



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE IBARRA

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE MAGÍSTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa “Liceo Naval Rafael Andrade Lalama” de la provincia del Guayas, ciudad de Guayaquil, periodo 2012 – 2013.

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.

AUTOR: Albán Pabón, Jorge Eduardo.

DIRECTOR: Maldonado Rivera, Ruth Patricia, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Doctora

Maldonado Rivera Ruth Patricia

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la U.E. Liceo Naval Rafael Andrade Lalama”, realizado por el profesional en formación: Albán Pabón Jorge Eduardo, 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, Albán Pabón Jorge Eduardo, declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la U.E. Liceo Naval Rafael Andrade Lalama” de la Titulación: Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo la Sra, Doctora Ruth Maldonado 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: Albán Pabón Jorge Eduardo

Cédula : 1707766968

DEDICATORIA

A mi esposa, por el amor, la paciencia y comprensión,

A mis queridas hijas, por la alegría y su dulce inocencia que me fortalece,

A mis padres, por sus sabios consejos y apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

A la Armada del Ecuador, Institución de la que me siento orgulloso de ser parte y a la cual debo todo lo que soy.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, que con su cuerpo docente, nos ha guiado por un camino de aprendizaje de altísimo nivel, buscando siempre la excelencia.

A los compañeros, camaradas y amigos, que vivimos esta aventura que nos hace crecer como profesionales.

A todos ellos....muchas gracias.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág
Portada.....	i
Aprobación del Director.....	ii
Autoría y cesión de derechos.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos	vi
Índice de cuadros y figuras.....	ix
Resumen.....	1
Abstract.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
1. MARCO TEÓRICO.....	8
1.1 Necesidades de formación.....	9
1.1.1 Concepto.....	9
1.1.2 Tipos de necesidades formativas.....	10
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.....	12
1.1.4 Necesidades formativas del docente.....	13
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo)	14
1.2 Análisis de las necesidades de formación	
1.2.1 Análisis organizacional.....	15
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.....	15
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	16
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	17

1.2.1.4	Liderazgo educativo (tipos).....	18
1.2.1.5	El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).....	20
1.2.1.6	Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal).....	23
1.2.2	Análisis de la persona.....	24
1.2.2.1	Formación profesional.....	24
1.2.2.1.1	Formación inicial.....	25
1.2.2.1.2	Formación profesional docente.....	26
1.2.2.1.3	Formación técnica.....	28
1.2.2.2	Formación continua.....	29
1.2.2.3	La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	31
1.2.2.4	Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	33
1.2.2.5	Características de un buen docente.....	34
1.2.2.6	Profesionalización de la enseñanza.....	34
1.2.3	Análisis de la tarea educativa.....	36
1.2.3.1	La función del gestor educativo.....	36
1.2.3.2	La función del docente.....	38
1.2.3.3	La función del entorno familiar.....	38
1.2.3.4	La función del estudiante.....	39
1.2.3.5	Cómo enseñar y cómo aprender.....	40
1.3	Cursos de formación	
1.3.1	Definición e importancia en la capacitación docente	42
1.3.2	Ventajas e inconvenientes.....	44
1.3.3	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	45
1.3.4	Importancia en la formación del profesional de la docencia.....	46

2. METODOLOGÍA.....	48
2.1 Contexto.....	49
2.2 Participantes.....	50
2.3 Diseño y métodos de investigación.....	52
2.3.1 Diseño de la investigación.....	52
2.3.2 Métodos de investigación.....	53
2.4 Técnicas e instrumentos de investigación.....	53
2.4.1 Técnicas de investigación.....	53
2.4.2 Instrumentos de investigación.....	53
2.5 Recursos	54
2.5.1 Talento Humano.....	54
2.5.2 Materiales.....	55
2.5.3 Económicos.....	55
2.6 Procedimiento	55
3. DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	57
3.1 Necesidades formativas	58
3.2 Análisis de la formación	61
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	79
4.1 Conclusiones.....	80
4.2 Recomendaciones.....	80
5. DISEÑO DE UN CURSO DE FORMACION.....	81
6. BIBLIOGRAFIA.....	101
7. ANEXOS.....	104

ÍNDICE DE CUADROS Y FIGURAS

TABLAS	Pág.
TABLA No 1. Tipo de Institución en la que labora	49
TABLA No 2. Género del investigado	50
TABLA No 3. Estado civil	51
TABLA No 4. Edad	51
TABLA No 5. Tipo de relación laboral	52
TABLA No 6. Su titulación tiene relación con: Ámbito Educativo	58
TABLA No 7. Su titulación tiene relación con: Otras profesiones	59
TABLA No 8. Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel	59
TABLA No 9. En que le gustaría capacitarse	60
TABLA No 10. Cursos a los que ha asistido	60
TABLA No 11. Total de horas	61
TABLA No 12. Tiempo que realizó su último curso	61
TABLA No 13. Lo hizo con auspicio	62
TABLA No 14. Ha impartido cursos?	62
TABLA No 15. Es importante capacitarse?	63
TABLA No 16. Como le gustaría capacitarse?	63
TABLA No 17. Horarios para capacitarse	64
TABLA No 18. Obstáculos para no capacitarse	65
TABLA No 19. Motivos por lo que se imparten los cursos	65
TABLA No 20. Motivos por lo que usted asiste a cursos	66
TABLA No 21. Aspectos de mayor importancia en capacitación	67
TABLA No 22. La institución ha propiciado cursos?	67
TABLA No 23. La institución está elaborando cursos?	68
TABLA No 24. Los cursos se realizan en función de...	68

TABLA No 25. Los Directivos fomentan la formación?	69
TABLA No 26. Temáticas para capacitación	70
TABLA No 27. Tarea educativa	71
TABLA No. 28 Aspectos de profesionalización	73
TABLA No. 29 La organización y formación	76
TABLA No. 30 Resumen de la información obtenida	77

FIGURAS

Figura No 1 Conceptos de necesidades de formación	10
Figura No 2. Tipos de necesidades formativas	11
Figura No 3. Media aritmética Tarea educativa	73
Figura No 4. Media aritmética de Aspectos de Profesionalización	76
Figura No 5. Media de la organización y la formación-planificación	77

FOTOGRAFÍAS

Fotografía No. 1 Personal Docente y administrativo	105
Fotografía No. 2 Personal Docente recibiendo capacitación Aula 1	106
Fotografía No. 3 Personal Docente recibiendo capacitación Auditorio	107

RESUMEN

El objetivo de este trabajo, es analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Liceo Naval de Guayaquil, para lo cual se ha realizado una recopilación de datos sobre estos requerimientos específicos de los docentes.

Se inicia fundamentando teóricamente lo referente a necesidades de formación, en donde se incluyen conceptos, tipos de necesidades formativas y modelos de análisis de necesidades. Posteriormente se detalla la metodología empleada para la realización de la encuesta, proporcionada por la Universidad, a los docentes del centro educativo, para después realizar un diagnóstico, análisis y discusión de resultados obtenidos en mencionadas encuestas, lo que nos permite obtener conclusiones y recomendaciones. Finalmente se realiza el diseño de un curso y una propuesta para la capacitación docente en el área pedagógica para los profesores del Liceo Naval de Guayaquil. La implementación de éste curso de capacitación propuesto, tendría repercusiones no solamente en los docentes del Liceo Naval, sino en todo el entorno educativo, especialmente en los estudiantes, que serán los más beneficiados al tener docentes preparados y motivados para entregar una educación de calidad.

PALABRAS CLAVE

Necesidades de formación, metodología, diagnóstico, capacitación docente, área pedagógica, entorno educativo.

ABSTRACT

The aim of this paper is to analyze the training needs of high school teachers of Liceo Naval de Guayaquil, for which there has been a collection of data on these specific requirements. It starts theoretically basing needs regarding training, which includes concepts, types of training needs and requirements analysis models. Then details the methodology used for conducting the survey, provided by the University, teachers of the school, and then make a diagnosis, analysis and discussion of results of above survey, allowing us to draw conclusions and recommendations. We carried out the design of a course and a proposal for teacher training in the pedagogical area for teachers. The implementation of this proposed training course would have implications not only in the Liceo Naval teachers , but throughout the educational environment , especially students, who will benefit most by having trained and motivated teachers to deliver quality education .

KEYWORDS

Training needs, methodology, diagnosis, teacher training, pedagogical area, educational environment.

INTRODUCCIÓN

Un pueblo que no se preocupe por la educación y preparación de sus niños y jóvenes, está destinado a no progresar. Las naciones que han tenido la suerte de tener una sólida educación, son las que están a la vanguardia que va de la mano con el progreso y buen vivir, su gente vive en armonía, con respeto y dignidad, tiene libertad de pensamiento y tiene la capacidad de crear, construir y vivir en libertad y democracia.

Para que esto ocurra, se deben tener los medios adecuados, para poder impartir una educación de calidad y con calidez. El ambiente físico para que se desarrolle el proceso de enseñanza aprendizaje, debe ser implementado con una infraestructura que permita tener una enseñanza cálida, funcional, práctica y acogedora. En el Ecuador por muchos años, ha sido una vergüenza tener que lidiar cada inicio de clases, especialmente en la costa, el abandono en que se encontraba este punto neurálgico para el progreso de los pueblos, y veíamos lastimosamente aulas inundadas, sin techo, sin pupitres. Gracias al esfuerzo de mucha gente esta triste realidad está cambiando. El gobierno está implementando las escuelas del milenio, en donde la infraestructura y el ambiente para que se desarrolle la educación, han mejorado. Esto es una parte importante en la que se ha reformado, pero no es suficiente. Los directivos y docentes que laboran en estas nuevas escuelas, deben tener una capacitación y preparación que les permita aprovechar al máximo toda esa infraestructura y ambiente físico, de esa forma su esfuerzo tendrá los mejores resultados en el principal componente del proceso de enseñanza aprendizaje, que es el estudiante, y estará preparado para pensar ampliamente, tendrá una mejor capacidad crítica y podrá enfrentar retos grandes en el futuro, es decir, estará mejor preparado para la vida y para contribuir al progreso del país.

Otros importantes protagonistas de este sueño de tener un mejor país, que quieren dar la importancia que se merece la educación, son los profesores o docentes, ya que para que puedan ser parte de un proceso de enseñanza aprendizaje óptimo, y que los estudiantes tengan actitudes positivas, con libre pensamiento y criterio, y sean partícipes de un nuevo país para que ellos puedan desarrollar un proceso de calidad y lograr que los estudiantes tengan actitudes constructivas y sean personas que promuevan el respeto, la diversidad y los aspectos que dicta Constitución de la República y la Ley de Educación Intercultural, deben tener el acceso a una formación académica permanente y continua por lo que es imperativo realizar un diagnóstico para saber la realidad y la situación actual de los docentes, en relación a su nivel académico, sus requerimientos de capacitación, la forma

como realizan su labor, el entorno de su lugar de trabajo, la relación con los directivos, alumnos y padres de familia, en fin, poder realizar un juicio tendiente a determinar fortalezas y deficiencias en la capacitación de maestros, en este caso de la Unidad Educativa Liceo Naval de Guayaquil, a fin de poder tomar los correctivos pertinentes en los campos del conocimiento, habilidades, competencias, desarrollo personal, etc que permitan alcanzar la educación de calidad que tanto deseamos, para aportar con gente renovada para el progreso del país.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural se expidió en enero del 2011, y desde esa fecha, se han producido cambios en todos los niveles de educación en el Ecuador, especialmente en la calidad de enseñanza que se imparten en los diferentes centros educativos, fiscales, particulares o fiscomisionales; la ley regula la educación básica hasta el bachillerato, donde también se establece el escalafón para los profesores de este nivel, y dándole un tinte de meritocracia, se han realizado varias evaluaciones a los docentes, a pesar de que algunos se opusieron, con la finalidad de conocer su nivel y también que cumplan las competencias requeridas, para que se hagan acreedores a su cargo, incluso con mejoras económicas, reajustes de las jornadas de trabajo, etc, a fin de lograr el comprometimiento que de alguna manera se había perdido, siendo necesario que los docentes tengan que estar preparados, no solamente por cumplir la ley sino como parte de su autoestima y superación personal.

Como indicamos, un puntal del proceso de enseñanza aprendizaje, es el docente, y tiene que estar preparado académicamente no solamente para cumplir requisitos, sino permanentemente a través de una educación continua que permita alcanzar los objetivos de calidad que se ha planteado el Estado. Para esto el Ministerio de Educación ha venido desarrollando programas de capacitación docente, como cursos presenciales y a distancia, que permiten alcanzar los objetivos planteados. Cabe indicar en este punto que es muy importante también que los directivos se mantengan actualizados y preparados, conociendo la problemática de la educación actual, porque una gerencia adecuada permitirá de manera holística compenetrar a los actores del proceso de enseñanza aprendizaje, y se podrán tomar las mejores decisiones acertadas y oportunas.

El Estado ecuatoriano y su gente exigen cambios con respecto a la educación. Todos somos responsables para lograr esos cambios, todos debemos aportar con nuestro contingente desde la trinchera en la que estemos. En educación, el docente es un elemento clave para estos cambios, su formación, capacitación, preocupación, profesionalización, permitirá que

esa exigencia social sea cubierta en parte. La educación es el puntal para que una sociedad progrese, y debe estar en coordinación con otros sectores del estado como salud, seguridad, vialidad, etc. Pero sin educación no habría lo demás.

Los beneficiarios directos de la capacitación docente, serán sin duda nuestros alumnos, que son la razón de ser del proceso de enseñanza-aprendizaje, y también obviamente los docentes, que podrán alcanzar sus metas e ideales profesionales y personales, que los llevarán a ser mejores seres humanos.

Ya indicamos que el centro de gravedad o el protagonista principal del proceso de enseñanza aprendizaje es el estudiante, ya que él es el producto final, la piedra pulida que va a buscar nuevos retos en la vida para el progreso del país, pero no es menos cierto que quien hace posible que el proceso sea exitoso, por medio de su guía, experiencia y preparación, es el docente. Por esta razón es imprescindible que los docentes de hoy, sean personas altamente preparadas y capacitadas permanentemente, no solamente en pedagogía, o en su área específica de enseñanza, sino también debe ser una persona con un pensamiento amplio de entendimiento en áreas tecnológicas, administrativas, en relaciones humanas, etc, y esta meta la vamos a alcanzar mediante la implementación de un proyecto que satisfaga las necesidades de formación de los docentes del Liceo Naval de Guayaquil, unidad educativa administrada por la Armada del Ecuador que se ha caracterizado por formar jóvenes con una visión global del mundo, con conciencia marítima, disciplina y civismo ejemplar, lo que permite entregar a la sociedad ecuatoriana jóvenes que pueden desempeñarse en cualquier campo profesional gracias a la preparación académica, física y moral que reciben, sin embargo esto no podría alcanzarse si el personal docente no dispone de los conocimientos adecuados, o las habilidades necesarias para desarrollar en los estudiantes: la capacidad de buscar la verdad, razonar con criterio propio, desarrollar sus habilidades y técnicas en el campo que se desempeñen en el futuro, sea en la vida civil, como en la militar; así como apoderarse de nuevas técnicas de enseñanza, empleo de las nuevas tecnologías, enaltecer los valores y la ética que en nuestra sociedad se han venido a menos ya que se prefieren las cuestiones materiales a las morales, manejo de la psicológica de los estudiantes, etc.

Hoy en día es vital desarrollar la profesionalización del docente a través de un proceso que vaya desde una formación inicial, para seguir con la formación continua y una capacitación permanente que puede darse de manera presencial o a distancia, sobre todo actualizando los conocimientos en nuevas técnicas de enseñanza, manejo de nuevas tecnologías, etc.,

por esta razón se justifica el desarrollar un proyecto en el que se indaguen y se conozcan los requerimientos de formación de los docentes del Liceo Naval de Guayaquil, lo cual permitirá conocer la realidad en torno a este tema y conociendo las necesidades de formación de los docentes, tomar los correctivos necesarios para mejorar la preparación, habilidades y destrezas de los maestros y lograr el objetivo de tener una educación de calidad.

Los medios que emplearemos son las instalaciones físicas y estructura del Liceo Naval, y los recursos serán entregados por la Armada del Ecuador a fin de cumplir con el plan de capacitación. Nuestra motivación son los jóvenes cadetes quienes serán los beneficiarios finales de tener unos docentes de calidad.

La educación es una inversión y no un gasto y toda actividad de capacitación que favorezca a alcanzar los logros del proceso de enseñanza aprendizaje es también una inversión, por lo tanto sería de mucha importancia realizar esta inversión en el Liceo Naval, porque toda la comunidad educativa saldrá ganando.

Los recursos humanos, económicos, materiales, infraestructura, equipos, etc, que se tienen disponibles al momento para determinar las necesidades de capacitación de docentes y proponer alternativas para su solución.

Los costos que generen el proceso de capacitación que se determine en este estudio, serán asumidos por la institución, es decir el Liceo Naval tiene reservado un presupuesto para capacitación de los docentes como una política de desarrollo institucional promoviendo esta capacitación como una herramienta para fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje.

Con la guía de la UTPL, se aplicaron encuestas muy bien estructuradas a los docentes, con el propósito de determinar las necesidades de capacitación, en donde se puede apreciar los requerimientos de los profesores, lo que nos servirá de base para armar una propuesta de capacitación

En el Liceo Naval de Guayaquil se emplean auditorios y aulas de clase para la capacitación de los docentes, así mismo tienen el personal calificado técnicamente en diferentes áreas para el manejo de equipos técnicos que pueden usarse para las capacitaciones.

El Liceo Naval, es una unidad educativa que está siendo supervisada permanentemente por la Dirección de Educación de la Armada, y ésta situación es una fortaleza operativa, en vista de que se tiene la facilidad de emplear profesionales en diferentes áreas de conocimiento según las necesidades institucionales, que podrían colaborar con la capacitación de los docentes del Liceo Naval, ya sean éstos profesores de planta de El Liceo Naval, o

profesionales contratados de otros institutos de la Armada, lo cual incluso va definitivamente abaratar costos.

Todos los encuestados demostraron su interés en colaborar con este proyecto, porque no solamente cumplirán con requisitos que el estado y la ley impone, sino que ellos van a ser beneficiados con una preparación adecuada que les permita desempeñarse de mejor manera en la unidad educativa, teniendo también la satisfacción de subir peldaños en su preparación profesional y personal. Todo esto se verá reflejado en la mejora del proceso, con el beneficio que tendrán los estudiantes quienes a su vez estarán mejor preparados para la vida y podrán revertir todo esto para el bien del país y de la sociedad ecuatoriana.

El objetivo general de este trabajo es analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Liceo Naval de Guayaquil, en el período académico 2012-2013, de éste objetivo macro, se pueden desprender objetivos específicos como son:

Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato del Liceo Naval, así como también diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de éste Instituto, y finalmente se diseñará un curso de formación para los docentes de bachillerato. El nivel de logro de éstos objetivos se verán materializados en la excelencia académica y la calidad de bachilleres que el Liceo Naval entregue al país, ya que la preparación de los docentes se verá reflejado en el producto final que queremos entregar.

Finalmente invitamos al lector a recorrer estas páginas y conocer un poco más sobre las necesidades de los docentes del Liceo Naval, que puede ser la realidad de muchos centros educativos del país, que a pesar de tener la infraestructura y la organización adecuada, se denota cierto clima de malestar entre los docentes, respecto a su capacitación dentro de la institución.

1. MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

1.1.1 Concepto

El concepto de formación de docentes es un término que ha sido asumido por diferentes autores, y ha sido conceptualizado de diversas maneras. Según González y González (2007) las necesidades de formación “constituyen carencias en el desarrollo profesional del docente que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado”. Nos indica también que el estudio de las necesidades de formación docente, nos da una orientación en el conocimiento del desempeño profesional, en las que el profesorado hace notar sus insuficiencias y por lo tanto serán el centro de atención en los programas de formación docente.

Para Chagoyán (2003) el concepto de formación puede entenderse como: “acciones que se dirigen a la adquisición de saberes para saber hacer. Esto en la educación cobra un sentido social porque, estos saberes se transmiten para beneficiar a los sujetos. También la formación ofrece un desarrollo y modificación en los sujetos, que permite madurar y dar más posibilidades al aprendizaje. La formación es institucional, por lo que la institución es la estructura que organiza y desarrolla las actividades de formación.” Chagoyán hace hincapié, en que la formación no es un simple entrenamiento, sino un acto que se lo realiza conscientemente y que su objetivo es transformar el propio proceso del docente en base a las múltiples habilidades y destrezas que posee.

Imbernón (2007), ve a la formación como “un aprendizaje constante, acercando ésta al desarrollo de actividades profesionales y a la práctica profesional y desde ella.”

De las definiciones anteriores puede interpretarse que las necesidades de formación de docentes son los requerimientos o pedidos que realizan los y las docentes, a través de diferentes instrumentos o mecanismos de detección que se utilizan, en este caso particular las encuestas realizadas, y que de manera directa o indirecta expresan una concepción de su propia formación permanente.

Podemos decir entonces, que las necesidades de formación son las percepciones de las deficiencias reales o creadas, de los docentes, en donde es necesario buscar mecanismos para llegar a un cambio en el comportamiento y actitudes, a fin de llevar el proceso de enseñanza-aprendizaje a un nivel superior.

Figura No 1. Conceptos de Necesidades de Formación

	María González y Viviana González	Pedro Chagoyán	Francisco Imbernón
CONCEPTOS	Carencias en el desarrollo profesional	Acciones que buscan adquisición de saberes	Aprendizaje constante
SIMILITUDES	Los tres autores consultados, tienen más en común que diferencias, y de hecho, se complementan. González y González enfatizan en el hecho de que el docente presenta de alguna manera sus deficiencias y éstas se pueden evidenciar, una vez evidenciadas se requiere tomar algún tipo de acción, que es a lo que se refiere Chagoyán, a fin de buscar la manera de que estas deficiencias sean superadas. Finalmente Imberón habla de un aprendizaje constante, que va ligado al desarrollo profesional, pudiendo de esta manera considerar a la enseñanza como una profesión dinámica. Todos coinciden que este es un problema social, el cual tiene la solución dentro de los centros de formación		

ELABORADO : CPCB-AV Jorge Albán Pabón

1.1.2 Tipos de necesidades formativas

Existen varios tipos de necesidades formativas, esto se da por la necesidad que existe de suplir deficiencias en las diferentes áreas de los que conforman el proceso enseñanza aprendizaje, en el caso específico de formación para enseñar, requieren de ésta los docentes, los directivos, y del personal de planta o Administrativo de la Institución educativa. Citando a Francese López Rodríguez (Alonso 2001), divide a los tipos de necesidades formativas, dependiendo de donde estas surjan o nazcan. Esta división nace de tres iniciativas. Por un lado, la del docente, que se interesa en actualizar en la epistemología de su propia área de conocimiento y que puede tener el requerimiento de formarse es función a los cambios curriculares que se han ido implementando en el sistema educativo. También puede pedir formación para poder solventar situaciones que se dan en el aula de clases. Por otra parte, están las necesidades que surgen del mismo sistema educativo, como por ejemplo las reformas que se dan y tienen que ser implantadas, en este caso, la

Administración es la que reconoce ésta necesidad, por lo que diseña e impulsa diferentes tipos de formaciones para los docentes, según los requerimientos del sistema.

Por último, la formación puede nacer de los requerimientos o carencias que se dan en un instituto de educación, como por ejemplo incorporar nuevas tecnologías, formular estrategias, metodologías, documentos de gestión, etc.

