



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 La Providencia, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito,
período 2012 – 2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.

AUTOR: Cruz Lascano, Guadalupe Patricia.

DIRECTORA: Solano Pinzón, Mariana de Jesús , Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster

Solano Pinzón Mariana de Jesús

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa La Providencia, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, período 2012 – 2013, 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, Cruz Lascano Guadalupe Patricia declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa La Providencia, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, período 2012 – 2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Mariana Solano Pinzón, 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 las disposiciones del Art.67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice “Formar 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: Cruz Lascano Guadalupe Patricia

Cédula: 1802206423

DEDICATORIA

A mi esposo Lenín, mis hijos Ricardo y Mateo por ser mi fortaleza y mi refugio.

A mi madre Charito por ser ese oasis, a mis hermanas y hermanos, a mis sobrinos y todos los que con solo saber que están ahí, alegran mi vida.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a todas las personas que durante el transcurso de estos dos años han sido puntales para alcanzar paso a paso los objetivos, especialmente a aquellas personas que desinteresadamente me permitieron realizar el trabajo de investigación, las autoridades de la Unidad Educativa La Providencia de la ciudad de Quito.

Mi sincero agradecimiento a aquellas personas que me empujaron a continuar y culminar con un objetivo deseado durante mucho tiempo, Soñita y Jorgito gracias por su motivación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR.....	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN.....	x
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	1
1.1 Necesidades de formación.....	2
1.1.1 Conceptos.....	2
1.1.2 Tipos de necesidades formativas.....	2
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.....	4
1.1.4 Necesidades formativas del docente.....	5
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades.....	7
1.2 Análisis de las necesidades de formación.....	10
1.2.1 Análisis organizacional.....	10
1.2.2 La educación como realidad y su proyección.....	11
1.2.3 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	13
1.2.4 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	15
1.2.5 Liderazgo educativo (tipos).....	16
1.2.5.1 <i>El Bachillerato Ecuatoriano: Según la página de Ministerio de Educación.</i>	18
1.2.5.2 <i>Reformas Educativas (LOEI– Reglamento a la LOEI - Plan decenal).</i>	21
1.2.6 Análisis de la persona.....	22
1.2.6.1 <i>Formación profesional</i>	22
1.2.6.2 <i>Formación inicial.</i>	23
1.2.6.3 <i>Formación profesional docente.</i>	24
1.2.6.4 <i>Formación técnica</i>	25
1.2.7 Formación continua.....	26
1.2.7.1 <i>La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.</i> ...	26
1.2.7.2 <i>Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.</i>	27
1.2.7.3 <i>Características de un buen docente.</i>	28

1.2.7.4	<i>Profesionalización de la enseñanza</i>	30
1.2.7.5	<i>La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo</i> ...	31
1.2.8	Análisis de la tarea educativa.....	31
1.2.8.1	<i>La función del gestor educativo</i>	32
1.2.8.2	<i>La función del docente</i>	33
1.2.8.3	<i>La función del entorno familiar</i>	33
1.2.8.4	<i>La función del estudiante</i>	34
1.2.8.5	<i>Cómo enseñar y cómo aprende</i>	34
1.3	Cursos de formación.....	35
1.3.1	Definición e importancia en la capacitación docente.....	36
1.3.2	Ventajas e inconvenientes.....	36
1.3.3	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	36
1.3.4	Importancia en la formación del profesional de la docencia.....	37
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA.....		39
2.1	Contexto	40
2.2	Participantes	40
2.3	Recursos	44
2.3.1	Talento Humano.....	44
2.3.2	Materiales.....	44
2.3.3	Económicos.....	44
2.4	Diseño y métodos de investigación.....	45
2.4.1	Diseño de la investigación.....	45
2.5	Técnicas e instrumentos de investigación.....	47
2.5.1	Técnicas de investigación.....	47
2.6	Procedimiento.....	47
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		49
3.1	Necesidades formativas.....	50
3.2	Análisis de la formación.....	57
3.3	La tarea educativa.....	61
3.4	La organización y la formación.....	65
CONCLUSIONES		96
RECOMENDACIONES.....		98
BIBLIOGRAFÍA.....		100

RESUMEN

El presente trabajo permite conocer la realidad de los profesores mediante la detección de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa de la Providencia de la ciudad de Quito, para lo que se inició con la aplicación de una encuesta a 27 profesores, la misma que permitió obtener las principales debilidades en su formación y capacitación y a partir de ello presentar la propuesta de un curso que, mediante la aplicación de metodología lúdica refuerce la creatividad de los profesionales de la educación y ellos sean capaces de generar procesos innovadores en el aula.

Los resultados han demostrado que si bien existe un proceso de formación en la entidad educativa investigada, estos procesos no responden a sus necesidades, como son la de acceder a procesos formativos continuos y basados en un diagnóstico real de la situación de su organización.

La implementación de un proceso de capacitación diseñado en función de las reales necesidades de formación, permitirá generar un servicio educativo de calidad a la comunidad y reforzar el talento humano en beneficio de la sociedad.

PALABRAS CLAVES: Formación, encuesta, capacitación, creatividad, innovación, formación continua, diagnóstico, pedagogía, gerencia educativa, didáctica, técnicas, herramientas, gestión, calidad, talento humano.

ABSTRACT

This work allows you to know the reality of the teachers through the detection of training needs of teachers of high school from the Educational Unit of the Providence of the city of Quito, for what is start with the implementation of a quiz of 27 professors, the same which allowed to obtain the main weaknesses in the training and from presenting the proposal for a course that, through the application of methodology playful, strengthen the creativity of professionals in education and they are capable of generating innovative processes in the classroom.

The results have shown that while there is a process of formation in the educational entity investigated, these processes do not respond to their needs, such as access to formative processes continuous and based on a real diagnosis of the situation of their organization.

The implementation of a training process designed based on the real needs of training, will allows one to generate a quality educational service to the community and strengthen the human talent for the benefit of the society.

KEY WORDS: training, quiz, creativity, innovation, continuous training, fault finding, pedagogy, educational management, didactics, techniques, tools, management, quality, human talent.

INTRODUCCIÓN

El mayor problema al que se enfrentan los docentes, es la brecha cultural que existe entre él y sus estudiantes, la misma que se manifiesta en la inseguridad que demuestran los profesores al tener que solucionar problemas en el aula, generando en algunas ocasiones un ambiente hostil, que no ayuda para nada en el aprendizaje.

En Latinoamérica la UNESCO en el 2004 impulso a través de programas regionales programas de capacitación de los docentes de centros focales para la investigación, sobre uso de TICs en las aulas, la riqueza de este estudio es que se evidencio la desigualdad de condiciones para el acceso a la tecnología, y el retraso en el desarrollo de la creatividad y la innovación en la sociedad ecuatoriana producto de una educación con paradigmas tradicionales casi en su totalidad.

Con estos antecedentes, es vital reconocer que la capacitación docente en el país es deficiente y no está planificada en función de las reales necesidades de formación de los involucrados en actividades educativa, y por el contrario esta capacitación generalmente se ha cumplido por llenar un requisito o por cumplimiento del reglamento o norma de carácter obligatorio desde el ministerio de Educación, por lo que es necesario la implementación urgente de programas de capacitación, desarrollados a partir de la detección de las necesidades reales de formación permanente que tienen los educadores, quienes serán los beneficiarios directos ya que tendrán herramientas para manejar diversas situaciones en el aula.

La importancia de realizar un estudio de detección de necesidades de capacitación en un centro educativo es obtener información real de la verdadera situación de los docentes en nuestro país, evidencia de los vacíos de formación que son bastante comunes entre los maestros y evidencia de la expectativas que se generan cuando aportan con su realidad para mejorar proceso de formación a nivel macro.

A través de la aplicación de una encuesta a los docentes de la Unidad Educativa la Providencia de la ciudad de Quito, se pudo evidenciar que tienen necesidades de capacitación ya que las exigencias son desde el Ministerio de Educación y desde el contexto en el que se desarrolla la actividad educativa. La fundamentación científica del por qué es importante implementar procesos de capacitación continua, son el soporte del presente trabajo de investigación, con este fundamento se toma conciencia de la necesidad de partir de procesos de diagnóstico hasta la ejecución de cursos que ataquen la deficiencia que se quiere eliminar.

Para alcanzar esta meta, el objetivo del presente trabajo es la identificación y el análisis de las necesidades de capacitación del docente de bachillerato del país, durante el periodo 2012-2013, el mismo que se cumplirá mediante:

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

La consecución de estos objetivos fue factible gracias a la colaboración de los docentes investigados, colaboración de las autoridades y la guía de la UTPL; para la aplicación de las encuestas y poder tener un diagnóstico de las necesidades de capacitación, los resultados evidencian que los educadores tienen vacíos en conocimiento relacionados con su especialidad y sobre todo en temas de carácter pedagógico.

A partir del diagnóstico de la necesidad de capacitación, se determinó que los principales temas en los que se solicita capacitación son: Pedagogía, Gerencia Educativa, didáctica, y temas relacionados con su especialidad, por esta razón el tema planteado para el diseño del curso busca desarrollar en los docentes habilidades de creatividad e innovación para que puedan aplicar a cualquier situación en el aula y fuera de ella.

Revisar el curso planteado: “Capacitar a los docentes de la Unidad Educativa de la Providencia, en la metodología a aplicar en el aula para desarrollar la creatividad y la innovación, para formar emprendedores”, que se encuentra en el Anexo 1. El curso es una invitación a conocer las diferentes técnicas y herramientas que se pueden usar para despertar en los estudiantes la imaginación, la curiosidad por el nuevo descubrimiento y la aplicación de esta metodología para generar proyectos y planes de emprendimiento, partiendo de la premisa que la materia prima para esta conducta son las emociones y la inteligencia emocional de los individuos, misma que es trabajada y estimulada con un conjunto de actividades durante el proceso formativo planteado.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

1.1.1 Conceptos.

Según Augut Nieto (2003) las necesidades de formación, conceptualmente consideran diferencias entre las capacidades que son necesarias para desempeñar de forma efectiva las tareas del puesto y las que realmente posee la persona. Estas capacidades humanas son los conocimientos, las habilidades y las aptitudes, varios autores la presentan como una ecuación que dice que las necesidades formativas son igual al desempeño deseado menos el desempeño actual.

Según Dipboye, (1994) este planteamiento el programa formativo se diseña para cubrir o satisfacer el hueco, vacío o discrepancia entre el desempeño actual y el deseado, ideal, normativo o esperado. Cuando menor es el desempeño actual en relación al estándar o deseado, mayor es la necesidad formativa que se genera. Por lo tanto, el objetivo de cualquier análisis o evaluación de necesidades es averiguar qué programas de formación son necesarios para resolver los déficits en el desempeño.

Las necesidades de formación de los maestros se ubican principalmente en el campo de la práctica docente como primer eje para las capacitaciones y las líneas temáticas en las que manifiestan mayor nivel de necesidad son las de “procesos de aprendizaje”, “medios para la enseñanza”, “procesos de enseñanza”, “planeación didáctica” y “atención a niños con necesidades educativas especiales”, estas necesidades conocidas como deficiencias.

Todos los autores de estos conceptos coinciden en que la formación del docente es la que permitirá a futuro cerrar brechas diferenciales entre los que se espera de él y lo que es hoy por hoy, de ahí la importancia de partir de un diagnóstico y generar un plan de capacitación.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

Denegri (2000: 32).manifiesta que partiendo del concepto de reprofesionalización docente entendida como "un proceso de formación in situ de docentes en ejercicio, a partir de una reflexión colectiva y situada sobre sus prácticas cotidianas, orientado a fortalecer sus competencias para el desarrollo de mediaciones pedagógicas significativas y la confianza en su capacidad de toma de decisiones profesionales".

Según Aronowitz (2005) varias generaciones de profesores se encuentran más preocupadas por el control del aula que por el aprendizaje en sí, convirtiéndolos, como compensación de su incapacidad por enseñar, en policías de su propia clase. Siendo una afirmación de hace algunas décadas, está vigente en las aulas de nuestras escuelas, por lo que es urgente e importante comenzar una campaña de capacitación profesional que potencie competencias profesionales docentes para que la dinámica del aula fluya naturalmente, en función de las necesidades detectadas a través de herramientas de investigación y evaluaciones regulares.

Maslow, (1954) sostiene que las necesidades formativas de los profesores son diferenciadas según la categorización o clasificación, sea en el ámbito de la formación o en campos más genéricos. Basta recordar la teoría de la motivación de Maslow, enunciada a mediados del siglo XX, que contemplaba cinco categorías jerárquicas de necesidades: fisiológicas, de seguridad, de vinculación y afecto, de consideración y estima y de autorrealización.

Quizás sea éste el modelo más empleado de tipificación de las necesidades humanas, a pesar de las críticas recibidas por la teoría, que sin alejarse de la naturaleza humana de las personas, no abarca el concepto de necesidades formativas.

Otro parámetro de análisis es el propuesto por Witkin y otros (1996), el mismo que distingue tres tipos de necesidades en el campo de las profesiones, en función del sector al que afecten:

- Necesidades de los receptores o usuarios, es decir, las que padecen el alumnado, los pacientes, los clientes de los servicios que están siendo analizados en relación con la prestación de los mismos.
- *Necesidades de los responsables de la planificación, gestión y desarrollo de los programas*: las que afectan al profesorado, en el ámbito de la educación, y también a los trabajadores sociales o a los profesionales de la salud en sus respectivos ámbitos.
- Necesidades referidas a los recursos y equipamientos, que son las que afectan a centros, transportes, materiales, adscripciones de personal, recursos económicos, tiempos, espacios, etc.

Y finalmente la clasificación de los tipos de necesidades basadas en varios autores.

AUTORES

TIPOS DE NECESIDADES

D'Hainaut (1979)

De las personas, del sistema; particulares, colectivas; conscientes, inconscientes; actuales, potenciales; según el ámbito de vida.

Hewton (1988)

Del alumnado, del currículum, del profesorado, del centro docente como organización.

Bradshaw (1972)

Normativa, sentida, expresada o demandada, comparativa, prospectiva.

Moroney (1977)

Normativa, percibida, expresada, relativa.

Colen (1995)

Del sistema, del profesorado.

Concluir encasillando los tipos de necesidades según un autor, constituye limitar las posibilidades de implementar programas de formación docentes de carácter global, intercultural y específicos según el grupo objetivo, que permita la innovación constante del proceso pedagógico, empezando por la definición del por qué de los cambios que se han dado como el bachillerato unificado, las ocho horas laborales entre otros, para que asumido el por qué del cambio, se podría establecer conjuntamente como hacerlas bien las cosas para que funcione la innovación.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

Para Suárez (1990), la evaluación de necesidades consiste en un proceso de recogida de información y análisis, que da como resultado la determinación de las necesidades de los individuos, grupos, instituciones, comunidades o sociedades.

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

Medina y Villar (1995) manifiestan que el punto de partida para identificar situaciones deficitarias o insatisfactorias que reclaman prioridades o asignación de recursos en el ámbito de la formación. El análisis de necesidades ha de evidenciar los déficits del sistema, de las personas o de los grupos y los puntos de confluencia y divergencia, siendo la determinación política lo que ha de definir las necesidades que se satisfacen y las prioridades que al respecto se establecen.

Los autores coinciden que para iniciar un proceso de capacitación se debe partir de una evaluación de la situación conflictiva que genera insatisfacción, sea por incumplimiento de metas o de objetivos que no se han alcanzado, esta evaluación inicial permitirá el diseño, ejecución y evaluación del proceso de capacitación y medir la eficacia en función de atacar el problema detectado inicialmente.

1.1.4 Necesidades formativas del docente.

L. Camargo Calvez (2010) manifiesta que las necesidades pueden ser de carácter objetivo o subjetivo, en dependencia de las características del objeto de estudio, por ejemplo, pueden ser de carácter material como los recursos financieros, técnicos, tecnológicos, entre otros, y los de carácter subjetivo como las necesidades de capacitación y superación de los sujetos involucrados en los procesos socioeconómicos y productivos.

Se puede afirmar que las necesidades de formación de los docentes está anclada a su práctica profesional y en el trabajo que realiza en la institución, en este sentido es posible entender la solicitud recurrente de una formación más práctica así la palabra necesidad implica que algo falta; que hay una limitación en alguna parte; ésta siempre da la idea de una carencia o ausencia de algún elemento para el funcionamiento eficiente de un sistema.

Para Mario De Miguel (1993), los programas de desarrollo profesional, no siempre son fundamentados con los mismos motivos. Estos motivos constituyen necesidades formativas, que son el conjunto de actividades formales e informales que son percibidas, o sentidas como fundamentales para promover el desarrollo profesional de lo docente.

La percepción de los autores respecto a las necesidades de los docentes es en esencia la que los profesores sentimos en la actividad cotidiana con los estudiantes, necesitamos capacitación en función de las necesidades profesionales que sentimos en el desarrollo de nuestra actividad, así por ejemplo, hoy se requiere de herramientas cognitivas y actitudinales para mantener la atención del grupo, para lo que debemos dominar las TICs como instrumentos de apoyo, esa capacitación es fundamental y debe ser tomada por todos los docentes.

Para llegar a la detección de necesidades, se debe entender primero que esta se mueve en dos vertientes que son:

a.- La detección de necesidades del profesional:

Carencias materiales y/o espirituales que conducen o activan la personalidad hacia la actividad para satisfacer su crecimiento personal.

b.- La detección de necesidades de la profesión:

Conjunto de problemas que deben ser resueltos por un profesional en diferentes áreas ocupacionales:

- Abierta.- en tanto influye y es influida mediante la interacción dinámica de sus componentes.
- Participativa.- porque establece la intervención de los sujetos involucrados en la ejecución de actividades específicas y en la toma de decisiones.
- Flexible.- por la capacidad que tiene de adecuarse a las situaciones que vayan surgiendo en el tiempo, así como de aceptar cambios sin transformar sus aspectos esenciales desde el punto de vista estructural.
- Interdisciplinaria.- debido a que puede estudiarse desde distintos ángulos y enfoques, pero con puntos que revelen la relación existente entre sus elementos esenciales.

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 perentorio 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, funcionalidad, tomando en cuenta todos los elementos que participan en la misma.

1.1.5 Modelos de análisis de necesidades.

Medisur (2006) manifiesta que los diferentes escenarios en los que se desarrolla la actividad educativa, obliga hoy a replantar las estrategias de detección de necesidades a corto mediano y largo plazo en función de aspectos puntuales como el tipo de estudiantes, el desconocimiento de director de la realidad en la que se desarrolla la actividad educativa, y el cambio de paradigma y enfoque pedagógico.

Los modelos a continuación resumen la identificación de las necesidades de formación docente según varios autores.

a.- Modelo de Kaufman

Elementos:

Los participantes en la planificación: Ejecutores, receptores, sociedad.

Discrepancia entre lo que es y lo que debiera ser, en torno a:

- Entradas
- Procesos
- Salidas
- Resultados finales
- Priorización de necesidades
- Etapas en la evaluación de necesidades de Kaufman
- Tomar decisiones de planificar
- Identificar los síntomas de los problemas
- Determinar el campo de la planificación
- Identificar los medios para evaluar las necesidades y elegir los mejores
- Determinar las condiciones existentes
- Determinar las condiciones que se requieren
- Conciliar discrepancias de los participantes

- Asignar prioridades entre discrepancias
- Seleccionar las necesidades y aplicar el programa
- Asegurar un proceso constante en la evaluación de necesidades

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.

Por otra parte, Kaufman (2004), considera la:

- Identificación y documentación de las necesidades;
- Selección, entre las necesidades documentadas, de las que tengan suficiente prioridad para entrar en acción;
- Descripción detallada de los resultados o realizaciones que deben lograrse para cada necesidad escogida;
- Establecimiento de los requisitos para satisfacer cada necesidad, incluyendo especificaciones para eliminarla, mediante la solución del problema del que se trata;
- Indicar una secuencia de resultados deseables que satisfagan las necesidades identificadas; y
- La determinación de posibles alternativas de estrategias e instrumentos para llenar los requisitos precisos que satisfagan cada necesidad, incluyendo una lista de las ventajas y desventajas de cada conjunto de estrategias e instrumentos.

b.- Modelo de Cox

Elementos:

- Institución

- Profesional encargado de resolver el problema
- Los problemas, percibidos por el profesional y por los implicados
- Características de los implicados
- Formulación y priorización de metas
- Estrategias a utilizar
- Tácticas para lograr las estrategias
- Evaluación
- Modificación, finalización o transferencia de la acción

c.- Modelo de Rosset

- Gira en torno al Análisis de necesidades de formación
- Elementos fundamentales:
 - Situaciones desencadenantes
 - Tipo de información buscada
 - Óptimos
 - Reales
 - Sentimientos
 - Causas
 - Soluciones
 - Fuentes de información
 - Herramientas de obtención de datos

Los modelos basan su metodología de conocimiento o diagnóstico del contexto del profesor, pero Kaufman sistematiza este análisis determinando incluso las entradas, procesos y salidas, de igual forma que en la estructuración de un sistema de calidad, sin menospreciar métodos, considero que estos modelos buscan determinar, pasos a seguir, que son importantes en las etapas iniciales, pero si no permiten la potenciación de los talentos de los profesores y de los alumnos se convertirán en recetas sin resultados mágicos.

Detectar necesidades de formación es una actividad que debe ser realizada con conocimiento de la realidad de los docentes, realidad sociocultural y económica que nos dé una radiografía y nos permita planificar en función de lo importante y no únicamente de lo urgente, que hoy es una experiencia diaria en la Instituciones Educativas que por llenar trámites y resoluciones muchas veces sin entender el por qué ha hecho que se cree un atmósfera de cumplimiento automática.

1.2 Análisis de las necesidades de formación

1.2.1 Análisis organizacional.

Para determinar estructura de la planificación de las capacitaciones en la organización, primero se debe partir de entender a la organización como un conjunto de personas interactuando en función de objetivos comunes.

Chiavenato (2007), afirma que el análisis de la organización no involucra únicamente el estudio de la empresa, como son su misión, su visión, objetivos, recursos, competencias y su distribución para poder alcanzar los objetivos, sino también el ambiente socioeconómico y tecnológico en el que se encuentra inserta.

McGewhee W. (1961), sugiere que el análisis organizacional se refiere también al examen de todos los componentes de la organización que pueden afectar al programa formativo más allá de lo tradicionalmente considerado en el análisis de tareas y personas. Al hablar del análisis de los recursos humanos, este busca verificar si son suficientes para cubrir las necesidades de la organización, se trata del análisis de la fuerza de trabajo y si los empleados cuentan con las habilidades, los conocimientos y las actitudes que desea la organización.

Contratando las dos premisas se determina que analizar una organización implica el estudio tanto de las personas y sus responsabilidades así como también analizar los elementos estructurales y administrativos de dicha organización como son el plan estratégico, la misión, sus componentes jerárquicos entre otros, con esto nos aseguramos que la visión de la empresa es global y esta involucra:

- El examen de las metas de la organización.
- Los recursos de la empresa.
- El clima para la formación.
- Las limitaciones internas y externas presentes en el ambiente.

