de estructura, es un problema de conocimiento y habilidades pedagógicas.

La profesionalización docente tema de vital importancia dentro del impacto de la educación y vinculo importante dentro del perfeccionamiento integral de la práctica propia la cual le redundará en una calidad educativa, esto tomando conciencia del proceso que conlleva el tener la capacidad y la responsabilidad de llegar a esa decisión de transformación en cada uno de los ámbitos educativos; así como también el tener una reflexión imparcial hacia su trabajo en el aula y, lograr una intervención pedagógica para la aplicación de la enseñanza-aprendizaje.

Se sabe que este proceso no será nada fácil pero los conocimientos que se irán adquiriendo en estos procesos metodológicamente es para que estemos consientes de que este cambio se puede realizar sólo no beneficiando su práctica sino, también en sus dimensiones personales. Aunque no se descarta la renuencia al cambio por diversos pretexto que pueden generar que el docente se sienta desmotivado para llevar esta transformación al siguiente nivel.

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

Mejorar la calidad de los programas de formación docente aparece como uno de los objetivos prioritarios de la actual política educativa en todos los países de la región (Vaillant 2004). En Chile, ésta se operacionaliza, primero, a través del componente de Fortalecimiento de la Profesión Docente y, segundo, en la configuración de un Marco para la Buena Enseñanza, como instrumento socialmente validado, y que orienta la Evaluación de Desempeño Docente. Además, se destaca el papel decisivo que juega el docente en la calidad de la educación (MMEDUC 2004).

Por otra parte, la calidad de los programas de formación no puede lograrse a partir de recetas técnicas o proposiciones de expertos, por el contrario, se requiere del concurso de los distintos actores sociales y políticos como así también de los destinatarios asumiendo una perspectiva integradora y global.

De acuerdo a Adelmar (1998), en el ámbito de las competencias que preferentemente adquiere un profesor en los programas de aprendizaje profesional identifica: (a) la colaboración entre profesores para la planificación, (b) la meta explícita de mejorar el logro de los estudiantes, (c) la atención al pensamiento de los estudiantes, y (d) el acceso a ideas, métodos alternativos y oportunidades de observación de prácticas eficaces.

Estudios recientes sugieren que las experiencias de formación permanente que incluyen una o más de estas competencias pueden tener un impacto positivo en la enseñanza de calidad. Por ejemplo, hay estudios que examinan la importancia que tienen las acciones específicas de los programas, sugiriendo que la duración de éste se encuentra relacionada con la profundidad del cambio del profesor Weiss (1998).

Por su parte, Garet (2001) e Ingvarson (2005) en estudios de tipo muestral en EE.UU. y Australia, respectivamente, indican que tres factores tienen incidencia positiva y significativa en el conocimiento y la práctica docente: (a) el foco del conocimiento, (b) las oportunidades de aprendizaje activo, y (c) la coherencia con otras actividades que aprenden. En el contexto nacional, Miranda (2005) documenta cómo la autoestima es una variable mediadora de la innovación pedagógica. Estos estudios, además, señalan el valor de la comunidad profesional en la eficacia real de las instancias de formación en el desempeño posterior.

Con todo, parece evidente que los profesores deben ser tratados como profesionales que están aprendiendo activamente y que construyen sus interpretaciones colectivamente. Debe reconocerse el poder de los profesores y ser tratados como profesionales. La formación del profesorado debe centrarse en la práctica del aula. Los docentes de formación del profesorado deben tratar a los futuros educadores de la misma manera como esperan que éstos traten a sus alumnos.

La formación permanente del profesorado es actualmente de sentido común decir que los requerimientos actuales hacia el docente deben centrarse en la actualización de su conocimiento y quehacer pedagógico, asumiendo la necesidad del cambio e innovación educativa puesto que es evidente que estos requerimientos son necesarios y adecuados para el desarrollo económico y social de una nación preocupada por formar alumnos críticos, creativos y pensantes; sin embargo, los cursos de actualización profesional muchas veces no tienen en cuenta las reales necesidades formativas de los destinatarios.

Siguiendo a Hargreaves (1998), podemos sintetizar esta época de incertidumbre y encrucijada de la siguiente forma: conforme a la presión de la posmodernidad, se amplía la

misión y funciones de los profesores, quienes han de enfrentarse a problemas y obligaciones nuevas. Con ello, las exigencias de innovación se multiplican de acuerdo con los cambios, creando sensación de sobrecarga entre los profesores. Además, los cambios se asumen como impuestos y el calendario para su implantación se percibe cada vez más reducido. En otro sentido, con el colapso de la certidumbre moral las viejas metas y propósitos comienzan a desmoronarse, pero existen pocos sustitutos que tomen su lugar; por último, los métodos y estrategias utilizados por los profesores, así como el conocimiento que les justificaba, son criticados constantemente y con ello las certezas científicas pierden su credibilidad.

En un principio la formación permanente se concibió como una ampliación de las posibilidades de aprendizaje del docente, pero pronto supuso una complejidad mayor, relativa a entender la educación en sí como un proceso complejo y permanente de los profesores a lo largo de sus vidas. De este modo, en palabras de Bourgeois (2000), la formación permanente del profesor deviene de una emergencia conceptual del adulto como aprendiz, donde el supuesto básico es la relación envolvente entre todas las formas, las expresiones y los momentos del acto educativo. A partir de tal definición, y al énfasis en los debates sobre qué aprende y qué sabe el profesor, la formación se entiende como un proceso político-ideológico que apela al protagonismo del docente en la continua ampliación de visión de mundo (interno y externo) inherente a su labor profesional.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa.

De acuerdo a lo manifestado por Fernández (2006) no es posible dejar su organización y desarrollo de la educación sometido a estrategias y procedimientos que surjan de la improvisación. Por el contrario, es necesario planificar eficientemente la tarea educativa, para tomar las previsiones que permitan una acción futura capaz de transformar la educación en una respuesta efectiva a los retos y expectativas sociales.

Se dice con mucha frecuencia, que la educación es una tarea conjunta entre padres y profesores. En realidad, intervienen muchos más elementos: familiares, entorno, medios de comunicación,...etc. También es una tarea inacabada, dura toda la vida.

Nèrici (1973) considera que: "La tarea educativa es un proceso general que envuelve a la sociedad y al hombre. Es la preocupación de todas las colectividades desde que la supervivencia de la vida social, su continuidad, estabilidad y progreso dependen fundamentalmente de ella". (p.47).

La estructura de la práctica educativa obedece a múltiples determinaciones, como los condicionantes institucionales y organizativos, las tradiciones metodológicas, las posibilidades reales de los profesores, los medios y las condiciones físicas existentes, etc. Pero la práctica educativa es fluida, huidiza, difícil de delimitar con coordenadas simples y, además, compleja, ya que en ella se expresan múltiples factores, ideas, valores, hábitos pedagógicos, etc.

De acuerdo a J. Phys (2009) “La tarea educativa constituye la unidad elemental estructural y funcional del proceso de enseñanza aprendizaje, pues guía al estudiante en su aprendizaje, y con su realización se garantiza el aprendizaje y su resultado. Por unidad elemental estructural y funcional vamos a entender la menor parte de un sistema que contiene todos sus elementos consustanciales, su contradicción inherente y no puede ser dividida sin perder esta integridad”. (p.365).

La educación es una experiencia permanente y cotidiana que tendrá mayor o menor impacto en la sociedad, de acuerdo con el proceso de planificación que de ella se realice. Esto implica que es fundamental planificar el proceso educativo, para garantizar el desarrollo de una oferta educativa que llene las expectativas sociales planteadas por el país.

1.2.3.1. La función del gestor educativo.

La función de todo gestor educativo debe estar ligada a los respectivos estándares de desempeño directivo que hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo y describen las acciones indispensables para optimizar su labor (M.E.C. 2012).

La función directiva es definida por Veciana (2002) como un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder.

Por su parte, Kotter (1997) considera que un directivo es quien dirige la planificación de todos los procesos en una organización. Es un buen gestor del tiempo y las acciones que conducen a la consecución de los objetivos, es capaz de elaborar y gestionar presupuestos y de hacer seguimiento de las finanzas.

Para González (2008) “desde una perspectiva técnica el director es considerado como un gestor cuyas funciones básicas en la institución son las de programar, planificar, tomar decisiones y evaluar el funcionamiento de la misma”. (p.228).

En el caso del sector educativo, esto significa que el gestor educativo es quien orienta y lidera en la institución u organización el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo, para ello, lidera los procesos de toma de decisiones de manera participativa, involucra a los miembros en la construcción de metas y de visión compartida, alinea los objetivos individuales con los de la organización, para garantizar la coherencia del quehacer cotidiano con el horizonte institucional.

El gestor educativo constituye en un sujeto, capaz de detectar necesidades generadoras de problemas dentro de la institución y buscarle soluciones que mantengan el equilibrio entre los recursos mínimos necesarios para solucionar el problema y la calidad de los resultados obtenidos a raíz de la solución del mismo con eficiencia y eficacia.

1.2.3.2. La Función del docente.

Para Fasciolo (2006) el docente es un trabajador de la educación, para otros, la mayor parte de los docentes son esencialmente servidores públicos. Otros también lo consideran simplemente un educador. También puede considerársele como un profesional de la docencia. Concebirlo simplemente, como un trabajador de la educación o como un servidor público, estaríamos en una comprensión ambigua, poco específica y desvalorizante del rol del docente. FASCIOLO (2006).

La función docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos y provee de oportunidades de aprendizaje a todo los estudiantes; para lo cual no se debe perder de vista los estándares de calidad al desempeño docente establecidos por el Ministerio de Educación (2012) cuya propósito es el de fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato; así como el de establecer las

características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad.

Según Villa (2010) el docente debe estar bien preparado en relación a su rol para asumir la tarea de educar a las nuevas generaciones, y ello implica no sólo la responsabilidad de transmitir conocimientos básicos para el estudiante, sino también el compromiso de afianzar en los valores y actitudes necesarios para que puedan vivir y desarrollar sus potencialidades plenamente, mejorar su calidad de vida, tomar decisiones fundamentales y continuar aprendiendo.

De acuerdo a Nérci (1973) “la responsabilidad educacional del profesor es grande, dado que el mantiene contacto más prolongado con e educando. Pesa fundamental e insustituiblemente en la acción educativa, ya que no hay organización didáctica que pueda sustituirlo”. (p.95).

Conforme al Plan Educativo Institucional (2012).

“ La función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo, las responsabilidades del docente tienden a aumentar a medida que la familia va perdiendo las oportunidades de educar a sus hijos y que la vida social se va haciendo más compleja”. Archivo Secretaria del Plantel. (p.27).

La función de docente también se la resume como de un motivador y estimulador del desarrollo en sus distintas facetas tanto en el plan individual como social. En su rol de animador ofrecerá a sus estudiantes acciones que le permitan aprender, pero siempre motivadoras y fundamentadas en una formación de valores acorde a los principios. Interesarle y despertar su curiosidad por las cosas.

El docente como orientador ha de ser capaz de diseñar situaciones de aprendizaje que potencien en el estudiante la construcción autónoma y responsable de conocimientos, valores y habilidades profesionales en un ambiente de participación y diálogo. Para ello el docente ha de generar competencias didácticas, motivación y cierto compromiso profesional que le permitan desarrollar sus clases a través de metodologías participativas de enseñanza que posibiliten vincular la teoría con la práctica profesional en un contexto de diálogo, con el empleo de métodos y técnicas de evaluación que centren la atención en el estudiante como sujeto de aprendizaje.

1.2.3.3. La función del entorno familiar.

Bouche (2009) plantea que “El entorno familiar influye de manera decisiva en la formación de la personalidad, las relaciones entre los miembros de la familia determinan valores, afectos, actitudes y modos de ser que el ser humano va asimilando desde que nace. Por eso, la vida en familia es un eficaz medio educativo al que se debe dedicar tiempo y esfuerzo” (p. 78).

La responsabilidad de educar a los hijos ha recaído durante muchos años en el grupo familiar y progresivamente, la escuela y otros agentes educativos han ido asumiendo la tarea y la responsabilidad de satisfacer las necesidades que plantea el desarrollo de los niños y las niñas y de preparar su futuro en el seno de la sociedad.

Para Brazelton y Greenspan (2005) la familia es para el niño su primer núcleo de convivencia y de actuación, donde irá modelando su construcción como persona a partir de las relaciones que allí establezca y, de forma particular, según sean atendidas sus necesidades básicas. Este proceso de construcción de su identidad se dará dentro de un entramado de expectativas y deseos que corresponderán al estilo propio de cada núcleo familiar y social.

Los padres como primeros cuidadores, en una situación “suficientemente” buena, establecerán un vínculo, una sintonía con el niño/a que les permitirá interpretar aquellas demandas de atención y de cuidado que precise su hijo en cada momento. Ellos serán los primeros responsables en la creación de unos canales y significación que favorecerán la construcción de la identidad del niño.

López (1995), a partir de sus investigaciones sobre las necesidades de la infancia y la atención que éstas precisan afirma que:

”Para la infancia no es adecuado cualquier tipo de sociedad, cualquier tipo de familia, cualquier tipo de relación, cualquier tipo de escuela, etc. sino aquéllas que le permiten encontrar respuestas a sus necesidades más básicas. El discurso de las necesidades es hoy especialmente necesario, porque no todos los cambios sociales que se están dando en la estructura familiar y en la relación padres e hijos están libres de riesgos para los menores” (p.9).

El ambiente familiar es el conjunto de relaciones que se establecen entre los miembros de la familia que comparten el mismo espacio. Cada familia vive y participa en estas relaciones de una manera particular, de ahí que cada una desarrolle unas peculiaridades propias que le diferencian de otras familias. Pero el ambiente familiar, tiene unas funciones educativas y afectivas muy importantes, ya que de la base de que los padres tienen una gran influencia en el comportamiento de sus hijos y que este comportamiento es aprendido en el seno de la familia.

1.2.3.4. Función del estudiante.

El estudiante es quien aprende, por quien y para quien existe las instituciones educativas como lo establece el Art. 7 literal a del la LOEI (2011)” Ser actores fundamentales en el proceso educativo. (p.13).

Santiesteban (2012) plantea que “La función del estudiante es conocer, aprender, desarrollar, habilidades morales, cognitivas y reflexionar el conocimiento dado en las diferentes instituciones educativas. (p. 23).

El rol del alumno ha cambiado mucho en las nuevas concepciones pedagógicas. De un alumno pasivo, que tenía que incorporar los conocimientos que el maestro le impartía, con un rol secundario, y sin cuestionar; pasó a ser el protagonista de su propio proceso de aprendizaje, constituyéndose en el actor fundamental dentro del proceso educativo, actualmente el alumno investiga, descubre, cuestiona, argumenta, teniendo al docente como guía, y no como instructor, pero es necesario que a su vez valoren la función orientadora del docente, tomando conciencia del asesoramiento y guía que puede obtener del mismo.

Debe asumir riesgos frente a su aprendizaje, pues tiene la confianza suficiente para probar sus ideas sin temor a equivocarse y considera el error como el punto de partida de construcción de su conocimiento; asumir el aprendizaje como un agente transformador de su realidad y de su entorno. Considerar lo que aprende como una herramienta que le servirá

para la vida y se convierte en una fuente generadora de inquietudes y preguntas que le permiten participar en cambios de su realidad.

Finalmente debe aprender a desarrollar y perfeccionar el aprendizaje y las estrategias para resolver problemas. Esta capacidad para aprender incluye construir modelos mentales efectivos de conocimiento y de recursos, aun cuando los modelos puedan estar basados en información compleja y cambiante.

1.2.3.5. *Cómo enseñar cómo aprender.*

De acuerdo a Ordoñez (2012) el enseñar y el aprender son conceptos muy utilizados por todas las personas, más aun por quienes trabajan en el área educativa, siendo procesos y estrategias que siempre funcionan de alguna manera.