No importa cual fuese el origen de los tipos de necesidades, en la práctica siempre se relacionan mutuamente, sin embargo ésta investigación se va por el camino de las necesidades del profesorado, ya que estamos considerando y tomando en cuenta las peticiones de los docentes encuestados, es decir, desde adentro nos hacen saber cuáles son sus requerimientos, aspiraciones, deficiencias, fortalezas, debilidades, entre otros ítems que se relacionan de manera directa con su formación docente. Pero en la práctica vamos a ver como estos pedidos de los docentes, se asocian directamente con carencias del centro educativo, y con necesidades del sistema, específicamente, el uso de nuevas tecnologías y los cambios que se están dando a nivel de Ministerio de Educación.

Figura No 2. Tipos de necesidades formativas

Necesidades de profesorado	Necesidades del sistema	Carencias de un Centro educativo
El docente desea actualizar o profundizar conocimientos de su propia área académica o de los cambios curriculares producidos en el sistema, como es el caso del Ecuador, y también puede darse el caso de que se requiera manejar situaciones problemáticas que puedan surgir en el aula, ya sea por falta de disciplina o por problemas sociales de los alumnos. Estos requerimientos que generan sus propios intereses, pueden ser	Estas nacen por situaciones del propio sistema educativo (otra vez caso Ecuador con las reformas que se dan a la Ley de Educación). Aquí se engloban las necesidades que son requeridas desde fuera de los institutos educativos aunque no precisamente son compartidas por las y	Aprendizaje que se generan en un centro educativo, como el introducir una metodología o nuevas tecnologías, (como sucede actualmente en las escuelas del milenio), formular criterios y estrategias para atender la diversidad, etc.

personales o grupales o de todos los docentes del centro educativo.	los docentes.	
Como podemos apreciar en la tabla, realmente el origen de las necesidades de formación no se pueden separar completamente una de otra, ya que pueden complementarse e interrelacionarse.		

ELABORADO : CPCB-AV Jorge **Albán** Pabón

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas

La evaluación de necesidades formativas es el inicio para conocer situaciones deficitarias que solicitan atención prioritaria o asignación de recursos. Tejedor (1990) concibe a la evaluación de necesidades como el punto de inicio del proceso de “evaluación de programas”. Pérez (1991) concibe que se debe realizar una planificación sistemática antes de realizar alguna acción de intervención. Por lo tanto, la mejor intervención siempre debe iniciar por identificar las necesidades que serán el “hilo conductor” del proceso de intervención.

Wysong (1983) considera que una de las finalidades de un análisis de necesidades es ayudar a los profesionales a tomar decisiones apropiadas sobre los servicios que deberían ser entregados a los clientes. Su finalidad según Sanz (1996), no es solamente dar soluciones, sino identificar aquellas áreas cuyos requerimientos son más críticos, a fin de darles atención prioritariamente.

El esquema de estrategias de formación docente debe partir inevitablemente de las necesidades del profesorado, es por ello que el diagnóstico de necesidades de formación docente constituye un factor de primer orden en todo proceso formativo. El diagnóstico nos permite establecer parámetros sobre las deficiencias con el fin de establecer mejores elementos correctores a las mismas.

Un programa de formación y desarrollo profesional del docente en ejercicio debe partir de las necesidades de las personas implicadas, y esto requiere una evaluación de dichas necesidades, por ello se hace necesario un proceso de investigación evaluativa.

En toda planificación y desarrollo de la formación una de las actividades más relevantes y significativas resulta ser la evaluación, esta afirmación tiene especial relevancia, cuando se

pretende hacer proposiciones concretas en un proceso de formación continua, se hace necesario favorecer las claves (conceptualizaciones, procedimientos, técnicas, herramientas, instrumentos) a fin de promover una práctica evaluativa con sentido, racionalidad y funcionalidad, tomando en cuenta todos los elementos que participan en la misma.

Por ser una definición relativa a diversos enfoques y objetos de estudio, al demostrar apertura hacia la consideración de modo simultáneo de metodologías cuantitativas y cualitativas, se acoge la definición ofrecida por Tejada (1997), quien conceptualiza la evaluación como “un proceso sistemático de recogida de información, no improvisado, necesitado de organizar sus elementos, sistematizar sus fases, temporalizar sus secuencias, proveer los recursos, construir o seleccionar los instrumentos, que implica un juicio de valor que significa a su vez que no basta recoger sistemáticamente la información, sino que ésta ha de valorarse, explicando su bondad.” Debe tenerse en cuenta que poner un valor o cuantificar, no significa tomar decisiones, por lo tanto, los evaluadores pueden realizar esta cuantificación y otras personas pueden tomar las decisiones. Lo que se quiere decir es que la función del evaluador, es evaluar y entregar información, pero no necesariamente su responsabilidad es la toma de decisiones, que puede recaer en otras personas. El proceso de evaluación se hace evidente en toda actividad humana que requiera la asignación intencional de valor a un objeto, fenómeno o persona. Para realizar esta asignación, es necesario contar con criterios que actúan como elementos de referencia para comparar con la realidad objeto de evaluación.

1.1.4 Necesidades formativas del docente

Como indicamos anteriormente, según González y González, las necesidades de formación docente constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían dependiendo tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado. Estas deficiencias serán consideradas como relevantes para elaborar un programa de formación o de capacitación docente.

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

Los Modelos de análisis de necesidades, se constituyen en un abanico de propuestas, y aun cuando, Gairín (1996), explica que “no encontramos en la actualidad un modelo o marco de referencia de aceptación universal, si bien existen evidencias empíricas de las ventajas e inconvenientes de unos respecto a otros”, es importante seleccionar aquel que se ajuste a las características de la tarea que se pretende emprender, porque el modelo seleccionado de algún modo pauta los procedimientos, técnicas e instrumentación que se requiere para lograr los objetivos planteados en la investigación.

Así, Tejedor (1990), presenta diversos «modelos tipo», que se han dado cronológicamente y han sido propuestos por otros autores, sin pretender ser exhaustivos: (a) modelos de aproximación a la evaluación de necesidades; (b) modelos de elementos organizacionales; (c) modelo colegial comunitario; (d) modelo ecológico; y (e) modelo cíclico.

Por otra parte, Pérez (1991), describe otros modelos de análisis de necesidades desde la perspectiva de los servicios sociales, entre los que incluye: (a) Modelo de A. Rossett; (b) Modelo de F. M. Cox; (c) Diseño de Mckillip; (d) Diseño de Illinois; entre otros. También considera aquellos modelos que tienen en cuenta las fuentes que se utilizan para detectar las necesidades. Es decir, toma en cuenta las necesidades recogidas a partir de: (1) autoevaluaciones; (2) la evaluación realizada por los agentes colaterales al ejercicio de la función que se pretende estudiar; y (3) el análisis de las demandas que el sistema u organización requiere de la función que se pretende estudiar.

Agut (2000), presenta cinco modelos en la evolución sobre el análisis de necesidades: (a) modelo de análisis de desempeño; (b) modelo organización-tarea-persona; (c) modelo de elementos de la organización; (d) modelo rueda de la formación; y (e) modelo de análisis anticipatorio de necesidades de formación-desarrollo de competencias.

Los cuales describe detalladamente como preámbulo a la presentación de su propio modelo de análisis de necesidades de competencias directivas.

Debe señalarse entonces, que no hay modelos buenos o malos, la elección está condicionada por el ámbito de estudio, los objetivos planteados, además de los recursos humanos y materiales disponibles, tal y como lo afirma Witkin (1977).

Entre las cualidades que caracterizan la evaluación de necesidades, señaladas por Kaufman (2004), se anotan las siguientes:

- Es un estudio sistemático antes de intervenir.
- Es un esfuerzo sistemático para identificar y comprender el problema.
- Es un análisis de discrepancia entre “lo que es” y “lo que debería ser”.
- Utiliza datos representativos de la realidad y de las personas implicadas.
- Identifica las discrepancias en términos de resultados.
- Proporciona datos valiosos para la solución de problemas y toma de decisiones.
- Sus resultados son provisionales, en revisión continua.

Todos estos elementos evidencian lo complejo que resulta realizar evaluación de necesidades, por ser tan personal, deja permear aspectos relativos a los valores, intereses, disposiciones particulares, además se encuentran en continua evolución y cambio. Según Navío (2004): La identificación de las necesidades de formación es un procedimiento mediante el cual detectamos conocimientos (conceptuales, procedimentales y actitudinales) requeridos en un contexto determinado (puesto o entorno de trabajo, por ejemplo) y que deben ser asumidos por determinadas personas en dicho contexto.

1.2 Análisis de las necesidades de formación

1.2.1 Análisis organizacional

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección

En un medio social en el cual nuestros estudiantes están siendo constantemente bombardeados por ilustraciones y/o expresiones visuales que buscan sorprender, el aula queda opaca o deslucida ante el espectáculo visual que encuentran ellos en el mundo de Internet. En consecuencia nuestro rol como docente debe estar inspirado en la "provocación", para generar la estimulación de nuestros estudiantes frente al contenido que queremos compartir. ¿Pero cómo conseguir aquello?, resulta difícil dar respuestas generales ante tales diversos contextos, pero si podemos decir que la integración adecuada de tecnologías en el aula puede facilitar estados de motivación más altos en los estudiantes, en la medida en que las tecnologías sean aplicadas con metodologías acordes, y en consenso con los intereses de los propios estudiantes.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo¹

Una organización es una unidad social coordinada de forma juiciosa, formada por gente que funciona con una base de relativa continuidad para alcanzar las metas trazadas (Galicia, 2010). Para que la organización funcione adecuadamente, las actividades deben ser coordinadas de tal forma que se puedan alcanzar los logros, normalmente este trabajo está a cargo del gerente, en este caso sería el director, cuyo trabajo es alcanzar las metas de la organización.

Las metas organizacionales son situaciones deseadas que una asociación o empresa intenta lograr, es una imagen que la organización pretende alcanzar a futuro, es decir es un ideal que, una vez alcanzado se vuelve real y actual, es decir debe ser deseado para ser alcanzado (Valda, 2011).

Estos objetivos pueden ser alcanzados en tiempos específicos de acuerdo a la naturaleza de las metas, la disponibilidad de recursos, humanos, materiales, económicos, etc., que deben ser consecuentes a una planificación adecuada y que involucran a toda la entidad.

Las metas del Desarrollo Organizacional pueden resumirse, y relacionarse a los siguientes campos:

- Cultura para la solución de problemas.
- A la autoridad para fomentar el conocimiento y las competencias.
- A la responsabilidad de la toma de decisiones y solución de problemas en los diferentes niveles, directivo, operacional o táctico.
- Ambiente de trabajo y confianza.
- Incentivos que motive la consecución de objetivos empresariales y desarrollo personal.
- Sentido de pertenencia institucional.
- Autocontrol y la auto-disciplina en las personas que conforman la institución.

Según el alcance o de acuerdo al tiempo de ejecución o cumplimiento de las metas se dividen en generales o largo plazo, operacionales o medio plazo y tácticas o a corto plazo.

Las metas a largo plazo están basadas en los detalles de las metas, son más especulativos para los años futuros lejanos, que para el futuro inmediato. Las metas de largo plazo son llamadas también las metas estratégicas en una empresa. Estas metas se hacen en un periodo de 5 años y mínimo tres años y sirven para definir el futuro del negocio.

¹ <http://ocw.uni.edu.pe/ocw/facultad-de-ingenieria-industrial-y-sistemas/desarrollo-organizacional/lecturas/Lec01.pdf>

Estas son generalmente las metas generales de una empresa o de una institución educativa:

- Consolidación del patrimonio.
- Mejoramiento de la tecnología de punta.
- Crecimiento sostenido.
- Reducción de la cartera en mora.
- Integración de los socios y la sociedad.
- Capacitación y mejoramiento del recurso humano.
- Claridad en los conceptos de cuáles son las áreas que componen la empresa.
- Una solución integral que abra así el camino hacia la excelencia,
- La fácil accesibilidad en la compra del producto para la ampliación de mercados.

Las metas a mediano plazo son las metas operacionales de la empresa y se basan en función a las metas generales de la organización. También son llamadas metas operacionales ya que son las metas formales de la empresa y se fijan por áreas para ayudar a ésta a lograr su propósito.

Las metas a corto plazo son las metas que se van a realizar en menos un periodo menor a un año, también son llamadas metas individuales o metas tácticas de la empresa ya que son las metas que cada empleado quisiera alcanzar con su actividad dentro de la empresa. Así, para que las metas a corto plazo puedan contribuir al logro de las metas a plazos intermedios y largo, es necesario establecer un plan para cumplir con cada objetivo y para combinarlos dentro de un plan maestro que deberá ser revisado en términos de lógica consistencia y practicabilidad.²

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa

En el Ecuador los recursos que se requieren básicamente como en cualquier parte, son los que utilizan los miembros del proceso enseñanza aprendizaje, pero sin duda requerimos al menos lo mínimo necesario en infraestructura, que debe ser funcional, con un ambiente adecuado, cálido, para que exista compromiso por parte de directivos, docentes, docentes y padres de familia. Así mismo deben tener los materiales didácticos que permitan la guía adecuada por parte de los maestros. Un ejemplo de esto en el país son las escuelas del milenio, que en muchos lugares olvidados del Ecuador, que por años estuvieron excluidos de una educación de calidad, al no tener las instalaciones básicas para una escuela, y tampoco los docentes preparados, y lo que es peor gran ausentismo por problemas sociales

² Valda, 2011

como el trabajo infantil, etc, son ahora referentes de una educación que con orgullo podemos decir que está mejorando.

1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos)³

Los líderes pedagógicos no pueden enseñar a otros a formarse culturalmente como si se podría enseñar a llenar un formato. Los paradigmas no se cambian con discursos, sino que este cambio se logra con destrezas que deben desarrollarse por líderes pedagógicos para convencer a los alumnos para que experimenten por sí mismos, convirtiéndose en ejemplo de libertad y energía de compromiso y responsabilidad, de guía y modelo para elevarse por encima de niveles rastreros hasta grandes alturas mentales y espirituales.

Un liderazgo educativo consiste en la visión de ayudar a los educadores a reconocer sus sentimientos y motivaciones, para que miren en su interior en busca de su propia autoconciencia.

Ello hace surgir un profesor/a líder, que con amor y preparación hace que el proceso educativo se convierta en una actividad dinámica, expresiva y transformante. (Gross, 2010).

El liderazgo educativo supone romper con el esquema de las verdades "solidificadas". Para ello se pondría a los estudiantes en situación de tener que enfrentarse con paradojas, con posiciones filosóficas antagónicas y con las repercusiones que se derivan de sus propias creencias y comportamientos.

Los tipos de liderazgo (Rabinowitz, 2013) son los siguientes:⁴

El liderazgo autocrático, es la característica de los líderes que hacen las cosas por ellos mismos. En base al poder que tienen y toman riesgos por sí solos. Al trabajar con un líder autocrático, el trabajo suele consistir en hacer lo que él dice. Mantiene la autoridad por medio de la amenaza, la intimidación o la fuerza, puede estar llevando al grupo hacia una mala dirección y no interesa si alguien no esté de acuerdo por ello.

Evita las discusiones de sobre resoluciones de problemas, toma decisiones rápidas, no hay posibilidad de ideas diferentes a las que él plantea.

Siembran el miedo en los grupos que lideran, existen personas que se refugian en ellos por temor, la comunicación fluyen en sentido vertical y los rumores pueden considerarse como noticias.

³ El Liderazgo Educativo, debe de ser un Liderazgo Transformador, tomado de: <http://www.elnuevodiario.com.ni/blogs/articulo/165-liderazgo-educativo-debe-de-liderazgo-transformador>

⁴ Estilos de liderazgo, tomado de <http://ctb.ku.edu/es/tablecontents/capitulo13seccion3-seccionprincipal.aspx>

El líder administrativo, es aquel preocupado principalmente por el buen funcionamiento del grupo, da prioridad a las relaciones con el personal y entre ellos mismo, presta atención a las políticas y al buen funcionamiento de los equipos y sistemas, se preocupara del nivel de la gestión del grupo, es amable en el trato, busca la armonía, quizás no toma en cuenta que está haciendo, es lo que debería hacer, esto será analizado al final o en el futuro.

Un líder democrático entiende que no hay organización sin su gente. Ve los puestos de él y de los demás en términos de responsabilidades en vez del estatus, y con frecuencia consulta cuando toma decisiones. A pesar de que solicita, valora y toma en cuenta otras opiniones, considera que la responsabilidad final para la toma de decisiones como la suya propia. Él acepta que tener la autoridad también significa que es en él donde deja de rebotar la pelota

El liderazgo democrático invita la participación del personal y otros, no sólo en la toma de decisiones, sino en la configuración de la visión de la organización. Se les permite a todos expresar sus opiniones acerca de cómo se deben hacer las cosas y hacia dónde debe ir la organización. Al compilar las ideas de todos, el liderazgo democrático enriquece las posibilidades de la organización. Sin embargo, aun así deja la decisión final sobre qué hacer con esas ideas en manos de una sola persona.

El líder colaborador, intenta involucrar a todos los miembros de la organización en la dirección. Es realmente el primero entre iguales, en el sentido de que, en lugar de ocuparse de un trabajo en particular, puede iniciar un debate, identificar problemas o cuestiones que deben abordarse y realizar un seguimiento de la organización en su conjunto. Sin embargo, las decisiones se toman a través de un proceso de discusión en colaboración y en algunos casos, por mayoría o por consenso.

Con ese fin, un líder colaborador intenta fomentar la confianza y el trabajo en equipo entre el personal en su conjunto.

Debe dejar de lado la necesidad de control o poder para ser eficaz. Su objetivo es fomentar el proceso de colaboración, para potenciar al grupo – ya sea al personal y otras personas involucradas en una organización, o las personas y organizaciones que participan en una iniciativa comunitaria - y controlar la visión y el funcionamiento de la organización. Debe confiar en que, si la gente tiene toda la información relevante, tomará buenas decisiones... Además, debe asegurarse de que las personas disponen de esa información, y proporciona el tipo de facilitación que asegura las buenas decisiones. El liderazgo en colaboración es el que en mayor grado garantiza que los miembros de la

organización crean en la visión y decisiones de la organización, ya que están directamente involucrados en su creación. Ésta se parece más a la meta del liderazgo de servicio y también se aproxima más a lo que reflejan los conceptos de igualdad y de empoderamiento, incluidas en el la filosofía y la misión de tantas organizaciones populares y comunitarias. Por lo tanto, elimina gran parte de la desconfianza que a menudo existe entre el personal asalariado y los administradores (Rabinowitz, 2013).

1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)⁵

El Bachillerato General Unificado, tiene como propósito brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guíe para la elaboración de proyectos de vida y en la integración a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios. Desarrolla en los estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas, y los prepara para el trabajo, el emprendimiento, y para el acceso a la educación superior.

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

- a. Bachillerato en Ciencias: además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas científico-humanísticas; y,
- b. Bachillerato Técnico: además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas técnicas, artesanales, deportivas o artísticas que permitan a los estudiantes ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento social o económico. Las instituciones educativas que ofrezcan este tipo de Bachillerato podrán constituirse en unidades educativas de producción, donde tanto los docentes como los estudiantes puedan recibir una bonificación por la actividad productiva de su establecimiento.

El artículo 44 de la LOEI establece la creación de los bachilleratos complementarios.

Los bachilleratos complementarios son aquellos que fortalecen la formación obtenida en el Bachillerato General Unificado. Según lo establece el artículo 44 de la LOEI, son de dos tipos:

- a. Bachillerato Técnico Productivo: Es complementario al Bachillerato Técnico, es de carácter optativo y dura un año adicional. Tiene como propósito fundamental desarrollar

⁵ Bachillerato General Unificado, Ministerio de Educación, Tomado de:
<http://www.educacion.gob.ec/index.php/bachillerato-eb>

capacidades y competencias específicas adicionales a las del Bachillerato Técnico. Puede ofrecerse en los mismos centros educativos donde funcione el Bachillerato Técnico, los cuales también podrán constituirse en unidades educativas de producción; y,

b. Bachillerato Artístico: Comprende la formación complementaria y especializada en artes; es escolarizada, secuenciada y progresiva, y conlleva la obtención de un título de bachiller en Artes en su especialidad que habilitará exclusivamente para su incorporación en la vida laboral y productiva, así como para continuar con estudios artísticos de tercer nivel. Su régimen y estructura responden a estándares y currículos definidos por la Autoridad Educativa Nacional.

Según el artículo 45 de la LOEI, todos los títulos de Bachillerato emitidos por la Autoridad Educativa Nacional están homologados y habilitan para las diferentes carreras que ofrece la educación superior.

El nuevo Bachillerato unificado, tiene las siguientes características:

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

b) Es un sistema simple y coherente de enseñanzas comunes para todos las y los jóvenes con asignaturas y metodologías de enseñanza-aprendizaje activas e integradoras.

c) También consta de asignaturas optativas que permiten, por un lado, contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales y, por otro lado, es la manera de escoger una de las modalidades del bachillerato: Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico.

d) Estas dos modalidades de bachillerato brindan a los estudiantes del Ecuador la posibilidad de acceder a diferentes estudios posteriores a la obtención de título de bachiller; es decir, les permite acceder a estudios superiores, a carreras cortas o incluso al sistema laboral del país, por contar con las bases mínimas necesarias que demanda el sistema laboral.

A raíz de la aprobación de la nueva Constitución de la República, se establecieron nuevos lineamientos en el campo de la educación sobre todo con respecto a la obligación del Estado de llevar a cabo esta actividad, una de las más importantes dentro del proceso de desarrollo, con calidad, calidez y sobre todo que llegue a todos los ecuatorianos, sin discriminación, por lo cual el Ministerio de Educación, presentó una nueva reforma al sistema del Bachillerato, por cuanto se hizo un análisis de la situación de la educación en este nivel, determinándose algunos problemas tales como: una excesiva dispersión que se evidencia como una excesiva tendencia a la especialización temprana y a la hiper-

especialización de los estudiantes de bachillerato, también existe una escasa articulación del bachillerato con los niveles educativos anteriores y posteriores y una escasa relevancia del currículo respecto a las necesidades del saber.

Ante esta situación, inició un proceso de innovación y actualización del sistema educativo a este nivel, que cubra las necesidades e intereses, tanto del Estado como personales para lo cual es necesario impulsar algunas acciones como:

Ampliar la cobertura de la educación y garantizar la calidad de la misma a la par de nuevas regulaciones para lograr los objetivos, también es importante garantizar la atención necesaria a la diversidad de alumnos para motivar el estudio y evitar deserciones, así como organizar un verdadero sistema que incluya las diferentes modalidades y se articule al Sistema Nacional de la Educación y finalmente actualizar los modelos pedagógicos adaptándolos a las necesidades actuales de la sociedad y del mundo del trabajo.

En la Constitución Política de la República del Ecuador, En existe un capítulo que se refiere a la Educación en general desde el artículo 343 hasta el Art. 357, donde da los lineamientos y disposiciones para la educación, su organización, regularización, lograr la finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, y la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente (Asamblea Nacional, 2008).

También se establecen las responsabilidades del Estado así como se dan los lineamientos en cuanto a organismos de control y de calidad educativa, así como también se refiere a la gratuidad de la educación y la garantía de la calidad de los docentes y la satisfacción de sus necesidades profesionales, personales, tecnológicas, de salud, de reconocimientos y su carrera y escalafón docente. Otro documento de referencia es la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) que en el Art 22 se establecen las competencias de la Autoridad Educativa Nacional, como rectora del sistema Nacional de Educación, atribuyéndole la capacidad de emitir políticas, estándares de calidad, para el desarrollo del talento humano y para el sector educativo.