Diversos estudios demuestran que el clima laboral es un competente crítico que determina si los conocimientos y habilidades adquiridas durante el proceso formativo se utilizarán en el trabajo. Este aspecto es uno de los más importantes en el análisis organizacional.

Así Hartmann (2006), manifiesta que en la actualidad, uno de lo que se considera que más puede estimular la aceptación al cambio es la cultura organizativa a partir de influir en el comportamiento de los empleados, esto puede lograr que acepten la innovación como los procesos de capacitación, como un valor fundamental en la organización y se comprometan con ella, lo que quiere decir que el cambio cultural del equipo de docentes es uno de los factores que influye para que se acepten procesos de formación permanente como eje conductor de quehacer educativo, evidenciando profesionales competentes en su área de desempeño.

Los componentes del análisis organizacional dependen del tipo de programa que se va a realizar y de las características de la organización. La amplitud de este tipo de análisis depende del número de variables, incluidas quién va a ser formado, qué tipo de formación se contempla, el tamaño de la organización, etc.

Las instituciones educativas son organizaciones porque las personas que laboran en ella la conforman como tal, y como toda organización, el clima laboral es crítico, ya que con muy pocas excepciones, en estas instituciones no se manejan políticas de talento humano, lo que no permite desarrollar las competencias específicas y de especialidad de los docentes, siendo el profesor el ejecutor del servicio que presta y si este no está capacitado el servicio es de mala calidad.

Muchos programas de capacitación docente han sido manejados políticamente y no se tiene evidencia de que estos conocimientos han sido aplicados en el aula, consecuentemente la falta de un verdadero análisis organizacional ha hecho que el estado pierda dinero en proyectos sin trascendencia, hoy parece que al fin todas la actividades de las instituciones educativa responde a objetivos estratégicos nacionales, dentro de un plan nacional del buen vivir.

1.2.2 La educación como realidad y su proyección.

El informe de la UNESCO afirma que la educación en el Ecuador y en Latinoamérica, experimentó una expansión notable a partir de 1950-1960, con logros importantes como son la reducción del analfabetismo adulto; la incorporación creciente de niños y jóvenes al sistema escolar, particularmente de los sectores pobres de la sociedad; la expansión de la matrícula de educación inicial y superior; una mayor equidad en el acceso y retención por parte de grupos tradicionalmente marginados de la educación tales como las mujeres, los grupos indígenas y la población con necesidades especiales; el creciente reconocimiento de

la diversidad étnica, cultural y lingüística y su correspondiente expresión en términos educativos.

La difícil situación económica, social y política que ha atravesado el país en los últimos años, marcada entre otros por una agudización de la pobreza y un fenómeno masivo de migración, ha contribuido a deprimir aún más el cuadro educativo, provocando incluso la reversión de algunos logros históricos. Esto es particularmente grave en un momento en que la información y el conocimiento pasan a ser reconocidos como los puntales de la nueva "sociedad del aprendizaje", y el aprendizaje a lo largo de toda la vida se instala como un paradigma y un principio orientador para replantear los sistemas de educación y aprendizaje en todo el mundo.

Según la información recabada desde la página web del Ministerio de Educación del Ecuador, en el país se han dado sucesivas reformas (administrativas, curriculares, pedagógicas) ensayadas desde fines de la década de 1980 y a lo largo de la década de 1990, las mismas que no han tenido los resultados esperados en términos de mejoramiento de la calidad de la educación, habiendo contribuido más bien a reforzar el endeudamiento externo, la fragmentación de la política educativa y el debilitamiento del Ministerio de Educación, Cultura, Deportes y Recreación (MEC) con la instalación de unidades ejecutoras ubicadas fuera de éste, a cargo de los llamados "proyectos internacionales", financiados con préstamos del Banco Mundial y del BID.

Morin, Vallejo y Tünnermann, (1999) al igual que mucho otros autores sostienen que el proceso de formación investigativa de los profesionales de la educación necesita estar en capacidad de dotar a los profesionales con estrategias investigativas que puedan, mediante la observación y el análisis, profundizar en los hechos y los problemas por medio de un estudio permanente. De allí que la investigación es parte integrante del quehacer social, ya que puede ser utilizada como forma de contribuir a mejorar los procesos de transformación de la estructura educativa y del sistema social donde está inmersa.

La última reforma educativa en varios frentes, calificada por muchos como drástica y necesaria, está posesionando al Ecuador y su proceso de revolución educativa como un país pionero en América Latina en la implementación de procesos y procedimientos de mejora de la calidad de la educación, estos cambios también generarán a futuro un cambio cultural respecto a los procesos formativos en la sociedad.

1.2.3 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Metas de la organización

Koontz, Harold (1998) sostiene que las metas son aquellas situaciones futuras hacia las cuales se dirigen las actividades de cada organización. Representan no solo la meta de la planeación, sino además el final al que se dirige la empresa, la integración del personal, la dirección y el control de la misma. No obstante, la organización tiene su plan básico, también cada departamento debe contar con una, para que constituya al logro de los objetivos empresariales mediante las estrategias que son las determinaciones de los objetivos básicos a largo plazo de una empresa y la aceptación de los recursos de acción que tiene cada empresa, así como los recursos que asigna para que estos objetivos sean alcanzados. Sin embargo, su importancia radica en determinar y transmitir, mediante un sistema de objetivos y políticas básicas, una imagen del tipo de empresa que se quiere proyectar.

Hodge, B., Anthony, W. y Gales, L. (2003). Define a las metas organizativas como formulaciones que establecen el estado futuro deseado que intenta conseguir una organización. Una organización adquiere sentido e identidad a través del conjunto de metas que la integran. Existen empresas que tienen un mismo giro, en una misma localidad, pero lo que las hace únicas son sus metas, porque cada una de ellas son distintas y por consecuencia operan de manera diferente. Las metas u objetivos de una organización sirven a tres propósitos:

1. Establecer el estado futuro que la organización busca alcanzar; en otras palabras, los principios generales que han de ser seguidos por los miembros de una organización.
2. Las metas proporcionan la razón para la existencia de la organización es decir, dan legitimidad la misma.
3. Proporcionan un conjunto de estándares para medir el razonamiento organizativo.

Cuando las metas de la institución educativa no están claras, es difícil diseñar e implementar programas formativos así como también especificar los criterios que deben utilizarse en el proceso de evaluación tampoco es posible.

La situación que se presenta varía desde aquella en la que las metas a alcanzar son claras hasta aquella en la que no lo son. Las decisiones incluyen: los temas relativos a la selección y desarrollo de programas, el proceso de toma de decisiones y dirección, como es

implementando el programa, el tipo de evaluación llevada a cabo y los resultados potenciales del esfuerzo realizado en el conjunto del proceso, estas metas deben diseñarse a corto mediano y largo plazo.

- Visión amplia de lo educativo: el país como una gran comunidad de aprendizaje.
- Aprendizaje a lo largo de la vida (desde el nacimiento hasta la muerte) y a lo ancho de la vida (educación formal, no formal e informal);
- Énfasis sobre el aprendizaje, que es lo que importa. Esto implica tanto asegurar que la enseñanza redunde en aprendizaje, como reconocer y potenciar los múltiples espacios de aprendizaje que existen fuera de la enseñanza escolar;
- Articulación y fortalecimiento de todos los sistemas de aprendizaje: familia, comunidad, medios de comunicación, trabajo y producción, etc.;
- Toda la sociedad y no sólo el Ministerio de Educación como responsable de la educación;
- Articulación entre educación, formación y capacitación: elementos de un solo proceso de aprendizaje;
- Acercamiento entre educación, cultura, comunicación, deportes y recreación, dentro de una visión de formación y desarrollo integral de las personas, las familias.

Perspectiva de la educación ecuatoriana

La Ministra de Educación, Gloria Vidal, firmó este 14 de diciembre el segundo convenio del “Programa de Apoyo al Plan Decenal de Educación” (PAPDE II) con la Unión Europea, lo cual permitirá asegurar la continuidad y sostenibilidad de los procesos desarrollados por esta cartera de Estado para dar cumplimiento al Plan Decenal de Educación.

El PAPDE es una de las iniciativas de cooperación entre la Unión Europea y el Gobierno del Ecuador, y se enmarca dentro de la modalidad de apoyo presupuestario y apoyo a la ejecución y cumplimiento del Plan Decenal de Educación 2006-2015.

En febrero de 2008, se firmó el primer convenio del "Programa de Apoyo al Plan Decenal de Educación 2006-2015" (PAPDE I), por un monto de 41,2 millones de euros, con el fin de apoyar la implementación del Plan Decenal de Educación. El PAPDE I (2008-2011) tuvo un enfoque de inversión destinado a aportar principalmente en: ampliación de cobertura en la Educación General Básica (política 2 del PDE); mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación del Sistema Nacional de Evaluación (política 6 del PDE); y revalorización de la profesión docente, sistemas de formación y capacitación (política 7 del PDE).

En la misma página informativa del Ministerio de Educación señala que fueron apoyados proyectos como el Sistema Integral de Tecnologías para la Escuela y la Comunidad (SITEC) y el **Nuevo Bachillerato Ecuatoriano**.

De enero a julio de 2011, la Comisión de la Unión Europea y el Ministerio de Educación del Ecuador prepararon conjuntamente la propuesta para el segundo convenio del “Programa de Apoyo al Plan Decenal de Educación” (PAPDE II).

A finales de octubre del presente año, la delegación de la Unión Europea en Quito comunicó al Ministerio de Educación del Ecuador la aprobación del convenio PAPDE II para un periodo de 48 meses, con un financiamiento total de 34 millones de euros, monto se distribuirá de la siguiente manera: ayuda presupuestaria (33 300 000 euros que serán ejecutados por el Ministerio de Educación), y ayuda complementaria (700 000 euros que serán ejecutados por el Ministerio de Finanzas).

Esta fase de consolidación tiene el carácter de apoyo al mejoramiento de la calidad y fortalecimiento de la institucionalidad y gobernanza sectorial, y le permitirá al Ministerio de Educación asegurar la continuidad y sostenibilidad de los buenos resultados alcanzados con el PAPDE I.

En la ejecución presupuestaria se priorizará el apoyo a: los procesos del Sistema de Formación Profesional Educativo (Sí Profe); la ejecución del Nuevo Modelo de Gestión del Ministerio de Educación; la creación y mejoramiento de los sistemas de información del Ministerio de Educación.

Toda esta información nos da la visión de un nuevo plan estratégico en la educación, en donde se destacan actividades puntuales cuyo objetivo final es cumplir con las metas propuestas en el plan decenal, que vienen a ser en definitiva metas a alcanzarse en corto, mediano y largo plazo.

1.2.4 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Casassus (2003), hace referencia al preocupante tema de los factores que inciden en los aprendizajes, se ubica en una perspectiva semejante a la de las escuelas efectivas. Pero hay dos diferencias que lo distancian de este enfoque. En primer lugar la investigación de la UNESCO determinó una necesidad de identificar desde una perspectiva sociológica, los factores que influyen en el desempeño de las escuelas. Se buscó identificar las influencias

que un tipo de escuela que favorece el desempeño. Tal escuela sería aquella en la que se dan las siguientes características.

- La escuela cuenta con edificios adecuados.
- La escuela dispone de materiales didácticos y una cantidad suficiente de libros y recursos en la Biblioteca.
- Hay autonomía en la gestión de la escuela.
- Los docentes tienen una formación inicial pos secundaria.
- Hay pocos alumnos por profesor en el aula.
- Los docentes tienen autonomía profesional y asumen la responsabilidad por el éxito o el fracaso de sus alumnos.
- Se práctica la evaluación de forma sistemática.
- No hay segregación de ningún tipo.
- Los padres se involucran en el quehacer de la comunidad escolar.
- El ambiente emotivo es favorable al aprendizaje.

El informe de la UNESCO –OREALC; (2003) sostiene que a primera vista podría aparecer que los dos primeras (los edificios y los materiales didácticos) pertenecen al ámbito estructural, pero una consideración más profunda muestra que el efecto de una estructura depende de cómo se interactúe. Las estructuras solo tienen influencia a través de las interacciones

Los recursos muchas veces son considerados como materiales, insumos y equipos necesarios en el proceso educativo, pero la referencia de la UNESCO abarca tanto lo tangible como lo intangible, desde los aspectos materiales hasta el clima en el aula, esta visión global da el verdadero valor al accionar de los actores de este proceso, el ser humano y los recursos materiales los ubica como insumos necesarios.

1.2.5 Liderazgo educativo (tipos).

¿Qué tipo de “líder educativo” necesita el Ecuador?

En el documento de Estándares de calidad educativa del Ministerio de Educación, se encuentra la definición de líder educativo que sostiene que: “Un directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana”.

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

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

Estos estándares:

- Están planteados dentro del marco del Buen Vivir;
- Respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades;
- Aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- Favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y
- Vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

El Ecuador ha definido, con base en las evidencias, la experiencia acumulada y sus propias necesidades de país, un modelo de gestión educativa que se expresa en un conjunto de estándares de desempeño directivo y docente.

Maslow (1965), manifiesta que el liderazgo tiene lugar cuando un miembro del grupo influye en la motivación o en las competencias del resto del grupo, la clase o tipo de líder educativo está en función de enfoques principalmente el relacionar, dentro del enfoque se han denominado enfoques relacionales del liderazgo, se considera a éste como un proceso de influencia mutua entre líder y seguidor, las dos partes implicadas en la relación. Cabe distinguir de tres grandes enfoques según:

1.- Liderazgo transaccional, que se define como una relación de influencias entendida como intercambio , en la que el seguidor cede en su comportamiento adhiriéndose al líder a cambio de recibir algo.

2.- El liderazgo transformacional, que se define como una relación de influencia en la que el papel del líder consiste en provocar cambios en convicciones y actitudes para generar compromiso y adhesión.

3.- El liderazgo servidor (Guillén, Manuel 2011), que se define como una relación de influencia en la que el líder arrastra a los demás a través del servicio que le presta, sin siquiera pretenderlo, logrando adhesión mediante la generación de confianza.

La educación ecuatoriana está atravesando una transformación radical de su estructura, cambio que se inició a partir de una evaluación de desempeño de directivos, a partir de los resultados se evidenció la deficiencia en el liderazgo de las autoridades educativas, por esta razón se implementó un proceso de reestructuración de la administración de las instituciones y con ello se busca que la gestión de los rectores, directores y otras autoridades sea eficiente y mejore la calidad de la educación.

1.2.5.1 El Bachillerato Ecuatoriano: Según la página de Ministerio de Educación.

El BGU es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB).

El BGU tiene como triple objetivo preparar a los estudiantes: (a) para la vida y la participación en una sociedad democrática, (b) para el mundo laboral o del emprendimiento, y (c) para continuar con sus estudios universitarios.

En el BGU, todos los estudiantes deben estudiar un grupo de asignaturas centrales denominado *tronco común*, que les permite adquirir ciertos aprendizajes básicos esenciales correspondientes a su formación general. Además del tronco común, los estudiantes pueden escoger entre dos opciones en función de sus intereses: el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico.

El triple objetivo de este Bachillerato es preparar a los estudiantes para:

- a) la vida y la participación en una sociedad democrática;
- b) sus estudios postsecundarios; y
- c) el mundo laboral y del emprendimiento.

Esta tarea exige al estudiantado adquirir aprendizajes básicos comunes mediante un programa de estudios generales (Bachillerato General Unificado o Tronco Común).

Además de los estudios generales, los estudiantes pueden optar por estudios en diversas áreas científicas, sociales, culturales y artes plásticas, o por módulos para adquirir competencias laborales en distintas esferas profesionales acordes con las demandas del desarrollo del país.

La elección de cualquiera de las opciones no limitará a los estudiantes para conseguir el triple objetivo del bachillerato.

Perfil de salida del bachiller ecuatoriano

El Ministerio de Educación en su página web detalla el perfil del estudiante que se gradúa de bachiller, este deberá ser capaz de evidenciar las siguientes destrezas:

- **Pensar rigurosamente**

Pensar, razonar, analizar y argumentar de manera lógica, crítica y creativa. Además: planificar, resolver problemas y tomar decisiones.

- **Comunicarse efectivamente**

Comprender y utilizar el lenguaje para comunicarse y aprender (tanto en el idioma propio como en uno extranjero y en una lengua ancestral quienes asisten a instituciones que son parte del Sistema Intercultural Bilingüe). Expresarse oralmente y por escrito de modo correcto, adecuado y claro. Además, participar de la Literatura y otras artes como una forma de expresarse y explorar el mundo.

- **Razonar numéricamente**

Conocer y utilizar la Matemática en la formulación, análisis y solución de problemas teóricos y prácticos, así como en el desarrollo del razonamiento lógico.

- **Utilizar herramientas tecnológicas reflexiva y pragmáticamente**

Utilizar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para buscar y comprender la realidad circundante, resolver problemas y manifestar su creatividad, evitando la apropiación y uso indebido de la información.

- **Comprender su realidad natural**

Comprender el mundo natural a partir de la explicación científica de los fenómenos físicos, químicos y biológicos con apoyo del método científico, lo cual permitirá que el estudiante participe de modo proactivo y resuelva problemas relacionados con el ámbito natural, respetando los ecosistemas y el ambiente.

- **Conocer y valorar su historia, y su realidad sociocultural**

Los estudiantes deben indagar sobre su identidad, historia y ámbito sociocultural, participar de manera activa en la sociedad, y resolver problemas y proponer proyectos dentro de su ámbito sociocultural; lo cual implica aprender sobre sistemas políticos, económicos y sociales a nivel local, nacional e internacional, y utilizar estos conocimientos en su vida cotidiana.

- **Actuar como ciudadano responsable**

Regirse por principios éticos que le permitan ser un buen ciudadano: cumplir con sus deberes y conocer y hacer respetar sus derechos, además de guiarse por los principios de respeto (a las personas y al ambiente), reconocimiento de la interculturalidad, democracia, paz, igualdad, tolerancia, inclusión, pluralismo (social y cultural), responsabilidad, disciplina, iniciativa, autonomía, solidaridad, cooperación, liderazgo, compromiso social y esfuerzo.

- **Manejar sus emociones en la interrelación social**

Manejar adecuadamente sus emociones, entablar buenas relaciones sociales, trabajar en grupo y resolver conflictos de manera pacífica y razonable.

- **Cuidar de su salud y bienestar personal**

Entender y preservar su salud física, mental y emocional, lo cual incluye su estado psicológico, nutrición, sueño, ejercicio, sexualidad y salud en general.

- **Emprender**

Ser proactivo y capaz de concebir y gestionar proyectos de emprendimiento económico, social o cultural, útiles para la sociedad. Además, formular su plan de vida y llevarlo a cabo.

- **Aprender por el resto de su vida**

Acceder a la información disponible de manera crítica: investigar, aprender, analizar, experimentar, revisar, autocriticarse y autocorregirse para continuar aprendiendo sin necesidad de directrices externas. Además, disfrutar de la lectura y leer de manera crítica y creativa.

El Ministerio a través de su plan decenal como eje conductor de todas las reformas, propone un perfil de salida del bachiller que a simple vista parece muy ambicioso, y que obliga al docente a cargo de estos grupo a una renovación de sus conocimientos, de su metodología y sobre todo de su actitud frente al este gran reto, que es de transformar la sociedad, y para conseguir las competencias es necesario y urgente propiciar desde las instituciones educativas procesos de capacitación continua para sus maestros alineadas con los objetivos nacionales de cambio en la matriz educativa.

Uno de los cambios que también deben darse según es la modificación de la malla curricular, específicamente en el número de horas por asignatura que propone el Ministerio de Educación es lo que consideramos técnicamente adecuado para cumplir con los estándares (indicadores de evaluación) de cada una de las asignaturas en los respectivos años.

De acuerdo a esta malla, los colegios que ofrecen el Bachillerato en Ciencias tienen 5 horas adicionales, además de materias electivas en tercer año, para incluir asignaturas que consideren oportunas de acuerdo a su Proyecto Curricular Institucional (PCI) y malla curricular. Para lograr la aprobación de estas asignaturas debe enviarse el PCI debidamente justificado a la Coordinación Zonal para la revisión y aprobación. En cuanto a los colegios que ofrecen el Bachillerato Técnico, deberán incluir, en las horas determinadas para el efecto, las asignaturas correspondientes a cada una de las figuras, de acuerdo con el documento adjunto.

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

El Plan Decenal de Educación (2006 – 2015) es el resultado de un proceso de acuerdos que en el país vienen gestándose desde el primer Acuerdo Nacional “Educación Siglo XXI”, en abril de 1992. Busca ser un instrumento estratégico de gestión y una guía que da perspectiva a la educación para que, sin importar las autoridades ministeriales que se encuentren ejerciendo sus cargos, las políticas sean profundizadas.

Mediante la Consulta Popular de 2006 se ratificó en las urnas la voluntad del pueblo ecuatoriano que aprobó los postulados y objetivos del Plan Decenal de Educación, priorizando sus políticas para la inversión y de incremento de recursos para la Educación.

En este sentido, las políticas que propone el Plan Decenal de Educación respecto al bachillerato son las siguientes:

- Lograr la cobertura de al menos el 75% de la matrícula en el Bachillerato, a fin de desarrollar en los jóvenes competencias para la vida y el trabajo. Su objetivo es formar jóvenes competentes, con enfoque intercultural inclusivo y equitativo para que continúen de manera exitosa la instrucción superior. Dentro de sus principales líneas de acción se encuentra la construcción, implementación e interculturalización del nuevo modelo educativo, con clara articulación con el sistema intercultural bilingüe.
- Mejoramiento de la calidad de la educación, para incidir en el desarrollo del país y en el mejoramiento de la calidad de vida de ciudadanos y ciudadanas. Como objetivo principal identifica garantizar a quienes culminan los ciclos educativos la capacidad adecuada para contar con competencias para su desarrollo e inclusión social, reconociendo como una de sus líneas de acción la implementación de un sistema de rendición de cuentas a todos los actores sociales de la educación intercultural bilingüe.
- Mejoramiento de la formación, revalorización del rol y el ejercicio docente, a través del mejoramiento de la formación inicial y la capacitación permanente. Su objetivo principal radica en mejorar la oferta educativa a través de docentes capacitados, así como mejorar la calidad de vida de los docentes y la percepción de la comunidad frente a su rol, identificándose dentro de sus principales líneas de acción la revisión, actualización e interculturalización del currículo de formación inicial y la formación y capacitación del personal intercultural bilingüe. Nacionalidades y Pueblos Indígenas, y políticas interculturales en Ecuador.

Entre todas las líneas de acción para el cambio estructural y cultural respecto a la educación, estos tres ítems tienen relación directa con el bachillerato y la capacitación de docente, la implementación de estos ejes de acción proyectan cambios radicales que se manifestarán en el Buen Vivir, una realidad tan esperada por tanto tiempo, que hoy genera esperanza en las nuevas generaciones, por lo que es necesario ejecutarlas en el tiempo establecido.