Según García (2009) en su libro Desarrollo Profesional Docente expresa que no significa la prescindencia de la figura del docente pues, éste debe tornarse en un guía, en un facilitador, como en el esquema de enseñanza no directiva. En este contexto, el educador debe capacitarse, aprendiendo a enseñar para que su alumno sea capaz de desenvolverse con independencia de criterio-en este sentido.

Tomando como referencia a Contreras (1990) entendemos los procesos enseñanza-aprendizaje como:

“Simultáneamente un fenómeno que se vive y se crea desde dentro, esto es, procesos de interacción e intercambio regidos por determinadas intenciones (...), en principio destinadas a hacer posible el aprendizaje; y a la vez, es un proceso determinado desde fuera, en cuanto que forma parte de la estructura de instituciones sociales entre las cuales desempeña funciones que se explican no desde las intenciones y actuaciones individuales, sino desde el papel que juega en la estructura social, sus necesidades e intereses”. Quedando, así, planteado el proceso enseñanza-aprendizaje como un “sistema de comunicación intencional que se produce en un marco institucional y en el que se generan estrategias encaminadas a provocar el aprendizaje” (p.23).

La enseñanza existe para el aprendizaje; sin ella, este no se alcanza en la medida y cualidad requeridas; mediante ella, el aprendizaje estimula. Así, estos dos aspectos, integrantes de un mismo proceso, de enseñanza-aprendizaje, conservan, cada uno por

separado sus particularidades y peculiaridades, al tiempo que conforman una unidad entre la función orientadora del maestro o profesor y la actividad del educando.

La relación personal y directa entre docente alumno beneficia a ambas partes y ayuda a aprender a ambos. El estudiante reconoce al docente y quiere alcanzar el nivel de comprensión del mismo. El docente ayuda al alumno a navegar por el camino hacia el conocimiento que presenta múltiples etapas aburridas y/o difíciles. El profesor debe enseñar a los estudiantes a aprender. Y los estudiantes deben enseñar al profesor a enseñar mejor.

La enseñanza no puede entenderse más que en relación al aprendizaje; y esta realidad relaciona no sólo a los procesos vinculados a enseñar, sino también a aquellos vinculados a aprender.

1.3. Cursos de formación.

El art. 312 del reglamento de la LOEI (2012) referente a los programas y cursos de formación permanente establece:

” El programa de formación permanente es un conjunto o grupo de cursos relacionados entre sí que se orientan al logro de un objetivo de aprendizaje integral y puede vincular acciones de acompañamiento posterior para la implementación de lo aprendido. El curso de formación es una unidad de aprendizaje relacionada con un tema o una tarea específica.”(p.49).

Es indispensable diversificar los escenarios, contenidos y modalidades de formación docente. El Informe Delors (1996) incluye al respecto numerosas sugerencias, muchas de ellas aparentemente sencillas y hasta obvias, pero altamente innovadoras en un campo que, como el de la formación docente, se ha mantenido cerrado sobre sí mismo y tiene una vieja deuda de renovación y experimentación curricular y pedagógica. El informe propone así, entre otros, alternar la formación dentro y fuera del sistema escolar, con períodos de descanso; juntar a los docentes con profesionales de otros campos, a los nuevos docentes con docentes experimentados y con investigadores que trabajan en sus campos respectivos; movilidad entre la profesión docente y otras profesiones por períodos limitados; alternancia entre estudio y trabajo, incluido el trabajo en el sector económico a fin de acercar entre sí saber y técnica; etc.

Los profesores requieren y demandan durante sus procesos de formación, respuestas concretas a problemas concretos, alternativas a su quehacer cotidiano, es desde ahí desde donde se tiene que partir para reflexionar, teorizar, analizar y promover el desarrollo de su mundo humano y profesional; y es allí donde también encontrarán las respuestas a sus inquietudes y necesidades.

De acuerdo a Galluzzo (1990) la distinción tradicional entre conocimiento de la disciplina y conocimiento pedagógico ha sido una de las características distintivas de los programas de formación docente del último siglo.

La formación docente no puede encararse de manera aislada, sino como parte de un paquete de medidas dirigidas a revitalizar la profesión docente y en el marco de cambios sustantivos en la organización y la cultura escolar en sentido amplio. La ausencia de una visión sistémica de la política y el cambio educativos continúa y continuará, como en el pasado, rebotando la posibilidad de hacer efectivos incluso esos pequeños cambios parciales que pretenden instaurarse.

La habilidad de un docente para crear condiciones que faciliten el aprendizaje no sólo depende de sus conocimientos sobre el tema o sobre variados métodos de enseñanza. Su éxito depende de su habilidad para transformar el conocimiento que posee en formas que resulten significativas para sus estudiantes.

1.3.1. Definición e importancia de la capacitación del docente.

Según Lucarelli (2008) la capacitación docente y la descentralización, plantea que capacitación docente “Se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales profesores dentro de los ámbitos del conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades, cada uno de estos necesarios para cumplir sus labores eficazmente en el salón de clases y la comunidad escolar”.(p.63).

Para Millán (2008) se entiende a la capacitación docente como el espacio de trabajo académico que permiten a los profesores recuperar sus saberes y prácticas, ponerse en contacto con los de otros y conocer o reconocer nuevos aspectos de la práctica docente con lo cual los maestros están en posibilidades de desarrollar más eficazmente su labor.

Se considera hoy en día a la capacitación docente como una de las mejores inversiones en el ámbito educativo cuya finalidad es desarrollar principalmente las habilidades necesarias

para desempeñar eficientemente la docencia dentro de un sistema o modelo educativo concreto.

De acuerdo a Castillo (2007) el talento humano necesita capacitarse y actualizarse constantemente y estar a la vanguardia de los adelantos tecnológicos, sobre todo en las instituciones educativas que es donde más se detectan necesidades de capacitación, los docentes deben poner mucho de sí para hacer más productivo el proceso de enseñanza aprendizaje.

La importancia de la formación del docente radica en que se constituye en una habilidad que debe contener un carácter, humano porque la comprensión del ser en su esencia es muy compleja y llena de incertidumbre, el mero hecho que cada ser posee una dimensión humana caracterizada por sus ejes axiológico lo hace dinámico y ininteligible que permite a su vez formar un educador de la más alta calidad científica y ética, desarrollar la teoría y la práctica pedagógica como parte fundamental del saber del educador, fortalecer la investigación en el campo pedagógico y en el saber específico.

Un sistema educativo que no cuente con los mecanismos para la actualización y capacitación de su personal operativo de manera permanente, cae irremisiblemente en la obsolescencia y decadencia con deficientes servicios educativos que oferta.

La capacitación y actualización en los maestros se puede considerar un factor fundamental debido a que vivimos en un mundo en donde la tecnología avanza a pasos agigantados, muy pronto ya no existirán los pizarrones, los maestros expresaran su clase haciendo buen uso de las maquinas tecnológicas y haciendo más practica la enseñanza.

Conforme a Tedesco (1993) la capacitación docente es: “Un proceso permanente de reflexión y problematización sobre la propia práctica, de manera articular, la práctica concreta del aula, que es donde los docentes expresan en voz propia sus pensamientos, sentimientos, aspiraciones y sueños, analizándola individual y colectivamente con sus similares, en grupo, rompiendo de esa manera con el aislamiento tradicional de la práctica pedagógica, dando preponderancia a esta manera de entender la formación docente, más que a la formación inicial, al dictado de cursos, etc.” (p.110).

La formación docente es una parte muy importante dentro de la educación ya que se presentan retos para el profesor día a día y es de suma importancia que este cuenta con las herramientas necesarias para poder darles solución, el profesor tiene la responsabilidad de

formar a los alumnos en todos sus aspectos y si este no cuenta con los saberes necesarios no podrá transmitirles conocimientos a los educandos es por ello que el profesor debe de conocer perfectamente los contenidos de enseñanza para saber lo que se enseña y saberlo enseñar ya que si no se usan las estrategias indicadas con los alumnos se puede perder el proceso de enseñanza- aprendizaje.

La nueva pedagogía tiene que estar orientada principalmente a potenciar las capacidades de los estudiantes elevando su autoestima, de manejar teoría y práctica de planificación curricular, de operar estrategias con tecnología.

1.3.2. Ventajas e inconvenientes.

De acuerdo con García (2007) un docente correctamente capacitado modela y aplica estándares de aprendizaje cuando diseñan, implementan y evalúan experiencias de los contenidos que imparte, para comprometer a los estudiantes y mejorar su nivel cognoscitivo; enriquecen la práctica profesional; y sirven de ejemplo positivo para estudiantes, y comunidad.

De acuerdo a Burbules y Densmore, (1992):

“La capacitación del docente se ha convertido en una ideología, un sistema de creencias que contiene una parte de percepción que sirve también para oscurecer cuestiones importantes. La capacitación de los docentes de los profesores es una ideología que tiene que ver con las conflictivas expectativas que nuestra sociedad demanda de los profesores” (p.69).

Schiefelbein y Tedesco (1995) consideran que “la calidad de la educación es -sea cuales fueren los logros cuantitativos- el gran reto de los albores del siglo XXI en todo el mundo. Y la calidad de la educación refleja directamente la de los educadores: actualización periódica, ayuda y asesoramiento personal... La formación permanente de los formadores es la clave del proceso educativo” (p.6).

Dentro de las ventajas de la capacitación docente se puede considerar la adquisición de conocimientos y el desarrollo de competencias referidas, por una parte, a las aptitudes necesarias para desempeñar la labor docente, así como el incremento de los niveles de autonomía y responsabilidad que favorezcan en el maestro la reflexión sobre su práctica y mejorarla, además de analizar críticamente los problemas que enfrenta en su labor cotidiana

y buscar alternativas para solucionarlos, así como comprender cada vez mejor la importancia social de su intervención y las decisiones que toma en el ejercicio de su práctica educativa.

En este sentido, se requiere promover la colaboración de los docentes en la construcción de sus propios aprendizajes, propiciando que el tipo de aprendizaje gire en torno a actividades fundamentales en los procesos de enseñanza y aprendizaje; analizando sistemáticamente la práctica docente, y construyendo una cultura y práctica profesionales que trasciendan la inmediatez y los prepare para la formación de las futuras generaciones.

Una de las grandes desventajas de la capacitación del docente constituye la escasa coordinación entre las instituciones formadoras y lo que sucede en las aulas de clase de las escuelas y colegios, la formación de los maestros se vuelve rutinaria, alejada totalmente de los problemas educativos del país, se limita la experimentación de modelos novedosos y se desatiende las necesidades que pudieran encontrarse por región o grupo, sumado a la falta de un programa anual de capacitación por parte del ente estatal, además el modelo monopólico establecido por el gobierno central elimina la competencia como forma de reto para el mejoramiento continuo, estandariza los resultados entendiéndose estos como las metas a alcanzar por los estudiantes y por los docentes y desalentando la experimentación y la investigación.

1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Ferrándiz y Puente (1990) definen la planificación como "la acción que posibilita poner en situación concreta un proyecto de enseñanza". Para ello el educador tiene que tomar una serie de decisiones que le ayuden a organizar, ejecutar y controlar una actividad didáctica determinada, en un contexto determinado y con un grupo de alumnos concretos. (p.20).

La planificación es una fase intermedia entre el programa, que nos viene dado, y la ejecución de la acción docente con ese grupo de alumnos.

De acuerdo a Partido (2012):

“Es el proceso metodológico diseñado para obtener un objetivo determinado, implica tener uno o varios objetivos a realizar junto con las acciones requeridas para concluirse exitosamente, es un proceso de toma de decisiones para alcanzar un futuro deseado, teniendo en cuenta la situación actual y los factores internos y externos que pueden influir

en el logro de los objetivos, va de lo más simple a lo complejo, dependiendo el medio a aplicarse. La acción de planear en la gestión se refiere a planes y proyectos en sus diferentes ámbitos, niveles y actitudes". (p.145).

Chong (2000) establece dos vías que pueden ser complementarias en planificación:

1. Determinación del universo de la educación de adultos teniendo en cuenta los grupos de edad involucrados;
2. Determinación del universo de la educación de adultos sobre la base de los objetivos, planteamientos y enfoques que generalmente se refieren a las características de la población atendida y a los métodos que se utilizan en los programas educativos ofrecidos.

El objetivo principal de la capacitación es desarrollar todas las aptitudes que permitan al docente adaptarse a las situaciones laborales presentes y futuras, asumiendo responsabilidades de coordinación, planificación y valoración así como para asumir responsabilidades de liderazgo y visión global del sistema en el cual trabaja.

Los cursos formativos son un conjunto de acciones que, dentro del sistema educativo, capacitan a las personas para poder ejercer un trabajo cualificado que garanticen un servicio de calidad tanto a sus usuarios internos como externos.

1.3.4. Importancia de la formación del profesional de la docencia.

Conforme a Díaz (2011) "La docencia es una profesión cuya especificidad se centra en la enseñanza, entendida como acción intencional y socialmente mediada para la transmisión de la cultura y el conocimiento en las escuelas, como uno de los contextos privilegiados para dicha transmisión, y para el desarrollo de potencialidades y capacidades de los alumnos. Los Institutos Superiores de Formación Docente son las instituciones formadoras". (p. 156).

Weinzettel (2010) manifiesta que en el proceso de reconversión del rol profesional el perfeccionamiento cumple un papel muy importante, entendido como una instancia para la creación de condiciones para que el docente pueda comprender los problemas presentados en su práctica y elaborar respuestas adecuadas para cada una de las situaciones en las cuales le corresponde actuar, y asumir responsabilidades cualitativamente diferentes.

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

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

Ramsden, (1992) Establece que la tarea docente en el siglo XXI, es tan compleja que exige al profesor el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por ello, el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar con ella.

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

La formación del docente es un proceso permanente, que lo acompaña durante todo el desarrollo de la vida profesional y propone una nueva concepción para responder a las necesidades del profesorado y a sus contextos de actuación, al concebirse como una actividad permanente y articulada con la práctica concreta de los docentes.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

En conformidad a Sautu (2005) la metodología es precisamente un conjunto de métodos que tienen por función adaptar los preceptos teóricos a la producción de los datos.

Para Cuervo (1980) la metodología es un conjunto de procedimientos, métodos, técnicas e instrumentos que se emplean para la búsqueda o transmisión de conocimientos. En el primer caso para la investigación y en el otro para la enseñanza.

2.1. CONTEXTO

Nombre del plantel:	Colegio nacional "17 de abril"
Rectora:	Mg.. Isabel Rosario Paredes Aldás
Unidad ejecutora:	6041
Amie:	18h00465
Tipo:	fiscal
Jornada:	matutino
Régimen:	sierra
Ubicación:	Cantón Quero
Provincia:	Tungurahua
Dirección:	Pedro Fermín Cevallos s/n.



El Colegio "17 de Abril" fue creado mediante Acuerdo Ministerial N° 2374 de 28 de julio de 1.971 como Colegio Básico, posteriormente en 1977 mediante resolución Ministerial 01648 se autoriza el funcionamiento del ciclo diversificado de Humanidades Modernas, modalidad de Ciencias Matemático-Físico; Químico-Biológicas de conformidad con el plan de programas de estudio vigentes.

Mediante Resolución N° 353 del 08 de octubre de 1979, autoriza el Ministerio de Educación y Cultura el funcionamiento del ciclo diversificado en humanidades modernas, especializaciones Físico – Matemáticas y Químico – Biológicas.

Y con Resolución N° 058-CPB-DET-08 de 19 de junio de 2008, la Dirección de Educación de Tungurahua autoriza el funcionamiento del Bachillerato Técnico en Comercio y Administración con la Especialidad de Aplicaciones Informáticas.