Así mismo tiene todas las atribuciones para emitir los acuerdos correspondientes para regular las actividades educativas a nivel de los institutos educativos de su competencia, es por ello que se creó el Bachillerato General Unificado, obedeciendo a un ordenamiento de la educación y la articulación al Sistema de Educación Superior, a fin de que se logren los objetivos del Estado en cuanto al mejoramiento educativo.

En el Acuerdo Ministerial N° 242-11 del 5 de julio de 2011 se especifican la naturaleza del bachillerato el cual está diseñado para brindar a las personas una formación general acorde a la preparación interdisciplinaria que guíe en proyectos de vida e integración a la sociedad. También se establecen el perfil del bachiller, así como la estructura del bachillerato y la malla curricular del mismo y del bachillerato intercultural bilingüe (Ministerio de Educación, 2011).

Finalmente en el Acuerdo Ministerial N° 307-11 del 23 de agosto de 2011 se dispone que los colegios que ofrecen bachilleratos técnicos apliquen los estándares de calidad educativa definidos por el Ministerio de Educación y definen también las figuras profesionales de estos bachilleratos, es decir:

- Técnicos Agropecuarios
- Técnicos Industriales
- Técnicos de Servicios
- Técnicos Artísticos
- Técnicos Polivalentes

También se dan una serie de disposiciones para las instituciones que ofrecen estos tipos de bachillerato, el cumplimiento de requisitos para esta actividad, el cumplimiento de las jornadas laborales y otras disposiciones (Ministerio de Educación, 2011).

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

Luego de la aprobación de la Constitución de la República del Ecuador en el año 2008, se produjeron cambios en todos los ejes, económicos, salud, seguridad incluyendo a la educación, por ello se desarrolló y aprobó la Ley Orgánica de Educación Intercultural el 15 de febrero de 2011, donde hace relevante la oportunidad de las personas con discapacidad y su integración social, los derechos de las comunidades y pueblos indígenas, potenciando la educación intercultural bilingüe, abarcando la necesidad de una educación de calidad desde la estimulación temprana hasta el nivel superior, procurando además establecer la carrera docente y un aspecto que se considera importante la participación de la comunidad y del entorno familiar dentro de los procesos educativos hasta el nivel de bachillerato.

Por otra parte, la la ley establece una organización del sistema educativo a fin de mejorar la administración de la misma a través de la descentralización, de tal manera que se atiendan los requerimientos de las instituciones de acuerdo a los sectores asignados.

Es importante resaltar también la inclusión del Instituto Nacional de Evaluación Educativa para promover la calidad de la educación educativa.

1.2.2 Análisis de la persona

1.2.2.1 Formación profesional

El Art. 112.- de la LOEI hace referencia al desarrollo profesional e indica: “Del desarrollo profesional.- El desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación. Promueve la formación continua del docente a través de los incentivos académicos como: entrega de becas para estudios de postgrados, acceso a la profesionalización docente en la Universidad de la Educación, bonificación económica para los mejores puntuados en el proceso de evaluación realizado por el Instituto de Evaluación, entre otros que determine la Autoridad Educativa Nacional.

El desarrollo profesional de las y los educadores del sistema educativo fiscal conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón y/o la promoción de una función a otra.

Para el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe se promoverá además el desarrollo profesional acorde a la realidad sociocultural y lingüística de las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades.

De acuerdo al Art 128 (Asamblea Nacional, 2011), el desarrollo profesional de los docentes conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades, competencias y capacidades que les permitan un mejor servicio educativo.

En nuestro País, al ingresar en la página del Ministerio de Educación, se puede encontrar la Ruta profesional “Sí Profe”, donde se especifica la carrera educativa del docente la cual abarca diferentes etapas: la formación inicial, el ingreso al campo laboral educativo, la formación continua y el acompañamiento pedagógico o institucional. Así, la carrera educativa se entiende como un camino a través de una ruta profesional que permite establecer nuevas rutas, con base en la evaluación del desempeño de cada docente.

Según el artículo 114 de la LOEI, dentro de la carrera docente pública los profesionales de la educación podrán ejercer la titularidad de las siguientes funciones:

- a. docentes;
- b. docentes mentores;
- c. vicerrectores y subdirectores;
- d. inspectores y subinspectores;
- e. asesores educativos;
- f. auditores educativos; y,
- g. rectores y directores.

Para optar por la función de docente mentor, inspector, subinspector o subdirector se requiere estar al menos en la categoría E del escalafón.

1.2.2.1.1 Formación inicial

Como cualquier otra carrera profesional, la docencia tiene un proceso a través del cual el profesor adquiere los conocimientos necesarios para desempeñarse en la carrera docente. Este proceso necesariamente debe realizarse en una etapa inicial, donde debe adquirir las bases para desarrollar la carrera en sí, sin embargo en muchas ocasiones no se analiza o no se visualiza el grado de conocimientos previos de un futuro profesor, es decir conocer su biografía escolar, a que se refiere este tema, es el aprendizaje sobre cómo enseñar y sobre lo aprendido, que tienen lugar en el aparato escolar, lo que forma parte del currículum oculto, es decir sus conocimientos básicos antes de iniciar su formación profesional, la cual pasa a ser en este caso como una función correctora de una matriz básica inicial en la que se conjugan creencias, saberes y sentidos comunes respecto de lo que es enseñar y aprender (Torres del Castillo, 1998).

Para lograr una transformación en el sistema escolar es importante una transformación en la formación docente, empezando por:

- a) la deficiente educación general (incluidas competencias lingüísticas básicas, la capacidad para investigar y aprender a aprender, así como el manejo de teclado y la computadora, una necesidad básica de aprendizaje en el mundo moderno) con que llegan los futuros docentes a su formación profesional (o con que se inician en la enseñanza, quienes no acceden a dicha formación), convirtiendo a ésta en una educación compensatoria y remedial;
- b) la internalización de un modelo curricular y pedagógico obsoleto, que deja huellas difíciles de borrar en el futuro docente, y que es el referente en el que se configura el sentido común y la valoración de lo educativo por parte de los padres de familia y la sociedad en general;
- c) el menor costo y mayor beneficio que implica reformar el sistema escolar (afectando al alumnado en general, y a los futuros docentes en particular) antes que invertir posteriormente en una formación docente dedicada a compensar los déficits de una mala enseñanza primaria y secundaria; y
- d) aprender a enseñar debería ser parte del currículum escolar, considerando el valor formativo y reflexivo de la enseñanza, el papel de educador.

El Ministerio de Educación del Ecuador ha establecido el perfil profesional de salida en carreras de la educación, estableciendo políticas de mejoramiento en los niveles iniciales del docente al magisterio fiscal para “desarrollar el perfil profesional óptimo de salida de carreras de formación de docentes de EGB” (Ministerio de Educación), con el propósito de ajustar el proceso de ingreso de docentes al sector educativo y se cuente con los mejores,

para servir en este tan importante para el Estado, para ello se ha desarrollado un proceso investigativo producto de lo cual se determinará el perfil profesional deseado.

La formación inicial, ofrece un aprendizaje que permita al futuro educador o educadora enfrentar con suficientes conocimientos, capacidades y habilidades las demandas de las primeras experiencias de enseñanza; pero que además capacite al joven profesional para emprender con éxito la siguiente etapa de su formación, la que tendrá lugar durante toda su trayectoria profesional.

Existe un amplio consenso en que los conocimientos básicos requeridos para que un educador o educadora principiante ejerza adecuadamente su docencia, se centra en cinco áreas principales, además del área de aprendizaje práctico. Desde la perspectiva de lo requerido para un efectivo ejercicio docente, los futuros profesores y profesoras necesitan conocimientos significativos sobre los siguientes aspectos:

- Contenidos del campo disciplinario o área de especialización respectiva.
- Los alumnos a quienes van a educar: cómo ocurre el desarrollo de niños y jóvenes en sus dimensiones biológicas, emocionales, sociales y morales; nociones sobre los procesos de aprendizaje, la relación entre aprendizaje y desarrollo, la diversidad de estilos de aprendizaje y de inteligencias y las diferentes necesidades de niños y niñas.
- Aspectos generales o instrumentales considerados importantes para la docencia, como son las tecnologías de la información y la comunicación (TIC`s) los métodos de investigación del trabajo escolar y la formación en áreas relacionadas con el respeto a las personas, la convivencia y participación democráticas y el cuidado del medio ambiente.
- El proceso de enseñanza, las formas de organización de la enseñanza y el currículum de los distintos niveles.
- Las bases sociales de la educación y de la profesión docente

1.2.2.1.2 Formación profesional docente

Como se ha venido exponiendo, los profesores son los interlocutores decisivos más importantes de los cambios educativos; son los agentes del currículum, son sujetos del cambio y la renovación pedagógica, de lo cual se derivan dos conceptos fundamentales que son la profesionalización docente y el desempeño profesional de la docencia, el primero se refiere a las diversas decisiones políticas, sociales y formativas que conforman la profesión docente, su valor social e intelectual, lo cual se traduce en aspectos y condiciones como el salario, conocimientos y competencia para el acceso a la profesión, estructuras

organizativas, contextos profesionales y condiciones de trabajo. Por otra parte el término de desempeño profesional se refiere al carácter y la calidad del quehacer y práctica docentes de acuerdo con ciertos criterios y pautas que se valoran como un buen desempeño, dentro de determinados estándares (SABERES, 2007).

- En la actualidad el papel fundamental de los formadores es el de ayudar a los estudiantes a “aprender a aprender” de manera autónoma en esta cultura y era de cambios tecnológicos y desarrollo de conocimiento y personal, desarrollando también el sentido crítico, sin limitarse únicamente a la recepción pasiva y memorización de información, por ello debería desarrollar ciertas habilidades y competencias como: Es un experto de los contenidos que planifica, pero que puede ser flexible.
- Establece metas: hábitos de estudio, perseverancia, autoestima, meta-conocimiento pero siempre con la idea de que el estudiante construya las habilidades necesarias para que sea autónomo.
- Planea, regula y evalúa los aprendizajes, organiza el contexto de forma que el estudiante pueda interactuar con los materiales y contenidos en un ambiente colaborativo.
- Procura fomentar los aprendizajes significativos y transferibles.
- Procura que surja la curiosidad, creatividad y el interés por aprender y conocer más de la realidad.
- Enseña qué, cómo, por qué y regula los comportamientos.
- Desarrolla los valores y actitudes positivas

De acuerdo a lo expuesto, las competencias necesarias para aquellas personas que quieren dedicarse a la docencia serían:

- Conocimiento de la materia actualizado y de cultura general.
- Competencias pedagógicas, conocimientos de didáctica, mantenimiento de la disciplina, conocimientos sociales y psicológicos de los procesos de aprendizaje.
- Habilidades instrumentales es decir conocer diferentes lenguajes, materiales y herramientas que apoyen el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Características personales como son una buena autoestima, madurez, seguridad, equilibrio personal, capacidad de empatía, imaginación, creatividad.

El Ministerio de Educación actualmente considera los siguientes son algunos de los estándares de desempeño que debe alcanzar los docentes en la formación inicial:

- El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña.
- El docente conoce, comprende y utiliza las principales teorías e investigaciones relacionadas con lo que enseña y su aprendizaje.
- El docente conoce, comprende, implementa y gestiona el currículo nacional

1.2.2.1.3 Formación técnica

Manifiesta que en la formación del docente se deben combinar los aspectos generales con los propios de la especialidad. La cuestión es determinar la carga relativa de las materias generales o pedagógicas y la de las específicas o de las disciplinas. No hay duda sobre la idea de que un docente debe dominar la materia que va a enseñar. Tanto en el caso del Maestro de Primaria, como en el del Profesor de Secundaria esa formación la recibirá durante sus estudios de Grado, la diferencia está en que, mientras que el Maestro de Infantil o Primaria recibirá también la formación específica durante el Grado académico (como ocurre en la actualidad con la Diplomatura de Maestro), el Profesor de Secundaria cursaría el Master de Profesorado para su formación como docente.

El Maestro de Primaria no necesita especializarse y requiere sobre todo formación didáctica, mientras que el Profesor de Secundaria requiere más de la formación disciplinar porque su labor está más ligada a la especialidad Diker y Terigi, (1997). Esto, aunque es verdad, crea en cierto modo, un debate ficticio, porque la formación didáctica y la especializada no tienen por qué ser antagónicas sino que deberían ser complementarias.

La formación general incluye componentes de carácter pedagógico que deben estar relacionados con la enseñanza, pero también con el aprendizaje de los alumnos. Junto a este conocimiento pedagógico los profesores deben, por supuesto, poseer el conocimiento del contenido de la materia que van a enseñar.

El currículo de los programas de formación del profesorado debe incluir, tanto en sus aspectos pedagógicos como en los específicos, conocimientos, destrezas y actitudes que permitan a los profesores en formación comprender las complejas situaciones de la enseñanza Marcelo, (1995). Los profesores necesitan poseer conocimientos amplios sobre la realidad en la que van a trabajar y se van a desenvolver, deben conocer su contexto laboral. Tienen que conocer las características de los alumnos con los que van a desempeñar su labor: sus características psicológicas y evolutivas, sus formas de acceder al conocimiento y los aprendizajes, así como la manera en que se relacionan con sus iguales y

cuáles son sus motivaciones. Y, por supuesto, deben conocer las teorías sobre el aprendizaje y la enseñanza. Al mismo tiempo, el profesorado necesita ser formado en el dominio de destrezas y habilidades didácticas que le permitan programar y desarrollar sus tareas, resolver conflictos, analizar y reflexionar sobre cuestiones reales del entorno, llevar a cabo métodos de trabajo que potencien su proceso de enseñanza y mejoren el aprendizaje de sus alumnos y evaluar todo el proceso educativo. Por último, el docente debe ser formado en actitudes de respeto y tolerancia, y al mismo tiempo, en la aceptación del importante y relevante papel que realizan como educadores y formadores de los más jóvenes dentro de la sociedad, de los futuros adultos.

1.2.2.2 Formación continua

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

Toda propuesta de Formación Continua lleva implícita una idea y concepción acerca del cambio educativo. Si el cambio es concebido de una manera lineal que opera desde arriba hacia abajo, la formación tendrá determinados rasgos, por ejemplo: seminarios masivos con iguales características y contenidos para todos los docentes; o capacitación dirigida primero a un pequeño grupo que hará luego, las veces de multiplicador. Por el contrario si se trata de estrategias de innovación a ser construidas con la participación de los docentes en sus contextos de trabajo, la formación se centrará en la escuela con el objetivo de elaborar proyectos de innovación o de realizar apoyo profesional mutuo entre colegas. Es decir, dominar las nuevas formas de pedagogía y aprender a inducir, asesorar, acompañar y evaluar la nueva práctica de los docentes. Promover la mejora permanente de las varias dimensiones del trabajo institucional, usando como meta los diversos estándares educativos del Ministerio de Educación.

La formación continua la realiza permanentemente el docente, durante su carrera, a través de Cursos, Seminarios, Talleres o estudios de Post grados. El Ministerio de Educación mantiene un programa de mentoría que es una función dentro de la carrera docente y es un sistema dual y simultáneo provisto de acompañantes pedagógicos o mentores.

La modalidad de educación a distancia, es una particularidad educativa, que implica la separación espacio temporal de los profesores y los alumnos, se desarrollan elementos del proceso de enseñanza y del aprendizaje mediante el uso de materiales didácticos y la intervención de tecnologías de información y de comunicación.

Las instituciones de formación a distancia, presentan diversas fortalezas al emprender programas de formación continua, por las facilidades que ofrece en cuanto a las condiciones espacio temporales, las personas pueden incorporarse a esta modalidad de estudios conservando los compromisos laborales, familiares y de distancia geográfica.

En entrevista realizada a la rectora de la Open University, la primera universidad a distancia creada en Gran Bretaña hace aproximadamente cuarenta años, Gourley (2007), afirma que uno de los cambios más importantes que se ha dado en el mundo de hoy es que ha habido explosión de conocimiento, y a través del uso de la tecnología parece imparable.

Por ello, hoy la gente va a la universidad y tendrá que seguir yendo siempre, a lo largo de la vida, porque tendrá más y más que aprender, porque el mundo cambia mucho y rápido, hay novedades constantemente.

Se plantea entonces, la importancia de la formación de los profesores, en un contexto sociocultural en el que Internet está entrando progresivamente en la vida cotidiana, constituyéndose en un instrumento fundamental que afecta los estudios, el trabajo, la comunicación, transformándose en parte de la cultura. Todo esto requiere un cambio de actitud y el desarrollo de competencias en los docentes, que progresivamente se refleja en las prácticas docentes y los nuevos roles en desempeño de las relaciones que la sociedad impone. Con las tendencias mundiales de desarrollo tecnológico, las perspectivas de las universidades con sistemas de educación a distancia imponen la inevitabilidad de realizar profundos cambios estructurales en los sistemas académicos para lograr adecuarse a la presencia de factores que están produciendo una rápida obsolescencia de aquellos centros de formación superior que persisten en continuar con rígidas formas y métodos tradicionales.

Dentro de este marco, Casas (1997), analiza y resume, algunos de los principales factores a tomar en cuenta para reorientar el cambio universitario mundial; ellos incluyen: (a) sociedades cada vez más informatizadas; (b) globalización de la economía, mercados, información y educación; (c) acceso y participación, como antítesis del tradicional elitismo; (d) nuevas tecnologías, especialmente informática y telemática; (e) tecnología en la formación para el trabajo (entrenamiento continuo); (f) nuevas aproximaciones al aprendizaje y a la enseñanza; y (g) formación del personal académico.

En este sentido, Torres (2005), afirma que la sociedad ha cambiado considerablemente en corto período de tiempo y continúa haciéndolo apresuradamente. Estos cambios no sólo se apoyan en lo cuantitativo de la información disponible por el avance de las nuevas tecnologías y la inmediatez con que dicha información llega a los destinatarios, sino que está directamente relacionado con todas las manifestaciones culturales, es decir, cambios en la forma de comunicarnos, de trabajar, de divertirnos y de aprender, elementos que será necesario tomar en cuenta, cuando se trata de proponer estrategias para la formación continua de los profesionales en servicio.

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

Es necesario indicar que los nuevos modelos y procesos educativos, tiene como eje central de la enseñanza y el profesor juega un papel decisivo, esto significa que el estudiante debe ser atendido en sus inquietudes, políticas y prácticas que pueden ampliar o disminuir la distancia de los alumnos distantes, en este nuevo enfoque, el profesor debe actuar primero como persona y luego como un experto en el dominio de una asignatura o un campo del conocimiento, promoviendo el desarrollo y crecimiento personal del alumno y enfatiza o prioriza su aprendizaje antes que la simple transmisión de información. El profesor debe pasar a actuar como un guía de los alumnos, facilitándole las herramientas y recursos que necesitan para elaborar y explotar nuevos conocimientos y destrezas.

En este contexto, es necesario indicar que en los países en desarrollo especialmente en América Latina y el Caribe, los docentes reales de educación básica no tienen una buena formación debido a la educación general deficiente, con bajas expectativas profesionales; otros informes (Torres del Castillo, 1998), indican importantes vacíos en la educación básica de los docentes e incluso directivos y supervisores, problemas de comprensión de lectura, falta de hábitos de lectura y muy limitado en el contacto con libro, la tecnología o la producción científica, por otra parte se han aflojado los estándares para el reclutamiento docente tanto en los centros de formación como en el aparato escolar, que en muchos países ha abierto de par en par las puertas al ingreso de educadores novatos. Los salarios, en la mayoría de países, han llegado a ser equiparables a los de un trabajador manual sin calificación, mal valorado y mal remunerado. El acceso a mayores niveles de conocimiento y calificación a menudo resulta en un aval hacia mejores alternativas de trabajo y en un continuo recomenzar de los programas de formación docente. La realidad de los sistemas escolares y las condiciones de enseñanza y aprendizaje en la mayoría de los países en desarrollo han sido precarias y hasta dramáticas, muy lejanas de una escuela deseable.

Según Torres del Castillo, un estudio encargado por UNESCO y UNICEF en 1994 sobre las condiciones de la enseñanza primaria en 14 países en desarrollo revelaba, entre otros: alta inestabilidad del personal docente; países en los que 60% de los docentes sólo ha completado la escuela primaria y 20% a 30% no tiene formación para la docencia; la mayoría enseña entre 5 y 6 horas por día, a menudo en dos y tres turnos; aulas que ni siquiera tienen una pizarra, una mesa y una silla para el docente; el tamaño promedio de la clase en el primer grado va de 25 a 112 alumnos (Schleicher y otros, 1995). En países y sectores pobres, la escuela ha pasado a ser comedor escolar y hasta comunitario, guardería para los hermanos más pequeños, espacio de contención y socialización juvenil, dispensario médico, centro de acopio y abasto, consultorio familiar, espacio de dinamización cultural, generadora de proyectos productivos, además de sus funciones ya tradicionales como articuladora de políticas, servicios y demandas de los diversos sectores y actores sociales.

Nuestro País no ha estado alejado de estas realidades, la falta de presupuesto ha sido unas de las principales causas para el deterioro de la educación, la falta de formación docente y las consecuentes afectaciones a los alumnos. Otros inconvenientes que tenía el sector educativo, es la falta de modelos educativos adecuados, la falta de políticas de Estado y competencias de los futuros bachilleres en las diversas áreas, incluso la influencia de la política en la educación en todos los niveles de la educación, han afectado a la calidad de la educación, siendo los mayores perdedores los alumnos y finalmente el mismo Ecuador, porque ellos son su presente y futuro.

En párrafos anteriores, se mencionaron los principales problemas detectados en el sistema de bachillerato ecuatoriano (Ministerio de Educación, 2010) y se pueden nombrar los siguientes:

- Excesiva dispersión: excesivo tipo y gama de bachilleratos probablemente debido a las necesidades de la sociedad ecuatoriana, con diferentes objetivos, contenidos y metodologías de enseñanza, e incluso modelos educativos.
- Tendencia a la especialización temprana y a la hiper-especialización de los estudiantes: El actual sistema de bachillerato ecuatoriano induce a los estudiantes a especializarse prematuramente, y también los obliga a especializarse excesivamente, en detrimento de una formación general que los capacite y oriente para escoger al final de la etapa entre varias alternativas, como son las carreras universitarias (todas) y/o el mundo laboral.

- Escasa articulación curricular del bachillerato con los niveles educativos anterior y posterior: una consecuencia adicional de la dispersión del sistema de bachillerato ecuatoriano (descrita en la sección Excesiva dispersión del bachillerato ecuatoriano) es que los currículos de los diferentes bachilleratos no están concatenados con el currículo oficial de los cursos de educación básica, por un lado, y con los estudios post-secundarios por el otro.
- Escasa relevancia del currículo del bachillerato con respecto a las necesidades de la sociedad: hay una amplia distancia entre los currículos del bachillerato y el tipo de bachiller que la sociedad ecuatoriana requiere en función de sus necesidades de desarrollo, especialmente en el caso del Bachillerato en Ciencias, cuyo currículo, que data de 1978, se encuentra incluso más alejado de la vida contemporánea y, por lo tanto, se percibe como menos útil.

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

Se ha analizado en detalle cada uno de los tipos de formación que componen el proceso para que un docente o profesional de la educación deba cumplir a lo largo de su trayectoria.