1.2.6 Análisis de la persona.

1.2.6.1 Formación profesional.

Según Freiman - Nemser (1990), la formación del profesorado o las necesidades de formación del mismo no es una actividad aislada del conocimiento y la investigación que

responden a una concepción epistemológica, ontológica, metodológica y ética y de acuerdo con ella presenta los factores más importantes y prioritarios que hay que desarrollar en los procedimientos e investigación de la formación del profesorado.

Entendiéndose como formación profesional un proceso continuo, permanente que acompaña todo el desarrollo de la vida profesional, que en nuestro magisterio fue realizado por años como cursos sueltos, aislados de las necesidades reales de los docentes, evidenciando un resultado pobre del desempeño en el aula, realidad que está siendo revertida poco a poco mediante la planificación de la capacitación, partiendo del diagnóstico.

1.2.6.2 Formación inicial.

a.- Necesidades de formación inicial.

Como describe Imbernón (2008), el desarrollo inicial del profesorado corresponde a la formación del docente en centros de educación superior, que en las últimas décadas en nuestro país es a nivel Universitario, en definitiva son las habilidades iniciales que se adquieren en esta etapa de formación profesional las mismas que irán adaptándose conforme se den los cambios, asumiendo una cultura respecto a la función del docente.

En la conferencia Mundial “Educación para todos” (Tailandia Marzo 1990) se llegó a la siguiente conclusión: que es necesario, introducir en la formación inicial una metodología que esté presidida por la investigación - acción, y que vincule constantemente teoría y práctica. En este sentido, la formación del profesorado en la etapa inicial tendría que orientarse por los siguientes puntos recomendados. Proporcionar los conocimientos teóricos suficientes y con planteamientos dilemáticos, demostrando que esta teoría puede sufrir modificaciones y desarrollos posteriores a través de:

- Vincular los nuevos conocimientos de manera significativa con los ya establecidos.
- Incluir conocimientos, estrategias, metodologías, recursos, materiales que resulten funcionales tanto personal como profesionalmente.
- Permitir la atención a la diversidad de los alumnos para que puedan avanzar en sus peculiaridades.
- Evidenciar la diversidad de las opiniones, actitudes, valores, y posturas etc. Que existan en la sociedad y en la comunidad profesional, favoreciendo el respeto hacia todas ellas.
- Considerar las prácticas no como una asignatura más, sino basándolas en un replanteamiento de las relaciones que el alumno inicial tiene con la realidad escolar.

- Promover experiencias interdisciplinarias que les permita integrar los conocimientos y los procedimientos de las diversas disciplinas con una visión psicopedagógica.

La formación inicial del docente es la que se adquiere en las universidades, siendo una educación formal, en el aula, fundamentada teóricamente durante los cuatro años que dura la carrera, pero el éxito está en que esta se complete con las prácticas docentes, y que a la vez sean el ámbito de desarrollo de las competencias que debe tener un profesional de la educación, solo cuando se tome conciencia de este punto importante se va a obtener el máximo provecho en estos años de formación, aquí el papel que juegan las universidades en la planificación de la carrera es fundamental.

1.2.6.3 Formación profesional docente.

Bolan (1980), dice en su informe: “Las dificultades halladas estos años en lo que se refiere a programas de formación, ha revelado por una parte, la escasa toma en consideración de la experiencia personal y profesional de los profesores, de sus motivaciones, del medio de trabajo, en suma, de su situación de trabajadores y por otra la insuficiencia participación de los interesados en la toma de decisiones que les concierne directamente. Los profesores deben poder beneficiarse de una formación permanente que se adecúe a sus necesidades profesionales en contextos educativos y sociales en evolución

El concepto de formación profesional del docente se hace extensivo a todo el personal que trabaja en un centro educativo. Este desarrollo engloba los procesos que mejoran el conocimiento profesional, la habilidad y las actitudes de los trabajadores, por lo tanto, afecta a los equipos de gestión, al personal no docente y al profesorado.

La experiencia vivida durante la práctica de muchos docentes confirma esta verdad, hoy más que nunca es indispensable la participación de los profesionales de la educación en la toma de decisiones respecto a su formación permanente, mal hacen las autoridades de los planteles cuando por llenar un requisito, utilizan tiempo valioso designado a la capacitación en temas irrelevantes que no serán usados jamás como insumo de las actividades de aula.

Lo recomendable es que el programa de capacitación sea el resultado de la aplicación de procedimientos de detección de necesidades de formación, la metodología y la frecuencia de la indagación la establece el profesional de Talento Humano y la autoridad respectiva.

1.2.6.4 Formación técnica.

Paviglianiti, (1993) publicó que en los años 60 existía una relación educación-trabajo, partiendo del supuesto desarrollista: "a mayor educación, mayor producción, mayor desarrollo". Así predominaron las corrientes del "desarrollo" y del "capital humano", aspectos cuantitativos de los sistemas educacionales.

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

Esta formación orientada a la apropiación por parte de los estudiantes de los conocimientos, habilidades, actitudes, valores culturales y éticos correspondientes a un perfil profesional, cuya trayectoria formativa integra los campos de la formación general, científico-tecnológica, técnica específica, así como el desarrollo de prácticas profesionalizante y el dominio de técnicas apropiadas que permitan la inserción en un sector profesional específico.

Un saber técnico y tecnológico, con sustento teórico científico de base, que permita intervenciones técnicas específicas en procesos productivos con cierto nivel de autonomía y responsabilidad en la solución de problemas tecnológicos en diversos sectores de la producción de bienes y servicios.

Preparación para el desempeño en áreas ocupacionales determinadas que exigen un conjunto de capacidades y habilidades técnicas específicas, así como el conocimiento relativo a los ambientes institucionales laborales en los que se enmarca dicho desempeño.

Hasta hace un par de años se manejaba dentro del contexto educativo el bachillerato por especialidades, este concepto de educación que nació de la necesidad de crear mano de obra especializada para la industria, con la implementación del plan decenal se quiere romper este paradigma educativo que no termina de desaparecer en nuestra sociedad, y dar así un paso importante en el desarrollo científico y tecnológico al país.

1.2.7 Formación continua.

Flores (2007), manifiesta que en lo que concierne a la formación de los profesores, en un sentido más general, es importante los siguientes aspectos como son los de promover espacios para explicitar creencias y representaciones de la identidad profesional, y finalmente reconocer que la formación inicial es incompleta y que se inscribe en un proceso formativo más largo, integrado y holístico en una perspectiva de desarrollo profesional continuo.

El proceso de formación continua es considerado hoy en día una normativa que rige para todas las instituciones educativas, entendiéndose como formación continua la que sustenta la actualización curricular de los docentes, así como también la especialización en las áreas de su conocimiento.

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

Carr y Kemmis (1988), dicen que: “La práctica educativa se convierte en instrumental, en una actividad técnica, bajo el aspecto de teoría educacional cada vez más pura o académica, y no controlada por el colectivo, sino por elemento que aunque hayan salido de él, permanece fuera de los procesos de profesionalización”.

El conocimiento pedagógico especializado está, por lo tanto estrechamente unido a la acción, de ahí que una parte de ese conocimiento pedagógico sea un conocimiento práctico, a través de una experiencia que suministra bastante información, que se procesa en la actividad cotidiana profesional, conocido como aprendizaje.

Imbernón (2008), sustenta que la capacitación de los docentes en servicio ha sido detectada como un aspecto muy importante en distintos estudios de efectividad, en particular en sus interacciones con los años de formación inicial, frecuentemente se dice o se ha mantenido como opinión generalizada el concepto de semiprofesión de la docencia, esto ha generado la búsqueda de lo “profesional” y su “cultura” en la enseñanza.

Por tanto, es interesante analizar lo que se entiende actualmente como profesionalismo o profesionalidad ósea las características y capacidades específicas de la profesión, con esta directrices, entendiendo el concepto de profesión docente, se llega a la conclusión de que, el conocimiento pedagógico especializado, que es el que diferencia y establece la función del docente y que necesita un proceso concreto de formación que reúne características específicas, como la complejidad, la accesibilidad, y la utilidad social, que todo ello en un contexto determinado, permitirá emitir juicios profesionales situacional, el mismo que se

legítima en la práctica profesional en una actividad laboral en una institución, y radica, más que en el conocimiento de las disciplinas, en los procedimientos de transmisión de estas y en los factores intervinientes que los condicionan.

No es así como lo queremos ver, asumir una cultura profesional hará avanzar al colectivo tanto social como educativamente. Ganar en espacios de profesionalidad ha de suponer ganar en democracia, autonomía, control y responsabilidad, con esto se eleva el nivel de autoestima de los docentes mejorando la situación muy común entre los profesionales de la rama.

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

Según el informe de Educación y Ciencia de España (1986), la estadística demuestra que:

Los docentes tenemos que romper barreras paradigmáticas con la que hemos sido formados, para a partir de esa ruptura conceptual, esquematizar aspectos que se han de ir mejorando respecto a la formación, esto lo especifica La formación de salida es insatisfactoria. El argumento es que se carece de orientaciones y adaptación a las necesidades prácticas del profesor.

- El sistema educativo se adapta mal y lentamente a una sociedad que cambia rápidamente, esto implica una formación en y para el cambio.
- Los conocimientos pedagógicos evolucionan, así como las técnicas didácticas que de ellos se derivan.
- Los propios docentes exigen una actualización que les permita responder a dificultades reales que se encuentran en su práctica, y también para satisfacer sus propios deseos de mejora profesional.
- Los programas oficiales de formación presentan deficiencias también en las evaluaciones y aprovechamiento de los resultados. La mayoría de los programas ni cualitativamente ni cuantitativamente.

Sin ser un estudio de nuestro país, es como si se estuviera detallando la realidad de muchas instituciones educativas, que han entrado en crisis una vez que las reformas educativas se están ejecutando, bajo esta premisa de análisis, los tipos de formación que debe tener un profesional de la educación se sintetizan en lo siguiente:

a.- Analizar e incidir con propuestas concretas sobre los conceptos y los procesos de formación para el desarrollo profesional del profesorado y para el desarrollo de las instituciones educativas.

b.- Capacitarse para actuar como un investigador en el aula y posibilitar estrategias para mantener una visión crítico-constructiva de la sociedad y del currículo, es decir la comprensión del cómo el conocimiento puede ser organizado y transmitido, se lo conoce también como procesos de indagación sistemática, de reflexión sobre la práctica.

c.- Favorecer elementos de acción sociocultural, políticos y económicos para el desarrollo del profesor reflexivo dentro de su propia realidad educativa, así como favorecer una formación orientada hacia el desarrollo del pensamiento reflexivo que le permita transformar su práctica.

d.- Estimular al profesorado la inquietud colectiva por mejorar la práctica y encontrar nuevas vías de acción.

e.- Impulsar la participación activa en la organización, planificación y gestión del profesorado en el interior de las instituciones de formación, que posibilite partir democráticamente de las necesidades prácticas de la profesión.

Imbernón (2007) sostiene que lo más importante en este proceso de formación del docente, es el cambio de actitud, que conduzca a una nueva cultura de profesional totalmente distinta de la que ha reivindicado y tradicionalmente el profesorado, en la que la formación no sea un sofisticado paquete de ofertas generales, sino que esté centrada en la necesidades democráticas del profesorado y de los centros.

1.2.7.3 Características de un buen docente.

Se puede decir que un buen profesor o una buena profesora tiene una buena formación, promueve una enseñanza centrada en el alumno, tiene un buen núcleo emocional, gestiona bien el proceso de aprendizaje, se preocupa por su desarrollo profesional, trabaja en equipo, tiene una buena capacidad para relacionarse y se compromete con la institución.

Según Carlos Marcelo (2009), estas son algunas características de los buenos maestros.

- Los buenos maestros tienen metas altas para todos sus estudiantes. Ellos esperan que todos los estudiantes puedan y logren ser exitosos en su salón, y no se dan por vencido con los estudiantes que van atrasados.
- Los buenos maestros tienen objetivos claros y bien escritos. Los maestros eficaces planifican las lecciones que les dan a los estudiantes una idea clara de lo que van a aprender, cuáles son las tareas y cuáles son las reglas para calificar. Las tareas están

diseñadas con metas de aprendizaje y les dan a los estudiantes amplia oportunidad de practicar lo que han aprendido. El maestro es consistente en su forma de calificar y regresa las tareas corregidas a tiempo.

- Los buenos maestros están preparados y organizados. Ellos llegan a sus salones temprano listos para enseñar. Presentan las lecciones en una forma clara y estructurada. Sus salones están organizados de una forma que limita las distracciones.
- Los buenos maestros motivan a sus estudiantes y les enseñan diferentes perspectivas. Los maestros eficaces usan los hechos para enseñar desde un principio, no hasta el final; siempre hacen preguntas que empiezan con ¿por qué?, ven todas las perspectivas de un asunto y motivan a los estudiantes a predecir qué es lo que va a pasar. Ellos hacen preguntas a los estudiantes frecuentemente para asegurarse que todos los estudiantes están atentos. Intentan motivar a toda la clase, y no permiten que unos pocos estudiantes dominen la clase. Mantienen a los estudiantes interesados en aprender con tácticas variadas e interesantes.
- Los buenos maestros forman relaciones fuertes con sus estudiantes y demuestran que les tienen afecto como personas. Los buenos maestros son agradables, accesibles, entusiastas y cariñosos. Los maestros con estas cualidades se quedan después de la escuela y están disponibles para los estudiantes y los padres que los necesiten. Ellos se envuelven en comités escolares y actividades, y demuestran un compromiso con la escuela.
- Los buenos maestros son expertos en su materia. Ellos exhiben amplio conocimiento en las materias que enseñan y dedican tiempo para continuar su propia educación en su materia. Ellos presentan material escolar con entusiasmo e inculcan en los estudiantes las ganas de aprender más fuera de la escuela.
- Los buenos maestros se comunican frecuentemente con los padres. Ellos buscan comunicarse con los padres a través de conferencias y notas o reportes que mandan a casa. No dudan en llamar a un padre si están preocupados por un estudiante.

Esta característica refleja la actitud de un profesional valorizado en su desempeño, la entrega que un maestro da a sus alumnos es la demostración fiel de la conformidad total de su condición de docente por convicción y por vocación, más aun cuando a partir de su formación continua se consigue reforzar esta condición, por lo que se considera de suma importancia la capacitación en temas actitudinales o desarrollo de las competencias blandas de un profesional de la educación a través de la ejecución de un programa de capacitación diseñados para conseguir este objetivo y en función de un diagnóstico real de sus necesidades formativas.

1.2.7.4 Profesionalización de la enseñanza.

Varios trabajos, como los de Abbott (1991), Altet (1994, 1998), Bru (1994), Perrenoud (1994), Tardif y Lessard (1999), subrayan la necesidad de una profesionalización del cuerpo docente, profesionalización que requiere de una responsabilidad en sus prácticas y de la instalación de cambios radicales en desarrollo de sus acciones educativas.

De esta situación igualmente dan cuenta, tomando sólo dos ejemplos, los más de cuarenta informes producidos en los Estados Unidos después de 1983 que tratan exclusivamente de la enseñanza y la formación docente, y el número significativo de publicaciones del Consejo Superior de Educación y del Ministerio de Educación de Quebec que defienden la necesidad de adaptar la formación docente a las nuevas exigencias sociales.

Nuestras sociedades occidentales hacen frente a una serie de problemas derivados del campo de la educación escolar o que le conciernen directamente. Bajo la presión de la globalización de los intercambios económicos, políticos, tecnológicos y culturales y de la ideología neoliberal que la funda, la competitividad, la productividad, la eficacia y la eficiencia en las sociedades donde la producción del saber y de un capital humano resultan ser cada vez más las prioridades, han conducido a los gobiernos a reformar en profundidad sus sistemas educativos y sus currículos escolares.

Al igual que muchos países con graves problemas derivados de un sistema educativo caduco, Ecuador también se une a este cambio de paradigma, cambio que debe dar respuestas a:

- Evitar los altos índices de deserción escolar y así favorecer la perseverancia y el éxito escolar para el mayor número de alumnos posible;
- Asegurar la equidad social e igualdad de oportunidades a fin de concretizar los valores que caracterizan a la sociedad;
- Instaurar aprendizajes socialmente útiles, aprendizajes que respondan a la preocupación de una mejor preparación para la vida;
- Mejorar la calidad y la eficacia de la enseñanza con el objeto de elevar los niveles medios hasta ahora alcanzados y;
- Fortalecer las relaciones escuela-comunidad-familias con el fin de apoyar los aprendizajes de los alumnos.

En efecto, expresado de diferentes maneras, estas preocupaciones son igualmente compartidas por otras sociedades. Así, el problema del fracaso escolar se substituye al de la

deserción, para responder a dichos problemas, estas sociedades, han enfatizado la necesidad de profesionalizar la carrera docente la que tiene como objeto principal transformar de las prácticas de enseñanza.

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

Makrakis,V. (2005), sostiene que las nuevas tecnologías TIC exigen que los docentes desempeñen nuevas funciones y nuevos planteamientos en la formación docente, lograr la interacción de las TIC en el aula dependerá de la capacidad de los maestros para estructurar el ambiente de aprendizaje de forma no tradicional, en el futuro las competencias fundamentales comprenderán la capacidad tanto para desarrollar métodos innovadores de utilización de esta tecnología en el mejoramiento del entorno de aprendizaje, como para estimular la adquisición de nociones básicas en TIC, profundizar el conocimiento y generarlo.

¿Por qué hoy en día es necesario desarrollar una nueva perspectiva en la formación permanente del profesorado? Para esto es necesario un cambio en las políticas y en las prácticas de la formación permanente del profesorado, aunque es imposible negar que siempre ha habido cambios, se ha tenido la sensación que estos han sido vertiginosos, y consecuentemente han dejado en la ignorancia intelectual a sus actores, que son el centro de la crítica social y educativa. Todo esto se soluciona con un tipo de formación permanente analizada desde la contextualización actual del profesor, como son: la política, el alumnado, la adolescencia, la situación laboral, la carrera, la población, etc.

El contexto en el que se desarrolla el proceso educativo en la actualidad, obliga al docente a formar parte del cambio estructural de la sociedad, la tecnología es mandataria en estos cambios vertiginosos, de ahí que el autor manifiesta que la capacitación en las TIC, es ya un requerimiento para que el docente pueda manejar el aula y las relaciones que se manifiestan en ella, orientadas por la situación socioeconómica y política de los estudiantes y de la comunidad en general.

1.2.8 Análisis de la tarea educativa.

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

comunicación, etc. También es una tarea inacabada, dura toda la vida, uno de los principales actores en este proceso el director escolar o gestor educativo.

1.2.8.1 La función del gestor educativo.

Mintzberg (1993) clasificó los roles del director en tres categorías: Interpersonales considerando esta relación como la cabeza visible (líder, enlace); informativos como el portavoz y de decisión, características que se han encontrado en las investigaciones de varios directores.

Otro autor cita que el trabajo de los directores como gestores es una actividad febril y difícil de pronosticar, consiste en un número importante de actividades y eventos variables de duración corta y larga. La variedad es máxima, el intercambio de información se hace poco formalmente, de forma oral y a partir de intercambios individuales.

Según el informe de la UNESCO, en Latinoamérica, muchas de las políticas se han orientado a fortalecer la gestión de la escuela, intentando transferir competencias de decisión al director de las instituciones educativas, que supone que si el gestor educativo tiene más libertad, se va a generar una capacidad de respuesta más adecuada a los requerimientos de la comunidad, el resultado sugiere que la autonomía es potencialmente beneficiosa para los rendimientos de los estudiantes, como es el caso de Cuba.

Casassus (2003) hace referencia a la autonomía, y considera que esta puede ser entendida como una forma de estimular la privatización de la educación, y en este sentido, puede tener efectos negativos en cuanto a la desigualdad, sin embargo en el caso de las instituciones públicas, cuando el director tiene autonomía para tomar iniciativas en cuanto a la política de las personas, el uso de la selección de libros y los materiales didácticos, la formulación de reglas disciplinarias, establecimientos de prioridades pedagógicas, ejerciendo un liderazgo más aún cuando el director está vinculado a la enseñanza del aula, el desempeño del alumno es mejor presupuesto).

Como definen los autores, respecto a las funciones del gestor educativo, este juega un papel importante en el desarrollo de los procesos educativos de las instituciones, ya que es la cabeza de la organización, en la toma de decisiones y el puente comunicacional entre todos los estamentos que conforman la comunidad educativa.

Las funciones que debe cumplir deben ser siempre orientadas a la gestión, es decir a las actividades que va a desarrollar para que la organización funcione.

1.2.8.2 La función del docente.

Casasus (2003), manifiesta que la calidad de los aprendizajes que logran los estudiantes, están influenciados por la calidad de los procesos que ocurren en el aula, y la calidad de los procesos del aula pasa por la comprensión que tienen los docentes de lo que ocurre en ella.

Del análisis de la UNESCO, se determina que es el aula el espacio privilegiado donde ocurren los aprendizajes, por lo que un docente capacitado es uno de los aspectos más importante en distintos estudios de efectividad, en particular en sus interacciones con los años de formación inicial, pero no garantiza excelencia ya que se ha detectado también que la falta de un programa de capacitación en función de la necesidad del docente ha mermado este recursos en beneficio de los estudiantes.

Imbernón, Francisco (2008) dice que reconocer la complejidad del pensamiento y de la práctica docente significa aceptar que la educación como fenómeno social es un red abierta, que esa apertura hace que, a veces, se tomen decisiones sin reflexionar y que promover una formación que facilite la reflexión y la intuición puede hacer que los docentes sean mejores planificadores y gestores de la enseñanza-aprendizaje, y que, por qué no, agentes sociales que pueden intervenir, en la estructura de una sociedad con toda su complejidad ética y política.

El docente es el eje conductor de todo lo que sucede en el aula, la calidad del proceso depende de las destrezas y habilidades de los maestros que direccionan el desarrollo de las competencias en los estudiante, mediante la ejecución de la planificación que se debe realizar para cada sesión de aprendizaje, y el mecanismo para que la planificación sea efectiva es la capacitación continua del docente en las necesidades coyunturales que aparecen continuamente, como el manejo de tecnología en el aula, solo así se garantiza que la educación cumpla con el objetivo transformador de sociedades.

1.2.8.3 La función del entorno familiar.

El desarrollo de los procesos de abstracción, que ocurren sólo en el proceso de crecimiento infantil y en el desarrollo cultural, está unido al comienzo del uso de instrumentos externos y a la elaboración de formas complejas de conducta. Luria y Vygotsky, (1992, p. 142).

Es decir, el pensamiento abstracto implica un sistema funcional en el que se participa y que proporciona el marco, el motivo y las herramientas para construir las funciones culturales básicas. Otros autores han insistido también en la idea de que la actividad humana está mediada por signos y otros instrumentos culturales. Los seres humanos, se nos dice, tienen acceso al mundo sólo de forma indirecta o mediada (Wertsch, del Río y Alvarez, 1995).