Por lo expuesto, en el Colegio 17 de abril, se pretende realizar un diagnóstico de las necesidades de formación de sus docentes año 2012-2013, considerando en la misma tanto a educadores como a directores y supervisores. La importancia de articular estos tres estamentos se hace evidente en el marco de nociones como equipo escolar, desarrollo profesional y gestión escolar que integren, para todos ellos, tanto la dimensión administrativa como la curricular y pedagógica. Abordamos la cuestión de la *formación docente* dentro del concepto de aprendizaje permanente, es decir, entendiendo que los saberes y competencias docentes son resultado no sólo de su formación profesional sino de aprendizajes realizados a lo largo de la experiencia diaria, dentro y fuera de la escuela, y en el ejercicio mismo de la docencia con el propósito de mejorar el proceso enseñanza aprendizaje y de esta manera brindar un servicio de calidad a los estudiantes de la institución.

Los cursos de formación docente permitirán al docente de la institución mejorar su desempeño profesional dentro de su quehacer y práctica docentes de acuerdo con ciertos criterios y pautas que se valoran dentro de determinados estándares.

No se puede perder de vista el hecho de que la introducción de las modernas tecnologías no se ha acompañado en general de las estrategias y los recursos indispensables para la sensibilización y formación docente en el manejo de dichas tecnologías, lo que acrecienta de este modo la propia brecha cultural y tecnológica entre los docentes y sus alumnos.

El diseño de políticas, planes y programas de formación docente requiere la participación activa de los docentes y la institución en sí, no únicamente como destinatarios sino como sujetos que aportan saber y experiencias básicas para el diagnóstico, la propuesta y la ejecución, y como sujetos que tienen la oportunidad de aprender y avanzar ellos mismos en ese proceso.

El decreto Ejecutivo 1786 recoge los principios educativos de la Reforma Curricular al Bachillerato siguiendo la propuesta de la UNESCO que considera como pilares fundamentales de la educación:

Aprender a conocer

Aprender a hacer

Aprender a vivir juntos

Aprender a ser

Aprender a emprender

Considerando al aprender a aprender como el principio de estos pilares, sobre el cual se construyen las experiencias y aprendizajes de la educación integral del educando.

En lo referente a la EDUCACIÓN TÉCNICA:

El principio general para el desarrollo de la formación es la aplicación de una educación general para el trabajo, destinado a:

Preparación para la comprensión y manejo del mundo socioeconómico.

Formación polivalente con el propósito de habilitar para el desempeño.

Articulación entre la escuela técnica y las profesiones.

Fundamentación del PEA en el reconocimiento y respeto a las diferentes individuales.

Propender al desarrollo armónico del pensamiento y la acción por el tratamiento del trabajo teórico y práctico.

Formación de técnicos del nivel medio capaces de generar y formar la microempresa.

El proyecto de reforzamiento de la Educación Técnica mediante Acuerdo Ministerial 3425 en su Art. 8 dispone: "Que todas las instituciones educativas que oferten especializaciones técnicas en el bachillerato, realicen un permanente estudio de oferta y demanda educativa con el propósito de formar técnicos que respondan a las necesidades socio-económicas y productivas en los niveles local y nacional".

El plantel cuenta con el Bachillerato Técnico en Comercio y Administración con Especialización de “Aplicaciones Informáticas” fruto de una investigación socioeconómica de la localidad donde surge permanentemente la microempresa artesanal y agrícola, por lo tanto el bachiller debe desarrollar la competencia general de “Efectuar las operaciones básicas o auxiliares de gestión administrativa, en el ámbito privado y/o público, con arreglo a las normas de organización interna, a las instrucciones recibidas y a la legislación vigente, de forma eficiente y con calidad de servicio”.

El Colegio Nacional “17 de Abril” consciente de su responsabilidad histórica, ética y moral, redefine su rol y se compromete a seguir impulsando un modelo de educación alternativa, que conduzca a la consolidación de un nuevo orden socioeconómico justo y equitativo, recuperando la esencia social de la educación y la razón de ser de su creación.

La educación se comparte entre las personas por medio de nuestras ideas, cultura, conocimientos, etc. respetando siempre a los demás.

Lograr que todos los adolescentes del país tengan las mismas oportunidades de cursar y concluir con éxito la educación básica y que logren los aprendizajes que se establecen para cada grado y nivel son factores fundamentales para sostener el desarrollo de la nación.

En una educación de buena calidad el desarrollo de las competencias básicas y el logro de los aprendizajes de los alumnos son los propósitos centrales, con las metas a las cuales los profesores, la institución y el sistema dirigen sus esfuerzos.

Proponen un enfoque alternativo que recupere la identidad institucional; que responda con pertinencia a la problemática social, cultural, económica, científico-tecnológica, ambiental y axiológica; que promueve la liberación del pensamiento y la acción humana y su pleno desarrollo integral paralelo al de la sociedad, en todas sus dimensiones, mediante concepciones, prácticas y valores educativos fundados en la realidad social e institucional.

2.2. Participantes

De acuerdo a los archivos de la secretaria del plantel(2013) la planta docente de la institución cuenta con un total de treinta y siete profesionales de la educación, de los cuales treinta son docentes de bachillerato, los mismos que prestaron toda su colaboración de manera decidida y desinteresada para el desarrollo del presente estudio, al constituirse en la muestra para realizar las encuestas y obtener los resultados con respecto a sus

necesidades formativas de los mismos, no se consideró a los siete docentes restantes toda vez que los mismos laboran en la educación básica superior, además se contó con la participación activa de las autoridades del plantel al ofrecer las facilidades necesarias para el normal desarrollo del presente trabajo.

Dentro de los participantes establecemos las siguientes características de los encuestados:

Tabla N°1: Género de los docentes

Género	f	%
Femenino	16	53,33
Masculino	14	46,67
TOTAL	30	100.00

Fuente: Encuesta CES. Colegio 17 de Abril
Autor: Acosta (2013)

Si consideramos que el género analiza la síntesis histórica que se da entre lo biológico, lo económico, lo social, jurídico, político, psicológico, se puede observar que hoy en día las mujeres no son víctimas de prejuicios y de patrones de discriminación por parte de la sociedad, lo cual demuestra igualdad de oportunidades en el campo laboral tanto para hombres como mujeres ya que de acuerdo al estudio realizado, en el plantel laboran 16 docentes de género femenino que representa el 53,33% de la población estudiada, en tanto que los docentes hombres representan el 46,46%.

Conforme al AMIE del Ministerio de Educación (2012) el total de docentes mujeres a nivel nacional alcanza el 68,4%, en tanto que el porcentaje de docentes hombres llega al 31,6%.

Tanto a nivel institucional como a nivel nacional el porcentaje de mujeres que se dedican a la docencia supera al género masculino, lo cual refleja el hecho de que las mujeres prefieren en un mayor grado optar por la carrera docente en relación a los hombres.

Tabla N°2: Estado civil de docentes.

Estado	f	%
Soltero	4	13,33
Casado	23	76,67
Viudo	1	3,33
Divorciado	2	6,67
TOTAL	30	100.00

Fuente: Encuesta CES. Colegio 17 de Abril

Autor: Acosta (2013)

Conforme a la UNESCO y al PREAL (2010) las tres cuartas partes de los docentes en América latina y el Caribe son casados que representa al el 73,24%, en tanto que son pocos los que son solteros, divorciados, viudos o viven en unión libre: Este estado civil de los docentes también debería permitir una mayor estabilidad en la relación con los alumnos y los miembros de la comunidad educativa.

La mayoría de docentes en este caso el 76,67% tienen un vínculo familiar debidamente establecido al ser casados, frente al 13,33% que son solteros lo que les asegura en gran medida su estabilidad que se constituye en uno de los factores más importantes de la personalidad, así como estabilidad social y económica lo cual influye directamente en el crecimiento como persona y en el desarrollo de las actividades diarias profesionales.

De acuerdo a la Universidad Estatal de Michigan (2009) las personas casadas conservan más la calma en momentos estresantes, ya que el saber que sus percances diarios pueden ser compartidos con esa otra persona les ayuda a mantener un equilibrio emocional, mientras que los solteros deben afrontar su vicisitudes en solitario.

Tabla N°3: Cargo que desempeñan los docentes

CARGO	f	%
Docente	28	93,33
Técnico Docente	0	0
Docente con funciones administrativas	2	6,67
TOTAL	30	100.00

. Fuente: Encuesta CES. Colegio 17 de Abril
 Autor: Acosta (2013)

Al ya no existir dentro de la Ley Orgánica de Educación la figura de Técnico docente, no podemos considerar que el talento humano de la institución está mal utilizado, toda vez que al ser la misma una institución que oferta el bachillerato técnico, cuenta con docentes cuyo perfil profesional está orientado a la rama técnica. Por lo tanto el papel esencial del personal docente se enfoca en el progreso de la educación con miras al mejoramiento de la calidad educativa que van en beneficio de los alumnos.

Dentro de la institución el 93,33% de profesionales se dedican exclusivamente a la función de enseñar, porcentaje que reflejan la necesidad de programas de formación y capacitación que garanticen la calidad de los servicios educativos que ofrece la institución, en tanto que el 6,67% que constituyen dos docentes comparte sus actividades dentro del salón de clase con funciones de carácter administrativo en el presente caso como Rectora y Vicerrector

Tabla N°4: Tipo de relación laboral de los docentes

Tipo de relación	f	%
Contratación indefinida	1	3,33
Nombramiento	25	83,33
Contratación ocasional	4	13,33
Reemplazo	0	0
TOTAL	30	100.00

Fuente: Encuesta CES. Colegio 17 de Abril
 Autor: Acosta (2013)

El tipo de relación laboral de los docentes les da estabilidad laboral y continuidad en sus labores constituyéndose en una fortaleza institucional; el hecho de tener el 83,33% de personal con nombramiento frente al 13,33% que tiene un contrato ocasional garantiza la continuidad en el servicio educativo sin verse afectados el desarrollo de las actividades académicas lo cual va en beneficio directo de sus usuarios internos, es decir se cuenta con personal docente de planta lo cual significa un aporte a partir de su experiencia y saber pedagógico; sin embargo, requiere ser apoyado con herramientas, estrategias adecuadas, que le permitan mejorar el proceso enseñanza aprendizaje.

Tabla N°5: Tiempo de dedicación de los docentes en la Institución

Tiempo de dedicación	f	%
Tiempo completo	30	100.00
Medio tiempo	0	0
Por horas	0	0
TOTAL	30	100.00

Fuente: Encuesta CES. Colegio 17 de Abril

Autor: Acosta (2013)

Una gran fortaleza de la institución constituye el hecho de que la totalidad de sus docentes de bachillerato es decir el 100% dedique todo su tiempo a la labor docente, lo cual garantiza que se siga un adecuado proceso de enseñanza en la misma y un compromiso total de los profesionales de la educación con su labor diaria permitiendo el cumplimiento de planes y programas curriculares, al realizar una adecuada planificación beneficiando de manera directa a la formación de los estudiantes y cumpliendo a su vez con la misión y visión institucional.

Parta Cardoso (2009). La profesionalidad de la docencia hace referencia no sólo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servicio público que presta, a la relevancia de este servicio en relación al desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga.

Tabla N°6: Materias que imparte el docente tienen relación con su formación profesional.

Tienen relación con su formación profesional	f	%
Si	28	93,33
No	2	6,67
TOTAL	30	100.00

Fuente: Encuesta CES. Colegio 17 de Abril
 Autor: Acosta (2013)

Existe una optimización del talento humano de la institución toda vez que 28 docentes que representan al 93,33% de encuestados imparten asignaturas que guardan relación con su formación profesional, lo cual asegura que quienes imparten las distintas materias tienen conocimiento de las mismas; el 6,67% de docentes imparten asignaturas que no tienen relación alguna con su perfil profesional lo cual puede traer deficiente procesos de enseñanza.

El docente es un profesional que debe poseer dominio del saber pedagógico, que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus alumnos.

Tabla N°7: Años de bachillerato en los que laboran los docentes

Tipo de relación	f	%
Primero	15	50,00
Segundo	19	63,33
Tercero	19	63,33

Fuente: Encuesta CES. Colegio 17 de Abril
 Autor: Acosta (2013)

Los docentes de acuerdo a su carga horaria laboran en un 63,33% en los diferentes años de bachillerato, aspecto que se puede dar debido a las reformas a la malla curricular de bachillerato establecido en el último año lectivo.

Dentro de la institución se toma muy en cuenta al primer año de bachillerato ya que este se constituye en la base fundamental para que el estudiante se siga desarrollando y llegar al último año, esto implica una correcta distribución del personal docente como se demuestra en la investigación.

- Si consideramos el hecho de que que la mejora de la calidad en educación exige un esfuerzo institucional y el compromiso personal de los profesores, pues ambos se complementan y tienen que darse conjuntamente; y de acuerdo a los resultados obtenidos se puede determinar que existe un compromiso de los docentes con su labor profesional , un equilibrio en cuanto al género de los profesionales así como una adecuada política institucional en lo referente a la distribución del talento humano conforme a su perfil profesional lo cual permite alcanzar tanto los objetivos institucionales así como con su visión y misión.

2.3. Diseño y métodos de la investigación.

2.3.1. Diseño de la investigación.

Conforme a Mc.Millan (2010).Describe los procedimientos para guiar el estudio, incluyendo cuándo, de quién y bajo qué condiciones serán obtenidos los datos, constituyendo su propósito el de proporcionar las respuestas más válidas y exactas a las preguntas que se plantean.

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

- Es un estudio transeccional/transversal puesto que se recogen datos en un momento único.
- Es exploratorio debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial.

- Es descriptivo, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

El proceso a desarrollar en este trabajo 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.

De acuerdo a Rangel y Duno (1979).El método permite el análisis capaz de capturar la realidad en su proceso y en sus perspectivas de desarrollo y al mismo tiempo de actuar, el método contiene la estrategia y la técnica.

Para Cerda (1989) .Uno de los problemas más complejos que debe enfrentar cualquier individuo que quiera investigar es sin lugar a dudas la gran cantidad de métodos e instrumentos que existen como opciones, los cuales a su vez, parten de un número ilimitado de paradigmas, políticas y escuelas filosóficas cuyo volumen y diversidad desconciertan.

Analítico.- De acuerdo a Rodríguez (2005).”Se distinguen los elementos de un fenómeno y se procede a revisar ordenadamente cada uno de ellos por separado”. (p.30).

Constituye un proceso cognoscitivo que consiste en descomponer un objeto de estudio separando cada una de las partes del todo para estudiarlas en forma individual, por lo tanto procede del todo a sus partes, de lo complejo a lo simple, constituyendo principalmente en un método de investigación científica. El método analítico es un camino para llegar a un resultado mediante la descomposición de un fenómeno en sus elementos constitutivos.

En el presente estudio se procedió a determinar el número de docentes que laboran en el bachillerato a través de la técnica de la encuesta con el empleo del respectivo cuestionario para establecer la muestra de la cual se obtuvieron los respectivos datos de la institución con el propósito de dar solución al problema.

Sintético.- Rodríguez (2005)”Es un proceso se relacionan hechos aparentemente aislados y se formula una teoría que unifica los diversos elementos. (p.30).

Consiste en integrar los componentes dispersos de un objeto de estudio para estudiarlo en su totalidad. Es básicamente un método de enseñanza, simplifica reduce los elementos estructurales encontrados en el análisis, el análisis y la síntesis se complementan y se prueban mutuamente. La síntesis es la consecuencia o el paso a seguir después del análisis.

El cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato se encuentra estructurado en varios aspectos claramente establecidos e identificados que facilitaron el análisis de los datos obtenidos a través del mismo.

Inductivo.-Se utiliza el razonamiento para obtener conclusiones que parten de los hechos particulares aceptados como válidos para llegar a conclusiones, cuya aplicación será de carácter general. El método se inicia con el estudio individual de los hechos y se formula conclusiones universales que postulan como leyes principios o fundamentos de esa teoría. Parte de la observación de múltiples hechos o fenómenos para luego clasificarlos y llegar a establecer las relaciones o puntos de conexión entre ellos, pudiendo concluir en una teoría “inferida inductivamente: porque la teoría se encuentra contenida en los fenómenos (Damiani 2004).