Para alcanzar un buen nivel profesional del docente, es necesario contar con políticas para el mejoramiento de la formación inicial, y del ingreso al magisterio fiscal. Uno de los instrumentos que permitirían hacer esto es el desarrollo de un perfil profesional óptimo de salida de carreras de formación de docentes de Educación General Básica.

La formación docente requiere de buenos conocimientos previos antes de la formación inicial, una deficiencia de conocimientos, va a repercutir en el futuro, y afectará no solo al propio docente si no también al educando.

Como se ha mencionado el docente debe llevar a cabo su proceso iniciando con su formación profesional en el nivel superior, siguiendo las carreras relacionadas a la docencia como son las carreras en ciencias de la educación.

En la actualidad ha sido preocupación del Gobierno central, ha considerado necesaria la creación de una Universidad dedicada solo a la formación de profesionales de la educación, para lo cual se presenta a continuación algunos aspectos que ofrece esta entidad de educación superior:

La Universidad Nacional de Educación busca mejorar la formación inicial de los profesionales de la educación.

Para ello, se han contemplado las siguientes actividades: se llevó a cabo un proceso de autoevaluación y monitoreo de la calidad de la gestión académica de los institutos pedagógicos, a fin de mejorar la calidad de sus graduados, se elaboran perfiles de salida

para carreras de formación de docentes, a fin de proponérselos al sistema de educación superior para los procesos de acreditación de carreras de educación.

1.2.2.5 Características de un buen docente

Una educación de calidad es la que provee las mismas oportunidades a todos los estudiantes y contribuye a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país. Considerando este concepto de calidad educativa, un directivo de calidad será el que contribuye a alcanzar estas metas tanto en la institución como a través de la formación de estudiantes, y un docente de calidad será el que contribuye a alcanzar estas metas, sobre todo, a través de la formación de sus estudiantes.

Al tratar de determinar qué es lo que hacen los mejores docentes, algunos autores han optado por un modelo que considera insumos (preparación del docente) y procesos (prácticas docentes) que llevan a los *resultados* (la efectividad del docente entendida como los aprendizajes estudiantiles).

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza

La profesión docente, a pesar de ser una de las más delicadas e importantes, debe desarrollarse bajo un proceso adecuado que va desde la formación inicial, la formación profesional, la formación continua y otros que logren desarrollar sus competencias, pero esto debe estar acompañado por un marco legal adecuado, una carrera docente perfectamente establecida; así mismo existen otros aspectos que deben ser tomados en cuenta, el derecho a una remuneración justa, el acceso a recompensas y reconocimientos profesionales, la formación permanente, la atención médica y seguro social.

Analizando el tema profesionalización de la educación en el Ecuador, se puede apreciar que al expedirse la LOEI, hubieron nuevos cambios la organización en el sistema educativo, la carrera y escalafón docente, los derechos y obligaciones del Estado, docentes, alumnos, comunidad educativa y hasta familiares, entonces a nivel educativo son varios los factores y actores que contribuyen a alcanzar una enseñanza de calidad, con calidez, con el apoyo de nuevas tecnologías de la información y nuevas herramientas para la docencia y la pedagogía.

Pero hay un aspecto fundamental que debe ser observado dentro de la educación y tiene que ver con la formación en valores, puesto que no puede haber un docente con unas excelentes características como educador, pero pobre en valores éticos y morales. En la actualidad, hay una generalizada deficiencia de valores en la sociedad, que ha sido influenciada por fenómenos como la globalización, la tecnología, el acceso a información de

toda índole, donde las necesidades materiales y el conocimiento han ocupado lugares estelares y los aspectos morales han sido relegados, por ello es necesario el rescate de la formación en valores no solo para los alumnos sino para docentes, pues ellos son el espejo y el reflejo no solo para los estudiantes, sino para la sociedad en general.

Los directivos también juegan un papel preponderante, dentro del sistema educativo, por cuanto deben tener las cualidades y capacidades necesarias para dirigir acertadamente las instituciones educativas, dotándolas de todos los requerimientos básicos e infraestructura necesaria a través de una buena planificación y gestión educativa, con lo cual contribuye a que los procesos de enseñanza-aprendizaje cumplan las metas trazadas por la institución. Es importante también considerar que el aspecto psicológico es también un campo que debe ser desarrollado por el docente, pues actualmente problemas como la pobreza, la delincuencia, la separación de hogares, la sociedad o el entorno familiar o social en el cual viven o crecen los alumnos y otros factores, afectan al proceso educativo y el docente debe tener la capacidad de detectar anomalías en el comportamiento de los alumnos y manejar adecuadamente estos casos o a su vez derivarlos a los psicólogos profesionales para corregir o atender estos casos.

Por todo lo anterior el sistema educativo tiene que abarcar muchos aspectos para que la actividad se desarrolle bajo un proceso serio, comprometido, integral, donde el aporte de todos los actores contribuyen a que la educación se desarrolle dentro de un marco adecuado, que alcance los objetivos planteados y sobre todo que satisfaga las necesidades actuales del País y de la sociedad.

1.2.3 Análisis de la tarea educativa

1.2.3.1 La función del gestor educativo

Dentro de cualquier organización, la función directiva es la responsable de lograr que las instituciones cumplan las metas, visiones y misiones, para lo cual deben aplicar formas y modelos de gestión acordes a las transformaciones sociales, políticas y económicas para articular de manera sistémica saberes y procesos de administración y liderazgo.

De la misma manera las instituciones educativas dependen de sus gestores educativos para lograr las propuestas, objetivos y metas que ésta persigue, articulando procesos administrativos, con la gestión educativa y la fundamentación pedagógica (CORREA y otros, 2006).

La función directiva es definida por José María 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” 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.

Según Mark Moore de la Escuela Kenedy de Gobierno de la Universidad de Harvard, el directivo es un “creador de valor público”, es decir proveen servicios de calidad a los ciudadanos para mejorar su calidad de vida lo cual tiene repercusiones en el desarrollo local, regional o nacional, esto traducido al campo educativo se traduce en la prestación de un servicio de calidad contribuyente a la formación política, democrática y participativa de los ciudadanos para la construcción del proyecto llamado nación y que responde a necesidades e intereses del ámbito educativo.

En este contexto se pueden establecer los siguientes ámbitos de la gestión interrelacionada:

Gestión estratégica: capacidad del gestor para analizar situaciones de la institución y su entorno, que le permiten evaluar la gestión de la organización y sus resultados para transformar y reformular el futuro institucional, planes, procesos o acciones implementadas.

Gestión del entorno político: la relación del gestor en los contextos internos y externos mediante el uso inteligente de la persuasión y el ejercicio legítimo del poder como una acción que permite la participación, el consenso, la autorización, el apoyo, la colaboración y la obtención de recursos

Gestión operativa: es la capacidad del gestor para hacer que la organización o institución actúe eficaz y eficientemente en el cumplimiento de los objetivos propuestos y asuma la responsabilidad por los resultados alcanzados. Tradicionalmente en esta esfera es donde se ha concentrado la actuación del gestor educativo, pero realmente se requiere una gestión integral que articule lo estratégico, lo político y lo operativo.

En resumen un gestor es quien define una visión sistémica, que comprende a toda la organización, lidera la institución educativa con propuestas para la transformación y cambio e innovación tecnológica, organizacional, humana define los objetivos a alcanzar, diseña los instrumentos o medios para lograrlos y recrea los principios y valores que orientan la acción institucional. Con su dirección, liderazgo y gestión busca resultados eficientes mediante la implementación de estrategias para motivar, orientar e incentivar a los actores educativos en la realización de sus actividades y tareas. Para ello promueve la toma de decisiones, el trabajo en equipo, motivando a sus colaboradores a trabajar en una misma dirección y a crecer en forma personal, que deriven en procesos de calidad.

Otras características pueden agregarse al gestor educativo con liderazgo transformacional (Bernal ARGUDO) propuestos ellos son:

- Carisma y capacidad de entusiasmar: transmitir confianza y respeto.
- Consideración individual: presta atención personal a cada miembro, trata individualmente a cada subordinado, da formación y aconseja.
- Estimulación intelectual: favorece nuevos enfoques para viejos problemas, hace hincapié en la inteligencia, racionalidad y solución de problemas.
- Inspiración: aumenta el optimismo y el entusiasmo.
- Tolerancia psicológica: usa el sentido del humor para indicar equivocaciones, para resolver conflictos y para manejar momentos duros.

Por su parte, (ALVAREZ, 2005) respecto al gestor educativo como líder transformacional, destaca las siguientes características:

- Capacidad de construir un “liderazgo compartido” fundamentado en la cultura de la participación: crea condiciones para que sus seguidores colaboren con él en la definición de la misión, les hace partícipe de su visión y crea un consenso sobre los valores que deben dar estilo a la organización.
- Considera “el trabajo en equipo” como una estrategia importante que produce la sinergia necesaria para conseguir mejores resultados en la organización.
- Dedicar tiempo y recursos a la “formación continua” de sus colaboradores como medio fundamental del crecimiento personal y busca la forma de comprometerlos en la aplicación de nuevas tecnologías a su trabajo.
- El líder transformacional considera que desempeña un rol simbólico de autoridad que le permite ser el “representante institucional” de la organización y, como tal, debe dar ejemplo de trabajo duro, disponibilidad y honestidad en sus actuaciones, que deben ser coherentes con la visión, misión y valores de la organización.

1.2.3.2 La función del docente

En la LOEI, Art 11 están definidas las obligaciones de los docentes, dentro de las cuales podemos indicar las siguientes:

- Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa.
- Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en el aprendizaje y en el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas.
- Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, preservando además el interés de quienes aprenden sin anteponer sus intereses particulares;
- Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general.
- Difundir el conocimiento de los derechos y garantías constitucionales de los niños, niñas, adolescentes y demás actores del sistema.

1.2.3.3 La función del entorno familiar

La LOEI, en el Art. 13 establece una serie de obligaciones para los padres y madres de familia o representantes de los estudiantes de los cuales se pueden mencionar los siguientes:

- Apoyar y hacer seguimiento al aprendizaje de sus representados y atender los llamados y requerimientos de las y los profesores y autoridades de los planteles;
- Participar en la evaluación de las y los docentes y de la gestión de las instituciones educativas;
- Propiciar un ambiente de aprendizaje adecuado en su hogar, organizando espacios dedicados a las obligaciones escolares y a la recreación y esparcimiento, en el marco del un uso adecuado del tiempo;
- Participar en las actividades extracurriculares que complementen el desarrollo emocional, físico y psico-social de sus representados y representadas;
- Apoyar y motivar a sus representados y representadas, especialmente cuando existan dificultades en el proceso de aprendizaje, de manera constructiva y creativa.

1.2.3.4 La función del estudiante

El Art 8 de la LOEI muestra las obligaciones de los estudiantes en el ámbito educativo, de las cuales se mencionan a las más relevantes relacionados con el proceso de aprendizaje:

- Asistir regularmente a clases y cumplir con las tareas y obligaciones derivadas del proceso de enseñanza y aprendizaje, de acuerdo con la reglamentación correspondiente y de conformidad con la modalidad educativa, salvo los casos de situación de vulnerabilidad en los cuales se pueda reconocer horarios flexibles;
- Participar en la evaluación de manera permanente, a través de procesos internos y externos que validen la calidad de la educación y el inter aprendizaje;
- Procurar la excelencia educativa y mostrar integridad y honestidad académica en el cumplimiento de las tareas y obligaciones;
- Comprometerse con el cuidado y buen uso, mantenimiento y mejoramiento de las instalaciones físicas, bienes y servicios de las instituciones educativas, sin que ello implique egresos económicos;
- Tratar con dignidad, respeto y sin discriminación alguna a los miembros de la comunidad educativa;
- Fundamentar debidamente sus opiniones y respetar las de los demás;
- Respetar y cumplir los códigos de convivencia armónica y promover la resolución pacífica de los conflictos;
- Denunciar ante las autoridades e instituciones competentes todo acto de violación de sus derechos y actos de corrupción, cometidos por y en contra de un miembro de la comunidad educativa

1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender

¿A quién vamos a formar? Esto debe ir de la mano con las necesidades sociales e individuales de cada persona en una institución educativa; es entonces que se puede pensar en formar sujetos libres, críticos, creativos, responsables, expresivos, cooperativos, solidarios, comunicativos, autónomos, independientes, consciente de sus limitaciones y posibilidades personales.

Se enseña con la intención de ayudar al desarrollo integral de las personas, con valores que permitan interactuar adecuadamente en la sociedad. La relación personal mentor-aprendiz (tutor-alumno) beneficia a ambas partes y ayuda a aprender a ambos. El estudiante admira al mentor y quiere alcanzar el nivel de comprensión del mentor. El mentor 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 (Francis (th) E mule Science's News, 2010).

Según Roald Hoffmann y Sandra Y. McGuire, "Teaching and Learning Strategies That Work," Letters, Science 325: 1203-1204, 4 September 2009, muchos estudiantes no se dan cuenta de que el aprendizaje progresa a través de etapas y que la memorización es solo una de ellas, una de las primeras. No basta con recordar, hay que comprender, aplicar, analizar, evaluar e incluso crear nuevo conocimiento. Los estudiantes deben ser conscientes de la existencia de estas etapas con objeto de transformarse de simples memoristas a aprendices auto-dirigidos. Cuando se presenta a los estudiantes algunas ideas sobre el meta conocimiento (pensar sobre su propio pensamiento) cambian sus actitudes sobre el aprendizaje y comienzan a aplicar estrategias de estudio más eficaces.

Según estos autores Hoffman y McGuire el abuso de la evaluación absoluta (gracias a exámenes, cuestionarios y trabajos de laboratorio) es perjudicial. El alumno y el profesor deben llegar a un contrato, claramente definido, cuyo objetivo es mejorar el rendimiento del alumno a la hora de lograr cierto número de competencias. Cada estudiante parte de un nivel de base diferente. Los estudiantes deben ser conscientes que sus calificaciones durante el curso solo dependen de su trabajo, de su esfuerzo y de la relación de este esfuerzo comparado con el esfuerzo de los demás alumnos. Los alumnos que más se esfuerzan acabarán alcanzando un dominio de la materia que garantizará mejores calificaciones.

De los estudios realizados por los profesionales Hoffman y McGuire, la enseñanza debe favorecer cuatro puntos: primero, la empatía; los estudiantes responden mejor cuando saben que el profesor se preocupa por ellos y por su aprendizaje, en segundo lugar, el aprendizaje activo; ya que la participación de los estudiantes facilita el aprendizaje, como tercer punto, la interacción juicioso de grupos e individuos; el aprendizaje es una actividad solitaria, sin embargo, se puede mejorar gracias al trabajo en grupo y finalmente, la potenciación del ego; hay que animar a los estudiantes a sentir que son responsables de sus propios éxitos en el aprendizaje.

Hay varias estrategias que mejoran el aprendizaje de los estudiantes, como tomar notas a mano, incluso si se proporcionan los apuntes de clase. Tomar notas es un compromiso activo, algo imprescindible para el aprendizaje; además, ayuda a la transferencia de información de la memoria a corto plazo a la memoria a largo plazo. Si un alumno no puede asistir a una clase debería pedirle las notas a un compañero en lugar de descargarlas de

internet; hablar de los apuntes de clase con otros compañeros facilita el aprendizaje, tanto para el estudiante que hace preguntas sobre las notas, como para el estudiante que se involucre en la enseñanza respondiendo dichas preguntas, así mismo, resolver problemas propuestos, incluso cuando también se ofrecen las soluciones a posteriori. Su resolución debe requerir, en primer lugar, estudiar el libro de texto. A continuación, trabajar el problema sin mirar otros ejemplos o las soluciones en un manual de soluciones. Por último, comparar el enfoque, no solo la respuesta, con la obtenida en el libro de texto. Los instructores deben reforzar en los alumnos la idea de que la importancia del problema es el trabajo que se pone en él y no la respuesta obtenida. Lo importante es el método, la manera de trabajar, y no el resultado final.

El alumno debe desarrollar su agilidad en la resolución de problemas y un pensamiento flexible. Otra técnica es aprovechar al máximo el aprendizaje en grupo, proponiendo la resolución de problemas y la realización de prácticas en grupo. El alumno debe aprender tanto a hacer las cosas por él mismo como en colaboración con otros. El profesor debe estar atento a la dinámica del grupo y tratar de evitar que los alumnos aprovechen las trampas que permite el trabajo colectivo. Los exámenes de los trabajos en grupo deben tener una componente individual en la que debe formar parte íntegra la demostración de los resultados que uno ha aprendido gracias al estudio en grupo. Provocar discusiones entre los miembros del grupo permite discernir qué papeles han tomado cada miembro del grupo en la actividad desarrollada. Hay que reconocer que los estudiantes tienen diferentes estilos de aprendizaje, igual que tienen diferentes personalidades. Por ejemplo, hay individuos que prefieren el aprendizaje visual, otros el auditivo, el verbal, o el kinestésico. Los estudiantes deben aprender de sí mismos cuáles son sus preferencias con el fin de mejorar su proceso de aprendizaje y convertirse en estudiantes más eficientes. Los profesores también tienen que reconocer que hay diferentes maneras de aprender y deben tratar de explotar toda una variedad de estrategias de enseñanza en sus clases en la línea de toda la variedad de estilos de aprendizaje posibles de sus alumnos. Los instructores deben resistir la tentación de enseñar sólo lo que les enseñaron o solo como se lo enseñaron.

1.3 Cursos de formación

1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente

Bajo un enfoque constructivista se percibe al aprendiz como alguien activo, autónomo, participativo, capaz de construir sus propios conocimientos, indagar acerca de aquello que es de su interés. El conocimiento no está en el contenido disciplinar, aprender es una actividad constructiva de la persona que ocurre en un contexto socio cultural determinado.

El formador requiere tomar en cuenta los conocimientos previos que poseen los aprendices al desarrollar los contenidos del curso, además de que participa activamente como guía y ayuda al estudiante en la construcción y reconstrucción del conocimiento.

Cuando se trata el tema de la formación de los docentes, es necesario tener presente que los profesores son adultos y por tanto es necesario tomar en cuenta los hallazgos que sobre la educación del adulto encontramos en la literatura científica.

La educación de adultos se está convirtiendo en un asunto fundamental en la sociedad actual, por la necesidad de renovar el talento humano. Entendida como educación continua, el cambio acelerado plantea adaptarse a nuevas situaciones para mantenerse a tono con los tiempos, lo que requiere del adulto que el aprendizaje sistemático se prolongue más allá de la formación inicial, que se prolongue durante el ejercicio profesional.

Una creciente colección de conocimientos y de experiencias en la educación de adultos, demuestra que este grupo de edad posee condiciones particulares que configura un contexto determinado por las necesidades de formación. Por esta razón, Knowles (1978) describió la Andragogía, como el arte y ciencia de ayudar a aprender a los adultos, basada en ciertas suposiciones cruciales acerca de la diferencia entre los niños y los adultos como estudiantes.

El adulto está dirigido por sí mismo, llegar a este nivel de edad, experiencia y madurez a la que se refiere se adulto, permite que emerja una profunda necesidad psicológica relacionada con la aceptación, como un ser que se auto dirige por sí mismo y por los demás. Esta consideración demanda del proceso educativo cubrir las necesidades propias de este grupo de edad e implica un alto grado de respeto y de compromiso.

Contar con un mayor número de experiencias acumuladas, puede significar recursos más ricos para el aprendizaje, en la medida en que todo lo que se sabe se ha podido vivir como experiencia directa. Por tanto, las necesidades de formación, están dadas por aquello que se requiere aprender, puesto en práctica sobre la marcha y marcado por un alto grado de significación que lo hace específico a áreas de conocimiento determinadas o a problemáticas concretas.

En el aspecto intelectual, el aprendizaje se redimensiona en el adulto, el acto de aprender no se reduce a la sola memorización, sino que el conocimiento nuevo es sometido a un complejo tratamiento de comparación con los diversos conocimientos acumulados, reteniendo aquellos que forman un lazo significativo con ellos.

El adulto, al hacer esfuerzos para lograr nuevos conocimientos, dinamiza un conjunto de funciones que aumentaran la movilidad de la mente y su sentido de equilibrio. La reestructuración lograda sobre la base de la experiencia acumulada propicia la reflexión que puede acelerar determinados aprendizajes. Así el insight o comprensión repentina, no representa ningún nivel de genialidad y de ordinario es la manera como aprenden los adultos.

En cuanto al aspecto social, el ser humano conjuga las condiciones de hominización como entidad biológica con la humanización que le aporta el hecho de pertenecer a una determinada cultura. El proceso de aprendizaje en las personas es permanente, sigue una continuidad desde la concepción hasta la muerte, lo cual imprime a la educación un papel crucial al hacer un seguimiento de los pasos progresivos que el hombre recorre en la actualización del proyecto total de sí mismo.

En este orden de ideas, Erikson (1976:221), le atribuye un alto valor al lugar que ocupa la identidad en el ciclo de vida humano, representada por el surgimiento de una serie de cualidades del yo que emergen en períodos críticos del desarrollo, a través de los cuales “el individuo demuestra que su yo, en una etapa determinada, es bastante fuerte como para integrar el programa de desarrollo del organismo con la estructura de las instituciones sociales”.

Hay tres grandes fortalezas que este autor atribuye a la etapa adulta; el adulto joven que surge de la búsqueda de identidad, está ansioso y dispuesto a integrar su identidad con la de otros, está preparado para la intimidad o la capacidad de entregarse a afiliaciones y asociaciones concretas y de desarrollar la fuerza ética necesaria para cumplir con tales compromisos, la contraparte es el aislamiento. La adultez media conlleva la preocupación por establecer y guiar a las nuevas generaciones, en contraposición al estancamiento. La madurez se alcanza con la integridad del yo, entendida como una integración emocional que permite la participación por consentimiento así como la aceptación de la responsabilidad del liderazgo.

Cada etapa de desarrollo demanda un esfuerzo particular, para tender a la humanización, a fin de transformarse en etapas de progresivo desarrollo de la personalidad. Así mismo aporta al proceso educativo sus contribuciones particulares a fin de que el ser humano

adquiera una conciencia, conocimiento y dominio de sí mismo y del mundo, cada vez más crítica, creativa, profunda y más humana.

El logro de este desarrollo progresivo requiere un conjunto de opciones fundamentales, que condicionan todo el proceso de su humanización lo que implica renunciaciones y conquistas, frustraciones o satisfacciones en todos los ámbitos de la vida. La búsqueda estaría dirigida a la promoción del desarrollo integrado de la personalidad, de la manera más plenamente humana que sea posible en cada una de las etapas del crecimiento, cada una de las cuales está destinada a ser vivida con un sentido y un valor en sí misma.

El adulto pretende respuestas que sean pertinentes y útiles, que se relacionen directamente con su vida, esto se corresponde también con el proceso formativo, de modo que el momento propicio para enseñar llega cuando la persona necesita de un determinado conocimiento o técnica que le permita resolver algún problema que se le presente en su cotidianidad personal o laboral.

La educación para personas adultas se entiende como un proceso desarrollado a lo largo de toda la vida, dirigido a todos los ciudadanos, no sólo a los de bajo nivel académico, ya que pretende responder a las demandas y necesidades de las comunidades locales en las que se integran los centros de adultos en función de sus propios intereses y ritmos de aprendizaje.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes

La metodología más importante a emplear para la educación del adulto es el análisis de la propia experiencia. Los adultos tienen una mayor capacidad de razonamiento lógico y analítico, y durante su vida han ido desarrollando una serie de habilidades y destrezas de aprendizaje que el niño aún no dispone.