Es importante señalar que esa mediación incide tanto en el modo en que se obtiene información del mundo como en la acción que lo transforma, Cole (1996) ha profundizado también en esa idea de mediación que describe las relaciones de las personas con el mundo y con los demás e introduce el concepto de artefacto.

La familia y el contexto familiar han cambiado profundamente y en las últimas décadas han pasado de ser muy numerosas, a familias nucleares con un número reducido de hijos y espaciados entre ellos, también han aumentados los hogares unipersonales, las familias uniparentales, también el hecho de que la mujer siendo cabeza del hogar tenga que estar mucho tiempo en el trabajo, ha hecho que el mayor peso de la educación de los hijos recaiga en la escuela y sus docentes, debilitando la tradicional alianza entre la escuela y la familia por lo que se concluye que la familia en su gran mayoría ya no influye en el desempeño de sus hijos.

1.2.8.4 La función del estudiante.

Según el informe de la UNESCO el estudiante es el centro del proceso, pero está rodeado de un sinnúmero de factores que buscan como objetivo final conseguir la transformación y crecimiento integral a través de la educación, para lo que debe estar claro desde un inicio de; que, como y para qué sirven los diferentes aprendizajes, debe encontrar sentido a todo el conocimiento adquirido, y solo un docente capacitado puede motivar a sus estudiantes para que sientan el deseo de aprender la diferentes disciplinas.

Si finalmente se consigue lo planificado y el estudiante siente la satisfacción del deber cumplido, y utiliza en su diario vivir el conocimiento tanto para lo cotidiano como en la resolución de problemas, se ha encontrado sentido al proceso educativo, el protagonista principal será siempre el estudiante.

1.2.8.5 Cómo enseñar y cómo aprende.

Las diferentes teorías del aprendizaje, basadas tanto en la psicología como en la pedagogía, nos dan a conocer el fundamento científico de la metodología que permite que el proceso

educativo fluya naturalmente y consiga al fin su objetivo, que no es otra cosa que lograr cambios en los actores de dicho proceso que evidencien que su crecimiento personal e intelectual ha sido en función de las necesidades de los estudiantes como de los docentes.

No se puede hablar de reglas para enseñar ni para aprender, pero sí de estrategias que el docente capacitado y competente utiliza en el aula, de acuerdo al contexto, ya que no es lo mismo enseñar en la zonas rurales que enseñar en las ciudades, siendo cada individuo al final un mundo, de ahí la complejidad de esta actividad y también la responsabilidad.

Finalmente lo más importante en este proceso es educar con identidad propia, el rescate de la misma hace grande a un pueblo, y un pueblo identificado y orgulloso de su cultura promueve que sus habitantes progresen sustentablemente, lo que beneficia finalmente a toda la humanidad.

1.3 Cursos de formación.

Imbernón (2003) propone algunas estrategias de formación con la intención de facilitar el análisis de los cambios de un profesorado que inicia sus actividades.

- Aportaciones desde la experiencia que por parte de los profesores más experimentados.
- Aportaciones experimentales o tutores formadores en temas claves como tratamiento de la diversidad, motivación, material, disciplina, relaciones con las familias, programación diaria, evaluación.
- Seminarios de apoyo y reflexión sobre los errores y aciertos de su práctica cotidiana.
- Intercambios de experiencias y análisis global de situaciones educativas.
- Colección de diarios sobre la nueva experiencia profesional.
- Prácticas de triangulación mediante las cuales pueden simularse situaciones didácticas y analizar, conjuntamente y de forma colaborativa, los efectos y las consecuencias de la toma de decisiones.

Dentro de la formación permanente de un docente, es importante aclarar que los curso de formación muchas veces está en función del conocimiento polivalente que asume altas cotas en la profesión de un determinado conocimiento pedagógico, entendido este conocimiento como el utilizado por los profesionales de la enseñanza, que se va construyendo y reconstruyendo constantemente en la vida profesional, muchas veces aportados con varios cursos que no están en función de las necesidades de los docentes.

1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.

Lurcovich Patricia (2006), afirma que en la medida en que el docente tome conciencia de la importancia de contar con una buena formación, cualquiera sea la disciplina o el campo en el que actúe, el camino que se recorra por parte del estudiante y el profesor habrá sido más fructífero y sencillo. Esto obedece entonces a contar con una serie de conocimientos, técnicas, instrumentos y metodologías que permitan reflexionar sobre una mirada integrada entre estudiantes y profesores. Habiendo transitado en parte por este camino se puede decir que hubo un punto de inflexión, un antes y un después, luego de transitar por el curso de formación docente en la Universidad, más allá de la buena metodología con la que cada uno pueda contar en sus clases.

La capacitación docente es una manera de mejorar la calidad de la educación, a través de un buen manejo de los conocimientos, procedimientos y actitudes en la gestión del aula, porque debe ser continua y en función de un diagnóstico de necesidades detectadas por medio de la investigación.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes.

La capacitación de los docentes en servicio ha sido detectada como un aspecto muy importante en distintos estudios de efectividad, en particular en sus interacciones con los años de formación inicial.

Las principales ventajas es que se predispone al docente a un proceso de aprendizaje continuo que va en beneficio de sus estudiantes, sin embargo, a nivel regional no se observa un impacto importante en las actividades de capacitación.

La variabilidad en los resultados sugiere que la calidad de los programas de capacitación es muy desigual entre los países y entre las regiones de un mismo país, por lo tanto resulta necesario controlar la calidad de estas actividades de tal forma que se evidencie su efectividad.

Hay que transformar las acciones de capacitación en programas de desarrollo profesional, este aspecto es de particular importancia en el contexto del desarrollo tecnológico y en el de las reformas del currículo.

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Birkenbilhl, Michael (2003), en su capítulo de cómo planificar y realizar un seminario, pone a consideración los aspectos nunca debe dejar de tomar en cuenta para este objetivo, y son los siguientes:

- ¿Qué personas constituyen el grupo del seminario?
- ¿Cuáles son sus necesidades?
- ¿Cómo es el entorno en el que tiene que trabajar?
- ¿Qué problemas profesionales tienen estas personas?
- ¿Qué puedo hacer para solucionar estos problemas?
- ¿Qué objetivos de aprendizaje? (cognitivos y operativos) habrá que fijar para:

a.- Satisfacer las necesidades del que patrocina el seminario.

b.- Satisfacer las necesidades de los participantes del seminario.

¿Cómo estructuraré mi enseñanza didáctica y que métodos didácticos utilizaré para conseguir los objetivos fijados?

Todos estos aspectos deben planificarse en una agenda por día, en donde debe constar además la alternancia de fases, los breves intervalos, la puntualidad, etc., si se consideran estos aspectos se garantiza que la formación que se vaya a impartir a los docentes sean los que le ayuden a mejorar su desempeño en el aula, cumplir ese requerimiento es haber alcanzado el objetivo de la capacitación.

1.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia.

Dentro del campo de la profesionalización de la docencia, es necesario considerar todo los paradigmas que ha llevado a minimizar la profesión entre todas las que promocionan las universidades a nivel nacional, lo que ha sido tomado como referencia por la SENESCYT; y hoy exige a que los que aspirara se docentes deben tener uno de los más altos puntajes en las pruebas para ingreso a las universidades.

Imbernón (2003), considera en términos generales, que el profesionalismo en la docencia implica una referencia en una determinada organización del trabajo dentro del sistema educativo y a la dinámica externa e interna del mercado de trabajo, por tanto, ser un profesional implicará dominar una serie de capacidades y habilidades especiales que nos harán ser competentes en un determinado trabajo y nos permitirá entrar en esa dinámica del mercado y además, nos ligará a un grupo profesional más o menor coordinado y sujeto a algún tipo de control.

Para finalizar, es importante considerar al docente como el promotor de cambios estructurales en una sociedad, por lo que su responsabilidad trasciende en la historia de un pueblo, si no conseguimos cambios en la mente de los profesores, el sistema simplemente fracasa, como lo que ha ocurrido hasta hace poco, el mecanismo más eficaz es, la detección de necesidades, la capacitación, la ejecución y la evaluación de estos procesos para mejorarlos e implementarlos en las aulas en donde se gestan los verdaderos cambios.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1 Contexto

La Unidad Educativa la Providencia, es una institución educativa regentada por la Comunidad de las Hermanas de la Providencia y de la Inmaculada Concepción, con una historia que data de más de 100 años de servicio a la sociedad ecuatoriana, mantiene una población educativa netamente femenina hasta la actualidad, y su formación se basa en el rescate del carisma que sobre todo manifiesta la confianza en la providencia de Señor. Se ubica tradicionalmente en el centro histórico de la ciudad de Quito, cuyo entorno sociocultural es de clase económica media.

Sus docentes han mantenido su aporte durante muchos años, llegando unos a cumplir más de treinta años al servicio de la comunidad religiosa.

2.2 Participantes

Los participantes de la investigación, fueron 27 maestros de bachillerato, gestión que se la hizo a través de la Madre Rectora de la institución, cuya colaboración fue primordial para poder alcanzar el objetivo de aplicar la encuesta. En el Anexo 3, se evidencia la documentación que avala el presente trabajo: Autorización de la institución, autorización de la Universidad y Cuestionario.

Al ser un número reducido de maestros, el total de profesores de bachillerato de las instituciones fueron los que participaron en el trabajo de investigación bajo la dirección de la autoridad de la institución y orientados por las indicaciones que fueron socializadas en las reuniones de áreas, se aplicó la encuesta durante el mes de diciembre del 2012, siendo una fecha complicada para la recolección de información ya que se encontraban en las fiestas de la ciudad.

Como resultado de las respuestas obtenidas en el cuestionario, se obtuvieron tablas, que se presentan a continuación.

TABLA N° 1**Pregunta: TIPOS DE INSTITUCIÓN**

	F	%
Fiscal	0	0
Fisco misional	0	0
Municipal	0	0
Particular	27	100
No contesta	0	0
Total	27	100

FUENTE: Cuestionario necesidades de formación
 AUTOR. Guadalupe Cruz

El 100% afirma que la institución educativa es particular, y corresponde a un grupo de instituciones de paradigma tradicional aún en la ciudad de Quito, reconocida por su trayectoria desde hace más de 100 años como centro educativo, orientado a la educación católica, la que está basada en el carisma de la providencia y de su fundador.

TABLA N° 2**Pregunta: Tipo de bachillerato que ofrece**

	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias	27	100%
Bachillerato Técnico	27	100%
Total	27	100

FUENTE: Cuestionario necesidades de formación
 AUTOR. Guadalupe Cruz

El colegio de la Providencia por tradición ha manejado dos tipos de bachillerato durante los últimos años, aunque la exigencia para el bachillerato técnico hoy es muy puntual, mantienen aún este bachillerato en Contabilidad, y por ley el Bachillerato en Ciencias, el 100% de los encuestados tienen el conocimiento de esta realidad de su centro educativo.

**TABLA N°3
GÉNERO DE LOS ENCUESTADOS**

	F	%
MASCULINO	9	33,3%
FEMENINO	18	66,6%
TOTAL	27	100%

FUENTE: Cuestionario necesidades de formación
AUTOR. Guadalupe Cruz

La institución educativa objeto de la presente investigación, tiene declarada en su misión la educación de niñas y jóvenes, lo que la convierte aún en un establecimiento de educación femenina, con tradición católica, por esta razón el porcentaje de docentes de género femenino es el doble de docentes masculinos.

La presente investigación determina que el 66% de la población de docentes es femenino, y el 33 % es masculino, esta tendencia responde a la naturaleza de la misión del Colegio.

**TABLA N°4
ESTADO CIVIL**

	F	%
Soltero	7	26%
Casado	14	52%
Viudo	2	7%
Divorciado	2	7%
NO CONTESTA	2	7%
TOTAL	27	99%

FUENTE: Cuestionario necesidades de formación
AUTOR. Guadalupe Cruz

El estado civil de los docentes de una institución educativa tiene relación con el desempeño de los profesionales, los resultados de la encuesta en esta pregunta indica que el porcentaje de los casados es de un 52%, situación que favorece la relación estudiantes y profesores ya que se conoce y comprende las características familiares de las alumnas, y el de los solteros es del 7%, logrando un equilibrio en la relación.

TABLA N° 5**CARGO QUE DESEMPEÑA**

	f	%
Docente	23,0	85,1%
Técnico docente	1,0	3,7%
Docente con funciones administrativas	3,0	11,1%
NC	0	0%
TOTAL	27,0	99,9%

FUENTE: Cuestionario necesidades de formación
 AUTOR. Guadalupe Cruz

Según las teorías de desempeño profesional, el éxito de este depende si las competencias de los docentes son canalizadas según el cargo que desempeñan, así se verifica que en la Providencia el 85,1% de los encuestados están desempeñando funciones de docencia, el 3,7% son los llamados técnicos docentes y el 11,1% están desempeñando funciones administrativas, estos datos indican la importancia de que los que se encarguen del proceso educativo sean especialistas de la educación, con lo se garantiza la consecución de los objetivos educativos.

TABLA N. 6**TIPO DE RELACIÓN LABORAL**

	F	%
Contratación indefinida	17	62,9%
Nombramiento	3	11,1%
Contratación ocasional	2	7,4%
Reemplazo	5	18,5%
TOTAL	27	100%

FUENTE: Cuestionario necesidades de formación
 AUTOR. Guadalupe Cruz

La estabilidad laboral de los docentes permite el cumplimiento de los procedimientos establecidos para el logro de las metas propuestas, los resultados evidencian que el 62,9% de los encuestados tienen una relación laboral estable, mediante la contratación indefinida, el porcentaje que le sigue corresponde al 18,5 % que corresponde a los reemplazos, y un porcentaje menor corresponde a la contratación ocasional y a nombramiento.

La evidencia demuestra que al tener docentes estables laboralmente, tanto la planificación como la ejecución de los procesos educativos son la prioridad.

**TABLA N°7
TIEMPO DE DEDICACIÓN**

	F	%
Tiempo completo	20	74%
Medio tiempo	5	18,50%
Por horas	2	7,40%
TOTAL	27	100%

FUENTE: Cuestionario necesidades de formación
AUTOR. Guadalupe Cruz

La permanencia del docente durante la jornada educativa es fundamental para el acompañamiento del progreso del estudiante, en la actualidad por ley se obliga a cumplir con este requisito, pero durante la investigación aún se permitía el medio tiempo y el trabajo por horas, estos resultados se pueden evidenciar en el 74% que corresponde a los 20 docentes que trabajaban a tiempo completo, en contraste con el 18,50% de los docentes que permanecía el medio tiempo de la jornada en la institución, estos resultados nos demuestran que un número representativo de docentes tenían el espacio y el tiempo para interactuar durante la jornada diaria de clases.

2.3 Recursos

2.3.1 Talento Humano.

Autoridades de la unidad educativa, rectora, vicerrectora, inspectora, secretarias, y profesores del bachillerato en ciencias el técnico y la investigadora.

2.3.2 Materiales.

Material bibliográfico, encuestas, bolígrafos.

Material de oficina

Computador

Impresora

2.3.3 Económicos.

Material impreso: \$ 20

Movilización: \$ 10

2.4 Diseño y métodos de investigación

2.4.1 Diseño de la investigación.

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

- Es un estudio transaccional/transversal puesto que se recogen datos en un momento único.
- Es exploratorio, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial, en donde, se observa y luego a través de un cuestionario aplicado a los docentes investigados se obtienen datos relevantes para el estudio.
- Es descriptivo, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario. El proceso a desarrollar en la presente investigación, como parte del diseño metodológico, está basado en un enfoque cuantitativo (datos numéricos) que luego de tabulado y presentado en tablas estadísticas, amerita la utilización de métodos de orden cualitativo, puesto que se busca determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados, los docentes de bachillerato, para en función de su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación.

La presente investigación, como parte del diseño metodológico, es de enfoque cuantitativo, (datos numéricos) luego de tabulados y presentados en cuadros estadísticos, ameritan la utilización de métodos cualitativos puesto que se busca determinar, conocer interpretar y explicar criterios de los actores investigados, los docentes de bachillerato, para en función de su experiencia y vivencia , establecer puntos de reflexión positivos y negativos para determinar los reales necesidades de formación, estos métodos son los siguientes.

Analítico.- Permite descomponer el objeto de investigación o fenómeno a investigar en sus partes integrantes y pasa a investigarla en su relación recíproca, identifica la contradicción dialéctica que surge ella y el modo de resolverla, se aplicó al presente trabajo de investigación ya que analiza todas las variables que se dan en la actividad educativa.

Sintético.- Consiste en combinar los elementos simples disociados y analizados, en el todo único orgánicamente enlazados, que se representa en teoría, los dos métodos son una unidad dialéctica, la síntesis se aplicó desde el punto de vista de unificar criterios con características similares.

Inductivo.- Es un modo de razonar que nos lleva:

- a) De lo particular a lo general.
- b) De una parte a un todo.

Inducir es ir más allá de lo evidente. La generalización de los eventos es un proceso que sirve de estructura a todas las ciencias experimentales, ya que ésta -como la física, la química y la biología- se basan (en principio) en la observación de un fenómeno (un caso particular) y posteriormente se realizan investigaciones y experimentos que conducen a los científicos a la generalización, la inducción es usada en las preguntas abiertas de la encuesta.

Deductivo.- Es un tipo de razonamiento que nos lleva:

- a) De lo general a lo particular.
- b) De lo complejo a lo simple.

Pese a que el razonamiento deductivo es una maravillosa herramienta del conocimiento científico, llegar a conclusiones válidas luego del análisis es la consecuencia de la deducción, es el presente trabajo, determinar la necesidad real de capacitación es llegar a esta conclusión.

Hermenéutico.- Fundamenta su diseño en la reseña histórica y su interpretación, fue muy usada inicialmente por todas las ciencias porque ha aportado grandemente al avance científico del ser humano, usado en el presente trabajo ya que los datos deben ser interpretados.

Estadístico.- En la mayoría de investigaciones educativas se utiliza la estadística como una base para hacer conclusiones sobre presuntos efectos y relaciones.

Estos métodos tienen sus particularidades que en conjunto han sido utilizados durante la investigación, como por ejemplo la interpretación de los datos corresponde al método hermenéutico, la consolidación de la información que corresponde al método sintético, consolidando finalmente la determinación de las reales necesidades de capacitación.

2.5 Técnicas e instrumentos de investigación

2.5.1 Técnicas de investigación.

Observación directa: Es una técnica interactiva de participar hacia cierto punto en las situaciones que ocurren, de forma natural, durante un periodo de tiempo y escribir extensas notas de campo que describen lo que ocurre.

Encuesta: Es la técnica de recogida de datos, utilizada en este trabajo de investigación, estructurada por cuestionarios escritos, el investigador elige un grupo de preguntas que deben ser empleadas con mucho cuidado.

Lectura: Técnica de investigación bibliográfica.

Mapa conceptual. Organizador gráfico que sirve para ordenar información.

Organizadores gráficos: Técnicas para recoger y organizar datos e información variedad.

En cuanto a los instrumentos de recolección de datos, en el presente estudio se utilizó el cuestionario. El mismo que busca determinar las necesidades de capacitación de los docentes de diferentes centros educativos a nivel nacional. El cuestionario que fue aplicado a los docentes fue tomado de instrumentos previamente validados, no obstante ha sido contextualizado al entorno nacional por parte del equipo de planificación del presente proyecto, y fundamentalmente, considerando la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su respectivo reglamento.

2.6 Procedimiento

Para la realización del presente trabajo en la etapa inicial, se tomó contacto con la rectora de la Unidad Educativa La providencia de la ciudad de Quito, quién a pesar de estar en fiesta de la ciudad y con todos los eventos propios de las fechas, permitió la presente investigación, con la condición de que la socialización y aplicación del instrumento sería a través de los jefes de área.

El siguiente paso fue acudir a la institución educativa y esperar que los jefes de área entreguen las encuestas, las mismas que poco a poco fueron recolectadas hasta completar con el número total de las entregadas, en vista de la poca accesibilidad por horarios de los docentes y por épocas festivas, únicamente se tuvo contacto con las autoridades del

colegio, para agradecerles y confírmales el compromiso de la entrega de los resultados de las encuestas aplicadas a sus docentes.

El proceso como se explica, está afectado por la poca comunicación que se tuvo con los docentes y la falta de predisposición de muchos de ellos a colaborar, ya que consideran una encuesta más, sin ver los resultados de las mismas y el beneficio que les daría a futuro en cuanto a procesos de capacitación.

La estructuración del primer informe y su respectiva corrección en el segundo informe con la culminación del análisis de las tablas estadísticas generan información pertinente para la elaboración de la propuesta de un curso de capacitación para suplir las necesidades detectadas.

El método usado es el cuantitativo, ya que los resultados generan información que puede ser analizada desde los porcentajes que arrojen, la técnica es la encuesta estructurada desde la coyuntura actual del país.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Necesidades formativas

TABLA Nº 8
Su titulación tiene relación con: Ámbito Educativo

	Frecuencia	Porcentaje %
Lic. en Educación	14	51.8%
Doctor en Educación	1	3.7%
Psicólogo educativo	0	0%
Psicopedagogo	2	7.4%
NC	7	25.9%
Otro ámbito	3	11.1%
Total	27	100%

FUENTE: Cuestionario necesidades de formación
AUTOR: Guadalupe Cruz

Como toda carrera profesional, un especialista en educación garantiza que está preparado para llevar el proceso educativo con toda la técnica pedagógica que se requiere, la titulación de los docentes en la Providencia está en un 51.8% seguido por titulación afines a la educación superando la mitad de la población de profesores con conocimientos pedagógicos.

Este porcentaje está relacionado con las Ciencias de la Educación, seguida por las titulaciones en otros ámbitos, lo que demuestra que el proceso está garantizado ya que está en manos de especialistas de la educación.

TABLA Nº 9
Su titulación tiene relación con: Otras profesiones

	Frecuencia	Porcentaje %
Ingeniero	10	37%
Arquitecto	8	29.6%
Contador	1	3.7%
Abogado	0	0%
Economista	0	0%
Médico	0	0%
Veterinaria	1	03.7%
NC	18	66.6%
Total	27	100%

FUENTE: Cuestionario necesidades de formación
AUTOR: Guadalupe Cruz

La profesionalización de las carreras técnicas para poder ejercer la docencia durante los años noventa, provocó que ingenieros, arquitectos ocuparán las plazas en las

instituciones educativas, esta realidad se ve reflejada en los resultados de la tabla 9, que evidencia que el 37% corresponde a ingenierías y el 27,6% a arquitectos.

La tabla muestra la tendencia muy común en las instituciones educativas, el tener docentes con títulos de otras carreras, pero que por la especialidad deben formar parte del equipo del profesor.