En la aplicación del presente estudio se tuvo acceso tanto a los informes y planificaciones de docentes, la ficha de observación por parte del vicerrector institucional así como a los diversos planes de estudio.

Deductivo.- Rodríguez (2005) “Consiste en obtener conclusiones particulares a partir de una ley universal”. (p.29).

Se constituye en una variante del método científico y consiste en partir de una o varias premisas para llegar a una conclusión, permite mediante el razonamiento lógico tomar una decisión sobre el grado de certeza que posee una hipótesis o formular un juicio a partir de otro juicio o premisa; el procedimiento deductivo otorga valides formal al contenido del pensamiento racional pero no veracidad a su contenido.

Dentro del proceso de investigación se utilizó el método deductivo, debido a que fue posible conocer experiencias de otros trabajos similares que sirvieron de guía para llevarlo a la práctica en la institución donde laboro, el mismo que se puso en práctica durante el trascurso de la investigación.

Gracias a la información recolectada en el vicerrectorado se establece diversas conclusiones generales sobre la labor docente dentro de la institución.

Hermenéutico.- Constituye la interpretación de datos, hechos o fenómenos investigados, para enfrentar el problema de validez de estas interpretaciones, la hermenéutica recurre a los argumentos circulares buscando la compatibilidad entre el intérprete y lo interpretado. Esto lleva a presuponer que no existe un entendimiento objetivo sino una aproximación a la objetividad, una vez obtenida y procesada la información se procedió a su análisis e interpretación.

Estadístico.- Basándose en el estudio de Eyssautier d (2006). Este método particular que también se maneja como técnica de investigación, se utiliza para recopilar, elaborar e interpretar datos numéricos por medio de la búsqueda de los mismos y de su posterior utilización, análisis e interpretación. La utilidad de este método se concreta en el cálculo del muestreo y en la interpretación de datos recopilados.

Este método es utilizado para el análisis e interpretación de los datos obtenidos en encuestas que posteriormente brindarán información que sirva para la solución del problema.

Se procesó la información recolectada a por medio de las diversas tablas estadísticas de frecuencias para su posterior análisis y obtención de conclusiones.

2.4. Técnicas e instrumentos de investigación.

2.4.1. Técnicas de investigación.

Observación directa.- Conforme a Mc Millan y Schumacher (2005):

La observación directa es un tipo particular de recogida de datos, en el que el investigador observa directamente, auditiva y visualmente, algún fenómeno y, luego, registra en forma sistemática las observaciones resultantes; lo que observará se determina antes de que la investigación se realice (p.49).

Esta técnica ayuda a mirar detalladamente hechos, datos, funciones, manejo de dinero, etc. En fin observar todo lo que se encuentra en el entorno que puede servir para la investigación.

Esta técnica favoreció al desarrollo del presente trabajo al observar en forma sistemática y crítica la planificación didáctica, el proceso de enseñanza aprendizaje, técnicas empleadas dentro del aula y el nivel de impacto que tiene el desarrollo de clases teóricas magistrales de manera tradicional.

Encuesta.- Gutiérrez (2005) se refiere a las encuestas como instrumentos de investigación descriptiva que precisan identificar a priori las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo.

La encuesta utilizada en la presente investigación constituyó un cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato el mismo que nos permitió la obtención de información necesaria referente a las necesidades de formación de los mismos, así establecer la realidad institucional en relación a su planta docente.

Lectura.- Estos son fuentes de documentación en las que se registran y conservan discursos, conferencias, reportajes. Al momento de recoger el material se deben tomar en cuenta todos los conocimientos obtenidos durante la investigación los cuales darán fundamentos a los capítulos y a las secciones de la investigación, se debe lograr una organización en los temas o un guión de lo que se obtiene. La lectura rápida o selectiva no debe ir en disminución de la asimilación, y debe procurarse registrar todos los conceptos importantes, que a veces son fundamentales. Las técnicas como el subrayado bien pueden emplearse para resaltar los puntos más importantes de los escritos.

La lectura se constituyó en una técnica fundamental para el tratamiento de la presente investigación al analizar los diversos documentos sobre la labor de los docentes en la institución.

Mapas conceptuales.- Constituyen una herramienta de asociación, interrelación, discriminación, descripción y ejemplificación de contenidos, con un alto poder de visualización que permiten integrar la información en un todo, estableciendo relaciones de subordinación e interrelación, además de organizar el material de estudio al presentar un resumen esquemático que representa un conjunto de significados conceptuales incluidos en una estructura de proposiciones.

Organizadores gráficos.- Para Alverman (1980) constituyen una representación esquemática que representan relaciones jerárquicas y paralelas entre conceptos amplios y detalles específicos y permiten analizar, evaluar y pensar de manera crítica: esto es se comparar, contrastar e interrelacionar de manera visual la información.

Existen varios tipos de gráficas, o representaciones gráficas, utilizándose cada uno de ellos de acuerdo al tipo de información que se está usando y los objetivos que se persiguen al presentar la información, en el presente estudio las diversas tablas estadísticas permiten comparar y contrastar la información obtenida de manera ágil y oportuna.

2.4.2. Instrumentos de investigación.

Cuestionario.- De acuerdo a Mc Millan y Schumacher (2005):

Los cuestionarios abarcan una variedad de documentos en los que el sujeto responde a cuestiones escritas que sondan reacciones, opiniones y actitudes. El investigador elige o construye un conjunto de preguntas adecuadas y le pide al sujeto que las conteste, generalmente en forma de preguntas en las que debe elegir la respuesta) por ejemplo si, no, quizás). Esta técnica de recogida de datos es muy habitual en la investigación educativa y muchos sondeos mediante encuesta emplean cuestionarios. Los cuestionarios no son necesariamente más fáciles que otras técnicas y se deberían emplear cuidadosamente. (p.50).

Debemos mencionar el hecho de que el objetivo del cuestionario que fue aplicado a los docentes de bachillerato de la institución investigada fue el de establecer las necesidades de formación de los mismos y fue tomado de instrumentos previamente validados, no obstante ha sido contextualizado al entorno nacional por parte del equipo de planificación del presente proyecto; y fundamentalmente, considerando la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su respectivo reglamento; se consideró en el presente instrumento aspectos relativos a los datos institucionales, así como sobre la información general de los docentes investigados, su formación académica, cursos y capacitaciones a las cuales asistido y a su práctica pedagógica.

2.5. Recursos.

Los recursos se constituyen en todos los medios que al ser administrados de una manera correcta permitieron alcanzar las metas propuestas en la presente investigación.

2.5.1. Talento humano.

Fernández (2002) “Gracias al talento, las personas, profesionales y ejecutivos, son capaces de desarrollar un sinnúmero de competencias”. (p.99).

Entre el talento humano que se utilizó en la presente investigación debemos mencionar al tutor de la investigación el mismo que ha efectuado un seguimiento permanente, ha planteado las respectivas observaciones y la realizado evaluación del trabajo de investigación desarrollado por el investigador el mismo que ha que trabajado en pro de nuevos conocimientos, productos, procesos, métodos y sistemas correspondientes a la gestación del presente proyecto, basándose en la información proporcionada por los docentes encuestados; gracias a las facilidades otorgadas por la máxima autoridad de la institución para recabar todo tipo de datos necesarios para el desarrollo de la presente investigación.

2.5.2. Recursos materiales.

Dentro de los recursos físicos y concretos que se emplearon en el presente trabajo investigativo se debe mencionar a un computador por medio del cual se ingreso y proceso toda la información recabada, impresora que permitió la reproducción de el cuestionario que se aplicó a los docentes de bachillerato, así como a los diversos suministros de oficina que facilitaron la tarea investigativa.

2.5.3. Económicos.

Entre los medios materiales que permitieron en su debido momento satisfacer las necesidades dentro del proceso investigativo tenemos a los desembolsos de dinero realizado por parte del investigador para la adquisición de materiales e insumos de oficina como hojas, tintas, etc.

Cuadro N°1.

Nº	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	V. UNITARIO	V. TOTAL
1	Cuaderno	1	\$0.80	\$0,80
2	Esferográficos	4	\$0,45	\$1.80
3	Resaltador	1	\$0,60	\$0,60
4	Hojas papel bond	2000	\$0.01	\$20,00
5	Carpetas	2	\$0.40	\$0.80
6	Tinta para impresora	2	\$18,00	\$36,00
7	Anillados	9	\$0.50	\$4,50
			TOTAL	\$64,50

Autor: Acosta (2013)

2.6. Procedimiento.

Para el propósito del diseño de la investigación y validez del diseño se realizó una investigación bibliográfica referente al diseño de la investigación para ampliar los conocimientos con respecto al tema, para posteriormente determinar el tiempo en el que se llevará a cabo la investigación, estableciendo la institución donde se ejecutaría el estudio, analizando el proceso para elegir los sujetos para la investigación, determinando los diversos factores que podrían haber afectado los resultado de la misma, se recopiló información secundaria sobre la capacitación docente en el sector público, a la par se investigaron los índices de éxito y/o fracaso de los estudiantes de bachillerato para realizar comparaciones con el nivel de capacitación de los docentes de la institución.

Se estableció varias consideraciones éticas y legales como el solicitar el permiso respectivo a la máxima autoridad de la institución para llevar a cabo la investigación, se dio a conocer a los docentes de que se trata el estudio y cuáles son los objetivos que se pretende alcanzar, se determino que estrategias se aplicarán para lograr el consentimiento de los sujetos para participar en la investigación, desarrollando políticas de confidencialidad con respecto a los resultados obtenidos.

Para los sujetos población y muestra se determinó la población a estudiar, determinando a su vez las características de la muestra que se estudiaría.

En lo referente a la recolección de datos se procedió a la aplicación del cuestionario definitivo, agrupando las interrogantes del instrumento por categorías de acuerdo a las variables, codificando las respuestas a cada interrogante, para proceder a la tabulación de resultados, se analizó los mismos para proceder finalmente a la estructuración del informe escrito.

Las conclusiones y recomendaciones fueron obtenidas en base al fundamento teórico contrastado con los resultados del análisis efectuado en torno al tema, derivado del procesamiento de la información obtenida a través del cuestionario planteado.

Para la formulación del curso de capacitación a más del nuevo modelo de gestión propuesto por el gobierno nacional se consideró a los resultados obtenidos por medio del cuestionario, el mismo que refleja las necesidades y aspiraciones de los docentes.

CAPÍTULO 3: DIAGNÒSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este capítulo se analiza y discute la información obtenida de la recolección de información. En el análisis de los Datos se desarrollan las tablas y/o gráficos necesarios para reflejar la información recolectada, en tanto que en la discusión se contrasta la información obtenida con la teoría acerca del tema.

3.1. Necesidades formativas.

Tabla N°8: Nivel de formación académica más alta de los docentes

Formación académica	f	%
Bachillerato	1	3,33
Nivel técnico	1	3,33
Lic., Ing. Eco.,Arq.,Etc. (3er nivel)	25	83,33
Especialista (4º nivel)	0	0
Maestría (4º Nivel)	3	10,00
Phd (4º Nivel)	0	0
TOTAL	30	100.00

Fuente: Encuesta CES. Colegio 17 de Abril

Autor: Acosta (2013)

Basándose en los estudios de Oliver (2002):

Un gran porcentaje de docentes de bachillerato, un total de 25 que representan el 83,83% han obtenido un título de tercer nivel y un porcentaje mínimo como lo son 3 docentes (10%) han alcanzado título de cuarto nivel, lo que demuestra la falta de interés de los docentes de mejorar su título profesional y ampliar sus conocimientos y preparación que le permita ser más competitivo en el ámbito profesional, aspecto que se debe tratar de revertir en beneficio del proceso educativo.

“Los procesos de desarrollo de personas, se relacionan estrechamente con la educación. Todo modelo de formación, capacitación, educación, entrenamiento y desarrollo, debe garantizar al ser humano la oportunidad de ser lo que puede ser, a partir de sus propias potencialidades, sean innatas o adquiridas.

Desarrollar personas, no es sólo darles información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, y se tornen más eficientes en lo que hacen, sino

darles la formación básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos que modifiquen sus hábitos y comportamientos y les permitan ser más eficaces en lo que hacen: formar es mucho más que informar, pues representa el enriquecimiento de la personalidad humana". (p.45).

En el país, en 2010, según el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (2011) (Sniese), existían 35 mil 142 profesores e investigadores para esta área. Sin embargo, apenas el 35% había culminado una maestría, el 13% un diploma superior y una especialización el 9%.

Tabla N°9: Relación de la titulación en pregrado de los docentes

Relación de titulación	f	%
Ámbito educativo	26	86,67
Otras profesiones	3	10,00
Otras	1	3,33
TOTAL	30	100.00

Fuente: Encuesta CES. Colegio 17 de Abril
Autor: Acosta (2013)

El título de pregrado de la mayoría de docentes representados por el 86,67% se encuentra enmarcado en el ámbito educativo, lo cual garantiza en cierto grado su nivel de especialización, en tanto que tres docentes tienen un título en otras profesiones pero que son de interés de la educación, aspecto que viene a constituirse en una fortaleza dentro de la institución.

Tabla N°10: Relación de la titulación de posgrado de los docentes

Relación de titulación	f	%
Ámbito educativo	3	10
Otros ámbitos	0	0

Fuente: Encuesta CES. Colegio 17 de Abril
Autor: Acosta (2013)

Los 3 (10%) docentes que tienen una titulación de cuarto nivel la han obtenido conforme al campo laboral en el cual se desempeñan, es decir en el ámbito educativo, aspecto que les

permite afrontar los retos del mundo actual y a su vez permite el fortalecimiento de los servicios educativos que ofrece la institución a sus usuarios internos.

Tabla N°11: A los docentes les interesa obtener una titulación de cuarto nivel

Le interesa	f	%
Si	18	60,00
No	12	40,00
TOTAL	30	100.00

Fuente: Encuesta CES. Colegio 17 de Abril

Autor: Acosta (2013)

Al 60 por ciento de maestros de bachillerato les interesa obtener una titulación de cuarto nivel, lo cual les permitirá tener un mejor conocimiento y capacidad competitiva para el desarrollo de sus labores docentes lo cual irá en beneficio directo de los estudiantes, al contar con docentes mejor preparados, sin embargo un gran porcentaje de encuestados como es el 40% no le interesa obtener una titulación de cuatro debido a que se encuentran próximos acogerse a los beneficios de la jubilación nivel demostrando un nivel de conformismo lo que viene a constituirse en una debilidad de la institución.

Conforme a Hernández (2009) la profesión docente, requiere como cualquier otro profesional de un proceso de formación. En la práctica, esta tiene lugar en primera instancia a través de sus estudios de pregrado cuando adquiere una titulación y alcanza conocimientos, habilidades y cualidades propias de su perfil de pregrado. Lo relativo a las competencias necesarias para dirigir el proceso de enseñanza aprendizaje, generalmente se adquieren en el propio desempeño de manera espontánea y muchas veces por ensayo y error.

Estos procesos de formación de cuarto nivel deben ser dirigidos científicamente como condición necesaria para alcanzar los objetivos previstos. En consecuencia con lo anterior, se pretende a través del postgrado ofrecer al profesor una formación inicial y sobre todo permanente que esté orientada particularmente a alcanzar las competencias demandadas para la ejecución exitosa de sus complejas tareas, y su satisfacción personal. La formación de postgrado deviene así, en un recurso esencial para estimular la formación constante y la actualización de los profesionales para que puedan responder al desarrollo de la ciencia y la

técnica, así como a los proyectos de desarrollo socioeconómico de su país y de su entorno específico.

Tabla N°12: En qué le gustaría formarse a los docentes

Le gustaría	f	%
Maestría	11	36,67
PhD	5	16,67

Fuente: Encuesta CES. Colegio 17 de Abril

Autor: Acosta (2013)

Del total de docentes que les interesa obtener una titulación de cuarto nivel, a 11 maestros les gustaría obtener una maestría, en tanto que a un porcentaje mínimo como lo son 5 docentes les gustaría obtener un PhD, debido en gran medida al desconocimiento de los alcances de este título académico.