Desde el punto de vista actitudinal los adultos, tienden a ser más disciplinados y cooperativos y con mayor capacidad de concentración; debido, en parte, a que con la edad suele ser más paciente y sobrelleva con resignación las eventuales frustraciones con la esperanza de alcanzar una recompensa a largo plazo.

Otro aspecto importante es la motivación integradora, propia del individuo adulto que aprende, en general se guía de forma voluntaria, al elegir personalmente los cursos y trabajar con un objetivo definido, pautado por las necesidades de formación.

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos

Anteriormente se indicó que la formación docente es un proceso continuo que ocurre durante toda la vida profesional de un docente, para ello deben estar claros los parámetros de formación que debe tener el docente ideal, esto es, debe existir un modelo adecuado o si se requiere, un “nuevo modelo” de formación para un “nuevo docente” y por otro lado no se puede exigir al nuevo docente que aplique en su aula lo que no ve aplicado en su propia formación. Tanto en el nivel de contenidos como de enfoques, métodos, valores y actitudes, debe existir coherencia entre lo que los educadores aprenden (y cómo lo aprenden) y lo que se les pide que enseñen (y cómo enseñen) en las aulas. Debe existir una coherencia entre los perfiles del docente, que debe saber, como debe enseñar y qué debe enseñar de acuerdo al perfil de salida de los estudiantes.

Para diseñar un curso de formación es necesario considerar los aspectos antes mencionados, partiendo desde un perfil del docente, su carrera profesional, capacitaciones periódicas para actualización de conocimientos y otros aspectos que sean necesarios para que el docente pueda cumplir el papel que le corresponde, de acuerdo a las necesidades y exigencias que el sistema educativo requiera.

El diseño debe considerar aspectos como:

- Los docentes como sujetos, no como beneficiarios.
- Visión estratégica y estrategia de largo plazo.
- Articular la formación inicial y en el servicio.
- Recuperar la práctica como espacio privilegiado de formación-reflexión.
- Ubicar y si es necesario remover los puntos de partida.
- Un sistema unificado, pero diversificado, de formación docente.

Una vez definido el diseño del curso formativo, es necesario planificar las actividades que se requieren para cumplir con los objetivos que se persiguen al desarrollar los mismos. Dentro de este contexto se requiere planificar dispositivos concretos de formación continua:

Pedagógicos: relacionado con múltiples aprendizajes en áreas del currículo, en la gestión de clases escolares, en el trabajo en equipo, en la exploración y reflexión de la propia práctica, en el análisis de casos y de la experiencia de otros, en el estudio de nuevas teorías y conceptos que posibiliten la reconstrucción y renovación de las estrategias y de los recursos docentes para la enseñanza.

Personales: Recuperar el “deseo” de educar y de enseñar, aquello que nos condujo a elegir la profesión, implica conocerse a uno mismo, analizar la trayectoria e historia profesional personal, estar dispuesto a inventar y reinventar.

Institucionales: el Desarrollo Personal Docente se da en contextos colegiados y grupales, a través del intercambio de experiencias en el seno de determinados equipos de trabajo y culturas profesionales e institucionales

En este marco se proponen cuatro principios básicos para orientar la planificación de los programas, proyectos y estrategias de DPD en los distintos niveles y ámbitos de su ejecución:

Las acciones de formación permanente del profesorado tendrán como horizonte: la mejora de la calidad de los aprendizajes de los alumnos, su profundización y diversificación.

La Formación Continua deberá ser capaz de dialogar con las prácticas docentes e interpelarlas; es decir de movilizarlas en una espiral de reflexión, análisis, reformulación y puesta a prueba constante.

La Formación Docente Continua deberá vincular la práctica con la comprensión de las transformaciones del mundo y la cultura contemporáneos.

Los recursos, son todos los elementos que van a hacer posible llevar a cabo la capacitación, los cuales deben ser considerados durante la planificación. Estos recursos son los recursos materiales, recursos humanos, recursos económicos y recursos tecnológicos, cada uno de ellos aportarán en diferente medida para alcanzar el objetivo de desarrollar los cursos formativos para los docentes.

1.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia

Hemos sostenido que el docente juega un papel preponderante dentro del proceso enseñanza-aprendizaje, más aún cuando estamos en una época de cambios sociales, culturales, tecnológicos, políticos, donde es preponderante que la educación se adapte a estos cambios y no podría darse si no existe una transformación del docente.

La formación del profesorado está estrechamente relacionada con la investigación didáctica y las teorías sobre la enseñanza, de tal manera que, según sea la concepción sobre la enseñanza y su práctica, así será la propuesta para la formación del profesorado, la cual ha de conducir a la adquisición, o al perfeccionamiento, en el caso de la formación permanente, y al enriquecimiento de la competencia profesional de los docentes que se implican en tareas de formación, incidiendo en los elementos básicos de su currículo formativo, que son conocimientos, destrezas y disposiciones.

El currículo de la formación inicial del profesorado (MARQUEZ y otros, 2012) depende en gran medida del modelo de profesor que se acepte como válido, aunque sin olvidar que la formación del profesorado está sujeta al análisis sociopolítico y al modelo de escuela que pretenden establecer los poderes públicos.

Finalmente podemos decir que es importante desarrollar un currículo adecuado para la formación del docente, considerando las competencias actúales o nuevas que debe adquirir, los conocimientos y destrezas relacionadas con didáctica, tecnología, psicología, etc.; adicionalmente es importante desarrollar una carrera docente adecuada, que sumada a una formación docente bien definida, consolidará la profesionalización de la docencia dentro de la educación.

2. METODOLOGÍA

2.1 Contexto

El Liceo Naval “Cmte. Rafael Andrade Lalama” de Guayaquil, es una institución de Educación fiscomisional (en el momento inicial de la investigación, ahora es fiscal), mixta, urbana, laica e hispana. Por su estructura técnico-administrativa es considerada como una Unidad Educativa Experimental.

Funciona con la Educación Inicial curricular (Kinder y Primer Año), Educación Básica curricular (Segundo a Séptimo Año) Primaria, Educación Básica curricular (Octavo a Décimo Año) y Bachillerato (Primero a Tercer Año), con las especializaciones en Físico Matemático, Químico Biólogo y Ciencias Sociales, en las jornadas matutina y vespertina. Las autoridades son el Sr. Rector, CPFG-EM Jorge Cárdenas Amores, el Vicerrector académico, Lcdo. Luis Alberto Gonzáles y El Jefe Técnico pedagógico, Lcdo. José Luis Rendón Pérez. El entorno social es de nivel medio, pero con cierta solvencia, debido a que los padres de familia en su mayoría pertenecen a las Fuerzas Armadas, sin embargo si existen situaciones de dificultad por la continua rotación de éstos alumnos, debido a los pases de sus padres. También existe una mínima población estudiantil con problemas por la migración de sus padres, divorcios, etc.

En Registro Oficial 216 del 17 de Junio del 2010, suscrito por el Sr. Presidente Constitucional de la República, se plasma el Acuerdo Interministerial 0002-10 entre los Ministerios de Gobierno, de Defensa Nacional y de Educación, que textualmente dice:

“Determinése que los establecimientos educativos que se encuentran bajo administración de las tres ramas de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, al ser pertenecientes al sector público, estén bajo la rectoría de la autoridad educativa nacional y los establecimientos educativos que tienen la calificación de establecimientos privado pasen a ser instituciones educativas públicas gratuitas, bajo el control y regulación del Ministerio de Educación.”

TABLA No 1. Tipo de Institución en la que labora

	Frecuencia	%
Fiscomisional	33	94,29
Particular	2	5,71
Total	35	100,00

FUENTE : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Naval de Guayaquil

AUTOR : CPCB-AV Jorge Albán Pabón

Del universo de 35 docentes encuestados, podemos apreciar que 33, que equivale al 94 % indican que la Unidad Educativa Liceo Naval es fiscomisional, y 2 docentes indican que es

particular, lo que equivale aproximadamente al 6%. El Liceo Naval a partir del año 2010, está en el proceso para convertirse en una institución educativa pública, sin embargo esa transición todavía no se materializa, teniendo la Unidad Educativa actualmente un sistema fiscomisional.

2.2 Participantes

Para efectos de esta investigación, se tomará como sujetos a los docentes de bachillerato que laboran en la Unidad Educativa Liceo Naval “Cmte. Rafael Andrade Lalama” de la ciudad de Guayaquil a fin de conocer las necesidades de formación de estos docentes, a fin de proponer cursos de formación que los beneficien profesional y personalmente. Los docentes involucrados son 35, por lo que se trabaja con la totalidad de docentes de bachillerato.

TABLA No 2. Género del investigado

	Frecuencia	%
Masculino	24	68,57
Femenino	11	31,43
Total	35	100,00

FUENTE : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Naval de Guayaquil

AUTOR : CPCB-AV Jorge **Albán** Pabón

Del universo encuestado, podemos apreciar que existe preponderancia en el género masculino, ya que el 69 % de los encuestados son varones y el 31 % son mujeres. No podemos hablar de discriminación debido a que los puestos de docentes en mencionada Unidad educativa están a disposición de todos los ciudadanos y ciudadanas que cumplan con los perfiles solicitados. Se está trabajando además por buscar la equidad de género, cabe indicar que de los encuestados, los docentes de mayor antigüedad son del sexo masculino, y en razón de las nuevas leyes y normas que acata la Unidad Educativa, se busca la igualdad de oportunidades para las ciudadanas y ciudadanos que cumplan los perfiles.

TABLA No 3. Estado civil

	Frecuencia	%
Soltero	10	28,57
Casado	20	57,14
Viudo	1	2,86
Divorciado	4	11,43
Total	35	100,00

FUENTE : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Naval de Guayaquil

AUTOR : CPCB-AV Jorge **Albán** Pabón

De la muestra podemos observar que 10 docentes son solteros, 20 casados, 1 viudo y 4 divorciados. Tenemos más del 57 % de docentes casados, por lo que se puede pensar que existe equilibrio emocional en la mayoría de docentes, aunque no necesariamente debe ser así. El 11 % de docentes son divorciados, que aunque no es una regla, se puede hablar de conflictos, soledad, etc. El 28 % son solteros, que podemos considerar que es gente que puede dedicarse con mayor tiempo a su trabajo.

TABLA No 4. Edad

	Frecuencia	%
20-30 años	5	14,29
31-40 años	7	20,00
41-50 años	9	25,71
51-60 años	3	8,57
No contesta	11	31,43
Total	35	100,00

FUENTE : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Naval de Guayaquil

AUTOR : CPCB-AV Jorge **Albán** Pabón

Este criterio se refiere a la edad que la relacionamos con la experiencia como docente en la unidad educativa : el 31 % de los encuestados, prefiere no contestar la pregunta. El 25 % está entre los 41 y 50 años, y el 8% entre los 51 y 60 años, lo que indica que es un alto porcentaje de docentes que deben tener mucha experiencia y que posiblemente muchas

metas en sus vidas, ya han sido cumplidas. El 20 % está entre los 31 y 40 años, y 14 % entre los 21 y 30, lo que indica que el mayor porcentaje de docentes son jóvenes y con anhelos de seguirse preparando, aunque ese 14 % posiblemente no tenga la experiencia esperada.

TABLA No 5. Tipo de relación laboral

	Frecuencia	%
Contratación indefinida	13	37,14
Nombramiento	0	0,00
Contratación ocasional	20	57,14
Reemplazo	0	0,00
No contesta	2	5,71
Total	35	100,00

FUENTE : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Naval de Guayaquil

AUTOR : CPCB-AV Jorge Albán Pabón

Existe un alto porcentaje (57 %) de docentes con contratación ocasional, y un 37 % con contratación indefinida, no existiendo ninguno con contrato, lo que nos hace pensar que existe una situación laboral bastante compleja, ya que los docentes requieren estabilidad en sus trabajos, existiendo preocupación por esta realidad.

2.3 Diseño y métodos de investigación

2.3.1 Diseño de la investigación

La investigación desarrollada, es de tipo investigación – acción, ya que sus características generan conocimiento y producen cambios, en ella coexisten es estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos medibles y tangibles. La investigación-acción se produce dentro de las condiciones normales de la realidad que es tema de estudio, su característica típica es que debe ser participativo, es decir, sus actores son sujetos y objetos de estudio (Hernández, 2006).

Este estudio se considera transversal, ya que se han recogido datos en un momento único, así mismo podemos decir que es exploratorio porque en el momento inicial se realiza una exploración específica, en donde a través de la observación y luego con un cuestionario aplicado a los docentes del Liceo Naval de Guayaquil, en donde los datos obtenidos son importantes para darnos cuenta de la realidad que se vive. Nuestra investigación también es

descriptiva, ya que se detallan los datos recolectados, producto de la aplicación del cuestionario.

2.3.2 Métodos de investigación

El proceso que se desarrolla en nuestra investigación, como parte del diseño metodológico, está basado en un enfoque cuantitativo, en vista de que nos valemos de datos numéricos, que se presentan en tablas estadísticas, y posteriormente se requiere la utilización de un método cualitativo, debido a que se requiere determinar, conocer e interpretar algunos criterios de los autores que se ha investigado.

Este método llamado descriptivo, se limita a caracterizar algo como es, se refiere simplemente a un fenómeno existente, utilizando números para caracterizar individuos o a un grupo.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Técnicas de investigación

En nuestra investigación se evidencian varias técnicas e instrumentos de investigación como la observación directa, en donde hemos interactuado mediante la observación y nos podemos fijar en lo que nos muestran o lo que se ve. Se utilizó la encuesta que mediante cuestionarios obtenemos la información directamente de los afectados, en este caso de los docentes. También hemos utilizado la lectura que nos permite apropiarnos de conocimientos nuevos para poderlos comparar con el trabajo de campo que estamos realizando.

Para lograr un acercamiento a la visión holística de la situación estudiada, se debe disponer de diversos instrumentos para recabar y analizar la información de manera suficiente y relevante que permita aproximarse al conocimiento de esa realidad a través de un enfoque multi referencial.

Por esta razón se justifica la utilización de técnicas de recolección de información como cuestionario, entrevistas y análisis documental.

2.4.2 Instrumentos de investigación

La Universidad Técnica Particular de Loja, proveyó a los maestrantes un cuestionario a fin de que sea empleado en la investigación.

En esta investigación el cuestionario fue un instrumento muy útil para recolectar información general y referencial sobre el perfil profesional real, de donde se derivan las necesidades de

formación; se pretende conocer, además, el manejo de conceptos y herramientas básicas para la formación continua a través de los medios tecnológicos, así como la actitud hacia el uso del computador.

El cuestionario entregado en su primera parte, inicia con el requerimiento de información general y datos que son opcionales de llenar, luego pregunta género, estado civil, edad, tipo de relación laboral y otras.

Dentro de las preguntas se encuentran sobre la titulación de los docentes, si tiene relación con el ámbito educativo u otras profesiones, y posteriormente se indaga si a los docentes les resultaría atractivo seguir un programa de formación, en qué le gustaría capacitarse, los cursos a los que ha asistido, así como la importancia que le da a este tipo de capacitación. Se tiene además preguntas referentes al tiempo en el cual el docente estaría dispuesto a capacitarse, las motivaciones que tiene para hacerlo y los obstáculos para no optar por estas oportunidades.

Luego hay una fase en la que se indaga sobre la institución en donde labora, si ha proporcionado cursos, si los auspician, y si se fomentan los mismos por parte de los directivos. Luego se indaga sobre las temáticas que son atractivas para la capacitación.

En la segunda parte se ha dividido en tres fases en la que se ha solicitado se cuantifiquen las respuestas. La primera fase corresponde a la tarea educativa, en donde entre otras cosas se analiza factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato, en la segunda fase, se cuantifican aspectos de profesionalización, específicamente se hacen preguntas sobre la persona en el contexto educativo, finalmente la tercera fase se concentra en la organización y la formación.

2.5 Recursos

2.5.1 Talento Humano

Los recursos empleados para llevar a cabo el trabajo de investigación, fue la colaboración del contingente humano del Liceo Naval, desde sus directivos, sus docentes y también los alumnos, ya que se interactuó con todos ellos en las visitas que se realizó al centro educativo.

El desarrollo de los cursos formativos requiere de personal especializado, de acuerdo a nivel del curso que se va a llevar a cabo, para lo cual si los cursos son desarrollados por la Institución Educativa, debe realizar un proceso de selección en caso de requerir expertos externos o a su vez puede designar docentes ya capacitados en determinados temas y pueden ser considerados para dictar los cursos requeridos.

Por otra parte los cursos pueden ser llevados a cabo fuera de la institución educativa, lo cual no requerirá de talento humano propio o contratado para el efecto, sino que será proporcionado por la entidad donde se lleve a cabo el proceso.

2.5.2 Materiales

Son los requerimientos para llevar a cabo el desarrollo de los cursos, aquí se puede mencionar lo siguiente:

- Materiales didácticos
- Útiles de oficina, papel, lápices, plumas etc.
- Sala de clases, auditorios, laboratorios, etc
- Pizarras, tiza líquida, borradores de pizarra, etc.
- Computadores, proyectores, copiadoras, impresoras etc.

2.5.3 Económicos

Para nuestra investigación al principio no fueron empleados ingentes recursos económicos, por la facilidad que se tenía para asistir al colegio para pedir información. Posteriormente si se requirieron recursos, en vista de que se realizaron viajes desde Quito a Guayaquil, ya que era importante estar presente para recopilar información.

En el Liceo Naval muchas veces la parte económica es el factor limitante no solo para el desarrollo de los cursos de capacitación y formación de los docentes sino también en general para el desarrollo de las actividades educativas, por lo que se pidió a las autoridades se prevea esta situación para poder realizar los cursos de capacitación sin ese limitante.

2.6 Procedimiento

Para realizar este trabajo se ha realizado una encuesta a 35 docentes de la Unidad Educativa Liceo Naval de Guayaquil, Comandante Rafael Andrade Lalama, así como también entrevistas y conversaciones informales con personal Directivo y docentes, de bachillerato.

Se inició el trabajo con la elección del centro educativo, que en este caso fue el Liceo Naval de Guayaquil, y se realizó una aproximación inicial con el sr. Rector. Posteriormente y ya con los documentos oficiales emitidos por la Universidad Técnica Particular de Loja, se iniciaron conversaciones con el Vicerrector Académico, quien dio toda la apertura para realizar charlas y las encuestas a los docentes del plantel. Inmediatamente se realizó una breve asesoría a todos los docentes que voluntariamente aceptaron participar en la

encuesta, y se les indicó el objetivo del trabajo, y la forma de cómo debían llenar las encuestas. Este proceso fue una charla de aproximadamente treinta minutos, para aclarar las dudas y otras situaciones que se presentaron como inquietudes sobre el futuro del colegio, al saber que próximamente debían registrarse a la disposición de que se transforme en un colegio público, por lo que se pudo percibir cierta incertidumbre y nerviosismo por parte de los docentes, específicamente sobre ese tema.

Luego de un período de aproximadamente ocho días laborables, se recolectó la totalidad de las encuestas y se empezó a tabular los resultados. Con los resultados a la mano, muchos de ellos predecibles, se pudo observar la desmotivación y la falta de liderazgo de los docentes, por lo que se decide realizar el proyecto de capacitación relacionado a esos temas, que servirán de mucho apoyo a los docentes y finalmente los cadetes serán los que reciban el beneficio máximo al tener una educación de calidad.

3. DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Necesidades formativas

Veremos que muchos docentes, prefirieren optar por capacitaciones que tengan que ver con la pedagogía, además un factor común limitante que tienen es el tiempo y el factor económico, ya que en estos tiempos difíciles los docentes necesitan el apoyo de la institución en la cual laboran. Así mismo se percibe cierta inconformidad por el hecho de que sienten que los directivos no están apoyando a que los docentes reciban capacitación auspiciada por el centro, lo cual puede ser remontado al iniciar un plan de capacitación docente, y de esta manera se mejore el ambiente de trabajo, la autoestima del docente y sus capacidades, lo cual se verá reflejado en la mejora en la calidad de la educación.

TABLA No 6. Su titulación tiene relación con: Ámbito Educativo

	Frecuencia	%
Licenciado en educación	22	62,86
Otros	2	5,71
No contesta	11	31,43
Total	35	100,00

FUENTE : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Naval de Guayaquil

AUTOR : CPCB-AV Jorge Albán Pabón

El 6 % de docentes tienen algún título en el ámbito educativo, 63 % específicamente Licenciados en educación, lo que representa un 69 % de docentes que tienen las herramientas teóricas y prácticas, al haber optado por prepararse en el ámbito educativo, haciendo más profesional su labor escolar. El 31 % no contesta esta pregunta, lo que indica que no tienen esa preparación importante para su desempeño.

TABLA No 7. Su titulación tiene relación con: Otras profesiones

	Frecuencia	%
Ingeniero	13	37,14
Contador	2	5,71
Otras	4	11,43
No contesta	16	45,71
Total	35	100,00

FUENTE : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Naval de Guayaquil

AUTOR : CPCB-AV Jorge **Albán** Pabón

El 37 % de docentes tienen profesiones técnicas en la rama de ingeniería, y 6 % como contadores, lo cual de alguna manera garantiza la calidad de docentes que se emplean para materias técnicas y administrativas, así mismo un 11 % indica que posee otro tipo de profesión, lo cual también es bueno. Un 46 % prefiere no contestar, por lo que nos hace pensar que un alto porcentaje no tiene una buena preparación académica.

TABLA No 8. Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel

	Frecuencia	%
Si	26	74,29
No	4	11,43
No contesta	5	14,29
Total	35	100,00

FUENTE : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Naval de Guayaquil

AUTOR : CPCB-AV Jorge **Albán** Pabón

Como era de esperarse un 74 % expresa su deseo de seguir programas de capacitación para optar por titulaciones de cuarto nivel, incluso aquellos que ya tienen un título de este tipo. Un 26 % está entre los encuestados que no contestan y que no les gustaría optar por capacitarse para alcanzar títulos de cuarto nivel. LO importante es que el porcentaje de los interesados es muy alto, lo que nos ayudaría a que exista la motivación para seguirse preparando.

TABLA No 9. En que le gustaría capacitarse

	Frecuencia	%
Maestría	17	48,57
P.H.D	6	17,14
No contesta	12	34,29
Total	35	100,00

FUENTE : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Naval de Guayaquil

AUTOR : CPCB-AV Jorge **Albán** Pabón

Aproximadamente el 49 % desearía optar por una maestría, casi la mitad de los encuestados expresan su interés por optar por este título de cuarto nivel. El 17 % desearía optar por un Doctorado o PHD, lo cual concuerda con la información de la Tabla No. 9, donde vemos que el 20 % de docentes ya posee una maestría, lo cual indica que casi todos los profesionales que ya tienen el título de maestría, demuestran su interés por seguirse preparando académicamente. Casi el 34 % se desentiende de esta pregunta sin contestarla. Podemos ver aquí la teoría de González y González, donde los docentes hacen saber sus deficiencias y sus necesidades que se forman particularmente o por el sistema.