TABLA N° 10

Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener un título de cuarto nivel

	Frecuencia	Porcentaje
SI	18	66,6%
NO	3	11,1%
NC	6	22,2%
Total	27	100,0%

FUENTE: Cuestionario necesidades de formación
AUTOR. Guadalupe Cruz

Las exigencias del Ministerio para calificar la idoneidad de los docentes, sustentan su evaluación en los méritos de los profesionales, acreditando la eficiencia de aquellos que poseen título de cuarto nivel.

Esto hoy en día es una aspiración de los docentes, este deseo se expresa en los resultados de la tabla 10 que evidencia que un 66.6% aspiran conseguir un título de cuarto nivel lo que demuestra la necesidad de mejorar, para brindar un servicio de calidad, apenas un 11% considera innecesario continuar estudiando, en conclusión está sembrada la idea de mejora.

TABLA N° 11

En que le gustaría capacitarse

	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	17	66.6%
PhD	4	14,8%
No contesta	6	22,2%
Total	27	100%

FUENTE: Cuestionario necesidades de formación
AUTOR. Guadalupe Cruz

En nuestro medio se opta mayoritariamente por las maestrías que las Universidades ofertan, siendo una buena opción por las modalidades de estudio que ofrecen estos

centros educativos El requerimiento desde el ministerio es que los docentes optemos por la maestría como una opción para demostrar competencia laboral, así lo demuestran los resultados de la tabla 11, que indica que el 66% optaría por una maestría para mejorar su currículo y demostrar las competencias profesionales con eficacia y eficiencia, el 14,8% tiene aspiraciones de un Doctorado, lo que evidencia que el paradigma del docente está cambiando.

TABLA 12
Para usted es importante seguir capacitándose en temas educativos

	Frecuencia	Porcentaje
Si	24	88.8 %
No	3	11.1 %
No contesta	0	0 %
Total	27	99.9%

FUENTE: Cuestionario necesidades de formación
AUTOR. Guadalupe Cruz

Siendo el docente un profesional de la educación, su concepción sobre la importancia de la capacitación en temas educativos esta como parte de sus prioridades en los temas de capacitación, entendiéndose que la especialidad de la profesión está en el conocimiento de las tendencias pedagógicas y los cambios constantes en el proceso educativo.

La tabla 12 muestra resultados que confirman esta afirmación evidenciando que el 88.8% respondió con un si frente al 11.1 % dio respuesta negativa.

TABLA 13
Como le gustaría recibir la capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	7	25,9%
Semipresencial	7	25,9%
A distancia	6	22,22%
Virtual / por internet	6	22,22%
NC	1	3,7%
TOTAL	27	100%

FUENTE: Cuestionario necesidades de formación
AUTOR. Guadalupe Cruz

Las opciones para los procesos de capacitación son variadas en el mercado dedicado a esta actividad, así tenemos la capacitación “in company” o presencial, la capacitación semipresencial, la capacitación virtual que esta ganado adeptos por la flexibilidad de los horarios para cumplir con todo el proceso formativo.

Para los docentes la modalidad de capacitación no es un limitante, optan cualquiera de las opciones, evidenciándose un equilibrio en los porcentajes, reflejándose que un 25,9 optarían por la modalidad presencial y semipresencial un 22.2% por la capacitación a distancia o por la capacitación virtual, con esto se demuestra que la necesidad debe ser atendida por las autoridades para suplir esta necesidad.

TABLA N° 14

En que temáticas le gustaría capacitarse

	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía	5	18,5%
Teorías del aprendizaje	1	3,7%
Valores y Educación	4	15,1%
Gerencia/Gestión educativa	6	22,2%
Psicopedagogía	5	18,5%
Métodos y recursos didácticos	3	11,1%
Diseño y recursos didácticos	2	7,4%
Evaluación del aprendizaje	2	7,4%
Políticas educativas para la administración	1	3,7%
Temas relacionados con las materias a su cargo	7	25,9%
Formación en temas de mi especialidad	11	40,7%
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	1	3,7%
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	2	7,4%

FUENTE: Cuestionario necesidades de formación

AUTOR. Guadalupe Cruz

La evidencia de las competencias profesionales es medida con el desenvolvimiento de los docentes en las aulas y el dominio de la ciencia que facilitan, por lo que es comprensible que sientan la necesidad de actualizar los conocimiento de acuerdo a los avances de la ciencia y tecnología, pero eso no se resuelve con un curso de capacitación, sino con estudios formales, es decir con la formación permanente que es responsabilidad del docente.

Como segunda opción la capacitación en las temáticas que le gustaría capacitarse son en Gerencia Educativa con un 22,2%, Pedagogía 18,5% y Psicopedagogía

18,5%, esta información es valiosa para la elaboración del plan de capacitación anual de la institución educativa y cumplir con las necesidades de los docentes.

TABLA 15

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

	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	14	51,8%
Altos costos de los cursos o capacitaciones	13	48,1%
Falta de información	0	0%
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	3	11,11%
Falta de temas acordes con su preferencia	1	3,7%
No es de su interés la capacitación profesional	0	0%
Aparición de nuevas tecnologías	0	0%
Falta de cualificación profesional	0	0%
Necesidades de capacitación continua y permanente	0	0%
Actualización de leyes y reglamentos	0	0%
Requerimientos personales	0	0%
Total		100%

FUENTE: Cuestionario necesidades de formación
AUTOR. Guadalupe Cruz

Los procesos de capacitación que deben ser planificados al inicio del año escolar, demandan de tiempo, por lo que se suelen postergar en función de las prioridades que van apareciendo en el transcurso de la vida escolar, este tiempo para el docente de la Providencia es un limitante para optar por la capacitación auto gestionada que a la vez está acompañada de los altos costos que esta representa cuando se opta por esta modalidad.

El tiempo que se entrega a la actividad de los docentes se ha convertido en el principal limitante cuando se trata de capacitación, así el 51.8% considera a este factor como el limitante más importante para la capacitación profesional. También un factor con un alto porcentaje 48,1%, es el costo de los cursos, pero esto es por mala gestión de talento humano ya que existen formas de cofinanciamiento y convenios para poder realizar esta actividad.

TABLA 16**Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones**

	Frecuencia	Porcentaje
La relación del cursos con la actividad docente	17	62,7%
El prestigio del ponente	3	11,1%
Obligatoriedad de asistencia	0	0%
Favorece mi ascenso profesional	2	7,4%
La facilidad de horarios	1	3,7%
Lugar donde se realiza el evento	0	0%
Me gusta capacitarme	7	25,9%
TOTAL		100%

FUENTE: Cuestionario necesidades de formación

AUTOR. Guadalupe Cruz

La profesionalización de la docencia implica que los docentes sientan la necesidad de mejorar sus competencias a través de la capacitación, la forma idónea de conseguir este objetivo es identificando las necesidades de formación mediante un instrumento de recolección de datos, en la presente investigación.

Los docentes deben tener necesidad de una temática para asistir a un curso de capacitación, así el motivante más importante es la relación del curso con la actividad que desempeñan, reflejándose en un 62,7% la opción en este ámbito. La andragogía sostiene que los adultos aprenden lo que necesitan para su labor, más que lo que quisieran aprender, este principio se aplica en este proceso de capacitación evidenciándose que solo el 25% admite hacerlo por gusto por el aprendizaje.

TABLA 17**Cuales considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones**

	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	8	29,76%
Falta de cualificación profesional	0	0%
Necesidades de capacitación continua y permanente	15	55,5%
Actualización de leyes y reglamentos	4	14,8%
Requerimientos personales	1	3,7%
Otros motivos	0	0%
No contesta	2	7,4%

FUENTE: Cuestionario necesidades de formación

AUTOR. Guadalupe Cruz

La reestructuración del sistema educativo en el país direcciona procesos de capacitación continua que deben estar presentes en las instituciones educativas y deben ser implementados por las autoridades, estas necesidades de capacitación van atadas obligatoriamente al uso de herramientas informáticas y manejo de las TICs, por lo que la planificación que deben hacer los responsables debe estar en función de solventar esta necesidad.

Según los resultados de las encuestas el 55.5% sostiene que la capacitación continua es el principal motivo para que se imparta ya que es requerimiento del organismo rector de la educación, el 29,7% sostiene que le principal motivo es la aparición de las nuevas tecnologías, y apenas el 14,8% sostiene que la capacitación es motivada por la actualización de leyes y reglamentos.

Por el motivo que consideren los docentes, lo importante es que hay la conciencia de la necesidad de capacitación y están dispuestos a intervenir en el proceso.

TABLA 18

Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	0	0%
Aspectos técnicos/prácticos	3	11,1%
Ambos	23	85,1%
No contesta	1	3,7%
Total	27	100%

FUENTE: Cuestionario necesidades de formación
 AUTOR. Guadalupe Cruz

Los docentes como todo profesional según la Andragogía aprenden lo que necesitan para su desempeño laboral mediante la demostración de sus competencias, este aprendizaje debe fundamentarse en la teoría y en la práctica, ya que por la naturaleza de la función del docente, este debe actualizar sus conocimientos con fundamentos epistemológicos para que con fundamento desarrolle las actividades prácticas que sustenten y refuercen los aprendizajes.

Para un profesional de la educación los aspectos teórico y prácticos tienen la misma ponderación, estos datos se reflejan en la tabla 18 que evidencia que el 85.1% considera que con conocimiento teóricos y prácticos son importantes, y el 11.1% considera que es importante los conocimientos teóricos.

3.2 Análisis de la formación

LA ORGANIZACIÓN Y LA FORMACIÓN

TABLA Nº 19

La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años

	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	33,30%
No	15	55,50%
No contesta	3	11,10%
Total	27	100%

FUENTE: Cuestionario necesidades de formación
AUTOR. Guadalupe Cruz

La capacitación permanente es un requisito para que los profesionales de la educación cumplan con los estándares de calidad educativa, situación que ha sido revisada por las autoridades ministeriales para que el proceso sea orientado a desarrollar las capacidades del facilitador en el aula.

Estos antecedentes no han sido concientizados plenamente por las autoridades de la Unidad Educativa de la Providencia, y los resultados de la tabla 19 evidencian que 55,5% de los encuestados manifiestan que no se han ejecutado cursos en los últimos dos años, en contradicción con el 33% que manifiestan que si se han propiciado cursos, esta contradicción aparentemente puede ser el resultado del desconocimiento del origen de la planificación de las capacitaciones.

TABLA Nº 20**Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios**

	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	33,30%
No	15	55,50%
No contesta	3	11,10%
Total	27	100%

FUENTE: Cuestionario necesidades de formación
AUTOR. Guadalupe Cruz

El PDEI de las instituciones educativas contempla como una de sus actividades el planificar y ejecutar capacitaciones en función de las necesidades de capacitación detectadas, esta detección fundamenta la proyección con cursos.

En esta tabla se evidencia que el 55.5% no conoce que se estén gestionando capacitaciones en la institución y el 33.3% responde que si conoce, estos datos coinciden con los resultados de la tabla 19, lo que indica que el patrón de falta de comunicación es recurrente y que los docentes no tienen la suficiente información respecto a su plan de capacitación, se debería implementar un plan de comunicación organizacional.

El 11.1% que no contesta es un dato preocupante, ya que no tienen claro la importancia de este proceso formativo para el desarrollo de las habilidades y las destrezas de los profesionales en el ejercicio de su función.

TABLA Nº 21: Los cursos se realizan en función de: Áreas de conocimiento

	Frecuencia	Porcentaje
Áreas de conocimiento	7	25,90%
Necesidades de actualización curricular	3	11,10%
Leyes y reglamentos	3	11,10%
Asignaturas que imparte	0	0%
Reforma curricular	6	22,20%
Planificación y programación curricular	0	0%
No contesta	4	14,80%
Total		100,0

FUENTE: Cuestionario necesidades de formación
AUTOR. Guadalupe Cruz

La planificación de una capacitación debe responder a necesidades puntuales después de un diagnóstico, en la realidad no se cumple este procedimiento previo, por el contrario se sigue la tendencia de la urgencia de la coyuntura ya sea normativa o reglamentaria, este argumento está sustentando la evidencia de los resultados de la encuesta, en el que el 25,9% dice que la capacitación es en el área del conocimiento y el 22.2% afirma que es por la reforma curricular.

El 11.1% corresponde a las respuestas de que los cursos se imparten o se realizan por las necesidades de actualización curricular y para conocer las leyes y reglamentos, un dato preocupante es que 14.8% no contesta y da la idea que no conoce para que se han realizado los cursos en la institución por lo tanto debieron ser inconsistentes con la necesidades de los docentes.

TABLA Nº 22

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

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	33,20%
Casi siempre	8	21,60%
A veces	7	25,90%
Rara vez	3	11,10%
Nunca	0	0%
No contesta	0	0%
Total	27	100%

FUENTE: Cuestionario necesidades de formación
AUTOR. Guadalupe Cruz

Los Gestores educativos, líderes o directores tienen como función importantes el gestionar los procesos formativos de los docentes, para que se vea reflejado en las aulas en el trabajo con los estudiantes, cuando esta gestión no es desarrollada con toda la importancia del caso se evidencian las siguientes respuestas, la influencia de los directivos de la institución tiene similitud ya que los porcentajes están equitativos entre el siempre 23.2%, casi siempre con un 21.6% con un y a veces con un 25.9%, esto evidencia que la percepción del docente es que las autoridades están de alguna forma presentes en la gestión de la capacitación, promoviendo el mejoramiento mediante procesos formativos planificados y ejecutados.

TABLA Nº 23

6.1 En las siguientes preguntas marque con una X el casillero correspondiente, señale en el recuadro del 1 al 5, en donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima (bloque 6 del cuestionario)

<i>La persona en el contexto formativo</i>	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiante	0	1	4	13	9	1	28,0
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	0	0	5	11	11	0	27,0
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	0	1	4	10	8	0	23,0
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0	1	12	14	0	27,0
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución	0	0	1	14	12	0	27,0
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0	2	14	11	0	27,0
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0	3	14	10	0	27,0
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0	1	10	15	1	27,0
25. Como docente evaluo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0	0	1	11	14	1	27,0
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico - motora, trastornos de desarrollo	0	0	4	14	8	1	27,0
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	0	2	3	9	11	1	26,0
28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	0	0	3	3	21	0	27,0
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0	1	6	19	0	26,0
n	0	4	33	141	163	5	346

FUENTE: Cuestionario necesidades de formación
AUTOR. Guadalupe Cruz

La tabla 23 nos da una visión de la percepción que tiene el docente de su propio trabajo, reflejándose que están contextualizando la educación en la realidad en la que se desarrolla, los puntajes máximos corresponden a los ítems 4 y 5 que indican una calificación alta

- Considera que tiene la facilidad de percibir fácilmente los problemas de los estudiantes y acudir a su ayuda cuando estos se presenten.
- La formación que recibió es la adecuada para desenvolverse como profesor.
- Aplica procesos de evaluación en las tres fases o momentos de una clase.
- Realiza y ejecuta planificaciones en función de que los aprendices son los artífices de su conocimiento.

En conclusión los campos 4 (141) y 5 (163) tienen el mayor puntaje, lo que demuestra que los docente están consiente de las habilidades y destrezas que debe poner en juego frente a sus estudiantes cuando está desarrollando los aprendizajes, estos conocimientos son la base teórica que sustenta la práctica de los maestros, el saber planificar es fundamental para organizar las actividades curriculares en la institución y tener claro que el centro del proceso es el estudiante hacen que la actividad docente cumpla con los requerimientos del proceso educativo.

En cuanto a las 33 respuestas del numera 3, corresponden a la tendencia normal en toda estadística, es decir la respuesta neutra en este caso no es la preponderante.

La repuesta 2 tiene apenas un total de cuatro personas que las escogieron lo que se considera dentro de la estructura normal.

3.3 La tarea educativa

TABLA Nº 24

Las materias que imparte tiene relación con su formación

	Frecuencia	Porcentaje
Si	24	89%
No	2	7,40%
No contesta	1	3,20%
Total	27	100%

FUENTE: Cuestionario necesidades de formación
AUTOR. Guadalupe Cruz

El proceso educativo tiene éxito cuando el docente encargado es un experto en los temas y domina la ciencia, a esta habilidad se suma de destreza comunicacional para poder llegar con el mensaje se puede decir que los profesionales están cumpliendo con la función para la que fueron contratados.

La Providencia al ser una institución con muchos años de trayectoria, tiene absoluta claridad en el cumplimiento de este requisito, la evidencia es que de los docentes encuestados el 89% está asignado a materias en relación con su formación académica, el 7,4% no está relacionado con las materias según su especialidad, situación manejable y que debería ser analizad para solventar con el cambio requerido.

La educación es un proceso de mutuo aprendizaje entre los actores del proceso, si el educador no domina suficientemente el conocimiento, está condenado al fracaso.

TABLA Nº 25

Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

	Frecuencia	Porcentaje
Primero, Segundo y Tercer año	10	37
Primero y Segundo	8	29,6
Segundo y Tercero	12	44,4
	0	0
Segundo	0	0,00
Tercero	0	0,00
Total	27	100,0

FUENTE: Cuestionario necesidades de formación
AUTOR. Guadalupe Cruz

La especialidad de los docentes les faculta para que puedan desenvolverse como expertos en los tres años de bachillerato, la tabla 25 demuestra que en la Providencia se maneja el concepto de ubicar al maestro en las áreas de su especialidad y en las asignaturas que involucra la esta área, con esto se consigue optimizar el recurso humano y contar con menos profesores ya que están repartidos en todos los años de bachillerato, el porcentaje 37% corresponde a docentes que tiene primero, segundo y tercer año de bachillerato, mayor porcentaje 44,4% corresponde a docentes que tienen asignados los segundo y tercer año de bachillerato.

TABLA Nº 26

<i>Tarea educativa</i>	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
1. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.	0	1	2	12	12	0	27,0
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0	0	13	14	0	27,0
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0	2	8	17	0	27,0
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas,	1	1	3	10	11	1	27,0
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	0	4	12	11	0	27,0
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	0	3	7	8	6	2	26,0
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión	0	2	1	18	4	1	26,0
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0	3	16	7	1	27,0
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	1	2	4	12	7	1	27,0
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor	1	1	5	12	7	0	26,0
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	1	1	13	12	0	27,0
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	1	0	13	13	0	27,0
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0	0	14	13	0	27,0
medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0	2	10	15	0	27,0
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico	0	0	3	8	16	0	27,0
n	3	11	35	154	139	6	348

FUENTE: Cuestionario necesidades de formación
 AUTOR. Guadalupe Cruz

La tarea educativa del docente refleja la aplicación de toda formación que durante la etapa inicial así como también la formación permanente fue adquirida y esta es utilizada en la actividades propias del aula, como plantear objetivos que según los resultados de la tabla es una actividad que la realiza la mayoría de los encuestados, así como también el tener bien

definidas las funciones del docente, preparar pruebas, utilizar los recursos didácticos a su alcance entre otras tareas son aplicadas en el ejercicio de su función.

Diseña instrumentos como guías o talleres de laboratorio, estrategias comunicacionales, determina las mejores prácticas para el uso de los recursos del medio y alcanzar los objetivos, son entre otros indicadores de la madurez de los docentes en el campo profesional, tomando en cuenta que son muchos de ellos profesionales de años de trayectoria en la institución, por lo que sus respuestas frente a estos reactivos ha sido positiva aseverando el cumplimiento de estos indicadores.

Los resultados totales reflejan que 139 respuestas fueron afirmando el total cumplimiento, 154 respuestas afirmar un buen cumplimiento de estos indicadores, 35 respuestas están indicando una ambigüedad y 14 respuestas indican que no cumplen con este requerimiento.

La tabla 26 demuestra que el docente de la Providencia está cumpliendo con la planificación, ejecución y evaluación de la tarea educativa, situación que corresponde a los puntajes más altos en la autovaloración.

Esta valoración general determina que el docente de la institución educativa investigada tiene la actitud de un buen profesional, y conoce de sus tareas como docente, pero existe un margen de profesionales que se muestran indiferentes a desarrollar estas actividades como parte de su función, y este factor puede generar una idea de ineficiencia generalizada ya que se tiende a juzgar a todos por igual, sin diferenciación, se debe trabajar en esta concienciación por parte de las autoridades.

3.4 La organización y la formación

TABLA Nº 27

La organización y la formación	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
1. Describe las funciones y cualidades del tutor	0	3	6	12	5	0	26,0
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0	7	14	6	0	27,0
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0	0	15	12	0	27,0
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0	1	5	13	8		27,0
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0	0	11	15	1	27,0
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0	0	18	9	1	28,0
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	0	6	6	11	4	0	27,0
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	0	0	3	14	10	0	27,0
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes							0,0
n	0	12	30	112	74	2	216

FUENTE: Cuestionario necesidades de formación

AUTOR. Guadalupe Cruz

La nueva ley de educación que rige en el país, tiene claramente definidas las funciones de los docentes como tutores, ya que deben cumplir obligatoriamente con esta responsabilidad como parte de su función, las respuestas de los docentes de la Providencia respecto a los indicadores de estas actividades es mayoritariamente positiva evidenciándose 112 respuestas que dicen de cumplir con estas responsabilidades.

Las 74 respuesta con la opción 5, representan un número significativo de docentes que cumplen a cabalidad su función como tutores, evidenciando que tienen conocimiento y manejan técnicas y herramientas como las tics, herramientas comunicacionales, técnicas grupales y motivacionales, con las que llegan con mayor facilidad a sus estudiantes.

Se evidencia que los docentes esta en conocimiento de métodos y técnicas de manejo de grupo y tutoría ya que por ley están todos obligados a cumplir esta tarea de orientación y liderazgo en el aula.

TABLA Nº 28**Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años**

Número de cursos	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5	25	95%
De 6 a 10	1	0,2%
De 11 a 15	1	0.2%
De 16 a 20	0	0
De 21 a 25	0	0
De 26 a 30	0	0
De 31 a 35	0	0
De 36 a 40	0	0
De 41 a 45	0	0
De 46 a 50	0	0
Más de 51	0	0
Total	27	100,0%

FUENTE: Cuestionario necesidades de formación

AUTOR: Guadalupe Cruz

La formación continua de los docentes es un requisito que debe ser cumplido a cabalidad ya que el avance de la ciencia, la tecnología y el conocimiento en general, día a día evoluciona y está llegando con una fluidez y rapidez que no se ha visto a los estudiante, por esta razón el maestro debe estar actualizado tanto en la ciencia que imparte como en los métodos y estrategias pedagógicas de vanguardia que complementadas con las teorías que sustentan los paradigmas educativos persiguen como fin último acompañar al estudiante en la construcción de su propio aprendizaje.

Los datos de la tabla 28 evidencian que los docentes de la Unidad Educativa la Providencia, en un 95% del total de los encuestados afirma haber asistido a un promedio de 1 a 2 cursos en el año, dato que determina que no existe políticas de capacitación planificadas en la institución, y que esta debe ser en función de las necesidades presentadas en un diagnóstico inicial, por lo que es urgente implementar procedimientos de gestión de talento humano.