- Al constituirse la educación en una de las bases angulares del desarrollo económico al exigir estándares de calidad a sus protagonistas, así como el competitivo mercado laboral dentro del campo educativo, las exigencias sociales y la importancia de profundizar los conocimientos académicos adquiridos en la universidad, ha llevado a que cada vez más profesionales de la educación busquen la posibilidad de mejorar su formación docente y obtener un título de cuarto nivel o postgrados, lo cual sin lugar a dudas irá en beneficio directo del contexto en el cual se desarrollan profesionalmente al formar personas con una mejor calidad de reflexión, lo cual, además de aportar a que sean mejores profesionales, también forma ciudadanos más responsables en su relación con la comunidad.

3.2. Los cursos de formación

Tabla N°13: Docentes han impartido cursos de capacitación en los dos últimos años

Ha impartido cursos	f	%
Si	2	6,67
No	28	93,33
TOTAL	30	100.00

Fuente: Encuesta CES. Colegio 17 de Abril

Autor: Acosta (2013)

Según Daft y Marcic (2006) “La capacitación y el desarrollo representan un esfuerzo planeado por parte de una organización para facilitar el aprendizaje de comportamientos relacionados con el trabajo por parte de los empleados”. (p. 324-325)

El porcentaje de docentes que en los dos últimos años han impartido cursos de capacitación prácticamente es nulo, toda vez que tan solo el 6,67% de docentes han participado como facilitadores en programas de capacitación en los dos últimos años, en tanto que en su gran mayoría los profesionales encuestados no lo han hecho, demostrando una falta de interés, gestión y liderazgo por parte de los mismos y de los directivos institucionales por dirigir procesos de capacitación, ya sea por falta de experiencia o falta de motivación, como lo demuestran diversas encuestas realizadas a docentes no solo del país sino a nivel de Latinoamérica siendo una debilidad de la institución al no contar con personal que oriente dichos procesos.

Tabla N°14: ¿Es importante seguir capacitándose en temas educativos?

Es importante	f	%
Si	30	100,00
No	0	0
TOTAL	30	100.00

Fuente: Encuesta CES. Colegio 17 de Abril

Autor: Acosta (2013)

Honore (1980) hace referencia a que la formación es considerada desde el punto de vista de la exterioridad, como algo “para” o algo que se “tiene” o es “adquirida”. Así, cuando se alude a formación docente, formación pedagógica, formación para el desarrollo, siempre ligada a un contenido. También es frecuente visualizar a la formación como la adquisición de habilidades, conocimientos, cambio de actitudes, dando a entender como un bien adquirible. (p.209).

Al constituirse la capacitación en un proceso planificado que permite cubrir las necesidades formativas del docente para orientar el proceso formativo de sus alumnos, el 100% de encuestados se encuentran conscientes sobre la importancia de seguir capacitándose en temas educativos lo cual le permitirá desempeñarse de manera eficiente en sus labores profesionales diarias, constituyéndose en una oportunidad los programas de capacitación ofertados por el Ministerio de Educación.

Tabla N°15: ¿Cómo le gustaría recibir la capacitación?

Le gustaría	f	%
Presencial	14	46,67
Semipresencial	8	26,67
A distancia	0	0
Virtual/por internet	8	26,67

Fuente: Encuesta CES. Colegio 17 de Abril

Autor: Acosta (2013)

De acuerdo a la Senescyt (2012) si bien la modalidad semipresencial tiende a una necesidad profesional de superación, no todas las áreas académicas son aptas a desarrollarse con este sistema, puesto que el trabajo presencial es absolutamente necesario en algunas ramas del conocimiento, más aún, en aquellas donde las investigaciones deben ejecutarse con la presencia de tutores o a través de actividades grupales de equipos interdisciplinarios que fortalecen la formación individual con su participación diversa.

Al considerar que la capacitación presencial facilita el aprendizaje cooperativo, estimula la cooperación, permite un refuerzo inmediato entre otros aspectos, al 46,67% de docentes le gustaría recibir la capacitación bajo esta modalidad, en tanto que el 26,67% de docentes muestra interés por capacitarse por medios tecnológicos, orientándose hacia las nuevas tendencias de aprendizaje y al proceso de globalización.

Tabla N°16: Horarios en que le gustaría recibir la capacitación

Horario	f	%
De lunes a viernes	11	36,67
Fines de semana	16	53,33

Fuente: Encuesta CES. Colegio 17 de Abril

Autor: Acosta (2013)

Al dedicarse exclusivamente a la docencia y al disponer de un menor margen de tiempo disponible entre semana al 53,33% de los docentes les gustaría capacitarse exclusivamente los fines de semana, en tanto que al 36,67% de docentes les interesa recibir procesos de capacitación de lunes a viernes.

Tabla N°17: Temáticas en la que le gustaría capacitarse

Temáticas	f	%
Pedagogía educativa	13	43,33
Teorías del aprendizaje	6	20,00
Valores y educación	6	20,00
Gerencia/Gestión educativa	3	10,00
Psicopedagogía	3	10,00
Métodos y recursos didácticos	12	40,00
Diseño y planificación curricular	5	16,67
Evaluación del aprendizaje	9	30,00
Políticas educativas para la administración	1	3,33
Temas relacionados con las materias a su cargo	13	43,33
Formación en temas de mi especialidad	8	26,67
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	11	36,67
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	4	13,33

Fuente: Encuesta CES. Colegio 17 de Abril

Autor: Acosta (2013)

De entre las diversas alternativas presentadas, un número considerable de encuestados como lo es el 43,33% muestra interés en recibir capacitación sobre pedagogía educativa la misma que se constituye en el fundamento de la labor educativa al ser un proceso sistemática, que orienta las acciones educativas y de formación cuyo objetivo es perfeccionar la labor docente, igual porcentaje de docentes muestra interés en recibir capacitación en temas relacionados con las materias que se encuentran a su cargo; seguido muy de cerca por el 40% de encuestados que muestran interés en recibir capacitación sobre métodos y recursos didácticos, el 36,67% docentes se interesan en capacitarse en nuevas tecnologías aplicadas a la educación. Un mínimo porcentaje de los docentes muestran interés en recibir capacitación sobre gerencia y gestión educativa, psicopedagogía y políticas educativas para la administración, temáticas todas que permitirán

a los docentes ser capaces de orientar eficazmente los conocimientos, habilidades y valores que se plantean en los diseños curriculares.

Tabla N°18: Obstáculos por los cuales el docente no se capacita

Obstáculos	f	%
Falta de tiempo	16	53,33
Alto costos de los cursos o capacitaciones	8	26,67
Falta de información	4	13,33
Falta de apoyo de las autoridades en donde labora	9	30,00
Falta de temas acorde con su preferencia	6	20,00
No es de su interés la capacitación profesional	0	0
Otros	2	6,67

Fuente: Encuesta CES. Colegio 17 de Abril

Autor: Acosta (2013)

El 53,33% de los encuestados consideran o ponen como excusa a la falta de tiempo como el mayor obstáculo para no poder asistir los diversos programas de capacitación, lo cual se contradice totalmente con el hecho de que los mismos encuestados determinan de que se dedican a tiempo completo a la docencia y no a otro tipo de actividades profesionales., demostrando falta de interés en su desarrollo y capacitación profesional; el 30% establece como obstáculo a su capacitación la falta de apoyo de las autoridades instituciones.

Tabla N°19: Motivos por los que se imparten cursos/capacitaciones

Motivos	f	%
Aparición de nuevas tecnologías	12	40
Falta de cualificación profesional	3	10
Requerimientos personales	6	20
Necesidades de capacitación continua y permanente	17	56,66
Actualización de leyes y reglamentos	4	13,33
Otros	1	3,33

Fuente: Encuesta CES. Colegio 17 de Abril

Autor: Acosta (2013)

Según Carrión (2009) “Reconocida la importancia del talento humano en la gestión empresarial, es notorio también, que se han desarrollado modelos y prácticas científicas que contribuyen a su desarrollo, entre ellas, las relacionadas con la Inteligencia Emocional y el Esquema de Competencias”.(p.243).

Al estar conscientes que la capacitación en si es una inversión en el recurso del talento humano en un contexto en permanente cambio y no un gasto, los encuestados en un 56,66% consideran que el motivo principal por el cual se imparte las capacitaciones son las necesidades que se presentan para desarrollar de la mejor manera sus labores docentes, en un mínimo porcentaje como lo es el 3% consideran que los programas de capacitación se ofrecen ante la falta de cualificación profesional por parte de los docentes.

Tabla N°20: Motivos por los que asiste a cursos/capacitaciones

Motivos	f	%
La relación del curso con mi actividad docente	21	70,00
El prestigio del ponente	4	13,33
Obligatoriedad de asistencia	3	10,00
Favorecen mi asenso personal	5	16,67
La facilidad de horarios	2	6,67
Lugar donde se realizó el evento	2	6,67
Me gusta capacitarme	10	33,33
Otros	1	3,33

Fuente: Encuesta CES. Colegio 17 de Abril

Autor: Acosta (2013)

El 70% de docentes establecen que asisten a las diversas capacitaciones ya que las mismas guardan relación con la actividad docente que realizan en la institución, esto refleja que están conscientes de la importancia que tiene el seguir los diversos programas de perfeccionamiento docente, sin embargo se presentan resultados en los cuales el 6,67% de los encuestados no le dan a las programas de capacitación la importancia que revisten dentro de su formación profesional y establecen como motivo para seguir las mismas la facilidad de horarios así como el lugar en donde se las lleva a cabo.

Tabla N°21: Aspecto que considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación

Aspecto	f	%
Teórico	0	0
Técnico/Prácticos	13	43,33
Ambos	17	56,67
TOTAL	30	100.00

Fuente: Encuesta CES. Colegio 17 de Abril

Autor: Acosta (2013)

La mayoría representados por el 56,67% de docentes de encuestados consideran dentro de la capacitación como aspecto de mayor importancia a lo teórico y a lo técnico/práctico, al considerar que los dos aspectos se complementan para que el docente alcance un adecuado nivel de capacitación que coadyuve al desarrollo de sus actividades profesionales y al desarrollo de habilidades cognitivas en sus alumnos.

- La capacitación es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar al talento humano al proceso educativo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los docentes en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno. Es preocupante la falta de gestión por parte de las autoridades institucionales de formar verdaderos líderes dentro de la planta docente que permita orientar procesos de capacitación que vayan en beneficio directo de sus compañeros de labores, es decir no le dan la importancia que se merece el capital intelectual institucional, por su parte los docentes al estar conscientes de que la educación forma parte de la sociedad y, que por lo tanto, no ha sido ajena al auge que han ido cobrando las nuevas tecnologías en la vida de las personas y en los programas educativos les interesa capacitarse en el manejo de las diversa herramientas tecnológicas de las comunicación.
- La proyección de cursos a los docentes es una aspecto que se debe priorizar por la dirección de la entidad educativa teniendo en cuenta que mientras más preparados estén los docentes mejor será la calidad de la educación que se imparta y así igual ascenderá el prestigio de la misma.

Tabla N°22: La institución donde labora, ha propiciado cursos en los dos últimos años

Ha propiciado cursos	f	%
Si	7	23,33
No	23	76,67
TOTAL	30	100.00

Fuente: Encuesta CES. Colegio 17 de Abril

Autor: Acosta (2013)

La institución presenta una gran debilidad por parte de las autoridades al no planificar, diseñar y ejecutar cursos de capacitación para su personal en los dos últimos años, lo cual

demuestra una falta de total y absoluta despreocupación en invertir en el talento humano que labora en la misma, de acuerdo a los establecido por el 76,67% de los encuestados, lo cual trae como consecuencia una baja calidad de los servicios educativos que esta ofrece.

La falta de un plan operativo, proyectos de capacitación son factores que reflejan una necesidad de revisar y planear sistemas de gestión en institución, ello nos permitirá manejar todos los recursos: humanos, técnicos, operativos como una organización educativa que propende el cambio buscando la excelencia.

Basándose en los estudios de Matos Moquete, Veras de Vargas, & Cuello Nieto (2006): “Los elementos básicos de la Gestión Humana vienen dados por la planeación, la formación, la selección, la supervisión, el control, la evaluación, la calidad y el bienestar del talento humano. En el concepto de talento humano se incluye todo el esfuerzo humano desplegado dentro del entorno organizacional y las potencialidades, así como todos los factores que cualifican este esfuerzo y potencialidades, como son los conocimientos técnicos y profesionales, las experiencias, las habilidades, la motivación, los intereses vocacionales, la salud, las aptitudes, las actitudes, la creatividad y la cultura general”.(p.16)

Tabla N°23: En la actualidad conoce si las autoridades de la institución están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación.

Conoce	f	%
Si	2	6,67
No	28	93,33
TOTAL	30	100.00

Fuente: Encuesta CES. Colegio 17 de Abril

Autor: Acosta (2013)

Al no conocer el 93,33% de los encuestados si las autoridades del plantel se encuentran en la actualidad elaborando algún proyecto, curso o seminario de capacitación, se presenta otra debilidad dentro de la institución al no existir una planificación y coordinación institucional que permita reorientar los procesos educativos dentro de la misma que vayan en beneficio de toda la comunidad educativa en sí.

Se debe promover un cambio en la gestión pedagógica, de acuerdo a Quintina Martín (1999), este proceso permitirá desarrollar las competencias de la educación dentro del aula,

en el entorno, apuntando hacia una educación versátil que es flexible, manejable, busca dar una educación en equipo sin descuidar los casos.

Tabla N°24: Cursos se desarrollan o realizan en función de:

Función	f	%
Áreas del conocimiento	3	10,00
Necesidades de actualización curricular	0	0
Leyes y reglamentos	2	6,67
Asignatura que Ud. imparte	0	0
Reforma curricular	0	0
Planificación y Programación curricular	1	3,33

Fuente: Encuesta CES. Colegio 17 de Abril

Autor: Acosta (2013)

No debemos pasar por alto el hecho de que todo programa de capacitación es la respuesta a la necesidad que tienen las instituciones de contar con un personal calificado y productivo que coadyuve alcanzar los objetivos institucionales.

Al ser los cursos de capacitación dentro de la institución prácticamente nulos apenas un 10% considera que los mismos se dan acorde a las áreas de conocimiento, ningún docente encuestado considera que los cursos se dan conforme a las necesidades de actualización y reforma curricular, lo cual `permite establecer que la selección de cursos o capacitaciones impartidos por la unidad educativa es insuficiente ya que no cumple con las necesidades y expectativas de los docentes que ahí laboran por lo que se hace necesario el incremento de posibilidades de capacitación que fortalezcan desarrollo personal y profesional de los docentes y a su vez que redunde en beneficios directos para la institución.

Tabla N°25: Los directivos de la institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente.

Promueven	f	%
Siempre	2	6,67
Casi siempre	2	6,67
A veces	11	36,66
Rara vez	5	16,67
Nunca	10	33,33
TOTAL	30	100.00

Fuente: Encuesta CES. Colegio 17 de Abril

Autor: Acosta (2013)

La falta de dirección, planificación, coordinación y ejecución adecuada por parte de las autoridades del plantel para fomentar la formación permanente de los docentes se hace evidente siendo una debilidad institucional ya que el 36,66% considera que a veces fomentan la participación, pero un porcentaje prácticamente similar como es el 33,33% establece que nunca lo hacen. Se demuestra por lo tanto que los directivos de la institución no fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente se hace vital que se priorice este aspecto para poder lograr una preparación acorde a las necesidades de cada uno de los docentes que imparte clases en la institución.

Los directivos institucionales no alcanzan a cumplir con los estándares de calidad exigidos dentro del nuevo modelo de gestión por parte del Ministerio de Educación en el cual se establece que:

“Un directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana.