TABLA No 10. Cursos a los que ha asistido

	Frecuencia	%
Hasta 5	22	62,86
Más de 5	6	17,14
No contesta	7	20,00
Total	35	100,00

FUENTE : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Naval de Guayaquil

AUTOR : CPCB-AV Jorge **Albán** Pabón

Casi el 63 % de docentes encuestados, indica que han asistido a un máximo de 5 cursos de capacitación, mientras que 17 % ha podido asistir a más de 5 cursos. Eso indica que el 80 % de los encuestados si han tenido la oportunidad de capacitarse en diferentes cursos. L 20 % de los encuestados, prefiere no contestar, posiblemente porque no tuvieron la oportunidad de asistir a cursos de capacitación.

TABLA No 11. Total de horas

	Frecuencia	%
Hasta 25	6	17,14
De 26 a 50	4	11,43
De 51 a 75	2	5,71
De 76 a 100	5	14,29
Más de 100	5	14,29
No contesta	13	37,14
Total	35	100,00

FUENTE : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Naval de Guayaquil

AUTOR : CPCB-AV Jorge **Albán** Pabón

La mayoría de encuestados, no contestan esta pregunta. 17 % han estado en cursos de corta duración de hasta 25 horas, más del 34 % han estado cursando cursos de más de 50 horas, lo cual indica que un alto porcentaje si ha tenido la oportunidad de capacitarse, ya sea por sus propios medios o por becas otorgadas por la institución o por el estado.

3.2 Análisis de la formación

TABLA No 12. Tiempo que realizo su último curso

	Frecuencia	%
De 0 a 5 meses	12	34,29
De 6 a 10	4	11,43
De 11 a 15	3	8,57
De 16 a 20	0	0,00
De 21 A 24	1	2,86
Más de 25 meses	1	2,86
No contesta	14	40,00
Total	35	100,00

FUENTE : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Naval de Guayaquil

AUTOR : CPCB-AV Jorge **Albán** Pabón

Vemos que los cursos que realizaron los docentes fueron cursos cortos de duración menor a 5 meses, lo que indica que son capacitaciones que si bien son importantes, no llegan al nivel que ellos esperarían, como capacitarse estudiando una carrera de cuarto nivel.

TABLA No 13. Lo hizo con auspicio

	Frecuencia	%
Gobierno	1	2,86
Institución	18	51,43
Beca	2	5,71
Cuenta propia	10	28,57
No contesta	4	11,43
Total	35	100,00

FUENTE : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Naval de Guayaquil

AUTOR : CPCB-AV Jorge **Albán** Pabón

A pesar del aparente malestar de los docentes cuando dicen que no reciben apoyo de las autoridades del colegio para capacitarse, en esta tabla podemos ver que más de la mitad de docentes recibieron auspicio de la Institución, teniendo oportunidades que nacieron por iniciativa del Liceo Naval.

TABLA No 14. Ha impartido cursos?

	Frecuencia	%
Si	13	37,14
No	21	60,00
No contesta	1	2,86
Total	35	100,00

FUENTE : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Naval de Guayaquil

AUTOR : CPCB-AV Jorge **Albán** Pabón

Aquí también se evidencia, que un alto porcentaje de docentes, no ha impartido cursos en el plantel para devengar o ser un multiplicador de los conocimientos adquiridos. Vimos en la Tabla 17 que más de la mitad de docentes encuestados, recibieron auspicio de la institución

para recibir cursos, sin embargo aquí se puede ver que apenas el 37 % de los docentes, ha podido revertir de alguna manera esos conocimientos adquiridos, compartiéndolos con los integrantes de la institución.

TABLA No 15. Es importante capacitarse?

	Frecuencia	%
Si	33	94,29
No	0	0,00
No contesta	2	5,71
Total	35	100,00

FUENTE : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Naval de Guayaquil

AUTOR : CPCB-AV Jorge **Albán** Pabón

Casi la totalidad de encuestados están de acuerdo que es importante capacitarse. Por su puesto esto era de esperarse, ya que el docente al capacitarse, no solamente adquiere nuevas competencias y destrezas para desarrollar mejor su trabajo, sino que también siente una satisfacción personal al alcanzar metas personales propuestas, mejorando su autoestima y sintiéndose más útil para la sociedad.

TABLA No 16 .Como le gustaría capacitarse?

	Frecuencia	%
Presencial	10	28,57
Semipresencial	12	34,29
A distancia	8	22,86
Virtual /internet	2	5,71
No contesta	3	8,57
Total	35	100,00

FUENTE : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Naval de Guayaquil

AUTOR : CPCB-AV Jorge **Albán** Pabón

La mayoría de docentes encuestados tienen puntos de vista diferentes entre sí. El 34% prefiere por tema de tiempo una capacitación semipresencial, lo que les permitiría tener la holgura de estudiar desde casa, pero también tener la oportunidad de tener contacto directo

con los que imparten la capacitación, que para muchas personas facilita el estudio. El 28 % de los encuestados si prefiere que la capacitación sea en un aula de clases y tener el contacto con los capacitadores y compañeros. Apenas el 22 % optarían por una educación a distancia y el 5 % una capacitación totalmente virtual on line. Definitivamente es cuestión de cultura. Hoy en día la educación a distancia y la educación virtual, facilita mucho que la gente que decide capacitarse pueda hacerlo, obviamente requiere de una mayor disciplina, constancia, organización, etc. En el caso de este instituto, las capacitaciones que vamos a programar, van a ser a distancia y en línea, con tutorías y exámenes presenciales, para tratar de captar a la mayor cantidad de docentes que se interesen por las mismas.

TABLA No 17. Horarios para capacitarse

	Frecuencia	%
Lunes a viernes	8	22,86
Fin de semana	20	57,14
No contesta	7	20,00
Total	35	100,00

FUENTE : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Naval de Guayaquil

AUTOR : CPCB-AV Jorge **Albán** Pabón

El 57 % de los docentes encuestados, por motivos personales y profesionales prefieren que las capacitaciones se den los fines de semana. Se planificarán tutorías presenciales los fines de semana y virtuales permanentemente, a fin de ajustarse a las necesidades del docente.

TABLA No 18. Obstáculos para no capacitarse

	Frecuencia	%
Falta de tiempo	21	60,00
Altos costos	13	37,14
Falta de información	1	2,86
Falta de apoyo	6	17,14
Falta de temas	5	14,29
No le interesa	1	2,86
No contesta	3	8,57

FUENTE : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Naval de Guayaquil

AUTOR : CPCB-AV Jorge **Albán** Pabón

Aquí se coincide con la información de la tabla 21. El principal obstáculo que sienten los docentes para evitar capacitarse, es la falta de tiempo y los costos que representan. Esto supliremos buscando auspicios para que los costos sean cubiertos y capacitando vía virtual sin horario, y presencial los fines de semana.

TABLA No 19. Motivos por lo que se imparten los cursos

	Frecuencia	%
Nuevas tecnologías	13	37,14
Falta de cualificación	3	8,57
Necesidad de capacitación	16	45,71
Actualización de leyes	8	22,86
Requerimientos personales	13	37,14
Otros	0	0,00
No contesta	2	5,71

FUENTE : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Naval de Guayaquil

AUTOR : CPCB-AV Jorge **Albán** Pabón

Los docentes sienten la necesidad de capacitarse para mantenerse actualizados, en cualquier tema, y para estar al tanto de las nuevas tendencias en la tecnología y el conocimiento, esto es un muy buen punto para que los docentes se sientan motivados a

capacitarse, y que realicen un esfuerzo en sus horas libres para alcanzar las competencias que se han trazado, y como institución que nos permita mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.

TABLA No 20. Motivos por lo que usted asiste a cursos

	Frecuencia	%
Relación con actividad docente	13	37,14
Prestigio del ponente	3	8,57
Obligatoriedad de asistencia	3	8,57
Favorece ascenso	20	57,14
Facilidad de horarios	3	8,57
Lugar donde se realiza	1	2,86
Me gusta	12	34,29
Otros	0	0,00
No contesta	3	8,57

FUENTE : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Naval de Guayaquil

AUTOR : CPCB-AV Jorge **Albán** Pabón

En este punto se puede apreciar, que casi el 58 % de los encuestados, prefiere capacitarse por motivos personales, ya que al alcanzar nuevas competencias, favorecerá su permanencia y ascenso en el trabajo. El 37 % si considera que la capacitación le permitirá mejorar con la actividad docente que realiza. Con este argumento podemos incentivar a los docentes a que cumplan cierto tipo de capacitaciones, que podrían considerarse como requisitos para que en algún momento le sirvan para ascender en su trabajo.

TABLA No 21. Aspectos de mayor importancia en capacitación

	Frecuencia	%
Teóricos	0	0,00
Técnicos/prácticos	6	17,14
Ambos	29	82,85
Total	35	100,00

FUENTE : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Naval de Guayaquil

AUTOR : CPCB-AV Jorge **Albán** Pabón

El 82 % de los encuestados, prefiere recibir una capacitación que tenga teoría, conocimientos técnicos y práctica. Por su puesto si buscamos la forma de que se reciba capacitación práctica, amena, técnica, va a motivar al docente para continuar y terminar con éxito, lo emprendido.

TABLA No 22. La institución ha propiciado cursos?

	Frecuencia	%
Si	16	45,71
No	18	51,43
No contesta	1	2,86
Total	35	100,00

FUENTE : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Naval de Guayaquil

AUTOR : CPCB-AV Jorge **Albán** Pabón

En este punto, también se tienen opiniones divididas. Más del 50 % indica que la institución no propicia los cursos de capacitación, lo que da a entender que la percepción de la mayoría de docentes es de que hay descuido por parte de las autoridades del centro, ya que no se incentiva la participación en cursos de capacitación. Pero un porcentaje alto también, 45 %, indica lo contrario.

TABLA No 23. La institución está elaborando cursos?

	Frecuencia	%
Si	9	25,71
No	24	68,57
No contesta	2	5,71
Total	35	100,00

FUENTE : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Naval de Guayaquil

AUTOR : CPCB-AV Jorge **Albán** Pabón

Existe cierto malestar en los docentes, que perciben que la institución, representada por los directivos no está preocupada por la capacitación del personal. Esto se potenciará como una oportunidad para que nuestro trabajo, sea acogido favorablemente por las autoridades del plantel, y se ejecute el plan de capacitación.

TABLA No 24. Los cursos se realizan en función de...

	Frecuencia	%
Áreas del conocimiento	9	25,71
Necesidad de actualización	5	14,29
Leyes y reglamentos	3	8,57
Asignaturas que imparte	6	17,14
Reforma curricular	4	11,43
Planificación y programación curricular	5	14,29
No contesta	15	42,86

FUENTE : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Naval de Guayaquil

AUTOR : CPCB-AV Jorge **Albán** Pabón

La mayoría de cursos que se han impartido, se han desarrollado tomando como referencia las áreas del conocimiento, y de temas pedagógico también. Sin embargo, el mayor porcentaje de encuestados no contestan esta pregunta, lo cual ratifica nuestra idea de que

los docentes requieren ser motivados y buscar a través del liderazgo la fuerza y el interés necesarios para participar activamente de cursos que si están disponibles.

TABLA No 25. Los Directivos fomentan la formación?

	Frecuencia	%
Siempre	3	8,57
Casi siempre	9	25,71
A veces	11	31,43
Rara vez	7	20,00
Nunca	3	8,57
No contesta	2	5,71
Total	35	100,00

FUENTE : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Naval de Guayaquil

AUTOR : CPCB-AV Jorge **Albán** Pabón

Como hemos visto en el desarrollo de cada una de estas preguntas de la encuesta, la percepción general de los docentes es que hay un parcial interés por parte de las autoridades del plantel para fomentar la formación de los docentes, diciendo el 31 % que solamente “a veces” los directivos fomentan la participación en diferentes cursos.

TABLA No 26. Temáticas para capacitación

	Frecuencia	%
Pedagogía educativa	17	48,57
Teorías del aprendizaje	5	14,29
Valores y educación	2	5,71
Gerencia / Gestión educativa	5	14,29
Psicopedagogía	4	11,43
Métodos y recursos didácticos	5	14,29
Diseño y planificación curricular	3	8,57
Evaluación del aprendizaje	6	17,14
Políticas educativas	1	2,86
Temas relacionados	8	22,86
Formación en especialidad	9	25,71
Nuevas tecnologías	7	20,00
Diseño y evaluación de proyectos	3	8,57
No contesta	2	5,71

FUENTE : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Naval de Guayaquil

AUTOR : CPCB-AV Jorge **Albán** Pabón

La pauta que nos da los resultados de ésta pregunta, es que casi la mitad de los encuestados ven como una oportunidad capacitarse en temas educativos. Todos los temas propuestos para capacitación son importantes, y se puede tomar a varios de ellos para nuestro proyecto de capacitación.

Aquí otra vez podemos apreciar lo que nos dice González y González, Chagoyan e Ibernon, ya que los encuestados nos hacen conocer sus deficiencias profesionales y tienen el interés de captar esos conocimientos para tener una capacitación continua que les permita desarrollarse profesionalmente.

TABLA No 27. Tarea educativa

	NO	BAJO	ACEPTABLE	BIEN	TOTALMENTE		
Tarea educativa	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
ANALIZA LOS ELEMENTOS DEL CURRÍCULO PROPUESTO PARA EL BACHILLERATO	0	0	3	14	17	1	35
ANALIZA LOS FACTORES QUE DETERMINAN EL APRENDIZAJE EN LA ENSEÑANZA (INTELIGENCIA, PERSONALIDAD, CLIMA ESCOLAR...)	0	0	4	15	15	1	35
CONOCE EL PROCESO DE LA CARRERA DOCENTE DEL PROFESOR ECUATORIANO PROPUESTO EN LA LOEI (ÁMBITO, ESCALAFÓN, DERECHOS Y DEBERES)	0	2	6	12	13	2	35
ANALIZA LOS FACTORES QUE CONDICIONAN LA CALIDAD DE LA ENSEÑANZA EN EL BACHILLERATO	0	1	4	16	13	1	35
ANALIZA EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ESTRUCTURA INSTITUCIONAL (MOTIVACIÓN, PARTICIPACIÓN, SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO EN EL TRABAJO)	0	1	5	17	11	1	35
CONOCE EL TIPO DE LIDERAZGO EJERCIDO POR EL / LOS DIRECTIVO/S DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	0	2	8	11	13	1	35
CONOCE LAS HERRAMIENTAS / ELEMENTOS UTILIZADOS POR LOS DIRECTIVOS PARA PLANIFICAR ACTIVIDADES E LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	0	4	4	14	12	1	35
MI PLANIFICACIÓN SIEMPRE TOMA EN CUENTA LAS EXPERIENCIAS Y CONOCIMIENTOS ANTERIORES DE MIS ESTUDIANTES	0	1	1	14	18	1	35
EL PROCESO EVALUATIVO QUE LLEVO A CABO, INCLUYE LA EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA, SUMATIVA Y FORMATIVA	0	1	3	12	18	1	35
REALIZA LA PLANIFICACIÓN MACRO Y MICRO-CURRICULAR (BLOQUES CIRCULARES, UNIDADES DIDÁCTICAS,	0	0	1	15	18	1	35

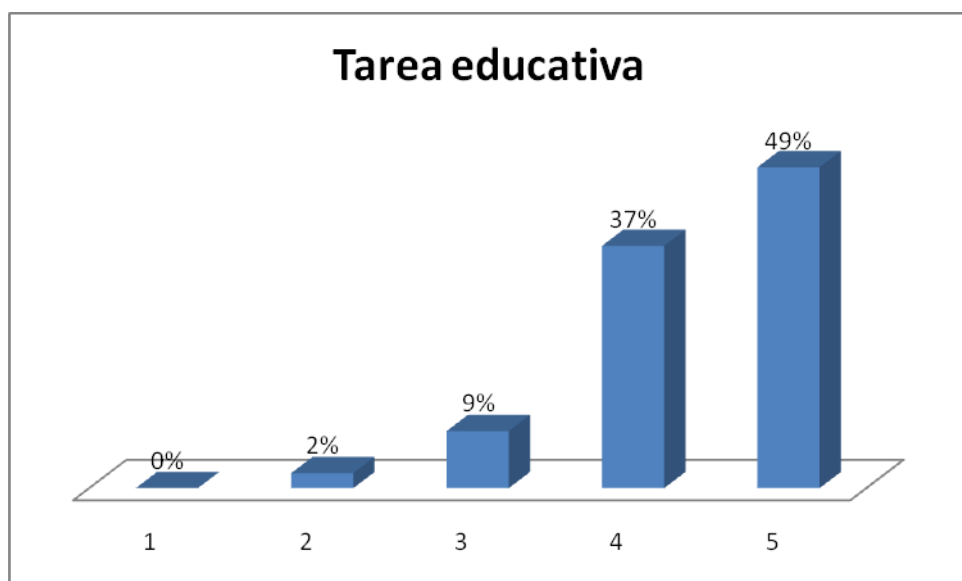
PLANES DE LECCIÓN, TAREAS, EXPERIENCIAS, PLAN DE AULA)							
ANALIZA LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA INSTITUCIONAL (DEPARTAMENTOS, ÁREAS, GESTIÓN ADMINISTRATIVA)	0	3	4	10	17	1	35
DISEÑA PLANES DE MEJORA DE LA PROPIA PRÁCTICA DOCENTE	0	1	3	13	17	1	35
DISEÑA Y APLICA TÉCNICAS DIDÁCTICAS PARA LAS ENSEÑANZAS PRÁCTICAS DE LABORATORIO Y TALLERES	0	0	3	14	17	1	35
DISEÑA INSTRUMENTOS PARA LA AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE (EVALUACIÓN DE LA ASIGNATURA Y DEL PROFESOR)	0	0	4	13	17	1	35
UTILIZA ADECUADAMENTE LA TÉCNICA EXPOSITIVA	0	0	2	12	20	1	35
VALORA DIFERENTES EXPERIENCIAS SOBRE LA DIDÁCTICA DE LA PROPIA ASIGNATURA	0	0	1	12	21	1	35
UTILIZA RECURSOS DEL MEDIO PARA QUE LOS ESTUDIANTES ALCANCEN LOS OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	0	0	1	11	22	1	35
EL USO DE PROBLEMAS REALES POR MEDIO DEL RAZONAMIENTO LÓGICO SON UNA CONSTANTE EN MI PRÁCTICA DOCENTE	0	0	1	12	21	1	35
DISEÑO ESTRATEGIAS QUE FORTALECEN LA COMUNICACIÓN Y EL DESARROLLO DEL PENSAMIENTO CRÍTICO DE MIS ESTUDIANTES	0	0	1	11	22	1	35
PLANTEO OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE APRENDIZAJE PARA CADA PLANIFICACIÓN	0	0	2	11	21	1	35
MEDIA ARITMETICA	0	0,8	3,05	13	17,2	1,05	35

FUENTE : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Naval de Guayaquil

AUTOR : CPCB-AV Jorge **Albán** Pabón

Dentro de los aspectos que corresponden a la tarea educativa, vemos que se consideran puntos en donde se analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato, los factores que determinan el aprendizaje, se analiza la calidad de enseñanza en el bachillerato, entre los otros ítems que se pueden apreciar en la Tabla 27, y podemos observar que la mayoría de encuestados da una apreciación positiva de la mayoría de las preguntas propuestas. En la figura No. 3 se puede apreciar en porcentajes que el 86% de los encuestados dan la dan puntajes entre 4 y 5 que son los más altos.

Figura No 3. Media aritmética Tarea educativa



FUENTE : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Naval de Guayaquil

AUTOR : CPCB-AV Jorge **Albán** Pabón

TABLA No 28. Aspectos de profesionalización

	NO	BAJO	ACEPTABLE	BIEN	TOTALMENTE		
La persona en el contexto formativo	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
CONOCE LA INCIDENCIA DE LA INTERACCION PROFESOR - ALUMNO EN LA COMUNICACIÓN DIDÁCTICA (ESTILOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE, EL AULA COMO GRUPO...)	0	0	6	13	15	1	35
MI FORMACION EN TIC, ME PERMITE MANEJAR HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS Y ACCEDER A INFORMACIÓN OPORTUNA PARA ORIENTAR A MIS ESTUDIANTES	0	1	5	15	13	1	35

PERCIBE CON FACILIDAD PROBLEMAS DE LOS ESTUDIANTES	0	0	6	15	13	1	35
LA FORMACIÓN ACADÉMICA QUE RECIBÍ ES LA ADECUADA PARA TRABAJAR CON ESTUDIANTES, DADAS LAS DIFERENTES CARACTERÍSTICAS ÉTNICAS DEL PAÍS	0	2	3	14	15	1	35
PLANIFICO, EJECUTO Y DOY SEGUIMIENTO A PROYECTOS ECONÓMICOS, SOCIALES, CULTURALES O EDUCATIVOS	0	4	3	13	14	1	35
MI EXPRESIÓN ORAL Y ESCRITA, ES LA ADECUADA PARA QUE LOS ESTUDIANTES COMPRENDAN LA ASIGNATURA IMPARTIDA	0	1	1	14	18	1	35
CUANDO SE PRESENTAN PROBLEMAS DE LOS ESTUDIANTES, ME ES FÁCIL COMPRENDERLAS/OS Y AYUDARLOS EN SU SOLUCIÓN	0	1	3	14	16	1	35
LA FORMACIÓN PROFESIONAL RECIBIDA, ME PERMITE ORIENTAR EL APRENDIZAJE DE MIS ESTUDIANTES	0	1	2	15	16	1	35
IDENTIFICO A ESTUDIANTES CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES (ALTAS CAPACIDADES INTELECTUALES; DISCAPACITADOS: AUDITIVA, VISUAL, SORDO-CIEGO, INTELECTUAL, MENTAL, FÍSICO-MOTORA, TRANSTORNOS DE DESARROLLO)	0	1	4	12	17	1	35
CONSIDERA QUE LOS ESTUDIANTES SON ARTÍFICES DE SU PROPIO APRENDIZAJE	0	1	2	15	16	1	35
MEDIA ARITMETICA	0	1,2	3,50	14	15,3	1	35

FUENTE : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Naval de Guayaquil

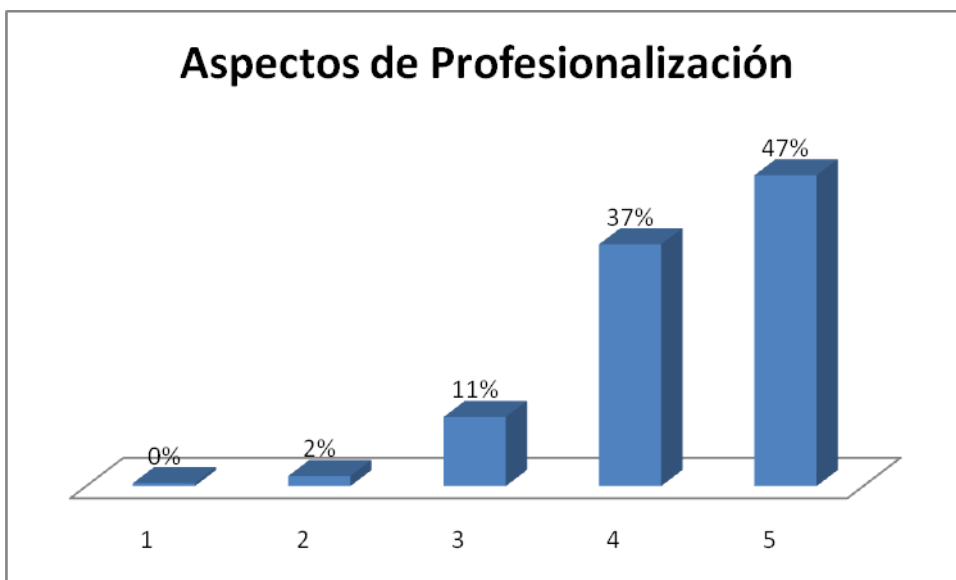
AUTOR : CPCB-AV Jorge **Albán** Pabón

Dentro de los aspectos de profesionalización, se han agrupado preguntas que tienen que ver con la persona en el contexto formativo, por ejemplo, los docentes en su mayoría dan puntajes altos a temas como conocer la incidencia de la interacción profesor-alumno, también indican que su formación en TICs les permite manejar con holgura herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a los estudiantes, indican que perciben con facilidad los problemas de los estudiantes, también se refiere a que la formación profesional recibida permite desarrollarse sin problemas, y finalmente también consideran que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.