TABLA N° 29: Totalización en horas

	Frecuencia	Porcentaje
0-25 horas	5	18,5%
26-50 horas	4	14,8%
51-75 horas	6	22,2%
76- 100 horas	1	3,7%
Más de 76 horas	7	25,9%
No contesta	3	11,1%
Total	27	100%

FUENTE: Cuestionario necesidades de formación
AUTOR. Guadalupe Cruz

El número de horas de un curso determina si este corresponde a un proceso formativo, con toda la estructura de la aplicación y utilización de las herramientas curriculares como la planificación, ejecución y evaluación, dándoles el carácter de educación formal, los cursos que corresponden a este parámetro son los que se ejecutan en al menos 60 horas.

La tabla 29 evidencia una tendencia equitativa en el número de horas de los curso recibidos, siendo la tendencia mayor la que corresponde a más de 76 horas, que corresponde al 25,9% seguida por 51 a 75 horas, que corresponde al 22.2%, siendo respetable el número de horas dedicadas a la capacitación, es en conjunto solo aproximadamente el 50% de los docentes beneficiados con este proceso.

Con estos elementos como información de entrada, las autoridades deben elaborar su plan anual de capacitación para desarrollar las competencias de cada perfil profesional, esto deberá estar regido por las necesidades detectadas y financiadas por planes de capacitación desde el Ministerio de Educación, el MIPRO y la SETEC.

TABLA N° 30**Hace que tiempo lo realizó**

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5 mese	16	59,0%
De 6 a 10 mese	3	11,1%
De 11 a 15 meses	3	11,1%
De 16 a 20 meses	2	7,4%
De 21 a 24 meses	0	0,0%
Más de 25 mese	1	3,7%
No contesta	2	7,4%
Total	27	100,0%

FUENTE: Cuestionario necesidades de formación
AUTOR. Guadalupe Cruz

La formación de los docentes debe ser continua y permanente ya que están enfrentando retos cognitivos en una sociedad del conocimiento, en donde se debe enseñar a escoger la información fidedigna y comprobada, este reto es minimizado muchas veces por el mismo docente creando y aumentando la barrera generacional con lo que se bloquea el aprendizaje.

La tendencia ante la pregunta de hace cuánto tiempo recibió un curso de capacitación refleja el tiempo en el que se ha realizado el curso es de 1 a 5 meses, correspondiente al 59%, de 6 a 15 meses corresponde al 22%, lo que evidencia que hay intervalos de tiempo grandes entre la un curso y otro.

La implementación de políticas o procedimientos de gestión de talento humano es fundamental para generar espacios de capacitación planificados y ejecutados técnicamente y en tiempos establecidos en beneficio de la institución y del personal que la forma.

TABLA N° 31

Este curso lo hizo con el auspicio de:

	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	3	11,1%
De la institución donde labora	14	51,8%
Beca	0	0%
Por cuenta propia	5	18,5%
Otro auspicio	5	18,5%
No contesta	0	0%
Total	27	99,9%

FUENTE: Cuestionario necesidades de formación
 AUTOR. Guadalupe Cruz

El PDEI de una institución educativa tiene como objetivo estratégico la capacitación y actualización curricular de los docentes, este principio es común para las entidades educativas ya que de la calidad de maestros depende la calidad del servicio educativo prestado a la sociedad.

Bajo esta premisa, evidenciar que la Providencia genera espacios de capacitación para sus docentes es lo que demuestra la estadística que refleja que la institución se preocupa por la capacitación del docente ya que es la que ha auspiciado la formación en un 51,8%, esta tendencia refleja que hay concienciación de la importancia de apoyar al docente para que las tareas que debe desarrollar en el aula sean reforzadas por nuevos conocimientos.

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN

1. CURSO DE CAPACITACIÓN DE FORMACIÓN DOCENTE

Como resultado del trabajo de investigación se detectaron debilidades en los docentes en la aplicación de metodología para innovar pedagógicamente el proceso educativo. Tomando como referencia los resultados de la encuesta en donde se evidencia que los mayores requerimientos de capacitación son en la áreas de especialidad y en pedagogía, la propuesta busca a través de la comprensión desde el aspecto conceptual de la metodología para desarrollar la creatividad y la innovación en las prácticas docentes, cambiar el paradigma sobre la educación y generar la búsqueda de conocimiento útil para el estudiante en cualquier área.

1.1 TEMA DEL CURSO

“Metodología a aplicar en el aula para desarrollar la creatividad y la innovación”

1.2 Modalidad de estudios

La modalidad a seguir para desarrollar el curso será presencial.

1.3 Objetivos

Estructurar la metodología para que los docentes apliquen en el proceso enseñanza aprendizaje la creatividad y la innovación en el aula como insumos necesarios para la educación.

- Interpretar las características de la creatividad.
- Diferenciar la creatividad de la innovación.
- Aplicar estrategias metodológicas para desarrollar la creatividad en el aula.
- Implementar actividades áulicas que evidencien innovación en el aprendizaje.
- Desarrollar la mente emprendedora del estudiante como un requisito de formación para la vida.

1.4 Dirigido a:

Docentes del bachillerato en Ciencia y Bachillerato Técnico de la unidad educativa La Providencia

1.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.-

Nivel 3

1.4.2.- Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios:

Recursos: Material audiovisual y conexión a internet

1.5.- Breve descripción del curso

El curso abarca varias temáticas, desde entender los conceptos básicos de la creatividad e innovación, luego la identificación de las características de las personas creativas hasta plasmar en un plan de acción la metodología propuesta en actividades, cuyo propósito es involucrar al docente en una nueva actitud personal frente al reto de educar e innovar.

El fundamental es desarrollar y despertar en los docentes la creatividad para que puedan aplicar en el aula con sus estudiantes, mediante la conceptualización y la aplicación de técnicas y herramientas para conseguir el objetivo, mediante este proceso elaborar un plan de acción de posibles emprendimientos que desarrollarían a través de proyectos educativos.

1.5.1.- Contenido del Curso

MODULO I: CONCEPTOS GENERALES:

1.5.1.1.- Introducción

Innovar o desaparecer, es el dilema al que se enfrentan todas las organizaciones y los establecimientos educativos no están exentos de este problema.

Jurado (2012) sostiene que la globalización y las nuevas tecnologías están cambiando al mundo, los nuevos productos son rápidamente cambiados por la nueva versión y este concepto esta ya posesionado en la mente de los estudiantes de este siglo, de tal forma que continuar con la educación tradicional desencanta a los jóvenes ávidos de crear o proponer algo nuevo.

1.5.1.2 ¿Qué es la creatividad?

Jurado (2012) manifiesta que la creatividad es la facultad de crear, es la capacidad de creación, crear es producir algo de la nada, establecer, fundar, introducir por vez primera algo, hacerlo nacer o darle vida en sentido figurado.

Este concepto simple en su estructura abarca el reto al que debe enfrentarse el educador cada día en el aula, al sentir la indiferencia de los estudiantes frente a conocimiento que se busca, adquieran en cada proceso áulico que el docente planifica, por lo que se debe profundizar en entender este proceso.

¿Para qué sirve la creatividad?

La fundación Neuronilla para la creatividad e innovación sostiene, que la creatividad sirve en una primera fase para facilitar que surjan ideas sobre aspectos que no habíamos tenido en cuenta y en la segunda provoca analogías muy inspiradoras.

¿Cómo se hace el proceso?

Una vez que ya hemos definido el objetivo creativo y que hemos generado unas cuantas ideas en una lluvia de ideas, nos disponemos a darle un giro de tuerca más: Descomponemos el objetivo creativo en componentes o bloques. Surgen áreas que quizá no habíamos explorado.

Listamos en cada bloque distintos aspectos o partes. Esto por sí sólo ya nos estimula para generar nuevas ideas. (Fundación neuronilla 1998)

Entender el para qué y el cómo se promueve la creatividad, fundamenta la acción que los docentes a la larga deberán aplicar en las aulas, siguiendo un procedimiento o lineamientos bases que direccionan esta actividad, dando énfasis a determinar el objetivo y como este se disgrega en partes, este solo hecho por simple que parezca genera ya ideas creativas para alcanzarlo.

1.5.1.3.- La conducta creadora

La conducta creadora revelada por Daniel Vinueza Benedetti (2012), en el artículo “Fuera de este mundo “, está influenciada tanto por el, pensamiento como por la motivación .Las estrategias mentales que intervienen en el pensamiento y la motivación liberan al pensador del bloqueos previos y lo enfoca en los problemas desde perspectivas nuevas, desde el pensamiento analógico que inducen hacia aportaciones nuevas y valiosas, a veces con ayuda del azar, la autoconfianza y el deseo del logro.

La conducta creadora pertenece a la categoría de las conductas integrativas, dado que el ser humano siente, piensa, actúa y crea como un todo, y en su trayectoria vital es sensible a los cambios ambientales, a fin de ajustar el propio cambio personal. La dimensión creadora de sus actitudes lo lleva no sólo a realizar nuevas asociaciones para integrar ideas y objetos, sino también a saber manipularlos con el cometido de activar su mente y descubrir nuevas potencialidades.

Tom Hudson, director del Cardiff College of Arts de Inglaterra, pregunta: ¿Por qué el hombre debe conformarse con lo que ya descubrió e inventó? ¿Por qué no habrá de introducir nuevos métodos y técnicas que lo llevarían al aprendizaje de nuevas formas de percepción? ¿Por qué no comenzar por la revolución creadora de la mente?

Los estudios de psicología han contribuido mucho a lograr una mejor comprensión de la conducta creadora, dado que procuran estudiar los procesos mentales, las medidas de las potencialidades creadoras y la relación entre los factores cognitivos y emocionales. Se están realizando investigaciones sobre la formación de los valores estéticos de la creación, el desarrollo de la percepción por la experiencia y la toma de decisión en la experiencia creadora, con el objeto de esclarecer los procesos de la representación simbólica y de la expresión, tanto en los niños como en los adultos.

1.5.1.4.- Toda persona posee un potencial creador

LA PERSONALIDAD CREADORA

La personalidad creadora está presente en todos los individuos, considerado como una actividad potencial que no se presenta en todo momento.

Características de personalidad

Según Barrón: "Preferencia por la complejidad, personalidad psicodinámica más compleja, mayor autonomía e independencia en la formación de juicios, dominancia, ascendencia personal entre las personas, aceptación de sí, autoconocimiento".

Otros investigadores: Capacidad para correr riesgos, apertura frente a nuevas experiencias, capacidad para jugar con elementos y tolerancia a la ambigüedad.

En las personas creadoras, se forman conjuntos articulados de varias de dichas características, de acuerdo con su historia vital, su herencia, familia de origen, etc. Un creador siente como inevitable y necesario correr riesgos. Estar abierto a todo, a lo desconocido. Desarrollar la capacidad para jugar con ideas, permite innovar, proponer nuevos materiales, animarse a explorar estructuras nuevas, desconocidas.

Aptitudes

Según Carlos Churba en su libro “La creatividad” las aptitudes son las habilidades significativas de las personas creadoras. Se basa en la obtención de nuevas informaciones. Divide el Pensamiento Convergente y el Pensamiento Divergente: éste último se caracteriza por la búsqueda de múltiples respuestas, alternativas para resolver un problema. Busca desde diferentes perspectivas, distintos enfoques, conocimientos posibles.

Aptitudes fundamentales del Pensamiento Divergente: La fluidez, la flexibilidad, la originalidad, la sensibilidad para detectar problemas, la capacidad de elaboración y de transformación.

- Fluidez: Es la capacidad de producción cuantitativa. Generar muchas ideas en poco tiempo, para resolver un problema o situación.
- Flexibilidad: capacidad de respuesta con una gran variedad de categorías, de enfoques diversos.
- Originalidad: producir asociaciones novedosas, atípicas, insólitas pero adecuadas, pertinentes para la resolución de un problema dado.

Motivación

¿Que lleva a una persona a crear? ¿Qué la motiva?

Un impulso innato a la creatividad. Las necesidades insatisfechas que son sublimadas.

El impulso a comunicarse con el entorno. Un impulso intelectual. La curiosidad. Un impulso hacia lo nuevo y el cambio.

La motivación para crear está relacionada con la profunda necesidad del ser humano de lograr su identidad de reconocerse, de recortar un sector de la realidad llamada objetiva y transformarla incorporando sus fantasías y sueños, otorgándole sentido a su existencia.

Actitudes

Designa la forma de reacción personal ante las ideas y situaciones del entorno. Se organiza a partir de los sentimientos, conocimientos y experiencias. La actitud es consciente.

Hay algunas actitudes que pueden ser perjudiciales: rigidez, crítica precoz, el conformismo, aferrarse a normas, dogmas, procedimientos fijos, etc.

MODULO II: LA PERSONA CREADORA

1.5.1.5-La cognitivismo

Se interpreta al cognitivismo como el fundamento del construccionismo que manifiesta según Ausubel “para la teoría cognitiva "aprender" es la síntesis de la forma y contenido recibido por las percepciones, las cuales actúan en forma relativa y personal, y que a su vez se influyen por sus antecedentes, actitudes y motivaciones individuales. El aprendizaje a través de una visión cognoscitiva es mucho más que un simple cambio observable en el comportamiento”, fundamentando este paradigma el desarrollo de los aprendizajes contruidos por el estudiante, a través del propio descubrimiento y la innovación de sus hábitos.

1.5.1.6.-Es lo mismo la creatividad que la inteligencia

¿Cuál es la relación entre inteligencia y creatividad?

A mediados del siglo pasado se dió en los Estados Unidos especialmente, un intenso proceso de búsqueda, dirigido por gran cantidad de investigadores, así como por universidades, empresas e instituciones de distinta naturaleza, cuyo objetivo era intentar explicar el fenómeno de la creatividad. Joy Paul Guilford fue sin dudarlo quien marcó un antes y un después en la investigación sobre la creatividad. Su investigación fue tan aguda y fecunda, que tuvo una influencia definitiva en los trabajos posteriores sobre creatividad.

Pareciera que antes de él sólo exista un tiempo muerto, un vacío, salpicado, tal vez , por unos pocos nombres –como el de Huarte de San Juan– Médico y filósofo (1530-1592), quien analizó la inteligencia creativa desde el ingenio., su libro *Examen de ingenios para las ciencias* muestra la diferencia de habilidades que hay en el hombre. Califica los conocimientos humanos según dependan: de la memoria, del entendimiento o de la

imaginativa. Cada persona es una síntesis única en la que intervienen factores internos y externos. No todas las personas son iguales desde el punto de vista de su capacidad intelectual.

El antropólogo Galton (1821-1911), analizó la inteligencia creativa desde la invención, su obra *Hereditary Genius* fue el primer estudio sistemático de la invención. Realizó estudios sobre hombres dotados de genialidad.

Describía a personas dotadas con varios tipos de habilidades naturales (desde jueces a boxeadores realizando un análisis genealógico y midiendo habilidades e ingenio con técnicas estadísticas. Intentó probar que el único elemento importante de la genialidad era tener un grado excepcional de inteligencia para aprehender y captar todo aquello que está a nuestro alrededor.

1.5.1.7.-La persona creadora

Características actitudinales que definen a las personas creativas

Existen múltiples prejuicios acerca de los/as genios/as creativos/as. Asiduamente se suele relacionar con sujetos introvertidos con un alto coeficiente intelectual, que manifiestan cierto grado de locura, padeciendo con excesiva frecuencia neurosis y adicciones a drogas, y/o alcohol y diversas formas de locura.

Pero si realmente nos fijamos en personas que se consideran hoy día como personas de gran creatividad, veremos que son muy diferentes. Pensemos por ejemplo en Mozart, Marie Curie, o Cervantes.

No podemos establecer un estereotipo de persona creativa, aunque sí que podemos establecer ciertos aspectos comunes en ellas, conocido como el elemento.

1.5.1.9.-Las condiciones para abrazar el elemento:

Robinson y Aronica (2000) manifiestan que abrazar el elemento no es solo una cuestión de capacidad natural. Se necesita algo más.

- Actitud.- la perspectiva personal que tenemos de nosotros mismos y de nuestras circunstancias, el ángulo desde el que miramos las cosas, nuestra disposición, es el punto de vista emocional.

- Oportunidad.- aprovechar la ocasión para relacionarse con otras personas que compartan las mismas aficiones y tengan el mismo sentido común de comprometerse
- Pasión.- encontrar gran deleite y placer en lo que hacen. Y esto tiene que ver mucho más con nuestros sentidos que con la intuición.

Para desenvolvernos creativamente en el mundo necesitamos de nuestros sentidos así como de nuestra inteligencia, nuestros sentidos sin importar como funcionen, afectan nuestra comprensión del mundo y de nosotros mismos. No obstante muchos de nosotros no los conocemos o nunca hemos pensado en ellos.

MODULO III.- FUERZAN INHIBIDORAS DE LA CREATIVIDAD

1.5.1.10.-La fuerza inhibitoria de la conciencia

Maslow (1982) afirma que los temores desaparecen cuando superamos la fuerza inhibitoria de la conciencia. Nuestros miedos y ansiedades tienden a desaparecer, así como nuestras depresiones, conflictos y ambivalencias. Nuestra psicosis y neurosis, nos impiden interesarnos y sumergirnos profundamente entre el asunto entre manos. Nuestras inhibiciones también tienden a desaparecer cuando superaos la fuerza inhibitoria de la conciencia. Así también nuestras cautelas, las defensas y controles que imponemos a nuestros impulsos, los mismos que las defensas controlan el peligro y la amenaza).

IMPULSORES Y PRINCIPALES BARRERAS

Fidalgo, Angel (2012) puntualiza en sus investigaciones sobre innovación educativa que los impulsores y las barreras son como en una moneda la cara y cruz, o en la cosmovisión del hombre en la filosofía oriental, el ying y el yang, es decir es una dicotomía donde desgraciadamente siempre hay un ganador y un perdedor.

Podemos considerar impulsores cualquier aspecto que favorezca la innovación educativa y barreras cualquier aspecto que suponga una traba a la realización de la innovación educativa. Es cierto que podemos hacer una lista de impulsores y otra de barreras (de hecho la haremos) pero nunca debemos estudiarlas de forma aislada; es decir, si queremos hacer una estrategia que permita disminuir las barreras y aumentar los impulsores debemos hacer dicotomías, enfrentar una barrera con un impulsor.

Por ejemplo, desde el punto de vista administrativo (aunque para algunas personas sería un punto de vista político).

- Un impulsor es la política formativa, actualmente hace énfasis en la formación basada en competencias y con un paradigma orientado al aprendizaje. Estos criterios son un verdadero caldo de cultivo para crear y aplicar innovación educativa.

- Una barrera es la valoración de méritos para el profesorado, donde la innovación educativa tiene muy poca consideración frente a otros méritos como la investigación.

El profesorado debe decidir a qué dedica su tiempo y esfuerzo y para ello, aunque sea de forma inconsciente tiene en cuenta la barrera y el impulsor; por un lado sabe que la administración ha realizado un diseño formativo que permite realizar innovación educativa, pero por otro lado, esa misma administración valora mucho más que ese mismo profesorado haga otro tipo de actividad. Es como si tuviésemos dos pelotas de un mismo tamaño, pero una estuviera rellena de acero y la otra de paja; serían dos pelotas iguales sí, pero con distinto peso.

Esto es lo que ocurre con los impulsores y las barreras, debe considerar que siempre tenemos que ponderar entre dos, y normalmente una pesa más que la otra.

Como resultado de sus investigaciones se determinó una lista de impulsores y barreras que se han obtenido de una encuesta realizada a más de 220 profesores universitarios con experiencia en innovación docente

Impulsores más valorados:

- Apoyo del alumnado
- Recursos tecnológicos en la nube
- Experiencia del profesorado
- La experiencia del profesorado se ha obtenido de:
 - Trabajos presentados en congreso
 - Artículos revistas

Principales barreras identificadas:

- Ausencia de indicadores para medir la innovación educativa
- Escasa o nula valoración institucional externa a la universidad
- Escasos recursos de apoyo

1.5.1.11.-LA INNOVACIÓN EN EL CONCEPTO

Cornela, Alfonso (2013) en su obra “ **Ideas x valor = resultados**” , innovación consiste en generar ideas que sean convertibles en un producto, servicio o proceso que suponga un valor para los clientes o la sociedad, de manera que se consigan unos resultados (económicos y sociales) sostenibles en el tiempo.

La innovación viene a ser un motor de tres tiempos ideas/valor/ resultados que se tiene que retroalimentar de forma continua y sistemática. Para que este motor arranque y nunca se detenga, la organización debe contar con un claro liderazgo que apueste por la cooperación de las áreas dedicadas a la explotación del negocio actual con las áreas implicadas en la exploración de nuevos negocios.

1.5.1.12.-Ideas innovadoras

IDEAS

Cornela (2013) en su obra afirma que para innovar es preciso tener ideas. Estas ideas se consiguen tanto estimulando a tu gente para que las proponga (programa colaborativo), como montando un esquema de observación sistemática de lo que los demás innovan (programa de exploradores o scouts).

En ambos casos, hay muchos métodos o mecanismos que facilitan la generación sistemática de ideas en equipo. La generación de ideas requiere una cierta metodología a la hora de explorar el mercado, tanto en nuestro entorno inmediato como a escala global. Este primer paso para innovar consiste en explorar cosas susceptibles de ser aplicadas, de una u otra forma, a las necesidades del mercado que nos interesa.

1.5.1.13.-Innovar en las prácticas sociales

En su texto “Networks of Innovation”, el conocido experto en innovación Ilkka Tuomi, señala que “la innovación ocurre sólo cuando la práctica social cambia”. Y el protagonista de este cambio es el usuario. En otras palabras, toda innovación tiene una historia compleja, en la que hay muchos protagonistas. Uno es el inventor, claro está, pero lejos de creer que éste es el héroe de la historia, Tuomi pone el acento en que debemos empezar a pensar en que otro de los “héroes” relevantes es el usuario, nuestros clientes. O sea, la innovación no sólo requiere cada vez más una participación multidisciplinaria por parte de todos los departamentos de nuestra empresa, porque la mayoría de los productos han de ser cada vez más sofisticados (tecnología conectada al diseño de emociones), sino que sólo hay innovación cuando la gente (o algún nicho muy concreto de usuarios) la incorpora a sus prácticas habituales.

En muchas ocasiones hay una distancia notable entre los usos pensados por el “inventor” y los usos que la gente acaba adoptando. Un ejemplo histórico es el de los SMS de móviles:

pensado como un sistema para que la operadora telefónica avisara a sus clientes de que tenían mensajes de voz, se ha acabado convirtiendo en un sistema de comunicación social muy versátil. La observación del comportamiento de la gente en sus usos, y de cómo incorporan nuevas propuestas en sus prácticas sociales, es fundamental para la empresa. No se puede innovar sin observar cómo participa el usuario en el ciclo de vida de un producto, cómo aparecen las tensiones y contradicciones entre distintas prácticas sociales que abren una ventana de oportunidad a nuevas propuestas. (Cornela, 2013 pg 69)

El dilema del innovador

En muchas organizaciones tradicionalistas el innovador se siente incomprendido por que rompe esquemas

Es lo que Clayton M. Christensen explica en su libro “El dilema del innovador”, en que éste sabe que el futuro de la compañía depende de que se consiga innovar con nuevos productos y en los procesos, pero, sin embargo, el resto de la organización no le presta mucha atención ni recursos. Por lo tanto, para funcionar ha de convencer, seducir, y hasta rogar, casi constantemente, a otros departamentos para que apuesten por su idea.