Los Estándares de Desempeño Directivo hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo.

Los Estándares de Desempeño Profesional Directivo describen las acciones indispensables para optimizar la labor que el Director o Rector y el Subdirector y Vicerrector deben realizar.

Estos estándares:

- están planteados dentro del marco del Buen Vivir;
- contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y
- vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación” (p.15).

La institución educativa presenta a su interior una debilidad de gran impacto al no disponer de una política referente a la capacitación del personal docente debido a la falta de planificación, y gestión por parte de sus autoridades, al no articular programas de capacitación que permitan la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que vayan a contribuir al desarrollo de los individuos en el desempeño de una actividad , a pesar de que la capacitación no es el único camino por medio del cual se garantiza el correcto cumplimiento de tareas y actividades, si se manifiesta como un instrumento que enseña, desarrolla sistemáticamente y coloca en circunstancias de competencia al talento humano institucional.

Para transformar esta debilidad en fortaleza institucional se debe emprender un proceso de capacitación organizado, que involucre como actividad natural del mismo el dar cumplimiento a las disposiciones legales que se establecen de acuerdo a las exigencias sociales.

3.3. Análisis de la formación.

Tabla Nº 26 Práctica Pedagógica

3.3.1. La persona en el contexto formativo.

ITEMS	1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL	TOTAL
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
- Describir las cualidades y funciones del tutor			5	16.67	9	30.00	13	43.33	3	10.00			30	100.00
- Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tareas docente			2	6.67	17	56.67	8	26.67	2	6.67	1	3.33	30	100.00
- Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos	2	6.67	6	20.00	12	40.00	10	33.33					30	100.00
- Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica			4	13.33	10	33.33	12	40.00	4	13.33			30	100.00
- Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	1	3.33	5	16.67	13	43.33	8	26.67	3	10.00			30	100.00
- Percibe con facilidad problemas de los estudiante			1	3.33	10	33.33	17	56.67	2	6.67			30	100.00
-La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes dadas las diferentes características étnicas del país			1	3.33	9	30.00	12	40.00	7	23.33	1	3.33	30	100.00
- Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	1	3.33	7	23.33	6	20.00	11	36.67	5	16.67			30	100.00
- Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución			1	3.33	7	23.33	15	50.00	7	23.33			30	100.00

ITEMS	1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL	TOTAL
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
- La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.					3	10.00	16	53.33	11	36.67			30	100.00
-.Considera que los estudiantes son artífices de su propio conocimiento	1	3.33	2	6.67	9	30.00	14	46.67	4	13.33			30	100.00
- Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula			1	3.33	8	26.67	13	43.33	7	23.33	1	3.33	30	100.00
- Diseña planes de mejora de la propia práctica docente.	1	3.33	1	3.33	9	30.00	17	56.67	2	6.67			30	100.00

. Fuente: Encuesta CES. Colegio 17 de Abril
Autor: Acosta (2013)

Conforme a (Morales, 2009) la pedagogía es el estudio intencionado, sistemático y científico de la educación, es una disciplina que tiene por objeto el planteo y solución del problema educativo, es un arte, una técnica, una ciencia, todos giran en torno a la orientación del hecho educativo como el encuentro de un sujeto que educa y otro que es educado, a continuación se establecen las diferentes concepciones.

Prieto (2001) plantea que la principal tecnología del docente es la pedagogía, es decir, el intento de comprender y dar sentido al acto educativo a fin de colaborar con la tarea de los (sujetos educativos) de construirse y de apropiarse del mundo y de sí mismos.

Hablamos de la tecnología desde la pedagogía, en cuanto nos situamos en un quehacer de la educación preocupado, sin duda, por el conocimiento, pero también y fundamentalmente por el aprendizaje.

La pedagogía ha sido asumida como una disciplina teórica y práctica, objeto de reflexión, de crítica, de transformación, de articulación de saberes, de re significación de la pedagogía misma, de escritura de las experiencias sistematizadas. Es decir, se ha pasado a generar saber pedagógico validado por una práctica consciente y crítica.

Del saber práctico o del actuar apoyado en teorías operativas no muy conscientes, se pasa a un saber pedagógico apoyado en teorías más sólidas o en la validación de la práctica.

Un reducido número de encuestados como son 7 que representan al 23,33% consideran que la formación académica superior que recibieron es la adecuada para trabajar con estudiantes dadas las diferentes características étnicas del país, respecto a la práctica pedagógica se presenta una debilidad institucional toda vez que más del cincuenta por ciento de encuestados no conoce a plenitud sobre las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente pero no totalmente es decir no conoce en profundidad los beneficios que le puede brindar las diversas herramientas tecnológicas en el desarrollo de su labor docente, lo cual contrasta con un mínimo porcentaje de docentes que conoce de manera íntegra los beneficios que trae las nuevas TICS dentro de la labor docente.

Como lo manifiesta Rodríguez (2009) las nuevas tecnologías de la información y la comunicación TICS es un conjunto de medios o herramientas tecnológicas de la informática y la comunicación de que podemos utilizar en pro del aprendizaje; su importancia no puede

desconocerse, la facilidad de crear, procesar, difundir información ha roto todas las barreras que limita la adquisición del conocimiento, contribuyendo al desarrollo de habilidades y destrezas comunicativas entre docentes y estudiantes.

No se puede pasar por alto la importancia de las TICs dentro de la nueva sociedad del conocimiento y que obligan a que la educación se acomode a las exigencias que actuales, al contribuir y facilitar la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica la misma que facilita la construcción del aprendizaje por parte del estudiante convirtiéndolo en el protagonista principal del proceso enseñanza aprendizaje, además es importante reconocer el hecho de que los docentes en gran medida planifica, ejecuta y da seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos lo cual le permite involucrarse directamente con el contexto en el cual se desarrolla profesionalmente.

Una fortaleza dentro de la institución refleja el hecho de que el 50% los docentes casi siempre cuando se presentan problemas de los estudiantes, le es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución, lo cual refleja que el docente no se limita únicamente a impartir conocimientos, sino que considera y se preocupa por las diversas situaciones por las que puede atravesar un estudiante, valorándolo a su vez como el protagonista principal del proceso de aprendizaje, lo cual se ve reforzado con el hecho de que sabe con claridad y precisión cuál es su rol dentro del aula de clase.

3.3.2. La organización y la formación.

ITEMS	1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL	TOTAL
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
- Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI	1	3.33	4	13.33	11	36.67	10	33.3	4	13.33			30	100.00
- Analiza el clima organizacional de la estructura institucional			1	3.33	11	36.67	16	53.3	2	6.67			30	100.00
- Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivos de institución educativa	2	6.67	5	16.67	9	30.00	11	36.7	3	10.00			30	100.00
- Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	8	26.67	4	13.33	10	33.33	3	10.00	5	16.67			30	100.00
- Analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, gestión administrativa)	2	6.67	2	6.67	15	50.00	10	33.3	1	3.33			30	100.00

Fuente: Encuesta CES. Colegio 17 de Abril

Autor: Acosta (2013)

Es necesario reconocer y armonizar los objetivos personales con los objetivos institucionales si se quiere contar con un personal fuertemente implicado con la misión del mismo.

Se hace imprescindible que todos los docentes tengan un conocimiento claro y profundo acerca de las regulaciones legales establecidas tanto en la Ley Orgánica de Educación Intercultural, así como de su respectivo reglamento, cuerpos que normalizan la actividad del profesional de la educación, conocimiento que le permitirá desenvolverse siempre de acuerdo a lo establecido en las diversas ordenaciones.

Al tener el clima organizacional un efecto directo sobre la satisfacción y el rendimiento de los individuos en la institución, los docentes casi siempre analiza el clima organizacional de la estructura organizacional en el cual desempeña sus labores, lo cual les permite conocer el estado de la institución educativa en cuanto a aspectos organizacionales, ambiente de trabajo, la cultura, estado de ánimo, y factores similares que pueden influir en el desempeño de los docentes, estos aspectos resultan imperativo para el jefe de talento humano (Inspector General) a la hora de determinar si las políticas y estrategias aplicadas son realmente efectivas.

Al desempeñar el liderazgo individual un papel importante para el incentivo de la pertinencia y pertenencia en la resolución de los problemas institucionales u organizacionales, dentro de la institución se conoce en gran medida del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivos de institución educativa, lo cual les permite en cierto grado ser partícipes de las tomas de decisiones dentro de la institución.

Una gran debilidad de la organización constituye el hecho de que no todos los docentes conocen las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa, lo cual puede traer como consecuencias falta de coordinación y desfases en diversas aristas de trabajo ocasionando por lo tanto la pérdida de tiempo y el desperdicio de recursos financieros.

Al ser la estructura organizativa la organización de cargos y responsabilidades que deben cumplir los docentes, por lo tanto es un sistema de roles que han de desarrollar los miembros de una entidad para trabajar en equipo, de forma óptima y alcanzar las metas propuestas en el plan estratégico de la institución, los encuestados en mínima parte encuestados analiza de cierta manera la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, gestión administrativa), es decir se preocupa por conocer el contexto

interno en el cual se desarrolla profesionalmente, lo cual influye para que se alcancen las metas institucionales.

3.3.3. La tarea educativa.

ITEMS	1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL	TOTAL
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
- Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato			5	16.67	9	30.00	11	36.67	5	16.67			30	100.00
-Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza			4	13.33	9	30.00	12	40.00	5	16.67			30	100.00
- Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato			1	3.33	14	46.67	14	46.67	1	3.33			30	100.00
- Conoce técnicas básicas para la investigación de aula			5	16.67	12	40.00	10	33.33	3	10.00			30	100.00
- Conoce las diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal			2	6.67	11	36.67	13	43.33	4	13.33			30	100.00
- Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos					9	30.00	18	60.00	3	10.00			30	100.00
- Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	1	3.33	2	6.67	14	46.67	12	40.00	1	3.33			30	100.00
- Mi expresión oral y escrita, es adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida			1	3.33	7	23.33	14	46.67	8	26.67			30	100.00
- Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes			1	3.33	7	23.33	12	40.00	10	33.33			30	100.00
- El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa					8	26.67	12	40.00	10	33.33			30	100.00
- Como docente evalué las destreza con criterio de desempeño propuestas en mis asignaturas					7	23.33	14	46.67	9	30.00			30	100.00
- Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales			3	10.00	7	23.33	11	36.67	9	30.00			30	100.00

ITEMS	1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL	TOTAL
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
- Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	3	10.00	4	13.33	8	26.67	14	46.67	1	3.33			30	100.00
- Realiza la planificación macro y microcurricular			1	3.33	4	13.33	15	50.00	10	33.33			30	100.00
- Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos					4	13.33	8	26.67	18	60.00			30	100.00
- Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico					8	26.67	13	43.33	9	30.00			30	100.00
- Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas			1	3.33	4	13.33	19	63.33	6	20.00			30	100.00
- Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario)			4	13.33	12	40.00	12	40.00	1	3.33	1	3.33	30	100.00
- Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	3	10.00	3	10.00	11	36.67	9	30.00	4	13.33			30	100.00
- Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente(evaluación de la asignatura y del profesor)	2	6.67	1	3.33	12	40.00	12	40.00	3	10.00			30	100.00
- Utiliza adecuadamente la técnica expositiva			2	6.67	11	36.67	9	30.00	8	26.67			30	100.00
- Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura			1	3.33	7	23.33	17	56.67	5	16.67			30	100.00
- Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos del aprendizaje					9	30.00	9	30.00	12	40.00			30	100.00
- El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente					7	23.33	16	53.33	7	23.33			30	100.00
- Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes			1	3.33	6	20.00	16	53.33	7	23.33			30	100.00
- Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación					8	26.67	13	43.33	9	30.00			30	100.00

Fuente: Encuesta CES. Colegio 17 de Abril

Autor: Acosta (2013)

En las sociedades actuales, la tarea educativa ocupa un lugar relevante. Incluso, en algunos momentos, se ponen en manos de ella retos que muchas veces superan el ámbito mismo de lo que debe asumir la educación, visualizada como parte del sistema social.

Sin duda, casi todas las actividades que se realizan para el desarrollo y la convivencia social tienen un componente educativo explícito o implícito, ante lo cual los docentes se preocupan de analizar los elementos del currículo propuesto para el bachillerato, lo cual les permite tener un conocimiento claro de los objetivos, contenidos, metodología y evaluación del nuevo currículo, lo cual permite orientar su interacción diaria dentro del aula con sus estudiantes, además de analizar los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza como son la motivación, actitudes, aptitudes y contenidos lo cual le permite considerar a sus estudiantes en todas sus dimensiones, contribuyendo a la obtención de buenos resultados en su labor diaria.

Al conocer los docentes en gran medida las diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal lo cual facilita el trabajo dentro del aula, al considerar las diferencias individuales y propias de cada individuo; y al analizar los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato como son el estudiante, así mismo; los recursos tecnológicos, metodología de enseñanza, el entorno de enseñanza así como variables de tipo institucional, los docentes demuestran preocupación en el desarrollo de sus actividades profesionales para alcanzar estándares de calidad exigidos en la actualidad.

Dentro de la institución., se detecta una debilidad por el hecho de que los docentes conocen apenas en cierta medida las técnicas básicas para la investigación de aula como una herramienta que todo docente debe conocer como auxiliar en el proceso de enseñanza aprendizaje; lo cual viene a constituirse en un obstáculo para el desarrollo de su tarea en el salón de clase, a pesar de que consideran que su expresión oral y escrita, es adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida, es decir consideran que los mensajes que emiten llegan de manera adecuada a sus receptores sin distorsiones que alteren el mismo.

No todos los docentes cumplen con las etapas establecidas dentro del proceso de evaluación lo cual trae como consecuencias una serie de distorsiones al momento de evaluar los aprendizajes adquiridos por los alumnos, a pesar de que se evalúa las destrezas con criterio de desempeño propuestas en sus asignaturas lo cual le da al estudiante la posibilidad de conocerse a sí mismo, descubrir y expresarse.

.A pesar de ser obligatorio y de constituirse en una herramienta básica dentro de la labor docente no todos los profesionales de la educación realizan una planificación macro y micro curricular, demostrando falta de control y coordinación por parte de las autoridades institucionales; situación similar se presenta en la elaboración de instrumentos de evaluación los mismos que se constituyen en un medio para medir el nivel de aprendizaje de los estudiantes, produciendo un desfase en el proceso educativo.

Dentro de la tarea educativa esta se ve limitada por el hecho de que un reducido número de docentes de la institución emplea de manera adecuada los diversos medios visuales como recurso didáctico, limitando su enseñanza a los métodos tradicionales y muchos de ellos ya caducos como la pizarra y el texto de consulta, es decir no aprovechan el vertiginoso mundo de la comunicación ni los medios tecnológicos disponibles, a lo cual se suma el hecho negativo de que limitan su enseñanza a la parte teórica es decir no diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres, limitando la preparación de su estudiante a niveles mínimos.

La didáctica al estar representada por el conjunto de técnicas a través de las cuales se realiza la enseñanza, los docentes encuestados valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura, procurando por lo tanto que la enseñanza en la institución sea eficaz.

Una fortaleza en el campo pedagógico constituye el hecho de casi siempre se recurre al uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico como una constante de la práctica docente desarrollando la criticidad y el pensamiento lógico y abstracto en el estudiante, acercándolo a la realidad imperante en el medio, lo cual lo conduce a la toma de decisiones y al diseño de estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de sus estudiantes, preocupándose por lo tanto en el desarrollo de las habilidades intelectuales y motrices de los mismos, fomentando la interacción en el salón de clase.

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1. TEMA DEL CURSO.

“INCORPORACIÓN DE ELEMENTOS MULTIMEDIA EN EL AULA”

Una vez sustentado el aspecto teórico y metodológico en la presente investigación, se describe la propuesta referida al diseño del programa de capacitación que permita mejorar el desempeño de los docentes de la institución.