En la figura No. 4, podemos también visualizar que el 84 % de los encuestados dan su puntuación entre 4 y 5, siendo las más altas, lo que hace pensar que los docentes tienen

una adecuada preparación y capacitación en temas relacionados a la pedagogía en el Liceo Naval de Guayaquil.

Figura No 4. Media aritmética de Aspectos de Profesionalización



FUENTE : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Naval de Guayaquil

AUTOR : CPCB-AV Jorge Albán Pabón

TABLA No 29. La organización y formación

	NO	BAJO	ACEPTABLE	BIEN	TOTALMENTE		
La organización y la formación	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
DESCRIBE LAS FUNCIONES Y CUALIDADES DEL TUTOR	1	2	3	15	13	1	35
CONOCE TÉCNICAS BÁSICAS PARA LA INVESTIGACION EN EL AULA	0	0	7	13	14	1	35
CONOCE DIFERENTES TÉCNICAS DE ENSEÑANZA INDIVIDUAL Y GRUPAL	0	0	2	16	15	2	35
CONOCE LAS POSIBILIDADES DIDÁCTICAS DE LA INFORMÁTICA COMO AYUDA A LA TAREA DOCENTE	0	0	8	10	16	1	35

DESARROLLA ESTRATEGIAS PARA LA MOTIVACION DE LOS ALUMNOS	0	1	5	16	12	1	35
CONOCE ASPECTOS RELACIONADOS CON LA PSICOLOGÍA DEL ESTUDIANTE	0	2	5	15	12	1	35
COMO DOCENTE EVALÚO LAS DESTREZAS CON CRITERIO DE DESEMPEÑO PROPUESTAS EN MI/S ASIGNATURA/S	0	1	1	13	19	1	35
CUANDO TENGO ESTUDIANTES CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES, MI PLANIFICACIÓN ES REALIZADA DE ACUERDO A LOS REQUERIMIENTOS DE UNA EDUCACIÓN ESPECIAL E INCLUSIVA	1	1	4	15	13	1	35
DESCRIBE LAS PRINCIPALES FUNCIONES Y TAREAS DEL PROFESOR EN EL AULA	0	0	2	11	21	1	35
ELABORA PRUEBAS PARA LA EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE DE LOS ALUMNOS	0	0	2	7	25	1	35
UTILIZA ADECUADAMENTE MEDIOS VISUALES COMO RECURSO DIDÁCTICO (RETROPROYECTOR, DIAPOSITIVAS, PIZARRA, VIDEOS)	0	0	2	10	22	1	35
DISEÑA PROGRAMAS DE ASIGNATURA Y EL DESARROLLO DE LAS UNIDADES DIDÁCTICAS	0	0	2	13	19	1	35
APLICA TÉCNICAS PARA LA ACCIÓN TUTORIAL (ENTREVISTA, CUESTIONARIO)	0	0	5	14	15	1	35
MEDIA ARITMETICA	0,154	0,5385	3,69	12,9	16,62	1,0769231	35

FUENTE : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Naval de Guayaquil

AUTOR : CPCB-AV Jorge **Albán** Pabón

En lo que corresponde a la organización y planificación, podemos ver que de la misma manera, las preguntas realizadas a los docentes, la gran mayoría, específicamente el 84% dan sus respuestas entre el rango de 4 y 5 siendo las más altas. Se visualiza lo mencionado en la Figura No. 5.

Figura No 5. Media de la organización y la formación-planificación



FUENTE : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Naval de Guayaquil

AUTOR : CPCB-AV Jorge **Albán** Pabón

TABLA No 30. Resumen de la información obtenida

Análisis de la formación	Media Obtenida										No contesta	
	1		2		3		4		5			
Tarea educativa	0	0%	0.8	2%	3.05	9%	12.95	37%	17.15	49%	1.05	3%
Aspectos de Profesionalización	0.15	0%	0.54	2%	3.69	11%	12.92	37%	16.62	47%	1.08	3%
La organización y la formación - planificación	0	0%	1.2	3%	3.5	10%	14	40%	15.3	44%	1	3%

FUENTE : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Liceo Naval de Guayaquil

AUTOR : CPCB-AV Jorge **Albán** Pabón

Haciendo un resumen de lo analizado anteriormente, coincidimos en que la mayoría de encuestados siempre califican a las preguntas con los más altos puntajes, siendo una cantidad considerable de docentes que nos hacen saber de que tienen una buena preparación académica, pedagógica, lo que les permite realizar su tarea educativa en una forma eficiente, así mismo nos expresan que su profesionalismo está con los más altos puntajes y finalmente que no tienen problemas con la organización y planificación de sus tareas como docentes. Sin embargo en las preguntas de las encuestas si nos hacen conocer sus verdaderas deficiencias, que se evidencian en la falta de preparación o actualización en el área pedagógica, lo cual será considerado en el curso de capacitación que se propone en este trabajo.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- Los docentes consideran importante la necesidad de formación del profesorado, ya que ésta le permitirá conseguir un cierto equilibrio personal en sus aspiraciones profesionales y el aprendizaje de los alumnos lo cual repercutiría en el buen funcionamiento del proceso de enseñanza aprendizaje en el Liceo Naval. Un alto porcentaje (aprox 49 %), considera que requiere ser capacitado en temas de pedagogía educativa.
- El tiempo disponible es un factor limitante para la capacitación, un 56% prefiere que la instrucción sea recibida de manera semipresencial o a distancia, lo cual dificultaría realizar una capacitación presencial
- Con respecto al nivel de formación que presentan, los docentes coinciden que a pesar del nivel de formación que poseen, estarían dispuestos a mantenerse actualizados con oportunidades que les brinde el Instituto.
- Se puede concluir también que existe la percepción de los docentes de que falta apoyo e impulso por parte de los directivos del plantel, lo cual limita las posibilidades de que se realicen cursos de capacitación y formación.

4.2 Recomendaciones

- Incentivar en los docentes, el deseo de mantenerse actualizados y con ansias de seguirse preparando y formándose en temas de pedagogía utilizando herramientas informáticas, a fin de que se mantengan actualizados y sus aspiraciones profesionales y personales sean alcanzadas.
- Implementar el curso de capacitación, empleando la plataforma virtual de la Academia de Guerra Naval, a fin de que se realice una adecuada educación a distancia con los medios tecnológicos disponibles en la Armada del Ecuador.
- Hacer campañas para que los docentes, sin importar el nivel de conocimientos que hayan alcanzado, sigan preparándose con cursos de formación que debe realizar el Liceo Naval.
- Implementar el plan de capacitación docente, que se presenta en este trabajo, en el cual se consideran las necesidades con respecto a temáticas para capacitación, horarios disponibles, etc, el mismo que es auspiciado por el Liceo Naval, lo cual permitirá recobrar la confianza de los educadores en la Institución y sus directivos y de esta forma mejorar la percepción de los docentes con su institución y directivos, recobrando el sentido de orgullo y pertenencia institucional.

5. DISEÑO DE UN CURSO DE FORMACION / CAPACITACIÓN DOCENTE

5.1 Tema del Curso

“CAPACITACIÓN PEDAGÓGICA: FORMACIÓN PARA LOS DOCENTES DE BACHILLERATO DEL LICEO NAVAL: TÉCNICAS DOCENTES”

5.2 Antecedentes

El Liceo Naval de Guayaquil, comprometido con el desarrollo integral de los jóvenes de la Patria, y con una visión vanguardista para enfrentar los desafíos y los cambios positivos que se están dando en el ambiente educativo en el Ecuador, gracias a las reformas y acuerdos que se han implementado por parte del Gobierno Nacional, tiene el interés de mejorar las actitudes, habilidades y competencias de sus docentes, para enfrentar cambios en índices de gestión, estrategias administrativas, planificación estratégica, liderazgo, relaciones humanas y trabajo en equipo y se ha fortalecido la iniciativa de implementar un curso semi presencial de “TÉCNICAS DOCENTES” que será direccionado a los profesores del Liceo Naval, a fin de que con la capacitación recibida, mejore el rendimiento de los alumnos que serán los beneficiarios finales de esta capacitación a docentes.

5.3 Modalidad de estudios

Considerando el requerimiento de los docentes, la modalidad de estudios será a distancia, se empleará permanentemente un aula virtual en la plataforma Moodle de la Academia de Guerra Naval, a fin de que los participantes puedan interactuar y solucionar interrogantes que se puedan presentar, y al final de cada modulo se realizará una evaluación presencial.

5.4 Objetivos

- Refrescar y actualizar los conocimientos adquiridos previamente por los docentes en temas relacionados al proceso docente educativo.
- Entregar a los docentes los conocimientos referentes a métodos y técnicas didácticas a fin de potenciar la relación en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Desarrollar en los docentes técnicas didácticas para fortalecer los métodos de enseñanza en el aula, creando un ambiente apropiado
- Desarrollar en los docentes técnicas que les permita realizar una evaluación objetiva a sus alumnos.

- Mejorar el pensamiento crítico de los alumnos mediante técnicas para estimular la creatividad
- Recordar y actualizar a los docentes en técnicas para la planificación de una clase y realizar un buen plan de lección.
- Descubrir nuevas maneras de enseñar y aprender, con una actitud positiva, para que el docente sea un verdadero facilitador con la mente abierta a los cambios que se están dando, y de esta manera el estudiante tenga el beneficio de tener un docente con una forma de pensar más objetiva.

5.5 Campo

Este curso parte de la premisa que la educación constituye el cerebro y corazón de una sociedad y desde el punto de vista curricular, los y las docentes tienen la responsabilidad de procesar los aprendizajes de manera integral, siendo esta una propuesta de construcción conjunta de caminos y alternativas de mejoramiento a los procesos y teorías del aprendizaje.

Se pretende mejorar las relaciones humanas, creando una conciencia y orgullo por el trabajo bien hecho, desarrollando acciones para mejorar la calidad. Obtener herramientas de visión positiva de los cambios que se presentan en el medio educativo, (adaptabilidad) y liderazgo para anticipar y enfrentar los cambios del entorno, manteniendo a su equipo motivado y enfocado al logro de altos objetivos.

Descubrir nuevas maneras de enseñar y aprender, con una actitud positiva, para que el docente sea un verdadero facilitador con la mente abierta a los cambios que se están dando, y de esta manera el estudiante tenga el beneficio de tener un docente con una forma de pensar más objetiva.

5.6 Dirigido a:

El curso de Técnicas Docentes está dirigido a todas las personas que son parte del equipo docente del Liceo Naval de Guayaquil, se fomentará la integración de los miembros de un grupo de trabajo, entendiendo sus diferencias, descubrir los talentos que cada uno posee, descubriendo su rol individual y lo que cada uno aporta al equipo y a la institución

transformándose en un equipo, a fin de que con esa nueva mentalidad puedan obtener los mayores beneficios en la formación de los jóvenes.

5.7 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

Se requiere manejar la plataforma MOODLE; en la Tutoría 1 se dará una instrucción al respecto y se tendrá el manual de usuario en la plataforma para consultas futuras. No es necesario un requisito técnico especial para acceder a ésta capacitación, sin embargo se requiere la predisposición y la actitud positiva para compartir conocimientos nuevos.

5.8 Breve descripción del curso

El curso está hecho para mejorar la capacidad de los docentes conociendo y reforzando técnicas que faciliten el aprendizaje y fomentando las destrezas para diferentes tipos de pensamientos, de esta manera mejorar la comunicación entre docentes y alumnos.

Se lo ha dividido en 3 módulos de 20 horas cada uno. Con estos conocimientos se puede incrementar la capacidad de los docentes para adaptarse a los cambios que se imponen con las nuevas leyes en el ámbito educativo ecuatoriano, así mismo se mejorará la capacidad de liderazgo, gestión, relaciones humanas y trabajo en equipo entre los docentes, a fin de crear compromiso y por ende mejorar la calidad de la educación en el centro educativo.

EL curso está diseñado para ser aprobado en tres meses, un mes por módulo. En cada módulo se establecen dos horas de tutoría presencial, 16 horas académicas virtuales y dos horas para examen presencial.

Al final de cada módulo el alumno deberá presentar un trabajo a distancia y presentarse a rendir un examen presencial.

Al finalizar los tres módulos, el docente recibirá un Certificado de capacitación.

5.8.1 Contenidos del Curso

CURSO: TÉCNICAS DOCENTES 1 (MÓDULO 1)	Año de Ejecución: 2014		
MATERIA: TÉCNICAS DOCENTES TOPICO : CAPACITACIÓN PEDAGÓGICA	Total Horas: 16		
UNIDADES DE APRENDIZAJE (U.A.); TÓPICOS Y OBJETIVOS POR COMPETENCIAS	DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO		
	TEC. APRE	Hora T.A. E.V.	Total Hora U.A.
<p>U.A. 1.0 LOS COMPONENTES DEL PROCESO DOCENTE-EDUCATIVO</p> <p><u>OBJETIVOS POR COMPETENCIAS DE LA UNIDAD:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Usando los componentes del proceso docente educativo argumentar cada uno de ellos. <p>TÓPICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Aprendizaje y Enseñanza. 1.2 Las formas del proceso docente-educativo. 1.3 El método. 1.4 El contenido. 1.5 El problema 1.6 El objetivo 1.7 La evaluación 1.8 Taller 	EVA	2	2
<p>U.A. 2.0 CRITERIOS BÁSICOS PARA GARANTIZAR EL LOGRO DE LOS APRENDIZAJES</p> <p><u>OBJETIVOS POR COMPETENCIAS DE LA UNIDAD:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ubicado en una actividad académica, seleccionar y argumentar los criterios básicos para la planificación didáctica. <p>TÓPICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 2.1 Criterio de factibilidad del objetivo. 2.2 Criterio del organizador avanzado. 2.3 Criterio del aprendizaje paso a paso. 2.4 Criterio de la complementación Teoría-Práctica 2.5 Criterio del empleo de las ayudas sensoriales 2.6 Criterio de participación activa manifiesta 2.7 Criterio de verificación oportuna del logro 			2

CURSO: TÉCNICAS DOCENTES 1 (MODULO 1)	Año de Ejecución: 2014		
MATERIA: TÉCNICAS DOCENTES TOPICO : CAPACITACIÓN PEDAGÓGICA	Total Horas: 16		
UNIDADES DE APRENDIZAJE (U.A.); TÓPICOS Y OBJETIVOS POR COMPETENCIAS	DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO		
	TEC. APRE	Hora T.A. E.V.	Total Hora U.A.
<p>2.8 Criterio de uso flexible del tiempo clase. 2.9 Criterio del respeto a las diferencias individuales 2.10 Criterio del clima positivo en el aula 2.11 Criterio de la autoridad del docente 2.12 Criterio del tiempo en la tarea 2.13 Criterio de la realización personal 2.14 Criterio de validación del programa 2.15 Criterio de sinergia del aprendizaje 2.16 Técnica Grupal</p> <p>U.A. 3.0 LA DIRECCIÓN DEL PROCESO DOCENTE-EDUCATIVO</p> <p><u>OBJETIVOS POR COMPETENCIAS DE LA UNIDAD:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Enfrentado con el problema de instrucción educación en un reparto utilizar los elementos de la Dirección del proceso para su labor profesional. <p>TÓPICOS:</p> <p>3.1 El trabajo metodológico. 3.2 El plan de estudio. Su estructura 3.3 La asignatura 3.4 El plan de didáctica anual 3.5 Plan de unidad 3.6 El plan de clase 3.7 Examen parcial</p> <p>U.A. 4.0 METODOS Y TÉCNICAS DIDACTICAS</p> <p><u>OBJETIVOS POR COMPETENCIAS DE LA UNIDAD:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Planificar y desarrollar el plan de lección, seleccionando métodos y técnicas didácticas congruentes con el objetivo propuesto para esa clase. 			4
	EVA	2 2	2

CURSO: TÉCNICAS DOCENTES 1 (MODULO 1)	Año de Ejecución: 2014		
MATERIA: TÉCNICAS DOCENTES TOPICO : CAPACITACIÓN PEDAGÓGICA	Total Horas: 16		
UNIDADES DE APRENDIZAJE (U.A.); TÓPICOS Y OBJETIVOS POR COMPETENCIAS	DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO		
	TEC. APRE	Hora T.A. E.V.	Total Hora U.A.
<p>TÓPICOS:</p> <p>4.1 Enfoques metodológicos para la instrucción. 4.2 Técnicas y objetivos. 4.3 Planificación y desarrollo de una clase.</p> <p>U.A. 5.0 EVALUACION DEL APRENDIZAJE</p> <p><u>OBJETIVOS POR COMPETENCIAS DE LA UNIDAD:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Aplicar una evaluación integral, permanente, sistemática y científica y elaborar instrumentos a utilizar en la evaluación. <p>TÓPICOS:</p> <p>5.1 El proceso evaluativo en la reforma curricular. 5.2 Fundamentos de la evaluación 5.3 Calificación del rendimiento 5.4 Técnicas e instrumentos de evaluación</p> <p>U.A. 6.0 TALLERES PRÁCTICOS EVALUATIVOS</p> <p><u>OBJETIVOS POR COMPETENCIAS DE LA UNIDAD:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Usando lo estudiado en el programa de Pedagogía, impartir una clase empleando los componentes del proceso docente educativo. <p>TÓPICOS:</p> <p>6.1 Clases desarrolladas por los cursantes</p>	EVA	2	2
	EVA	2	4
	Trabajo	2 2	

CURSO: TÉCNICAS DOCENTES 2	Año de Ejecución: 2014		
MATERIA: TÉCNICAS DOCENTES TOPICO : DISEÑO DE CURSOS Y DESARROLLO DE TÉCNICAS DOCENTES	Total Horas: 16		
UNIDADES DE ENSEÑANZA (U.A.); TÓPICOS Y OBJETIVOS POR COMPETENCIAS	DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO		
	TEC. APRE	Hora T.A. E.V.	Total Hora U.A.
U.A. 1.0 CREACIÓN DE AMBIENTE POTENCIALIZADOR <u>OBJETIVOS POR COMPETENCIAS DE LA UNIDAD</u> Al término de la unidad, el cursante. evidenciará los siguientes desempeños: <ul style="list-style-type: none"> • Analizar la importancia ambiente potencializador. • Identificar los procesos. TÓPICOS: 1.1 La importancia ambiente potencializador. 1.2 Características de un ambiente potencializador. 1.3 Modelos mentales del maestro. 1.4 Etapas de inclusión –influencia-afecto.	EVA	2	2
U.A. 2.0 EL ESTABLECIMIENTO DE UNA COMUNIDAD JUSTA EN EL AULA <u>OBJETIVOS POR COMPETENCIAS DE LA UNIDAD</u> Al término de la unidad, el cursante evidenciará los siguientes desempeños: <ul style="list-style-type: none"> • Identificar Diagrama de los procesos del sector o reparto. • Analizar la mejora los procesos existentes. TÓPICOS: 2.1 El convenio de responsabilidad compartida. 2.2 Plan de una clase para la elaboración de un convenio de responsabilidad Compartida (microplanificación). 2.3 El establecimiento de una comunidad justa. 2.4 Modelo para la toma de decisiones.	EVA	2	2
U.A. 3.0 INTELIGENCIA EMOCIONAL <u>OBJETIVOS POR COMPETENCIAS DE LA UNIDAD</u> Al término de la unidad, el cursante evidenciará los siguientes desempeños: <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el Diagrama de los procesos del sector o reparto. • Analizar la mejora los procesos existentes. TÓPICOS: 3.1 Desarrollo de la empatía. 3.2 Desarrollo de capacidades potencializadoras.			2

CURSO: TÉCNICAS DOCENTES 2	Año de Ejecución: 2014		
MATERIA: TÉCNICAS DOCENTES TOPICO : DISEÑO DE CURSOS Y DESARROLLO DE TÉCNICAS DOCENTES	Total Horas: 16		
UNIDADES DE ENSEÑANZA (U.A.); TÓPICOS Y OBJETIVOS POR COMPETENCIAS	DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO		
	TEC. APRE	Hora T.A. E.V.	Total Hora U.A.
<p>U.A. 4.0 LA MICROPLANIFICACIÓN BASADA EN EL CICLO DEL APRENDIZAJE</p> <p><u>OBJETIVOS POR COMPETENCIAS DE LA UNIDAD</u> Al término de la unidad, el cursante evidenciará los siguientes desempeños:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utilizar el QPR como herramienta para Diagramar los procesos del sector o reparto. • Administrar y controlar los procesos mediante el Portal QPR. <p>TÓPICOS:</p> <p>4.1 Objetivos de desempeño. Objetivos de aprendizaje. 4.2 El ciclo del aprendizaje. Los estilos de aprendizaje. 4.3 Guía para la microplanificación con el ciclo del aprendizaje.</p>	EVA	2	2
<p>U.A. 5.0 EL APRENDIZAJE COOPERATIVO</p> <p><u>OBJETIVOS POR COMPETENCIAS DE LA UNIDAD</u> Al término de la unidad, el cursante evidenciará los siguientes desempeños:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utilizar el QPR como herramienta para Diagramar los procesos del sector o reparto. • Analizar la administración y control de los procesos mediante el Portal QPR. <p>TÓPICOS:</p> <p>5.1 Manejo de los grupos Cooperativos. 5.2 Técnicas cooperativas. 5.3 Los organizadores gráficos.</p>	EVA	2	2
<p>U.A. 6.0 PENSAMIENTOS CRITICOS</p> <p><u>OBJETIVOS POR COMPETENCIAS DE LA UNIDAD</u> Al término de la unidad, el cursante evidenciará los siguientes desempeños:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utilizar el QPR como herramienta para Diagramar los procesos del sector o reparto. • Administrar y controlar los procesos mediante el Portal QPR. <p>TÓPICOS:</p> <p>6.1 El cuestionamiento. 6.2 Cuestionamientos de modelos mentales. 6.3 Construcción de marco conceptual.</p>	EVA	2	2