El creador de la célebre teoría económica de la “destrucción creativa”, Joseph Alois Schumpeter, cuando analizó la figura del innovador llegó a la conclusión de que estos profesionales lo hacían por cierto hedonismo personal, es decir, porque, por encima de todo, disfrutaban haciéndolo, a pesar de que su vida laboral y privada se complicaba enormemente. El problema surge cuando ante tanto esfuerzo incomprendido, finalmente, muchos acaban desistiendo o cambiando de empresa, y ésta pierde un talento y una oportunidad. . (Cornela, 2013 pg 69)

MÓDULO IV: METODOLOGÍA: DISEÑO Y PRODUCTO

1.5.1.14.-Innovar en el diseño y en el producto

Todos somos generadores de productos o servicios que resultan de implementar sistemáticamente procesos y procedimientos, así la mayor parte de innovación en los formatos de producto o servicios se lleva a cabo ideando nuevos diseños para su presentación. Y uno de los sectores en los que las empresas emplean más esta receta para diferenciarse de la competencia es el de la alimentación.

Por ejemplo, algo muy didáctico es observar en las perchas de los supermercados la competencia entre productos y la constante renovación de su presentación, de la misma forma hoy es parte del marketing publicitario, la oferta académica de las instituciones educativas orientada al desarrollo integral de la persona y topando la sensibilidad y comunión con la naturaleza humana.

Otro ejemplo es en tecnología en donde la web, que funciona como buscador y como plataforma digital (*market place*), permite poner en contacto a todo un creciente mercado de productores y clientes de Estados Unidos preocupados por intentar reducir al máximo las emisiones contaminantes generadas por el transporte de productos básicos.

Otro ejemplo de por qué hay que estar muy atento para aprovechar las oportunidades que nos brinda la tecnología es la creciente expansión del libro digital (*e-book*). Una de las primeras consecuencias ha sido, por ejemplo, la quiebra de Borders⁵: la histórica cadena de librerías estadounidense no ha podido competir frente al auge del libro digital, con el nuevo *Kindle* de Amazon⁶, como máximo exponente. Un nuevo formato de producto (el *e-book* de Amazon o el *iPod* de Apple) que ha consolidado un nuevo formato de mercado (la venta de libros digitales por Internet). (Cornela, 2013)

1.5.1.15.-Innovar en cada una de las fases de los ciclos de la innovación

A cada momento del mercado le conviene una forma de innovar

Al entrar en el ciclo de la innovación, este genera necesariamente otros ciclos producto del anterior, Cornela, (2013), sostiene que todo lanzamiento de una innovación disruptiva atrae un público de entusiastas (los *early adopters*), normalmente bastante reducido. El ritmo de crecimiento de estos entusiastas iniciales es lo que determina si la innovación disruptiva es sólo un invento o una verdadera innovación, en el sentido de que realmente ha originado un mercado que le responde y hace rentable su explotación comercial.

No podíamos hablar de innovación radical para inventarnos nuevos mercados sin hablar del ya clásico contemporáneo Blue Ocean Strategy ⁶, publicado en 2005 por los profesores del INSEAD de París Chan Kim y Renée Mauborgne. La idea fuerza principal del libro es que, en lugar de luchar por arañar las cuotas de mercado de la competencia (océanos rojos), la oportunidad reside en idear un nuevo espacio de mercado, en el que no exista competencia (océanos azules).

MÓDULO V: EMPRENDIMIENTO: PLAN DE ACCIÓN

1.5.1.16-Innovadores

Enseñar la empresa en la escuela

Las políticas estatales respecto a la educación, promueven que los procesos educativos tengan como perfil de salida de los estudiantes, personas emprendedoras en aspectos empresariales, científicos y tecnológicos.

En general, los niños no saben muy bien qué es una empresa, excepto que sirve para “ganar dinero”. resulta una paradoja digna de reflexión que el instrumento al que históricamente hemos llegado para poder crear riqueza y poder sobrevivir en una sociedad libre y civilizada, no sea conocida por nuestros hijos. Que piensen que una empresa es sólo para ganar dinero me parece triste. (Cornela, 2013)

Que no sepan que una empresa sirve también para llevar adelante un proyecto y, en cierta manera, para cambiar el mundo, me parece una gran pobreza del sistema educativo. Queramos o no, seguimos bebiendo de una tradición cultural en la que la empresa es sinónimo de explotación, de lucro, de gente rica.

No es raro que sea así, porque los últimos años han venido cargados de muchos ejemplos de malas prácticas empresariales y de malos empresarios. Enron y Parmalat fueron sólo los ejemplos de feria. Más recientemente, se han destapado todos los tejemanejes y maniobras especulativas de unos cuantos capitostes de Wall Street⁴, que con su avaricia desmedida provocaron la quiebra de Lehman Brothers, y una recesión a nivel global que todavía nos afecta... Por todo ello, hoy conviene más que nunca ir a los orígenes de la empresa.

La pregunta fundamental es, pues, de nuevo, ¿para qué sirve una empresa? Hay un artículo esencial para poder responder esta pregunta. Es el titulado “What’s a business for” que Charles Handy publicó en la *Harvard Business Review* de diciembre de 2002. En este artículo se denuncia la perversión del sistema, causada por la *mercenarización* de los directivos y agravada por los *stocks options*, motivo por el que intentaban hacer subir las acciones a corto plazo y a cualquier precio para ganar cuanto más dinero mejor, aunque acabaran perjudicando a la empresa. Además, reflexiona sobre la insostenibilidad de un sistema económico, el estadounidense, basado en querer más de lo que se tiene (la *hipotequización* de todo ciudadano), y que Handy nos resume con una importante idea: la lamentable sustitución de la propiedad por la inversión. (Cornela, 2013) pg 179

1.5.1.17.-Emprendedores

El ADN del innovador

El ADN automáticamente manifiesta una huella que caracteriza a un individuo volviéndolo auténtico y diferente al resto.

Una revolucionaria investigación realizada durante seis años a partir de las entrevistas con 3.000 altos ejecutivos y 500 creadores de productos innovadores ha podido determinar cuáles son las cinco características principales del ADN del innovador.

El estudio ha sido publicado en la *Harvard Business Review* de diciembre de 2009 por los tres prestigiosos investigadores Jeffrey H. Dyer, Hal B. Gregersen y Clayton M. Christensen y se basa también en la observación de los hábitos de 25 famosos innovadores, como el fundador de Apple, Steve Jobs o el de Amazon, Je# Bezos. Las cinco habilidades principales que distinguen a estos perfiles innovadores son la capacidad de asociar, observar, cuestionar, experimentar y hacer *networking*.

ASOCIAR: Es la habilidad de conectar con éxito cuestiones, ideas y problemas, aparentemente no relacionados entre sí, procedentes de campos y disciplinas diferentes, creando un espacio interdisciplinario ideal para la innovación. El estudio publicado en la *Harvard Business Review* nos pone como ejemplo el caso de Steve Jobs, que hizo un curso de tipografía mientras estudiaba y fue capaz de incorporar este conocimiento, años más tarde, a su primer modelo de Apple, convirtiendo la opción de cambiar las familias de letras en una de las atractivas innovaciones que ofrecía esta computadora personal. O el caso del Pierre Omydiar, quien se inspiró en la pasión de su mujer por buscar objetos intrascendentes por los mercadillos, para fundar eBay, y hacer posible así que la compra-venta entre particulares pudiera ser a nivel global.

CUESTIONAR: Es la habilidad de plantear o de hacerse la pregunta adecuada. De retar al *statu quo*, de cuestionar lo incuestionable, de preguntarse constantemente “¿por qué?” y, sobre todo, “¿por qué no?”. Es la habilidad que demostró Michael Dell, cuando ya desde la universidad se empezó a preguntar por qué no se podían vender ordenadores por Internet si se trataba del producto, el medio y el *target* idóneos para el *e-commerce*. Otro caso citado en el estudio es el de Mark Benio, fundador de salesforce.com, que se atrevió a cuestionar por qué las empresas debían comprar un paquete de *software* cerrado -como un producto-, cuando tenía mucho más sentido contratarlo como un servicio informático a una compañía externa especializada, que les garantizase su implementación y mantenimiento óptimos.

OBSERVAR: Se trata de saber examinar y estudiar a las personas en su día a día, casi con la mirada de un antropólogo, para comprender mejor cuáles son sus problemas, necesidades y anhelos, con el fin de darles soluciones y convertirlos en nuestros clientes. Este es el caso de Scott Cook, que contrastó con todo tipo de perfiles la necesidad que tenía la gente de un programa informático muy y muy sencillo que les ayudase a llevar las cuentas de la casa. (Cornela, 2013) pg 177

“En las escuelas se debe enseñar el pensamiento integrador y las universidades complementarlo con el espíritu emprendedor.”

Descripción del Currículum Vitae del tutor que dictará el curso

DATOS PERSONALES:

Cédula Identidad: 1300379839
Nombres: Sonia Cleopatra
Apellidos: Navas Montero
Estado Civil: Casada
Dirección Domiciliaria:
Los Tamarindos 183 Ficoa
Ambato - Tungurahua - Ecuador
Teléfonos: 032822652/ 032849542/ 0992581192

ESTUDIOS REALIZADOS:

Secundarios: Colegio Normal Manuela Cañizares.
Universitarios: Universidad Técnica de Ambato.
Universidad Regional Autónoma de los Andes "UNIANDES".

TÍTULOS OBTENIDOS:

- Bachiller en Ciencias de la Educación, Normalista Urbana, 1962.
- Licenciada en Ciencias de la Educación, Especialización Filosofía y Literatura, 1982.
- Doctora en Ciencias de la Educación, Mención Investigación y Planificación Educativa, 1999.
- Diplomado Superior en Inteligencia Emocional y Desarrollo del Pensamiento, 2002.
- Especialista en Docencia Universitaria, 2004.
- Magíster en Gerencia de la Educación Abierta, 2004.

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

- Supervisora de Educación Media.
- Jefe del Departamento Técnico de la Dirección de Educación de Tungurahua.

- Coordinadora del Departamento de Planificación y Evaluación Curricular de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato.
- Conferencista de Eventos Académicos.
- Coordinadora de la Educación Básica y Parvulario Docente de la UTA en las áreas Psicopedagógicas.
- Docente de Formador de Formadores.
- Docente de Maestrías *de la Universidad Técnica de Ambato*
- Docente de Docencia Universitaria *de la Universidad Técnica de Ambato*.
- Miembro - Asesora de la Dirección de Investigación de Uniandes.
- Docente de Posgrado de Uniandes.
- Asesoría a varias universidades del país.
- Facilitadora de eventos académicos a nivel latinoamericano: Universidad Técnica de Ambato.

CURSOS REALIZADOS (últimos 4 años):

- Universidad Técnica de Ambato, Seminario Taller Elaboración de Planes Estratégicos Y Operativos Anuales con enfoque de marco lógico, proceso de pensamiento sistémico y teoría de restricciones.
- Seminario Taller Formador de Formadores.
- Universidad Técnica de Ambato, Seminario Taller Diseño, Creación y Administración de Entornos Virtuales de Aprendizaje bajo Plataforma Moodle, 2009.
- Universidad Técnica de Ambato, Gestión y Transformación Educativa, 2009.
- Universidad Técnica de Ambato, Curso de Docencia Universitaria, 2010.
- Universidad Técnica de Ambato, Seminario Taller Formación de Formadores, 2010.
- Universidad Técnica de Ambato, Seminario Taller Proyectos de vinculación con la colectividad con el enfoque del marco lógico, 2010
- Universidad Técnica de Ambato, Estrategias didácticas para el desarrollo de competencias en el curso de docencia universitaria, 2010.
- Universidad Técnica de Ambato, Tecnologías para la Educación, la Investigación y Gestión del Conocimiento, 2010.
- Universidad Técnica de Ambato, Estrategias Didácticas para el Desarrollo de Competencias en el curso de Docencia Universitarias 2011.
- Universidad Técnica de Ambato Estrategias Didácticas para el Desarrollo de Competencias en el curso de Docencia Universitaria Mención Currículo 2011.
- AFEFCE Mejoramiento y preparación para la Acreditación, 2011
- Universidad Técnica de Ambato Encuentro Internacional. Educación, Medio Ambiente y Económica, 2011.
- CIENESPE Evaluación y Acreditación de carreras de Educación Superior en el Marco de la Nueva Ley 2011.
- Universidad ANDINA SIMON BOLIVAR, COMUNIDAD ANDINA, PARLAMENTO ANDINO, CEAACES. Simposio Internacional sobre Acreditación de Programas de Posgrado 2011.

- Universidad Complutense de Madrid y de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla Estrategias metodológicas prácticas para la evaluación de las competencias profesionales 2011.

MENCIONES HONORÍFICAS

- Mejor egresada Licenciatura Universidad Técnica de Ambato.
- Mejor egresada Doctorado Universidad Técnica de Ambato.
- Universidad Técnica de Ambato, Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, Aporte Académico en el rediseño curricular de las carreras de Educación Parvulario y Educación Básica, 2006.
- Universidad Técnica de Ambato, Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, participación en el II Encuentro Nacional de Investigación de las Facultades de Ciencias de la Educación, 2007.
- Universidad Técnica de Ambato, Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, Coordinadora de Carreras de Educación Parvulario y Educación Básica, Modalidad Presencial y Miembro del Consejo Directivo, período 2004 - 2007, 2008.

Metodología

El método que va direccionar el siguiente curso es el de resolución de casos como eje de desarrollo de las siguientes actividades.

Las estrategias responderán a los siguientes principios:

- Se propiciará una estrategia andragógica: Vivencial, activa, participativa, crítica, creativa, productiva y reproductiva.
- Se Utilizarán modelos didácticos.
- Se emplearán estratégicamente diversas técnicas de enseñanza-aprendizaje.
- Se realizarán trabajos individuales y por equipos y se procesa la información para que sea socializada.
- La mayéutica.- Técnica de la pregunta
- El ciclo de aprendizaje de Kolb
- El ABP

A través de las siguientes actividades Modulo I al módulo V (12 horas por módulo)

- Bienvenida. Presentación del curso
- Dinámica de integración
- Desarrollo de los contenidos
- Ejercicio práctico
- Análisis de un caso

- Presentación de un video
- Propuesta de aplicación de los conocimientos en el ejercicio docente
- Presentación de los trabajos
- Conclusiones

PLANIFICACIÓN MICROCURRICULAR DE LAS ACTIVIDADES POR MÓDULO.

Actividad : Modulo I		Compartir saberes: Conceptos básicos		
Objetivo		<p>Aprender nuevas habilidades y conocimientos para aplicar la creatividad en el aula</p> <p>Vivenciar un proceso de enseñanza aprendizaje concreto y práctico.</p> <p>Reconocer la capacidad que tenemos de aprender cada día</p>		
Recursos	Vivencia	Procesamiento	Emergentes	Conclusión y cierres
No requiere	<p>Compartir saberes:</p> <p>Se dividen en grupos de 4 personas</p> <p>Tienen 5 minutos para diseñar lo que cada uno va a enseñar a los integrantes de su grupo</p> <p>Debe elegir algo fácil de enseñar en 2 minutos</p> <p>Un baile, un peinado, una canción...etc.</p> <p>b.- Cada uno en el grupo debe ser instructor mientras está enseñando por 2 o 3 minutos, el facilitador hará el cambio</p> <p>c.- Se pide que los grupos elijan el saber más significativo para que lo compartan con todo el grupo.</p> <p>d.- Relatar cómo se sienten enseñando y como se sienten</p>	<p>Poner énfasis en aspectos como curiosidad, descubrimiento, el humor como facilitadores de procesos de enseñanza y aprendizaje</p>	<p>Indagar que los temas a enseñar y a aprender sean sencillos y proponer cambiarlos si se observa que son complejos para el tiempo y objetivos de la actividad</p>	<p>Todos podemos enseñar y todos podemos aprender</p>

	aprendiendo e.- Reflexionar como me siento enseñando y como me siento aprendiendo.			
Lectura	No requiere			
Bibliografía y recursos de información	Echeverría Rafael, " Ontología del lenguaje"			
Evaluación	Pauta de cotejo de la actividad			
Retroalimentación	Elegir los saberes que generaron mayor curiosidad en impacto en el proceso			
Deberes y tareas semanales	Compartir lo aprendido			

Actividad : Modulo II	LA PERSONA CREATIVA : PATRONES MENTALES			
DESCRIPCIÓN	Representación grupal que dará la posibilidad de vivencia un proceso transformacional en forma completa y dirigir entre un estado de no acción a un estado de acción responsable			
OBJETIVOS	<p>Que los participantes tengan la habilidad para tomar acciones frente a situaciones de su entorno que deseen modificar</p> <p>Exteriorizar observaciones y sentimientos usando mímicas, palabras y ritmos propios.</p> <p>Sensibilizar la realidad de una situación relacionando con la realidad</p> <p>Investigar las situaciones problemáticas de las relaciones humanas</p>			
Recursos	Vivencia	Procesamiento	Emergentes	Conclusión y cierres
Mesas Sillas y espacio para representación corporal	<p>Psicodrama: "Lo que creía y que no era así realmente."</p> <p>-Se divide a los participantes de grupos de trabajo</p> <p>-Se explica que el psicodrama es una representación teatral mímica sin palabras, que representa una situación de la vida real no hablada</p> <p>-Se solicita que en los</p>	<p>Darse cuenta de las habilidades puestas en el juego al asumir diferentes roles de acción.</p> <p>Reconocer como ciertas pautas o patrones mentales se expresan en nuestras acciones</p> <p>Evidenciar el paso del análisis</p>	<p>Asegurarse que todos tengan un rol en el psicodrama.</p> <p>Asegurarse que la situaciones representadas sean respecto a situaciones reales</p>	<p>Para modificar patrones mentales es necesario pasar del análisis a la acción a través de pequeños cambios.</p>

	<p>grupos se comparta una situación o una creencia que luego resultó ser falsa, y se dio cuenta después de un tiempo.</p> <p>-Se elige una situación de entre las compartidas</p> <p>-se les pide que diseñen un psicodrama que represente esa situación de manera grupal.</p>	a la acción		
Lectura	Lectura del material capítulo II “ El Principito”			
Bibliografía y recursos de información	El Principito			
Evaluación	Pauta de cotejo de la actividad			
Retroalimentación	Dar un reconocimiento a las soluciones que han dado los participantes y enfatizar que es posible tomar acciones frente a situaciones incómodas o no deseadas			
Deberes y tareas semanales	Identificar y desarrollar un compromiso de acción de cambio en la Institución educativa			

Actividad : Modulo III	FUERZAN INHIBIDORAS DE LA CREATIVIDAD : Ese molesto fréjol			
DESCRIPCIÓN	Entendemos como quiebres a aquellas situaciones que nos paralizan porque rompen con el estado de normalidad o supuestos en los que actuamos, el éxito está en que reconozcamos a estos quiebres como oportunidades de aprendizaje y de acción			
OBJETIVOS	Reconocer las situaciones de la cotidianidad como supuestos quiebres y por tanto una oportunidad de aprendizaje. Analizar el significado de quiebre en la vida cotidiana			
Recursos	Vivencia	Procesamiento	Emergentes	Conclusión y cierres
Fréjoles Zapatos Música Amplificación	<p>-Los participante se colocan en el salón</p> <p>-Se les entrega de 6 a 7 fréjoles y se les solicita que los coloquen en los zapatos.</p> <p>-Luego se les pide que bailen con una música alegre</p> <p>-Se detiene la música y les solicita que se concentren en lo que sienten</p> <p>-Se vuelve a poner</p>	<p>Analizar nuestra actitud ante problemas que se presentan</p> <p>Analizar como las personas actuamos de distinta forma ante una misma situación de quiebre</p> <p>Identificar quiebres en la</p>	<p>Procurar que el análisis vaya más allá de lo anecdótico</p>	<p>Frente a un quiebre las dificultades y oportunidades son tales según la mirada de quien las observa</p> <p>Podemos y transformar un problema en una oportunidad en la medida que cambiamos</p>

	<p>música alegre y se les solicita que bailen</p> <p>-El facilitador detiene la actividad y se les solicita que se sienten</p> <p>-El facilitador genera una conversación sobre lo que sintieron al caminar con el frejol en el zapato.</p> <p>-El facilitador puede orientar la conversación con las siguientes preguntas.</p> <p>-Alguno pudo caminar sin problemas.</p> <p>-Les molestó el fréjol. A quién se le fue acomodando hasta no sentir el frejol en el zapato</p> <p>-Algún comentario extra</p> <p>Finalmente se hace una extrapolación con los quiebres de la cotidianidad y las soluciones que cada uno adopta</p>	cotidianidad de la vida escolar		la interpretación del quiebre
Lectura	Lectura “ El gran Salto” del contenido del curso			
Bibliografía y recursos de información	Maslow,			
Evaluación	Pauta de cotejo de la actividad			
Retroalimentación	Sugerir las acciones comunales que se deberían tomar ante algunos quiebres			
Deberes y tareas semanales	Elaborar una descripción detallada de un quiebre identificado en la comunidad			

Actividad : Modulo IV	MÓDULO IV: METODOLOGÍA: DISEÑO Y PRODUCTO
DESCRIPCIÓN	Se analizan los escenarios en los que se da cabida a la creatividad en la escuela y como este se proyecta a futuro, en la vida del estudiante, verificando que los creativos se hacen en los años escolar y el principal motivador es el docente generando innovadores.
OBJETIVOS	Que los participantes identifiquen hábitos y habilidades posibles de

	<p>desarrollar por ellos mismos.</p> <p>Ampliar las perspectivas del equipo , los puntos de vista desde las cuales examinan el problema para buscar la solución</p>			
Recursos	Vivencia	Procesamiento	Emergentes	Conclusión y cierres
<p>Papelotes</p> <p>Marcadores</p>	<p>Rueda de la perspectiva múltiple</p> <p>1, Diseñando la rueda</p> <p>Elaborar un disco en donde se pueda escribir , dibuje o escriba un título que represente el problema</p> <p>Anote en tarjetas los nombre de los participantes y desígneles cargos , deben ser grupos multifuncionales</p> <p>2.- Moviendo la rueda</p> <p>Cuando esta apunta a un participante, este debe acercarse al paleógrafo y escribir. "desde mi cargo de..... los elementos críticos de esta situación son....(tiempo, expectativas, examen, comprensión)</p> <p>3.- Trabajando con las perspectivas.</p> <p>En algún punto de desarrollo del proceso se encuentra con descripciones completas de cada perspectiva, ahora el equipo comenta la situación de cada una de ellas.</p> <p>Por ejemplo se analizan todas las perspectivas</p>	<p>Énfasis en ser capaces de ponerse en el lugar de otro al asumir diferentes roles para proponer argumentos sobre situaciones</p> <p>Escuchar emociones al sentido de la conversación y el contenido</p>	<p>Asegurar distribuir adecuadamente el tiempo de la conversación para llevar un dinámica activa y motivadora</p>	<p>Es válido tener diferentes puntos de vista sobre un tema</p> <p>Escuchar activamente a otro significa reconocerlo y legitimarlo</p> <p>Requiere disposición personal y habilidades de escucha</p>

	desde un cargo específico.			
	En cada caso se analiza de qué modo nuestras maneras de ver y pensar limitan nuestra capacidad para afrontar un problema crónico o candente			
Lectura	La quinta disciplina, y contenido del V capítulo del curso			
Bibliografía y recursos de información	Senge Peter “ la quinta disciplina” 1995			
Evaluación	Pauta de cotejo de la actividad			
Retroalimentación	De la manera en que escuchamos entendemos la situación			
Deberes y tareas semanales	Lectura y análisis de la lectura recomendada			

Actividad : Modulo V	MÓDULO V: EMPRENDIMIENTO : PLAN DE ACCIÓN			
DESCRIPCIÓN	La actividad permite un análisis grupal e individual, el video de un joven que logra superarse en circunstancias difíciles y adversas			
OBJETIVOS	Comprender que es posible encontrar oportunidades y desarrollar hábitos personales aún en contextos adversos.			
Recursos	Vivencia	Procesamiento	Emergentes	Conclusión y cierres
Video de presentación TED “ De como dominar el viento”	Los participantes verán el video de 15 minutos y comentarán acerca del contenido y de los aprendizajes de esta experiencia	Analizar todas las situaciones difíciles y adversas por las que tiene que pasar el joven de la historia. Reconoce los factores que hace que el joven emprenda y despegue de los cotidiano de su comunidad	Asegurar que se pueda exponer ordenadamente todos los puntos de vista de los participantes	No hay excusa, siempre es posible marcar la diferencia con generaciones anteriores
Lectura				

Bibliografía y recursos de información	Video TED, cursos on line en plataformas masivas de licencia gratis Mooc, Moodle , Cursera, EDX ..etc
Evaluación	Pauta de cotejo de la actividad
Retroalimentación	
Deberes y tareas semanales	Plan de acción elaborado por cada participante o por equipos Tarea 1 responsables Tarea 2 Responsables Tarea 3 Responsables

Evaluación

La evaluación será continua: diagnóstica, formativa y sumativa, concluyendo con la elaboración de un plan de acción para implementar en el aula el mismo que deberá generar un informe de resultados.