De acuerdo a Gómez (2012) las nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación han evolucionado espectacularmente en los últimos años, debido especialmente a su capacidad de interconexión a través de la Red. Esta nueva fase de desarrollo va a tener gran impacto en la organización de la enseñanza y el proceso de aprendizaje. La acomodación del entorno educativo a este nuevo potencial y la adecuada utilización didáctica del mismo supone un reto sin precedentes.

Conforme al nuevo modelo de gestión el presente curso permite en el docente el desarrollo de las habilidades técnicas para incorporar elementos multimedia en el aula, lo cual a su vez le permitirá que sea capaz de crear con total confianza experiencias de aprendizaje activas que despierten la motivación y la participación de tus estudiantes en clase.

González (2007) sugiere ciertas estrategias organizativas y didácticas para que el docente pueda abordar los contenidos en el aula, permitiéndole organizar actividades, que den un nivel de significación a los aprendizajes y la posibilidad de uso en la vida diaria del alumno. Es el manejo de diversas opciones de enseñanza para distintos problemas de aprendizaje, considerando que el currículo es variado y que la programación contiene contenidos enfocados al aprendizaje de contenidos, de actitudes y de procedimientos, por lo tanto las formas de organizar su enseñanza debe variar y para ello el profesor debe contar con una serie de metodologías con diversos niveles de dificultad.

De acuerdo a Chumpitaz, García, Freire y Sánchez (2005) a partir del aprendizaje por medio de recursos multimedia surgen posibilidades para desarrollar sistemas que permitan un aprendizaje enriquecido por los diversos mensajes, los que pueden ser controlados por el estudiante y permiten así un diálogo y un intercambio entre el sistema y él. Esto es un interacción más flexible y dinámica.(p.20)

4.2. MODALIDAD DE ESTUDIO.

El curso será 100% presencial, a razón de una hora treinta minutos diarios de lunes a viernes, con un horario de 14H a 15H 30 min., en el cual se desarrolla las TIC para para formar a docentes y educadores en diversas competencias digitales imprescindibles en el aula del siglo XXI.

4.3. OBJETIVOS.

General

- Determinar el potencial de las nuevas tecnologías para la adquisición de un mayor nivel de motivación, colaboración y aprendizaje en el aula con los estudiantes.

Específicos

- Utilizar recursos tecnológicos que permitan integrarse a la comunidad virtual de educadores para compartir experiencias de éxito.
- Reorientar la metodología de trabajo para la preparación de clases y proyectos de aula y el registro de datos de los estudiantes y el curso.
- Integrar la tecnología móvil en el trabajo diario para descubrir su potencial educativo e incentivar un aprendizaje contextualizado, multimedia y sin barreras.

4.4. DIRIGIDO A.

4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios

Nivel dos y tres:

Este nivel está dirigido a docentes con un nivel de experiencia profesional entre 3 y 5 años (nivel dos) y a su vez una experiencia superior a los 5 años (nivel 3), enfocado el curso para familiarizarse e introducir las nuevas tecnologías en su trabajo diario y en el aula, así como mejorar su productividad y organización personal a través de las TIC y la tecnología.

4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

Computadora: Que constituye una máquina de propósito general que procesa datos, de acuerdo con las instrucciones que recibe el computador toma los datos que el usuario le da, hace algo con ellos (los procesa) y entrega un resultado (información en gráfico, un cálculo).

Internet: Siendo la misma una red de redes que se conecta a otras redes y dispositivos para así poder comunicarnos. Su fin es servir de autopista donde se comparte información o recursos. Esto lo hace por medio de páginas, sitios web o software, y nos ayuda a buscar información para hacer tareas, Investigar y aprender más: podrás acceder a bibliotecas, museos y libros fácil y gratuitamente a través de la red. Comunicarnos y mantenernos en contacto con amigos y familiares que viven lejos por medio de chats, video-llamadas o redes sociales. Usar blogs, páginas y redes sociales para dejar nuestras opiniones. Compartir nuestros gustos e intereses con otras personas. Divertirnos, aprender y jugar. Escuchar música, ver videos y películas. Informarnos sobre lo que sucede en el país y el mundo.

La búsqueda en Internet permite la comunicación bidireccional, quien la usa no sólo recibe información también es capaz de responder a ella por el mismo medio, así como contactar y obtener ayuda directa de los expertos en áreas específicas, a su vez, permite que unos ayuden a otros con problemas más pequeños, que las personas se integren en comunidades (como extensión de una presencial o virtual) y resuelvan problemas de forma conjunta, actuando como una inteligencia distribuida en cada uno de los actores que participan de la comunidad

Software educativo: Son materiales didácticos que emplean medios de comunicación e interacción con los recursos de tecnología de la información y de la comunicación, fundamentados en una perspectiva pedagógica.

Además, son un recurso de apoyo para la enseñanza presencial, que respeta la autonomía del alumno anticipando virtualmente a través de simulaciones, la realidad que será encontrada por los alumnos en su práctica.

Video: Es un medio audiovisual de enseñanza que combina elementos de otros medios, tales como la fotografía, la imagen en movimiento, el texto, el sonido; en función de favorecer el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje. El video didáctico es un medio de comunicación que posee un lenguaje propio, cuya secuencia induce al receptor a sintetizar sentimientos, ideas, concepciones, etc. que pueden reforzar o modificar las que

tenía previamente. Permite metodizar actuaciones y enfoques, profundizar en el uso de técnicas, recomponer y sintetizar acciones y reacciones, así como captar y reproducir situaciones reales excepcionales, que pueden estudiarse y analizarse minuciosamente en diferentes momentos. Favorece el desarrollo de habilidades para identificar signos y síntomas, considerándose este como un medio con potencialidades para propiciar el aprendizaje significativo.

4.5. BREVE DESCRIPCION DEL CURSO.

En conformidad con Sales (2009) tenemos una amplia utilización de las diversas TICS por parte de los alumnos en su contexto social, frente a una escasa utilización de las mismas en las aulas de secundaria.(p.17)

Las Tic de última generación nos permiten por sus características de digitalización, interactividad y conectividad la creación de nuevas modalidades comunicativas nuevos entornos para el intercambio de información.

En este contexto, el docente debe preguntarse ¿tengo dificultades para aprovechar las nuevas tecnologías dentro y fuera del aula? ¿Estoy abrumado por la cantidad de aplicaciones y herramientas disponibles o creo que todavía puedo mejorar mucho en este sentido? ¿Quiero dar un paso al frente en este sentido y tomar las riendas de la tecnología no sintiéndome más a su voluntad?

La finalidad del curso es desarrollar las habilidades técnicas para incorporar los elementos multimedia en el aula o cualquier tecnología en tus clases y seas capaz de crear con total confianza experiencias de aprendizaje activas que despierten la motivación y la participación de tus estudiantes en clase.

Adicionalmente se descubrirá el gran potencial de las TIC en productividad y organización personal, curación de contenidos, consumo de información, creación de presentaciones y tutoriales multimedia y, sobre todo creatividad a la hora de compartir información con los estudiantes.

En este curso todas las sesiones de formación estarán apoyadas con video tutoriales y presentaciones multimedia, además de introducir numerosas prácticas y participaciones.

4.5.1. COMPETENCIAS A DESARROLLAR EN LOS DOCENTES.

Las competencias TIC que se desarrollan en este curso son aquellas que se encuentran establecidas en la Guía de Competencias Básicas Docentes en Informática Educativa del Ministerio de Educación.

Estas competencias son:

- Incorporar el uso de las TIC en la planificación y ejecución del proceso de enseñanza y aprendizaje de acuerdo a las características de los alumnos, las escuelas y la comunidad.
- Emplear las tecnologías para apoyar las tareas administrativo-docentes.
- Profundizar y actualizar sus conocimientos personales y profesionales utilizando las TIC.
- Utilizar herramientas de productividad, Software de presentaciones, planilla de cálculo y procesador de texto para generar diversos tipos de documentos.
- Identificar y comprender aspectos éticos y legales asociados a la información digital y a las comunicaciones a través de las redes de datos (privacidad, licencias de software, propiedad intelectual, seguridad de la información y de las comunicaciones).
- Manejar los conceptos y funciones básicas asociadas a las TIC y el uso de computadores personales.
- Utilizar herramientas de comunicación sincrónica y asincrónica, de acuerdo al contexto escolar.

4.5.2. CONTENIDOS DEL CURSO.

Unidad 1. Trabajar con diapositivas

- Microsoft PowerPoint
- Pasos para iniciar PowerPoint

- Ventana de la pantalla y sus elementos
- Vista de documentos
- Panel de diapositivas y esquemas
- Cambiar de orientación
- Plantillas de diseño
- Presentación y guardar la presentación

Unidad 2. Manejar objetos en la diapositiva

- Reglas, cuadrícula y guías
- Configurar la cuadrícula
- Insertar objetos
- Tipos de objetos
- Seleccionar objetos
- Copiar objetos
- Mover objetos
- Eliminar objetos
- Modificar el tamaño de los objetos
- Distancia entre objetos
- Girar y Voltrear
- Alinear y distribuir
- Ordenar objetos

Unidad 3. Diseñar diapositivas para trabajar

- Aplicar un tema
- Fondo de diapositiva
- Combinación de colores
- Estilos rápidos
- Numeración de diapositivas
- Patrón de diapositivas

- Crear y modificar diseños de diapositiva

Unidad 4. Trabajar con textos en la diapositiva

- Insertar texto
- Añadir texto nuevo
- Eliminar texto
- Revisión ortográfica
- Cambiar el aspecto de los textos
- Fuente y Espaciado entre caracteres
- Espacio entre líneas y caracteres
- Alineación de párrafos
- Sangría y sus funciones al elaborar un texto
- Tabulaciones y sus funciones al elaborar un texto
- Numeración y viñetas
- Personalizar viñetas
- Buscar y reemplazar

Unidad 5. Impresión de diapositivas

- Impresión de diapositivas
- Vista preliminar de diapositivas a imprimir
- Opciones de impresión
- ¿Qué y cómo imprimir?
- Patrón de documentos
- Configurar página
- Encabezado y pie de página

Unidad 6. Trabajar con diferentes tipos de imágenes en las diapositivas

- Insertar imágenes prediseñadas de paisajes
- La galería multimedia desde un medio

- Características de las imágenes
- Ajustes de imagen
- Redimensionar y recortar la imagen
- Estilos de imagen
- Álbum de fotografías

Unidad 7. Trabajar con tablas en las diapositivas en el aula

- Crear una tabla de doble entrada
- Eliminar una tabla, fila o columna
- Insertar filas o columnas
- Conceptos básicos de las tablas
- Selección en tablas
- Bordes de una tabla
- Color de relleno para dar una mejor presentación a la tabla
- Combinar o dividir celdas
- Efectos de relleno para visualizar resultados.

Unidad 8. Trabajar con gráficos en las diapositivas

- Crear y eliminar gráficos en diferentes formatos
- Herramientas de gráficos
- Modificar el tipo de gráfico y su diseño
- Presentación del gráfico
- Formato del gráfico

Unidad 9. Elementos multimedia en las diapositivas

- Insertar sonidos
- Reproducción del sonido
- Cambiar el icono de reproducción
- Marcadores en audio

- Editar sonido
- Insertar y reproducir vídeos
- Mostrar vídeo de Youtube en PowerPoint

Unidad 10. Animaciones y transiciones para aplicarlas en el aula

- Animar textos y objetos
- Panel de animación
- Orden de las animaciones
- Transición de diapositiva

4.5.3. DESCRIPCIÓN DEL CURRÍCULO VITAE DEL TUTOR QUE DICTARÁ

EL CURSO.

DATOS PERSONALES

Nombre y Apellidos	López Ayala Fabián Tarquino
Lugar y Fecha de Nacimiento	Ambato 10 de Mayo de 1974
Domicilio de Referencia	Calles García Moreno y Eloy Alfaro
Teléfono	032746 061 * 0995778105

HISTORIAL ACADÉMICO

Universidad:

Ingeniero en Sistemas Universidad Tecnológica Indoamérica

Tecnólogo en Computación e Informática Universidad Tecnológica Indoamérica.

Técnico Superior en Informática y Computación en la Universidad Tecnológica Indoamérica.

Colegio:

Bachiller en Comercio y Administración Especialidad Informática

HISTORIAL PROFESIONAL

Docente – Encargado de Laboratorio de Informática en el Colegio Nacional “17 de Abril”
(Desde el año 2007)

CURSOS REALIZADOS

Programa de Capacitación MINTEL (Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información)

4.5.4. METODOLOGIA.

En el desarrollo del curso se una metodología activa, la misma que de acuerdo a Tizón (2008) consideran cualquier espacio como educativo siempre que contenga los estímulos para el aprendizaje necesarios para conseguir los objetivos propuestos. Dado de que los alumnos aprenden gracias a la manipulación de su entorno, cualquier entorno es válido si es lo suficientemente rico.(p.16)

Se hace imprescindible plantearnos ¿Cómo puede ayudar la innovación educativa a la metodología?, la mayoría de las personas aplican innovación educativa para sustituir a la metodología tradicional; sin embargo, la innovación educativa se debe utilizar PARA MEJORARLAS NO PARA SUSTITUIRLAS, por ejemplo, si el objetivo de la clase magistral es transmitir unos conceptos para que los alumnos los asimilen, la innovación educativa debe ayudar a transmitir esos conceptos y a que los alumnos los adquieran con menos esfuerzo.

Las metodologías educativas suelen girar alrededor de las teorías del aprendizaje (basadas en la psicopedagogía) como son el conductismo, cognitivismo, constructivismo y últimamente el conectivismo. Cada paradigma tiene sus procesos, actividades y métodos de actuación.

En el desarrollo del presente curso se aplicará la metodología de la enseñanza basado en competencias el mismo que permitirá realizar un seguimiento a lo largo de todo el proceso, que permita obtener información acerca de cómo se está llevando a cabo, con la finalidad de reajustar la intervención orientadora, de acuerdo con los datos obtenidos.

El método demostrativo a través del cual se trata de explicar la tarea a realizar a la vez que el propio capacitador la realiza, señalando así los pasos en su realización y destacando los puntos clave. A continuación serán los docentes quienes realizarán la tarea explicando cada paso y bajo control y supervisión del facilitador.

Al permitir el presente curso encontrar oportunidades importantes para mejorar la educación de los estudiantes y por ende el desempeño de los docentes al comprender los mismos las nuevas posibilidades enriquecedoras, se emplearán dentro de la metodología del mismo las siguientes técnicas y principios:

Técnica de laboratorio o método experimental basado en el método científico y que utiliza la inducción y la deducción como procesos mentales de comprensión de las prácticas que se realizarán en el desarrollo del curso y en la cual los docentes se familiarizan con el uso y manejo de dispositivos y recursos tecnológicos que permitirá el desarrollo de habilidades prácticas además se empleará las tutorías denominadas también reactivos en la cual el facilitador responderá de manera inmediata a los requerimientos de los docentes.

Principio de la actividad en la cual el facilitador canalizará todas las inquietudes en relación con el contenido y los objetivos del curso. Hay que basarse en el principio de que interesa más el aprendizaje de los procesos que los mismos resultados. La actividad es también un proceso a aprender.

Para que una enseñanza del presente curso sea activa se iniciará desde la programación de actividades, presentando a las docentes participantes actividades problemáticas de solución asequible de acuerdo al nivel de conocimientos que sobre la temática posean, alcanzando resultados visibles, que permitan al mismo interesarse por su aprendizaje y que permitan a su vez una fácil evaluación y autoevaluación de los mismos.

Como técnicas de enseñanza activa en el curso se empleará la investigación, experimentación, demostraciones y prácticas en general, ejercicios, utilización de documentación, observación directa, etc.

4.5.5. EVALUACIÓN.

De acuerdo a Parcerisa, Artur (2008) los enfoques más recientes conciben la evaluación como un instrumento de comunicación que facilita la construcción de los conocimientos en el aula. (p.13).

El proceso de evaluación nos permitirá una mejora continua del curso, por lo tanto debe ser entendida como un proceso, el mismo que se encuentra íntimamente relacionado con la programación y planeación del curso, pudiendo de este modo efectuar una constante retroalimentación. En este sentido, en nuestra propuesta, el proceso de la metodología de la enseñanza se puede establecer en varios tipos de evaluación:

Autoevaluación: Que se la realizara de forma permanente de acuerdo al avance que experimente de cada uno de los docentes durante todo el curso realizado; y así reflexionar y tomar conciencia sobre de sus propios aprendizajes y de los. En esta autoevaluación

debemos también contrasta el nivel de aprendizaje con los logros esperados en los diferentes criterios señalados en el curso, detectando los avances y dificultades y tomando acciones para corregirlas.

Coevaluación: En este aspecto se considerara el desempeño de los docentes a través de la observación y determinaciones de sus propios compañeros al momento de ser evaluados. Este tipo de evaluación propone que sean los mismos participantes del curso, que son los que tienen la misión de aprender, los que se coloquen por un momento en el lugar del facilitador y evalúen los conocimientos adquiridos por sus compañeros y que ellos también han debido aprender oportunamente.

Como estrategia para la coevaluación los docentes desarrollarán una clase demostrativa la cual será presentada a los demás participantes los mismos que podrán realizar sugerencias y observaciones.

Heteroevaluación: Se la realiza para la obtención de evidencias del desempeño individual y grupal de cada docente a través la observación, interrogación, resolución de problemas y seguimiento de procesos, y práctica.

Dentro del proceso de evaluación para la certificación se considerará:

Trabajos en clase:	4 puntos
Trabajos individuales:	2 puntos
Prueba final:	4 puntos

A demás dentro del proceso de evaluación se tomará en consideración:

Especificación de competencias.

Determinación de componentes y niveles de realización.

Identificación de procedimientos para el desarrollo de competencias.

El sistema de evaluación de los aprendizajes en este curso tiene por finalidad contribuir a la mejora de la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje, por tanto debe darse antes, durante y después de estos procesos permitiendo la regulación de las interrelaciones, detectar las dificultades que se van presentando, averiguar las causas y actuar oportunamente sin esperar que el proceso concluya; por tanto es de naturaleza formativa.

De la misma manera, la evaluación de los aprendizajes asume que su objeto lo constituyen los criterios e indicadores de cada área curricular, que funcionan como parámetros de referencia para determinar los progresos y dificultades de los educandos. Dichos criterios se constituyen en la unidad de recopilación, registro, análisis y comunicación del proceso evaluativo, dándole así su naturaleza de criterio CONTINUO – COOPERATIVO.

4.6. DURACION DEL CURSO.

El curso tendrá una duración de 60 horas, a razón de noventa minutos diarios de lunes a viernes.

4.7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL CURSO

ACTIVIDADES		ABRIL DE 2014															MAYO DE 2014														
		L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V
1	Trabajar con diapositivas	■																													
2	Manejar objetos en la diapositiva				■	■	■	■																							
3	Diseñar diapositivas								■	■	■																				
4	Trabajar con textos en la diapositiva									■	■	■																			
5	Impresión de diapositivas														■	■	■														
6	Trabajar con diferentes tipos de imágenes en las diapositivas																					■	■	■							
7	Trabajar con tablas en las diapositivas																														
8	Trabajar con gráficos en las diapositivas																														
9	Elementos multimedia en las diapositivas																														
10	Animaciones y transiciones																														
11	Evaluación	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

Autor: Acosta (2013)

4.8. COSTO DEL CURSO.

La inversión del presente curso por participante será de \$12,00 (doce dólares americanos); por concepto de CD con todas las temáticas a tratarse, materiales, así como por concepto del respectivo certificado.

Cuadro N°2

Nº	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	V. UNITARIO	V. TOTAL
1	Cuaderno	1	\$0.80	\$0,80
2	CD con temáticas	1	\$3,00	\$3,00
3	Hojas papel bond	30	\$0.01	\$0,30
4	Impresiones	25	\$0,20	\$5,00
5	Carpeta	1	\$0.40	\$0.40
6	Folleto	1	\$3,00	\$3,00
7	Certificado	1	\$2,50	\$2,50
			TOTAL	\$15,00

Autor: Acosta (2013)

El financiamiento del curso estará a cargo de cada uno de los docentes participantes en el mismo, el curso será impartido por el Sr. Ing. Fabián López Director del área de Informática de la institución.

4.9. CERTIFICACIÓN.

Se certificará como aprobado el curso a los docentes que registren como mínimo el noventa por ciento de asistencia y alcancen un rendimiento académico final mínimo de 7 sobre 10.

4.10. BIBLIOGRAFIA.

Chumpitáz, García, Freire, Sánchez. Informática aplicada a los procesos de enseñanza aprendizaje. Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

González (2009). Información, Informática e Internet: del ordenador personal a la empresa 2.0. España: Visión Libros.

Parcerisa, Artur (2008). Evaluación como ayuda al aprendizaje. Caracas. Laboratorio educativo.

Sales, Cristina. (2209). El método didáctico de las TICS. Un estudio de caso en las aulas. Guada: Ediciones Culturales Valencianas S.A.

Tizón, Germán (2008). Las Tics en educación. Editorial Lulupress.inc.

BIBLIOGRAFÍA GUIA PARA LOS SISTENTES AL CURSO

Caballeiro, G. (2012). Computación básica. Buenos Aires. Fox Andina.

Cazar, Héctor (2012). Siglo XXI. Compendio de Computación. Informática aplicada a la educación y medio ambiente. Don Bosco.

Ferraro R. y Lerch C. (1997). ¿Qué es qué en tecnología?. Argentina: Granica.

Gómez. (2012). Computación Para Docentes. Buenos Aires. Fox Andina.

CONCLUSIONES

En el presente trabajo de investigación se establece las siguientes conclusiones:

1. Los resultados obtenidos evidencian que existe variedad de necesidades de formación de los profesores.
2. El desarrollo de la capacidad de gestión de la institución no está bien definido, debe ser estructurado mediante un programa que precise los parámetros para el desempeño de la gestión.
3. El porcentaje de docentes que poseen una titulación de cuarto nivel es mínimo.
4. Sin embargo existe un gran porcentaje de docentes que aspiran a mejorar su título profesional que garantice un mejor desenvolvimiento y competitividad profesional.
5. Dentro de la institución existen una alta necesidad de capacitación.
6. Los docentes están conscientes sobre la necesidad de propiciar el empleo de recursos virtuales para que los estudiantes estén lo más cómodos posibles en el desarrollo de los procesos educativos en el aula.
7. El programa de capacitación profesional encaminado a los docentes de la institución permitirá articular las ideas nuevas y visionarias en educación.
8. La institución carece de planes de capacitación, debido al poco interés, planificación y coordinación de las autoridades institucionales de invertir en el desarrollo y profesionalización talento humano de la misma.
9. La capacitación permitirá a los docentes reflexionar y transformar su práctica pedagógica en el salón de clase.

RECOMENDACIONES

Se establece las siguientes:

1. La formación del docente para el ejercicio de su nuevo rol debe ser entendida como un proceso educativo dirigido a potenciar su desarrollo profesional.
2. Establecer políticas institucionales de capacitación del talento humano orientadas a mejorar sus estándares de desempeño profesional.
3. Establecer evaluaciones a nivel del personal docente para conocer periódicamente sus necesidades de capacitación.
4. Se hace necesario la concientización de las autoridades sobre su rol de gestión dentro de la capacitación del talento humano de la institución.
5. Involucrar directamente al personal dentro de la planificación de programas de capacitación.
6. Desarrollar un clima organizacional adecuado que motive la preparación del profesional de la educación.
7. Desarrollar proyectos de formación y actualización, acorde a la tecnología actual, para obtener resultados óptimos de en el desempeño de los docentes de la institución.
8. Promover la implementación de un programa de capacitación permanente que respalde las necesidades de formación y desarrollo del personal docente de la institución.
9. Los diversos programas de capacitación docente, deben estar circunscritos en un proceso más amplio de superación académica.
10. Aprovechar los programas de capacitación ofertados por ente regulador de educación (MEC), a través de la participación de todo el personal.

11. Las capacitaciones no solamente deben limitarse a dar cursos, talleres, seminarios aislados o por temporadas, sino que debe seguir un proceso; partir de un diagnóstico de necesidades y regirse a un plan permanente de seguimiento monitoreo y evaluación.

12. Desarrollar un curso de capacitación sobre nuevas tecnologías aplicadas a la educación que coadyuve al desarrollo de la actividad del profesional de la educación en el salón de clase.

Como consideraciones finales no debemos olvidar que:

- La capacitación es sin lugar a dudas una inversión que va en beneficio directo de la institución, estudiantes y sociedad en general dado de que los resultados que se obtendrán de ella no solo va en bien directo del docente sino se reflejará en la calidad de egresados y el logro de los objetivos institucionales y de los estándares de calidad de la educación en el Ecuador.

- Es deber ineludible de un directivo el ofrecer orientaciones estratégicas para la gestión y planificación de programas de capacitación dentro de la institución, así como motivar al personal para que actúe con eficacia y eficiencia de modo que el desempeño del mismo sea satisfactorio de tal manera que se alcancen las metas del Plan Nacional de Desarrollo y las políticas públicas del BUEN VIVIR que permitan a su vez alcanzar estándares de calidad dentro del proceso educativo.

- Todo programa de capacitación permite el desarrollo de actitudes así como destrezas y crecimiento personal profesional de los docentes, lo cual a su vez permite que estos desempeñen su trabajo con mejor eficiencia, eficacia y calidad al adquirir nuevos conocimientos y competencias que son revertidos en beneficio directo de los estudiantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bernal, César Augusto (2000). Metodología de la investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. México: Pearson Ediciones
- C. Marcelo (1994). Formación del profesorado para el cambio educativo. Barcelona: PPU.
- Caldevilla, D. (2012). El reto de la innovación docente. El EEES como punto de encuentro. Madrid. Visión libros.
- Camacho, H. y, Padrón M., (2005). Necesidades formativas para afrontar la profesión docente. Percepciones del alumnado. Recuperado: <http://w.w.w.aufop.com>
- Castillo, L. (2011,09,02). La formación de docentes en Ecuador, con falencias. El Comercio .pp.6
- Cerda, S., (2000). La investigación total. Bogotá: Magisterio.
- Chong, J. (2007). Promoción de ventas. Argentina: Granica.
- Comisión Europea. La profesión docente en Europa: perfil, tendencias e intereses. Informe III. Egraf.s.a.
- Daft, L. y Marcic, D. (2006). Introducción a la Administración. Cuarta edición. Thomson, Madrid.
- Fernández, A. (1999). Formación para el empleo. Departamento de Pedagogía Aplicada (GrupoCIFO). Balleterra.
- Gairín, S.J. (1996). La detección de necesidades de formación.
- Gómez, C. (2006). Evaluación del desarrollo profesional docente: una necesidad del territorio Revista Electrónica de las Ciencias Médicas en Cienfuegos.
- Gumban, S. (1999) Detección de necesidades formativas: Una clasificación de instrumentos. Recuperado: <http://w.w.w.diazvi.webs>

- Gutiérrez, G.(2001), Metodología de las ciencias sociales I, Oxford University Press, México.
- Horton, D., Alexaki A. y Bennett S., (2008) Evaluación del desarrollo de capacidades. Cali Colombia.
- Knight, P.T. (2005).El profesorado de Educación Superior: Formación para la excelencia. Madrid: Narcea.
- López. Jordi (2005). Planificar la formación con calidad.Primer edición. Madrid
- Martín. M. y Zaítegui N. (2011) El Liderazgo Educativo. Proyectos de éxito escolar. España: Grafo S.A.
- Martínez, M., y Carrasco, S. (2006).Propuestas para el cambio docente en la universidad. Barcelona: Octaedro – ICE
- Millán F. (2001). La capacitación y actualización de docentes: Un proceso permanente, número 7,p.13-14.Recuperado:<http://www.la tarea.com>
- Opi, J. (2009).Las claves del comportamiento humano. Amat. Barcelona.
- Ral, Informe de Progreso educativo de Centroamérica y la República Dominicana. Un informe de la Comisión Centroamericana para la Reforma Educativa.PREAL-2007.Recuperado http://www.oei.es/quipu/preal_info07
- Revista Educ@nos. (2012).Diagnóstico de las necesidades de formación pedagógica del profesor universitario.
Recuperado <http://www.revistaeduc@rnos.com>.
- Suplemento LOEI N° 417 (2011.03, 31).Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito
Recuperado: <http://educación.gob.ec>.
- Suplemento LOEI N° 754 (2012, 07,26).Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito
Recuperado: <http://educación.gob.ec>.

UNESCO-OREALC,(1993) "Profesionalizar la educación para satisfacer las necesidades básicas de aprendizaje", "Hacia una nueva etapa de desarrollo educativo", "Recomendación para la ejecución del Proyecto Principal de Educación en el período 1993-1996" "Declaración de Santiago).

Torres. (1995). ¿Mejorar la calidad de la educación básica? Las estrategias del B. M.

UNESCO-OREALC. (1991). Recomendación relativa a la ejecución de los Planes Nacionales de Acción y del Segundo Plan Regional de Acción del Proyecto Principal de Educación en América Latina y el Caribe 1990 - 1995. Santiago.

UNESCO-OREALC. (1993). "Profesionalizar la educación para satisfacer las necesidades básicas de aprendizaje", "Hacia una nueva etapa de desarrollo educativo", "Recomendación para la ejecución del Proyecto Principal de Educación en el período 1993-1996". Santiago.

Zamora D. (2006) Profesionalización de la práctica docente en el aula. Universidad Autónoma de Nayarit.

Recuperado:<http://w.w.w.congresoretosyexpectativas.udg.mx>

ANEXOS

Loja, diciembre de 2012

Señor(a)

RECTOR (A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS PATRIA Y CULTURA



Mgs. Mariana Buele Maldonado
CORDINADORA DE TITULACIÓN

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL



DOCTORA
Isabel R. Dorantes A.

ASISTENTE



COLEGIO NACIONAL "17 DE ABRIL"

Quero – Tungurahua
Teléfono: 032746250 032746059

Quero, 29 de Noviembre del 2012

Oficio R-C 180 N°180-12

Mgs.

Mariana Buele Maldonado

COORDINADORA DE TITULACIÓN MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL
Presente,-

De mi consideración:

En calidad de Rectora del colegio Nacional "17 de Abril" del cantón Quero, provincia de Tungurahua, me dirijo a usted, para **autorizar** al Lic. ACOSTA ALVAREZ FERNANDO NAPOLEÓN a realizar el proceso de investigación relacionado a la recolección de datos sobre el "diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la institución, en el período 2012-2013".

Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente,

Dra. Isabel Paredes A., Mg
Rectora





CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO

Código del investigado: _____

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

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

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

2.1. Género:		Masculino		1	Femenino		2							
2.3 Estado civil		Soltero		2	Casado		3	Viudo		4	Divorciado		5	
2.2. Edad (en años cumplidos): _____														
2.3. Cargo que desempeña:		Docente		6	Técnico docente		7	Docente con funciones administrativas						8
2.4. Tipo de relación laboral:														
Contratación indefinida		9	Nombramiento		10	Contratación ocasional		11	Reemplazo				12	
2.5. Tiempo de dedicación:														
Tiempo completo		12	Medio tiempo		13	Por horas						14		

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

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

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

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

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

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ _____
 ✓ _____

4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite *(señale de 1 a 3 alternativas)*

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

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

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

4.8. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capitaciones: *(señale una o más alternativas)*

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

APLICACIÓN DE CUESTIONARIO A DOCENTES DE BACHILLERATRO



Tomado por:Acosta (2013)



Tomado por:Acosta (2013)



Tomado por:Acosta (2013)



Tomado por:Acosta (2013)