CURSO: TÉCNICAS DOCENTES 2	Año de Ejecución: 2014		
MATERIA: TÉCNICAS DOCENTES TOPICO : DISEÑO DE CURSOS Y DESARROLLO DE TÉCNICAS DOCENTES	Total Horas: 16		
UNIDADES DE ENSEÑANZA (U.A.); TÓPICOS Y OBJETIVOS POR COMPETENCIAS	DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO		
	TEC. APRE	Hora T.A. E.V.	Total Hora U.A.
U.A. 7.0 PENSAMIENTO CREATIVO <u>OBJETIVOS POR COMPETENCIAS DE LA UNIDAD</u> Al término de la unidad, el cursante evidenciará los siguientes desempeños: <ul style="list-style-type: none"> Identificar los procesos dentro de la organización Clasificar los procesos. TÓPICOS: 7.1 Integración de los dos hemisferios. 7.2 Ondas cerebrales. 7.3 Técnicas para estimular la creatividad.	EVA	2	2
U.A. 8.0 TEORIAS DEL APRENDIZAJE <u>OBJETIVOS POR COMPETENCIAS DE LA UNIDAD</u> Al término de la unidad, el cursante evidenciará los siguientes desempeños: <ul style="list-style-type: none"> Analizar los diagramas de los procesos del sector o reparto. Mejorar los procesos existentes. TÓPICOS: 8.1 Teorías Conductistas. 8.2 Teorías Eclécticas. 8.3 Teorías Cognitivas. 8.4 Teorías Histórico Culturales			2
U.A. 9.0 LA CAPACIDAD DE COMPRENDERSE EN EL PROCESO DE POTENCIAR ACTIVIDAD EDUCATIVA <u>OBJETIVOS POR COMPETENCIAS DE LA UNIDAD</u> Al término de la unidad, el cursante evidenciará los siguientes desempeños: <ul style="list-style-type: none"> Diagramar los procesos del sector o reparto. Mejorar los procesos existentes. TÓPICOS: 9.1 Comprensión físico y del significado. 9.2 Objetivos de desempeño y de aprendizaje. 9.3 Taxonomía de Bloom. 9.4 Elementos que potencian el aprendizaje. 9.5 Aplicación del ciclo del aprendizaje,	EVA	2	2

CURSO: TÉCNICAS DOCENTES 3 (MÓDULO 3)		Año de Ejecución: 2014	
MATERIA: TÉCNICAS DOCENTES TOPICO : DISEÑO DE CURSOS Y DESARROLLO DE TÉCNICAS DOCENTES		Total Horas: 16	
UNIDADES DE ENSEÑANZA (U.A.); TÓPICOS Y OBJETIVOS POR COMPETENCIAS		DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO	
		TEC. APRE	Hora T.A. E.V.
			Total Hora U.A.
U.A. 1.0 LA PLANIFICACIÓN MICROCURRICULAR <u>OBJETIVOS POR COMPETENCIAS DE LA UNIDAD</u> Al término de la unidad, el O.A. evidenciará los siguientes desempeños: <ul style="list-style-type: none"> • Conocer metódicamente la forma de planificar una clase y las relaciones entre cada uno de sus componentes. TÓPICOS: 1.1 Elementos del proceso de enseñanza y aprendizaje. 1.2 La función del docente en el PEA. 1.3 Concepto e importancia de la planificación microcurricular. 1.4 Tipos de planificación. 1.5 Elementos del plan de lección		EVA	4
U.A. 2.0 LOS OBJETIVOS Y SU CLASIFICACIÓN <u>OBJETIVOS POR COMPETENCIAS DE LA UNIDAD</u> Al término de la unidad, el O.A. evidenciará los siguientes desempeños: <ul style="list-style-type: none"> • Redactará objetivos de tránsito relacionados con sus áreas de estudios. TÓPICOS: 2.1 Conceptos y características de los objetivos.. 2.2 Clasificación de los objetivos educacionales por su alcance y el dominio al que pertenecen. 2.3 Condiciones básicas para declarar objetivos de tránsito. 2.4 Redacción de objetivos de tránsito.		EVA.	4
U.A. 3.0 METODOS, TÉCNICAS Y EVALUACION <u>OBJETIVOS POR COMPETENCIAS DE LA UNIDAD</u> Al término de la unidad, el O.A. evidenciará los siguientes desempeños: <ul style="list-style-type: none"> • Aplicar Los métodos, técnicas y evaluación más apropiados para la planificación y ejecución de una clase. TÓPICOS: 3.1 Conceptos y Clasificación. 3.2 Relaciones entre métodos, técnicas y demás componentes de la clase. 3.3 Cualidades fundamentales de la evaluación educativa. 3.4 Desarrollo de ejercicios prácticos.		EVA	4

CURSO: TÉCNICAS DOCENTES 3		Año de Ejecución: 2014	
MATERIA: TÉCNICAS DOCENTES TOPICO : DISEÑO DE CURSOS Y DESARROLLO DE TÉCNICAS DOCENTES		Total Horas: 16	
UNIDADES DE ENSEÑANZA (U.A.); TÓPICOS Y OBJETIVOS POR COMPETENCIAS		DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO	
		TEC. APRE	Hora T.A. E.V.
U.A. 4.0 ELABORACIÓN DE PLANES DE LECCIÓN <u>OBJETIVOS POR COMPETENCIAS DE LA UNIDAD</u> Al término de la unidad, el O.A. evidenciará los siguientes desempeños: <ul style="list-style-type: none"> Estructurar planes de clase de sus áreas de estudio con todos sus elementos. TÓPICOS: 4.1 Elaboración de planes de lección con todos sus componentes.		TRABAJO	2
			4

5.8.2 Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso⁶

Instructor: Dr. José Torres.Ph.D.

Master en educación y experto en la Motivación Personal y Empresarial. Motivador, Consultor, Escritor y Conferencista Internacional. Por sus méritos y su reconocida trayectoria a nivel nacional e internacional, y por sus contribuciones al desarrollo del campo de la Programación Neuro Lingüística (PNL), José Torres (Trainer en PNL) acaba de recibir en una ceremonia pública en Florida, Estados Unidos el Título Honorífico de Master-Trainer en PNL, que es el más alto grado en PNL reconocido a nivel mundial, y otorgado por el Dr. Richard Bandler (Co-creador de la PNL) y por John La Valle (Presidente Mundial de "The Society of Neuro Linguistic Programming (TM)" que es la Organización de PNL más importante del mundo y la Original. José Torres es el Primer y Único ecuatoriano y uno de los pocos Trainers en PNL en el mundo titulados con este nivel. Una vez más José se siente orgulloso de ser ecuatoriano y continuar difundiendo la PNL con los más altos estándares de calidad, ética e integridad. Estudió PNL en Estados Unidos directamente con el Dr. Richard Bandler y recibió la Certificación Internacional Trainer en PNL que es el título máximo que se otorga a los que trabajan en este campo. Adicionalmente es Master - Practitioner en PNL (Buenos Aires, Argentina). José Fue el Pionero en Introducir la PNL al Ecuador y actualmente es el Primer y Único Ecuatoriano en estar certificado por Richard Bandler® como: Licensed Trainer of NLP™, Licensed Master Trainer of NLP™, Design Human Engineering™ (DHE®), Persuassion Engineering®, Meditation, Magick and Change® y Neuro Hypnotic Repatterning™ (NHR®).

Es Presidente de José Torres & Asociados y Fundador de La Primera Escuela Ecuatoriana de PNL avalada por el Dr. Richard Bandler® y The Society of NLP™. Como Consultor y Conferencista Internacional, en los últimos 16 años, José ha impartido sus seminarios y eventos a más de 150.000 personas y ejecutivos de 1.500 organizaciones de Ecuador, Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, Panamá, México, Estados Unidos y Alemania.

Adicionalmente José es Economista en la Universidad Católica de Guayaquil, realizó estudios de Psicología y PNL (Programación Neurolingüística). Curso Internacional de Diagnóstico Clínico, Investigación Científica y TREC (Terapia Racional Emotivo Conductual) Universidad de La Habana-Cuba y Universidad de Guayaquil.

⁶ Tomado de la pagina web presentada por el Dr. José Torres, www.pnlecuador.com.ec

José ha impartido cátedras desde hace más de 16 años para varias universidades del país a nivel de pregrado y postgrado, en la Universidad de Pacífico, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, ITV, UEES, IDE, Indeg, Espol, Universidad Santa María, UNEMI y CEC Espol.

José es continuamente invitado y consultado por distintos medios de comunicación en Ecuador, para exponer sobre temas de PNL, Comunicación, y Motivación Personal y Empresarial. En Febrero y Marzo del 2.002 fue invitado por 7 Medios de Comunicación de la República Argentina para asesorar a la población en “Motivación y Liderazgo en Tiempos de Crisis”. Es autor del libro Supermotivación con PNL, NeuroMotivación 365 grados y El Maestro Despierto.

5.8.3 Metodología

La modalidad de la presente capacitación es virtual, con tutorías y exámenes presenciales.

Esto es una nueva modalidad de educación que utiliza como soporte Internet y una plataforma de educación virtual (AGUENA) donde se desarrollan y administran todos los procesos educativos que son asistidos técnicamente por un tutor virtual, a partir de los cuales se motiva el intercambio y colaboración entre los participantes para hacer del proceso de enseñanza-aprendizaje una experiencia significativa.

Se emplearán técnicas modernas de aprendizaje virtual, como PNL, técnicas lúdicas, conversatorios, manejo de la inteligencia emocional y el aprendizaje vivencial (talleres, resolución de casos y dinámicas), que nos proporciona una oportunidad extraordinaria de crear espacios para construir aprendizajes significativos, todo esto en el entorno de la plataforma Moodle. Se realizarán desarrollo de guías de estudio, lectura crítica individual y grupal, dinámicas grupales para presentación personal y para argumentación, y conversatorios para sistematización y aplicación.

Cada semana el instructor propondrá temas de discusión y estudio en la plataforma, a fin de que los cursantes interactúen y compartan criterios y conocimientos nuevos.

Esta poderosa metodología, es orientada a la formación y transformación de las personas desde su propia individualidad, sus competencias, su liderazgo, capacidad de toma de decisiones, generando una sinergia positiva, creando y formando equipos de alto rendimiento, para el beneficio individual y de la Institución educativa.

La plataforma educativa permite a los participantes acceder a un aula virtual donde se encuentra su plan de capacitación, contenidos, actividades, evaluaciones y los recursos de comunicación e interacción como correo electrónico, chat, video conferencias, publicaciones en línea y multimedia, haciendo de la formación, una experiencia estimulante y motivadora.

5.8.4 Evaluación

Se tendrán evaluaciones permanentes a fin de retroalimentar el proceso de enseñanza aprendizaje, y se realizará una evaluación presencial al término de cada módulo previo a la entrega del certificado correspondiente.

Por medio de la plataforma MOODLE, el instructor realizara una evaluación parcial a distancia, por cada unidad de enseñanza, a fin de mantener la motivación y la atención de los cursantes, y al final de cada módulo, los alumnos deberán presentar un trabajo a distancia, que el instructor detallara en la plataforma virtual. Estos trabajos son un requisito para que el alumno se presente a la evaluación presencial que será al final de cada módulo. Todas las evaluaciones serán sobre 100 puntos, y se aprobara con al menos 70 puntos, con la ponderación que se indica en el siguiente cuadro. Si algún docente no alcanzara el promedio final de 70 puntos, presentará un trabajo adicional que será dispuesto por el instructor.

La calificación total del curso se dividirá de la siguiente manera:

ACTIVIDAD	% TOTAL DE LA ACTIVIDAD
FORO / DEBATE (A DISTANCIA)	5%
EVALUACION A DISTANCIA (A DISTANCIA)	10%
TRABAJO FINAL (TRABAJO)	15%
EXAMEN FINAL (PRESENCIAL)	70%
TOTAL	100%

Criterios de evaluación:

1.- Foros/debates: De lunes a jueves de 17h00 a 22h00 se aclararán las dudas que tengan sobre los documentos que se les enviará de manera que la calidad de sus participaciones en las actividades refleje la comprensión de la temática abordada en cada sesión, así mismo se realizará una presentación general del tema por parte del docente, a efectos de constituir una guía y aclarar puntos importantes para luego plantear cinco preguntas. Cada pregunta será contestada por los estudiantes, quienes participarán dos veces por lo menos. La primera intervención es para dar respuesta de manera argumentada a la pregunta o tema del profesor y la segunda es para hacer un comentario respecto a las opiniones de sus compañeros.

Las preguntas deben ser contestadas de viernes a lunes de 17h00 a 22h00, donde el profesor realizará las conclusiones.

Los comentarios no deben exceder de diez renglones, por lo que las respuestas deben ser concisas. Una vez cerrado el foro, el docente hará un breve comentario que permita concluir el tema y dará ideas claves para la evaluación a distancia y para el examen final.

2.- Evaluación a distancia: Se realizará al final de cada módulo, y serán los días viernes a partir de las 15:00 hasta las 18:00

4.- Examen final: Es una forma de medir los conocimientos entregados y será desarrollado en la última sesión. Busca evaluar el nivel de aprehensión de las principales ideas y criterios desarrollados a lo largo del curso. Se desarrollará de manera presencial los días sábados (último de cada mes) de 08:00 a 10:00

5.- Trabajo final: Tiene como objetivo que los estudiantes elaboren un trabajo académico, el mismo que será entregado físicamente como requisito para presentarse al examen presencial (el mismo día del examen) y publicado a través de la plataforma virtual a fin de enriquecer los conocimientos de todos los participantes. Para el efecto, el estudiante puede realizar este ejercicio a partir de la crítica o análisis de uno o varios de los puntos abordados a lo largo del curso. Además,

pueden también efectuar un trabajo en el que se enlacen los conocimientos impartidos con la realidad en la que se están desarrollando; para ello, casos prácticos observados en sus actividades profesionales son válidos como forma de argumentación.

El trabajo será un ensayo que no debe exceder 10 páginas, letra Arial 12, espacio 1.5.

El examen final también puede ser práctico, por ejemplo hacer una clase expositiva aplicando lo aprendido, quedando a criterio del tutor.

5.9 Duración del curso

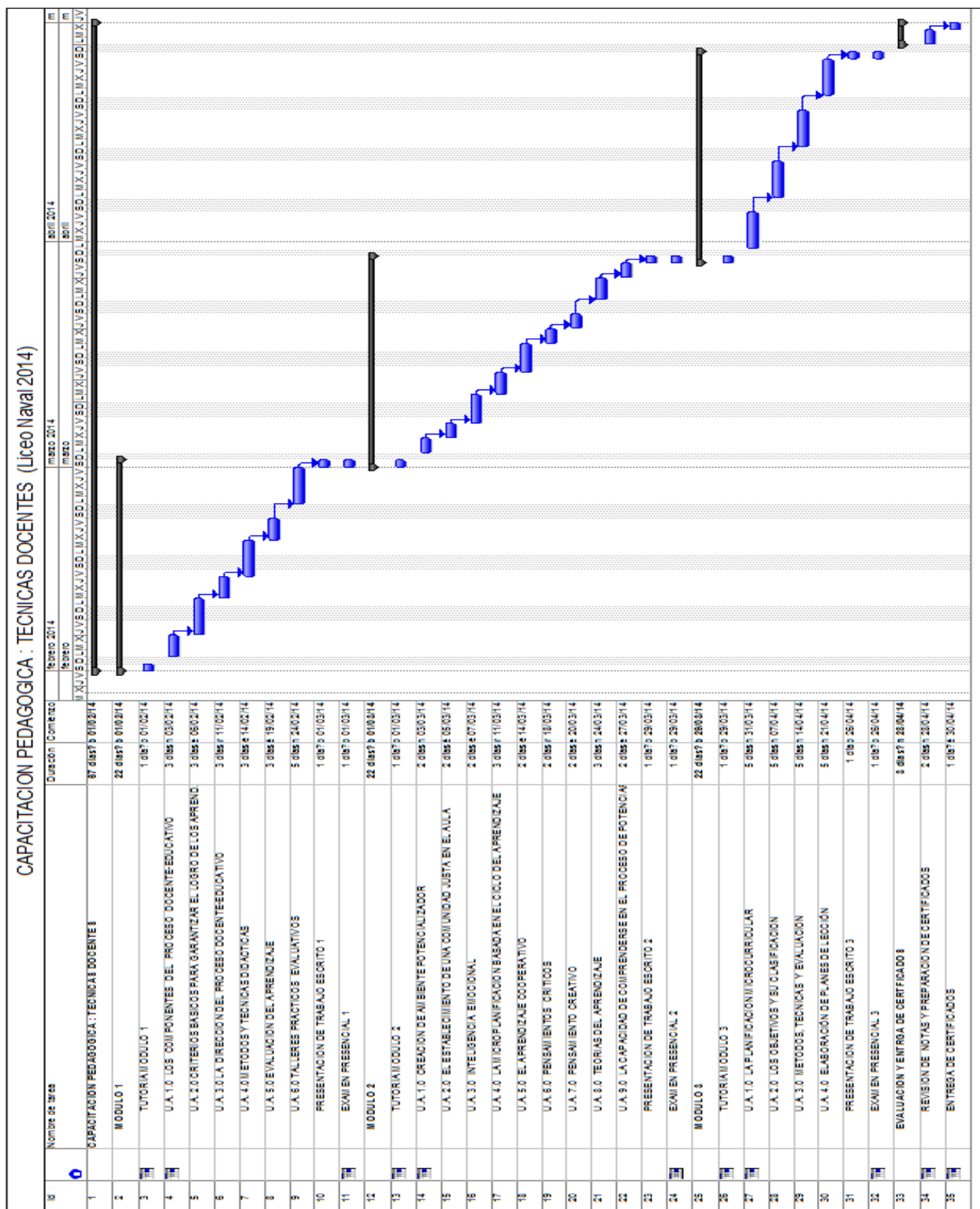
El curso se desarrollará en 3 módulos, cada módulo durará 4 semanas, para lo cual se tendrá un aula virtual con la información permanente para consulta de los alumnos-docentes, y el último sábado de cada mes, se realizará el examen presencial, de cada módulo.

Cada módulo constará de 2 horas para tutoría presencial, 16 horas académicas virtuales, en las que el instructor interactuará con los alumnos y 2 horas para el examen presencial virtual, teniendo un total de 60 horas.

5.10 Cronograma de actividades a desarrollarse

MES 1	MES 2	MES 3
Tutoría presencial (2 horas)	Tutoría presencial (2 horas)	Tutoría presencial (2 horas)
Módulo 1 (16 horas)	Módulo 2 (16 horas)	Módulo 3 (16 horas)
Evaluación a distancia	Evaluación a distancia	Evaluación a distancia
Trabajo final y Exámenes presenciales (6 horas)		
<p>Los exámenes presenciales que rendirá el personal docente que se inscriba en el curso, serán en el aula No. 1 o en el auditorio. (Ver fotografías 1,2 y 3 del Anexo) los últimos sábados de cada mes de 08:00 hasta las 10:00. Las tutorías serán obligatorias, y se realizaran los sábados de 10:00 a 12:00 inmediatamente después de los exámenes presenciales, a excepción de la tutoría del Modulo 1, que se realizará el primer sábado del de la tutoria del Modulo 1, que se realizará el primer sábado del mes, de 08:00 a 10:00. (ver detalles en diagrama de Gantt)</p>		

DIAGRAMA DE GANTT, CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES



5.11 Costos del curso

El curso tiene un costo de \$100 por persona, y se tiene presupuestado para que reciban esta capacitación 30 docentes en total. El costo total es de \$3.000 USD. Los fondos han sido asignados a la Dirección de Educación de la Armada, por medio de la Dirección de Finanzas de la Armada, en el ítem correspondiente a capacitación, por lo que los docentes recibirán este curso sin costo para ellos.

Desglose de rubros por alumno:

ITEM	DESCRIPCION	COSTO UNITARIO	CANTIDAD	COSTO TOTAL
1.	CARPETA / FOLDER DE CUERINA CON LOGO DE LA INSTITUCION	\$ 20,00	30	\$ 600,00
2.	400 COPIAS DE MATERIAL DE ESTUDIO EMPASTADO	\$ 25,00	30	\$ 750,00
4.	CERTIFICADO DE APROBACION DE CAPACITACION	\$ 5,00	30	\$ 150,00
5.	HONORARIOS PARA CAPACITADOR	\$ 25 POR HORA	60 HORAS	\$ 1.500,00
	TOTAL			\$ 3.000,00

5.12 Certificación

Los participantes recibirán un Certificado emitido por el instructor del curso, avalado por la Academia de Guerra Naval y será remitido a la dirección de Talento Humano de la Dirección de Educación de la Armada, lo que constituirá un incentivo para los docentes.

5.13 Fuentes de información científico-técnica

- Novak J. El Constructivismo Humano.
- Ausabel. Psicología educative.
- Brito Albuja. Los Paradigmas Educativos y su influencia en el aprendizaje.
- Luria, A.R. Lenguaje y Pensamiento.
- Praget. El Mecanismo del Desarrollo Mental.
- The Book of think. Yolla Bolly Press. California.
- Learning to learn. Ward, Christine and Daley

6. BIBLIOGRAFÍA

Agut N., S. (2000). Análisis de las necesidades de competencias en gerentes de organizaciones turísticas: el papel de la formación. Tesis Doctoral. Barcelona: Universidad de Jaume I. Documento en línea .Disponible en la web: www.tdr.cesca.es/TESIS_UJI/AVAILABLE/TDX...//agut.pdf Consulta: 2013, enero 1.

Alonso, E. y otros (2001). La formación del profesorado (1ra ed). España: Graó

Batista. (2001).Gestión Pedagógica de Instituciones Educativas. México: Editorial. Astra.

Bernal, José L. (2001). "Liderar el cambio: El liderazgo transformacional" .Anuario de Educación del Departamento de Ciencias de la Educación de la Universidad. Zaragoza. España.

Chagoyán, P. (2003). Formación del profesorado. . Recuperado el 9 de agosto de 2013, de <http://www.observatorio.org/colaboraciones/2003/PROFESORADO%20%20PedroChagoyan%204ene03.pdf>

Chiavenato, Idalberto. (2003). Introducción a la teoría general de la administración. México: McGraw Hill.

Escamilla T., S.A. (2006). El director escolar: Necesidades de formación para un desempeño profesional. Tesis Doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona. Departamento de Pedagogía Aplicada. [Documento en línea]. Disponible en: http://www.tesisexarxa.net/TDX/TDX_UAB/TESIS/AVAILABLE/TDX-0412107-125929/saet1de1.pdf. [Consulta: 2012, diciembre 24]

Font, A. e Imbernon, F. (2002). Análisis de necesidades de formación. Analizar y detectar necesidades para una coherente planificación. En Pineda, P. Gestión de la formación de las organizaciones. Barcelona: Ariel.

González, R., y González, V. (2007). Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades. Revista Iberoamericana de Educación 43, 1-14.

Imbernón, F. (2007). La formación y el desarrollo profesional del profesorado: hacia una nueva cultura profesional (7a. ed). España: Graó.

Imbernón, F. (2000). "La formación docente del profesorado universitario entre la realidad, el deseo y la utopía". En Memorias del I Congreso Internacional: Docencia Universitaria e Innovación. Barcelona

Kaufman, R.A (1997) Planificación de Sistemas educativos México: Trillas

Kotter, J. (1997). El líder del cambio: un plan de acción del especialista en liderazgo de negocios más afamado del mundo Madrid: McGraw-Hill.

Sanz, R. (1996). Evaluación de programas en orientación educativa. Madrid: Psicología Pirámide.

Tejada, J. (1997). Formación de Formadores. Madrid: Cengage Thomson

TEJEDOR, F.J. y otros (1994): «Perspectivas metodológicas actuales de la evaluación de programas en el ámbito educativo», en Revista de Investigación Educativa, 23; 93-127.

Tejedor, F.J. (1990) Perspectiva metodológica del diagnóstico y evaluación de necesidades en el ámbito educativo. Revista Investigación Educativa, 8 (16): 15-38.

7. ANEXOS

- Encuestas (anillado adjunto)
- Fotografías



FOTOGRAFÍA 1. PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO



FOTOGRAFÍA 2. PERSONAL DOCENTE RECIBIENDO CAPACITACIÓN EN AULA No. 1



FOTOGRAFÍA 3. PERSONAL DOCENTE RECIBIENDO CAPACITACIÓN EN AUDITORIO