Duración del curso.

60 horas

Cronograma de actividades a desarrollarse

N °	ACTIVIDADES	SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4	SEMANA 5	HORAS POR SEMANA
	SEMANAS DIAS	2 DIAS	2 DIAS	2 DIAS	2 DIAS	2 DIAS	12
1	DESARROLLO MÓDULO 1	X					12
2	DESARROLLO MÓDULO 2		X				12
3	DESARROLLO MÓDULO 3			X			12
4	DESARROLLO MÓDULO 4				X		12
5	DESARROLLO MÓDULO 5					X	12
	TOTAL HORAS						60

Presupuesto del curso

6 dólares la hora

DETALLE DE GASTOS	Precio hora de capacitación	Por día de capacitación (12 horas)	TOTAL por 5 días de capacitación
Honorarios del capacitador	6	180	1080
Logística de los materiales	10	10	50
Alimentación	5	5	De acuerdo al número de participantes

Bibliografía

BIBLIOGRAFIA

- Jurado, Eduardo (2012). *Creatividad e innovación*. Samborondón. Universidad Espíritu Santo.
- Gutiérrez, Juan José (2013). *Desarrollo personal*. Increa Chile.
- Charta, Carlos (2010), *Creatividad y Formación* Recuperado de www.neuronilla.com.
- Biografía y vidas. Recuperado de www.bigrafiasvidas.com
- Parker, Mary (1868). "Relaciones recíprocas".
- Sección "Tool kit" de la *Harvard Business Review* (2003)
- Cornel, Alfonse. (2013). Ideas +valor= resultados. Editorial Libros Infonomía, recuperado de
- <http://www.neuronilla.com/desarrolla-tu-creatividad/tecnicas-de-creatividad/111-conexiones>
- Vinueza, Daniel (2012) Fuera de este mundo <http://expresiones.expreso.ec/ediciones/2012/05/07/gente/nacional/daniel-vinueza-fuera-de-este-mundo/>
- Churba, Carlos (). La creatividad. <http://carloschurba.wikispaces.com/La+Personalidad+Creadora>

- Fidalgo, Angel (2012) Innovación Educativa . recuperado de <https://innovacioneducativa.wordpress.com/category/innovacion/barreras-innovacion>

CONCLUSIONES

- A través de las encuestas aplicadas, el 62.7% de los docentes consultados evidencian que las necesidades de capacitación están en relación directa con la actividad que desarrollan, tomando como referencia las actualizaciones curriculares que se han dado desde el Ministerio de Educación, es urgente el proceso que debe darse para la actualización del docente.
- Los docentes investigados manifiestan que su primera opción de capacitación sería la obtención de un título de cuarto nivel, así para el 66.6% sostiene que si está dispuesto a estudiar una maestría, esta información tiene relación directa con los requerimientos de titulación que las autoridades educativas están promoviendo a través de sus comunicados por lo que es entendible esta aspiración.
- El 88.8% manifiesta que desea capacitarse en temas educativos, especialmente en pedagogía, gestión educativa y otros temas relacionados con la actividad técnica del docente en las aulas, este requerimiento también es entendible dada la coyuntura de las evaluaciones que se van a dar en las instituciones educativas.
- Un dato que llama la atención es que el 66.6% de los docentes encuestados manifiestan que la capacitación que requieren fuera de los temas en pedagogía, son los que están relacionados con las materias que imparten o con la especialidad en la que se desenvuelven, el dato es curioso ya que manifiesta inseguridad en la experticia de las asignaturas a su cargo, dada la rápida evolución de la ciencia y tecnología, es comprensible la necesidad detectada.

Pero lo que no está claro es que este aprendizaje debe ser autodidacta mayoritariamente, ya que a nivel nacional las maestrías y doctorados son en temas de pedagogía y los cursos de capacitación que las propias instituciones imparten a sus docentes, no son en la especialidad sino más bien en temas de actualización curricular.

- De los docentes del Colegio la Providencia, el 89% ubicados en las asignaturas de su especialidad, el 65% tienen formación en Ciencias de la Educación, tienen estabilidad laboral ya que muchos son profesores con amplia trayectoria dentro de la institución, lo que manifiesta una buena estructura organizacional y compromisos en las actividades que realizan tanto autoridades como profesores.

- Pese a esta buena organización, las autoridades de la institución educativa investigada no tienen un manejo técnico de los objetivos a conseguir con los procesos de capacitación ya que hay un desconocimiento los objetivos ósea el para qué es la capacitación, aunque a la vez el 64% de los encuestados están afirmando que el proceso tiene que ver con los temas relacionados a su labor, se considera que la implementación de un plan de formación continua ayudaría a establecer metas claras y a alcanzar los resultados, estos se verían en las aulas y la educación de los estudiantes.
- Si bien un limitante para acceder a cursos fuera de la institución es el dinero y el tiempo, se evidencia que el 47% de docentes encuestados responden que están predispuestos a participar en cursos fuera del horario de trabajo siempre que la institución establezca y defina horarios y cursos a la medida de las necesidades de los docentes.

RECOMENDACIONES

Al finalizar el trabajo las recomendaciones son las siguientes.

- Determinar estrategias mediante convenios con las entidades reguladoras de educación, para que los docentes de la Unidad educativa de la Providencia puedan asistir a los cursos de capacitación que oferta el Ministerio de Educación, para lo que se debe determina con anterioridad las personas que deben asistir y la metodología para la réplica que deben hacer a sus área.
- Para que los docentes opten por la maestría que es una aspiración que tienen un gran número de profesores de la Providencia, existen convenios interinstitucionales que las Universidades particulares ofertan, esta gestión la debe realizar las autoridades y generar compromiso por parte del profesional que opto por esta modalidad de capacitación, este compromiso debe ser el de concluir con los estudios y mejorar como docente.
- Para capacitar en temas educativos, especialmente en Pedagogía, se debe partir de un diagnóstico real de detección de necesidades individuales y establecer mecanismos de gestión con las universidades del país, o las entidades acreditadas para que los docentes accedan a procesos formativos.

También es importante darle herramientas de aprendizaje autónomo a los docentes para que puedan implementar la innovación y la creatividad en los procesos enseñanza aprendizaje, mediante un curso de capacitación específicamente en esta temática, el resultado esperado es que se involucre en un cambio de paradigma y genere su propia metodología para innovar los procesos en el aula.

- Para que el docente llene el vacío que le provoca la falta de capacitación en la especialidad a su cargo, la institución deberá gestionar el acceso a estos cursos que oferta el Ministerio y son publicados en la página web respectiva, esto acompañado de un proceso de evaluación continua para la respectiva verificación de la eficacia de la capacitación, en este ámbito es fundamental que el docente genere metodologías innovadoras para ser autodidacta de su propio aprendizaje y pueda replicar estas estrategias en las aulas.
- Se debe mantener motivado al personal docente ya que se evidencia fidelidad con la institución educativa, esta motivación debe considerar involucrar a los mejores profesionales en la toma de decisiones importantes para la institución.

- La implementación de un plan de capacitación y el respectivo seguimiento de la eficacia de este plan, dará como resultado que los docentes conozcan los objetivos de capacitación y se involucren en los cambios y mejoras que se desean obtener con este proceso formativo.
- Muchos docentes desean continuar con su formación, pero su limitante es el tiempo para lo que se recomienda la capacitación on line o en línea conocida como educación virtual, hay un gran mercado que oferta esta modalidad, lo que hace falta es que la dirección gestione e implemente el mecanismo de acceso a la misma a través de convenios.
- Se debe considerar como una actividad importante dentro de la implementación del plan anual volver a revisar los temas respecto a la formación de las competencias de los profesionales de la educación como son los aspectos pedagógicos, didácticos, diseño curricular, creatividad e innovación que se ha convertido últimamente un requerimiento que deben cumplir los docentes , lo que demostraría que la institución se está preparando para el proceso de evaluación que aplica el Ministerio de Educación.

BIBLIOGRAFÍA

- Aronowitz, S. (1973). *False Promises*. New York. McGraw-Hill
- Artículo de la revista Great Schools(2009). ¿Qué es lo que hace un buen maestro? Recuperado de: <http://www.greatschools.org/espanol/383->
- Birkenbihl, Michael (2003), *Formación de Formadores*. 10 edición, Magallanes, Madrid ; España
- Bolam (1980) .*Reporte para OECD. París*
- Carr y Kemmis (1988). *Teoría crítica de la enseñanza*. Barcelona
- Carlos Marcelo (2009). *El profesorado principiante. Inserción a la docencia*. Barcelona- España
- Casassus, Juan (2003). *La escuela de la (des) igualdad*. EDIN editores independientes. Chile
- Chiavenato, Idalberto. (2005). *Administración de recursos humanos* .Octava edición. McGraw-Hill. México
- Dipboye, R. L. (1997). "Organizational barriers to implementing a rational model of training". En M. A. Quiñones y A. Ehrenstein (Eds.) *Training for a rapidly changing workplace*. American Psychological Association, Washington: 31-60.
- González, Núñez. (2011). *Perfil Profesional y necesidades de formación del docente especializado en dificultades de aprendizaje*. Recuperado de www.tdx.cat/bitstream/10803/.../1/Tesis%20Belkis%20Gonzalez.pdf
- Guillén, Manuel (2011). *Ética en las organizaciones*. Editorial Person. Madrid España
- Imbernón, Francisco. *La formación y el desarrollo profesional del Profesorado*. España
- Imbernón, Francisco (2008). *10 Ideas Claves la Formación Permanente del Profesorado*. Iimprimex. España.
- Llorens Gumabo, Susana (2009) .*Detección de las necesidades formativa. Una clasificación de instrumentos*. Jornadas de formación de investigadores. Universitat JUAME. Recuperado de www. Idiazvi.webs.ull.es/detnecfor.pdf.
- Maslow, Abraham. (1965). *Eupsychian Management Homewood*.
- Margueriti Altet, Lopoldp, Perrenound (2007). *La Formación de Profesionales de la Enseñanza*. España
- Mc.Millan, James (2010). *Investigación Educativa. Editorial*. PEARSON. México
- De Miguel, M. (2000) *Evaluación de necesidades y desarrollo profesional docente*. Ediciones KRK. Pg. 20-28
- McGehee, W. (1969). *Entrenamiento en negocios e industrias*. New York.

- Mintzberg, Henry. (2007). Planeación estratégica. Universidad de Colombia Sede Palmira. Recuperado de <http://www.sisman.utm.edu.ec/libros/FACULTAD DE CIENCIAS HUMANÍSTICAS Y SOCIALES/CARRERA DE TRABAJO SOCIAL/04/>
- Serrano, Martina (2000). *Que necesidades de formación perciben los profesores*. Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado
- Santana Reyes, Manuel (2008). Artículo *El diagnóstico de las necesidades formativas*. Universidad de HUELVA:
http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/_private/diagnosticonecesidades.pdf

ANEXO 1

UN EJEMPLO DE ACTITUD INNOVADORA

Documento tomado de <http://www.biografiasyvidas.com/biografia/j/jobs.htm>

Informático y empresario estadounidense. Padre del primer ordenador personal (el Apple I) y fundador de Apple Computer, probablemente la empresa más innovadora del sector, este mago de la informática fue uno de los más influyentes de la vertiginosa escalada tecnológica en que aún vive el mundo actual, contribuyendo decisivamente a la popularización de la informática. Sus ideas visionarias en el campo de los ordenadores personales, la música digital o la telefonía móvil revolucionaron los mercados y los hábitos de millones de personas durante más de cuatro décadas.



Steve Jobs

Al terminar el bachiller en el instituto Homestead de Mountain View, Steve Jobs ingresó en la Reed College en Portland, Oregón, pero abandonó los estudios universitarios un semestre más tarde. En esa época coqueteó con las drogas y se interesó por la filosofía y la contracultura, llegando a viajar a la India en busca de iluminación espiritual.

Tras unas prácticas en la empresa Hewlett-Packard en Palo Alto, en 1974 Jobs fue contratado por Atari Inc. como diseñador de videojuegos. Por entonces se unió al que sería su primer socio, el ingeniero Stephen Wozniak, en cuyo garaje crearon el Apple I, considerado el primer ordenador personal de la historia. En 1976, con el dinero obtenido en la venta de su furgoneta Volkswagen, fundaron la empresa

Apple Computer, con sede en el garaje de la familia Jobs. Steve Jobs eligió el nombre Apple como un recuerdo de los tiempos en que trabajaba en la recolección de su fruta favorita, la manzana.

El Apple II, una mejora del modelo anterior, fue introducido en 1977, convirtiéndose en el primer ordenador de consumo masivo. Los pedidos llovieron y Apple pasó a ser la empresa de mayor crecimiento en Estados Unidos. Tres años después, Apple salió a la Bolsa con un precio de 22 dólares por acción, lo que convirtió a Jobs y Wozniak en millonarios. Por entonces, Jobs adquirió la fama de hombre genial, dotado de una creatividad que le permitía construir un ordenador y a la vez comercializarlo.



Steve Jobs y Wozniak hacia 1977

Tras el Apple II, Jobs y Wozniak se enfrascaron en la creación del Macintosh, el primer ordenador asequible y fácil de manejar sin necesidad de saber informática, por lo que a Jobs se le considera el verdadero creador del concepto de PC (Personal Computer, ordenador personal). El lanzamiento del Macintosh en 1984 supuso un vuelco en la industria informática. Su gran innovación fue la introducción del ratón para desarrollar funciones haciendo clic sobre las ventanas que se abren en la pantalla, lo que facilita la interacción entre el usuario y el ordenador. En este sentido, Jobs realizó una gran contribución a la introducción de los ordenadores personales en la enseñanza.

En 1981, el más fuerte competidor de Apple, IBM, había sacado al mercado su primer ordenador personal. Con el ánimo de mantener la competitividad de su empresa, Jobs decidió reclutar para la presidencia de Apple al entonces presidente de PepsiCo., John Sculley, sin saber que éste le acabaría echándole de su propia empresa. Sculley, un ejecutivo de la vieja guardia, chocaba con la rebeldía y las maneras heterodoxas de Jobs. Al mismo tiempo empezaron los problemas entre

Jobs y Wozniak, relegado a un segundo plano tras un accidente, pero que, según otras versiones, se debieron al difícil carácter de Jobs, tildado en medios informáticos de "tirano carismático". El resultado de ambos conflictos personales fue que Wozniak se marchó de Apple en 1985, año en que fueron despedidos 1.200 empleados a raíz de una amplia reestructuración en la empresa, y Jobs dimitió para fundar la empresa NextStep Inc.



Jobs ante sus ordenadores Macintosh (1984)

A continuación Jobs compró a George Lucas por 50 millones de dólares la división de animación de su imperio Lucas Film. Así nacieron en 1986 los Estudios de Animación Pixar, que recibieron un premio de la Academia de Cine por la película de animación por ordenador Tin Toy en 1989.

El mismo año NextStep lanzó su primer ordenador, repleto de funciones extraordinarias pero que no resultó rentable por su elevado precio y su incompatibilidad con la mayoría de los sistemas en el mercado. Finalmente, el visionario Jobs cerró la división de ordenadores en 1993, con el mérito de haber creado el aparato con el que el programador británico Tim Berners-Lee ideó la World Wide Web, que sería la base del desarrollo y popularización de Internet.

En 1995 Pixar lanzó Toy Story, una producción conjunta con Disney que ya forma parte de la historia del cine por ser el primer largometraje realizado íntegramente por ordenador. La película fue un éxito de taquilla y obtuvo un Oscar de la Academia de Hollywood. Bichos fue el siguiente gran éxito de Pixar. Entretanto, Apple decaía tras el lanzamiento de los ordenadores compatibles IBM equipados con el sistema operativo Windows, de Microsoft, que según varios expertos se inspiró en el Macintosh de Apple. La enemistad entre Steve Jobs y Bill Gates, dos personalidades contrapuestas, fue el tema de una película televisiva titulada Piratas del Sillicon Valley, producida en 1998 por la cadena TNT.

En diciembre de 1996, sumergida en una gran crisis, Apple decidió comprar Next, lo que supuso la vuelta de Jobs a la empresa con un cargo de asesor interino, por el que Jobs, voluntariamente, no recibía ningún salario. La dimisión del presidente de Apple encumbró nuevamente a Jobs al frente de la compañía. En agosto de 1997, un mes antes de su nombramiento como presidente provisional de Apple, Jobs anunció un acuerdo con su hasta entonces rival Microsoft, que decidió invertir 150 millones de dólares en Apple. Las dos compañías acabaron comprendiendo que se necesitaban y se complementaban, pues Microsoft es el principal fabricante de programas para Macintosh, y Apple uno de los principales testigos del juicio antimonopolio contra la empresa de Bill Gates en EEUU.

Durante esta segunda etapa en Apple, en la que se mantendría como director ejecutivo hasta 2009, Steve Jobs continuó en su línea rompedora, impulsando productos decididamente innovadores. En 1998 volvió a dar la vuelta al mercado informático con el lanzamiento del iMac, un PC compacto integrado en el monitor, que además de su diseño vanguardista estaba preparado para navegar en Internet. Su éxito de ventas colocó a Apple nuevamente entre los cinco mayores fabricantes de ordenadores personales de EEUU, con una revalorización de sus acciones en un 50%. Nuevas versiones del iMac, con mayor potencia y cada vez más sofisticadas prestaciones y diseño, seguirían apareciendo en los años siguientes, con gran aceptación entre su legión de usuarios incondicionales.

En 2001 desembarcó en el mercado musical con un reproductor de audio de bolsillo, el iPod, y dos años después creó la tienda musical iTunes, que lideró de inmediato la venta de música en línea y sigue manteniendo su posición dominante. Problemas de salud, sin embargo, lo obligaron a apartarse temporalmente de su trabajo en 2004, en que fue tratado de un cáncer de páncreas. En 2007 presentó el iPhone, primero de la familia de teléfonos inteligentes de alta gama producida por Apple, con pantalla táctil y conexión a Internet. En 2009, año en que hubo de someterse a un trasplante de hígado, delegó la mayor parte de sus funciones en Timothy Cook. Con su creatividad intacta, todavía en 2010 Steve Jobs sorprendió al mundo con un innovador producto, el iPad, un híbrido de tablet PC y teléfono móvil cuya segunda versión, el iPad 2, presentaría en marzo de 2011, en una de sus últimas apariciones en público.

ANEXO 2

Loja, diciembre de 2012

Señor(a)
RECTOR (A) DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho.

De mi consideración:

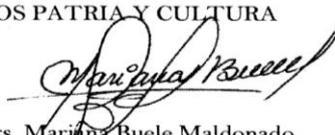
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación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

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

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

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

Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA


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







Google

gpcruz43@gmail.com



gpcruz43@

Gmail



Más

3 de 2.089



REDACTAR

DATOS DE LA INSTITUCION EDUCATIVA

Recibidos x



Aprende Alemán GRATIS

Recibidos (48)

Destacados

Importante

Enviados

Borradores (15)

patiludeagUILar@ya...

Personal



Buscar contactos...

Alegria Crespo

ancarrera

apupiales

cgsandoval

dgallardo

Diana

ecabanilla

educacionconti...

paty cruz <gpcruz43@gmail.com>

11:53 (hace 23 horas)



para necesidadesfor.

necesidadesformativ

necesidadesformativas20



Dtos de Institución educativa tercer semestre.docx

13 kb Ver Descargar



Mostrar detalles

necesidadesformativas2012

16:02 (hace 19 horas)



para mí

Anuncios - ¿Por qué estos e

Doctorado en Educa

Estudia sin asistir a clas
Doctorados 100% a Dist:
www.aiu.edu/Universidad

Estudiá en Argentina

Estudiá Administración e
Elegí UADE: inscripción:
UADE.edu.ar/inscripcion

"Master Recursos Hi

"Doble Titulación Europe:
Becas Ahora. On line o F
www.eude.es

Buenas Tardes

Guadalupe

La información ha sido receptada, por tanto puede continuar con su trabajo.

Saludos cordiales,

Equipo de planificación

Investigaciones - educación

Universidad Técnica Particular de Loja



**QUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN"
DOCENTES DE BACHILLERATO**

Código del Investigado: _____

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

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

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ _____
 ✓ _____

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

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

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

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

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

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN