



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad
Educativa Alborada, de la provincia del Azuay, ciudad de
Cuenca, periodo 2012 – 2013”.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Crespo Vintimilla, Mireya Eleonor. Ing.

DIRECTOR: Quizhpe Vásquez, José Plutarco. Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

José Plutarco Quizhpe Vásquez

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 Alborada, de la provincia del Azuay, ciudad de Cuenca, periodo 2012 – 2013” realizado por Mireya Eleonor Crespo Vintimilla ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, marzo de 2014

f.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Crespo Vintimilla, Mireya Eleonor declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Alborada, de la provincia del Azuay, ciudad de Cuenca, periodo 2012 – 2013” de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo siendo el Mgs. José Plutarco Quizhpe Vásquez director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autor: Crespo Vintimilla, Mireya Eleonor. Ing.

Cédula: 0301648481.

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a mi esposo e hija quienes me han brindado su comprensión y paciencia y me han apoyado para continuar con mis estudios de cuarto nivel. Gracias por darme su amor y entereza.

De igual manera esta tesis la dedico a mis padres, que con su esfuerzo, esmero y sacrificio me han brindado una formación académica e integral y me han inculcado que el estudio y la preparación son indispensables durante toda la vida de una persona.

Esta es una meta de mi vida cumplida a base de dedicación y constancia.

AGRADECIMIENTO

Deseo pronunciar mis sinceros agradecimientos a todas las personas que colaboraron de una u otra manera en la ejecución de este tesis, de manera especial al Mgs. José Quizhpe, director de la misma, quien con sus conocimientos me guio durante el desarrollo de este trabajo; así como también al Msc. Eco. Mauricio Pesántez, Rector del Centro Educativo Alborada, por abrirme sus puertas para realizar este estudio, a todas la personas que me acompañaron y me dieron su apoyo.

Gracias.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DECICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
INDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I	
1. MARCO TEÓRICO	1
1.1 Necesidades de formación	2
1.1.1 Concepto	2
1.1.2 Tipos de necesidades formativas	3
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas	4
1.1.4 Necesidades formativas del docente	5
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo)	6
1.2 Análisis de las necesidades de formación	9
1.2.1 Análisis organizacional	9
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección	9
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	10
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	11
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos)	12
1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)	12
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal)	14
1.2.2 Análisis de la persona	17
1.2.2.1 Formación profesional	17
1.2.2.1.1 Formación inicial	17
1.2.2.1.2 Formación profesional docente	18

1.2.2.1.3 Formación técnica	18
1.2.2.2 Formación continua	19
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje	19
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	19
1.2.2.5 Características de un buen docente	21
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza	22
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.	23
1.2.3 Análisis de la tarea educativa	26
1.2.3.1 La función del gestor educativo	26
1.2.3.2 La función del docente	26
1.2.3.3 La función del entorno familiar	27
1.2.3.4 La función del estudiante	28
1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender	28
1.3 Cursos de formación	30
1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente	30
1.3.2 Ventajas e inconvenientes	31
1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	31
1.3.4 Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia	33
CAPÍTULO II	
2. METODOLOGÍA	34
2.1 Contexto	35
2.2 Participantes	35
2.3 Diseño y métodos de investigación	41
2.3.1 Diseño de la investigación	41
2.3.2 Métodos de investigación	41
2.4 Técnicas e instrumentos de investigación	42
2.4.1 Técnicas de investigación	42
2.4.2 Instrumentos de investigación	42
2.5 Recursos	42
2.5.1 Talento Humano	43
2.5.2 Materiales	43

2.5.3 Económicos	44
2.6 Procedimiento	44
CAPÍTULO III	
3. DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	45
3.1 Necesidades formativas	46
3.2 Análisis de la formación	54
3.2.1 La persona en el contexto formativo.	54
3.2.2 La organización y la formación.	59
3.2.3 La tarea educativa.	63
3.3 Los cursos de formación	67
CAPÍTULO IV	
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	70
4.1 Conclusiones	71
4.2 Recomendaciones	72
CAPÍTULO V	
5. CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE	74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	96
ANEXOS	97
ÍNDICE DE TABLAS	
Tabla 1: 1.4 Tipo de bachillerato que ofrece	35
Tabla 2: 2.1 Género	35
Tabla 3: 2.3 Estado Civil	36
Tabla 4: 2.2 Edad	37
Tabla 5: 2.3 Cargo que desempeña	38
Tabla 6: 2.4 Tipo de relación laboral	38
Tabla 7: 2.5 Tiempo de dedicación	39
Tabla 8: 3.4 Les resulta atractivo seguir un programa de Formación para obtener una titulación de cuarto nivel	44
Tabla 9: 3.4.1 En que le gustaría capacitarse	44
Tabla 10: 4.3 Para usted es importante seguir capacitándose en temas educativos	45
Tabla 11: 4.4 Como le gustaría recibir la capacitación	46
Tabla 12: 4.4.1 Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales	

en que horarios le gustaría capacitarse	47
Tabla 13: 4.5 En que temáticas le gustaría capacitarse	48
Tabla 14: 4.6 Cuales son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite	49
Tabla 15: 4.7 Cuáles considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos/ capacitaciones	50
Tabla 16: 4.8 Cuales son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones	51
Tabla 17: 4.9 Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación	51
Tabla 18: Señale el Nivel más alto de Formación Académica que posee	52
Tabla 19: 3.2.1 Su titulación tiene relación con: Ámbito educativo	53
Tabla 20: 3.2.2 Su titulación tiene relación con: Otras profesiones	54
Tabla 21: 3.3 Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con:	54
Tabla 22: La persona en el contexto formativo	56
Tabla 23: 5.1 La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años	57
Tabla 24: 5.2 Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios	58
Tabla 25: 5.2.1 Los cursos se realizan en función de: Áreas de conocimiento	58
Tabla 26: 5.3 Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente	59
Tabla 27: La organización y la formación	60
Tabla 28: 2.6 Las materias que imparte tiene relación con su formación	61
Tabla 29: 2.7 Años de bachillerato en los que imparte asignaturas	62
Tabla 30: Tarea educativa	63
Tabla 31: Resumen General	64
Tabla 32: 4.1.1 Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años	65
Tabla 33: 4.1.2 Totalización en horas	66
Tabla 34: 4.1.3 Hace que tiempo lo realizo	66
Tabla 35: 4.1.4 A este curso lo hizo con el auspicio de:	67

RESUMEN

El proyecto de investigación “Análisis de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato” ejecutado en la Unidad Educativa Alborada, es un tema de relevancia para la toma de decisiones en vista de las nuevas reformas educativas, el Bachillerato Unificado, la globalización, la lluvia de nueva información en los medios de comunicación y las TICs, que obliga a que el perfil de los docentes se ajuste y sea flexible a la realidad del entorno.

Mediante la aplicación del Cuestionario “NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTES DE BACHILLERATO” se detectaron las necesidades actuales de capacitación de los docentes, las fortalezas y los aspectos que no han permitido su formación continua.

Con esta información se ha concluido que para minimizar las debilidades existentes y amenazas del entorno se recomienda realizar una Planificación Anual de la Capacitación de la Institución Educativa iniciando con el desarrollo del curso de formación “Diseño, Gestión y Dirección de Proyectos” en base a una necesidad macro de los docentes, que deberá ser analizada por el Rector de la Institución en pos de conseguir la excelencia académica de su personal.

PALABRAS CLAVES: formación, docentes, liderazgo, necesidad, tarea educativa, institución educativa, curso de formación.

ABSTRACT

The research project "Analysis of the training needs of teachers in school " Alborada executed in Education Unit , is a topic of relevance to decision-making in light of the new educational reforms, the Unified School, globalization, rain of new information in the media and ICTs , which requires that the profile of teachers and be flexible to fit the reality of the environment.

By applying the Questionnaire " TRAINING NEEDS HIGH SCHOOL TEACHERS ' current training needs of teachers , strengths and issues that have prevented their continuing training were detected.

With this information it was found that to minimize weaknesses and threats in the environment it is recommended that an Annual Training Planning of School beginning with the development of the training course " Design and Project Management " based on a teachers need macro , which must be analyzed by the Rector of the institution towards achieving academic excellence of its staff.

KEYWORDS: education, teachers, leadership, need, educational work, school, training course.

INTRODUCCIÓN

La formación de los docentes en el siglo XXI es un reto en nuestros días producto de la volatilidad de los nuevos desafíos, del desarrollo científico y tecnológico, la Globalización y las Tecnologías de Información y Comunicación; a lo largo de mi carrera educativa he analizado el nivel de capacitación de los docentes, las metodologías utilizadas y cuánto pueden influir éstas en el resultado final: una educación integral y de calidad.

En el ámbito nacional el SENESCYT, busca promover y estimular la iniciativa y creatividad científico-tecnológica de estudiantes que cursen el último nivel y egresados de una carrera o programa de estudios para la obtención de un título de tercer nivel, ya que se han encontrado muchas falencias en cuanto a la falta de ejecución de Proyectos Investigativos.

Actualmente en nuestro país las instituciones educativas están inmersas en un proceso de evaluación constante, con el fin de determinar si la educación que brindan es de calidad; este aspecto engloba a la evaluación de desempeño del profesional docente y la de los directivos, que influirán directamente en el aprendizaje de los estudiantes.

De igual manera las mega tendencias que percibimos hoy en la educación, obligan a los docentes a mantenerse actualizados y con una formación y capacitación constante que les permita cumplir con los requerimientos de este mundo de cambios acelerados.

Si bien la Institución Educativa juega un papel muy importante en la formación de los docentes al ser la impulsora dentro de todo este proceso socializado de saberes no es la responsable exclusiva; es necesario que los docentes realicen una juiciosa reflexión acerca de sí sus actitudes y aptitudes pueden o no responder a las expectativas de las demandas de un sector heterogéneo y crítico que requiere de respuestas para describir y explicar la complejidad de esta nueva sociedad donde lo constante es el cambio.

En tal sentido los programas de formación deben basarse en conocimientos, habilidades, actitudes y valores que deben tener los docentes para cumplir con una educación de calidad.

En el ámbito nacional se tienen dos sectores muy diferentes; las instituciones públicas y las privadas. En el primer caso estas instituciones se han hecho muy dependientes de los programas de formación que ofrece el gobierno, en cambio en las Instituciones Privadas dependerá directamente de la gestión de la Dirección de la capacidad de liderazgo para establecer Planes de Formación para sus docentes y demás personal administrativo y directivo.

Este trabajo investigativo ha permitido identificar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Alborada ubicada en la ciudad de Cuenca en la cual se aplica el modelo de Escuela Activa; los docentes no son autocráticos y permiten el libre desenvolvimiento de los alumnos en clase, la cultura organizacional de la institución está presente en cada uno de los comportamientos de los docentes quienes ejercen un liderazgo participativo. Por esta y más razones esta Unidad Educativa se ha ganado prestigio y renombre en la ciudad.

Para el desarrollo de la Investigación existió la apertura en la aplicación de los cuestionarios a los docentes de bachillerato, considerando que la formación de los docentes en ese ámbito de la educación es primordial porque de eso depende el éxito o fracaso del estudiante en la Universidad.

El Objetivo General de esta Tesis es: Analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el periodo académico 2012 – 2013.

Del presente objetivo, se desglosan los objetivos específicos siguientes:

- 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.

El estudio se realizó de manera secuencial; se estableció el marco teórico que fundamenta la investigación, luego se aplicaron las encuestas a los docentes del bachillerato, y finalmente en base al cumplimiento de los dos objetivos se estableció y diseñó el curso de formación dirigido a los docentes del Centro Educativo Alborada.

Se invita al lector a revisar este trabajo investigativo para que pueda analizar la problemática del sector educativo nacional y sacar sus propias conclusiones, ya que la educación no sólo hará posible mejorar las ventajas competitivas en la economía mundial, sino también mejorará la calidad de vida de la población al promover el desarrollo socio cultural del ser humano.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

Las necesidades de formación de los docentes constituyen un objeto de análisis e investigación constantes a razón de los múltiples cambios del entorno y la sociedad, que exigen una planificación constante de la figura del docente, ello viene motivado por ser uno de los profesionales que debe poseer funciones diferenciadas lo que lleva consigo un perfil profesional, académico y pedagógico complejo.

1.1.1 Concepto.

El docente como un agente proactivo, participativo y colaborativo, ha dado respuesta a los diferentes modelos educativos que ofrecen de manera diversa la visión y prácticas educativas a partir del ambiente laboral y académico desarrollado en su espacio educativo.

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

Por ello en una formación profesional requiere que los docentes tengan los siguientes conocimientos profesionales:

- **Conocimiento profesionalizado de la disciplina a impartir:** es un contenido escolar concreto, que le permite transformarlo en materia de enseñanza y en objeto de aprendizaje.
- **Conocimiento práctico profesional:** es un conocimiento que se estructura en base a los problemas curriculares: que, cómo y porqué enseñar, y qué cómo y porqué evaluar. Es un conocimiento que se basa en la capacidad reflexiva del profesor y en la interacción entre teoría y práctica. Configura el núcleo central del modelo didáctico del profesor que utiliza para diseñar y evaluar la acción, por lo que es un saber que orienta la práctica y que sirve para su análisis y transformación y una mejor asimilación de los conocimientos impartidos.
- **Conocimiento experiencial:** es un saber hacer en la acción, que procede de sus experiencias en diferentes contextos, que van desde su vivencia como alumno hasta su vivencia como profesor en las instituciones educativas, esto le servirá para generar empatía con el estudiante y una mejor retroalimentación.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas.

Gutiérrez (2001) afirmó lo siguiente:

Estos conocimientos son sin duda una posibilidad para el saber profesional de los profesores quienes en su compromiso con mejorar el sentido de la educación pueden incorporar al menos las siguientes dimensiones

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

En este sentido el docente juega un papel protagónico en la educación, trasmite habilidades, genera conocimientos y desarrolla actitudes para un cambio social.

Por lo anterior el docente deberá tener un carácter reflexivo y crítico de su conocimiento, de cómo aprende, qué aprende, para qué aprende, y de que fuente obtiene la información que necesita; lo que le permite establecer una relación entre teoría y práctica, favorecer la socialización y profesionalizar su labor docente.

De estos conocimientos partimos para determinar las necesidades formativas de un profesional docente que se resumen en:

- “Conocer el área de saber que enseña.” (Darlington-Hammond, 2005).
- “Saber cómo enseñar la asignatura.” (Goe & Stickler, 2008).
- “Saber cómo enseñar en general y cómo aprenden las personas.” (Darlington-Hammond, 2005).

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

La evaluación es el elemento regulador y esencial de todo proceso y con base en un diagnóstico da la posibilidad de valorar el avance y los resultados, que pueden ser positivos o no. Evaluar es un proceso en el que se toman muestras, evidencias, se busca información y se compara, para medir la eficiencia del sistema que se aplica y tomar decisiones buscando siempre una mejora continua.

Moore y Dutton (1978; en Dipboye et al., 1994) ofrecen la siguiente ecuación para guiar los esfuerzos en el proceso de detección de necesidades:

Necesidades de formación = Ejecución estándar o deseada - Ejecución presente o actual.

Existe un conjunto de técnicas de recogida de información propuesta por Steadham (1980) que permiten realizar un análisis de necesidades formativas, intentando clasificarlos en función de una serie de criterios:

- ✓ Observación
- ✓ Cuestionarios
- ✓ Consultas Clave
- ✓ Revistas, notificaciones, publicaciones
- ✓ Entrevistas
- ✓ Discusión en Grupo
- ✓ Test
- ✓ Registros e informes
- ✓ Centro de evaluación

La evaluación de las necesidades formativas un proceso muy complejo en el cual intervienen muchos elementos y variables, hay que determinar, por ejemplo, cuáles son las evidencias y premisas de una buena educación, adecuada, pertinente, significativa para el educando y relevante para la sociedad en la que se desenvuelve. Si se tiene claro el concepto y el ideal de educación en un contexto determinado, y lo que implica evaluar y para qué se hace, la evaluación ofrece información valiosa para tomar decisiones, proseguir con la misma práctica educativa, reorientarla, transformarla o cambiarla. Es importante resaltar que resulta necesario verificar continuamente la calidad y los objetivos de la evaluación; si esta no mide los problemas de aprendizaje, hay que re-diseñarla.

Lograr los niveles de aprendizaje deseados en los estudiantes requiere igualmente que las estrategias pedagógicas y los medios de enseñanza-aprendizaje apunten con precisión a obtener ese logro, competencia o estándar.

Esto nos induce a pensar en la importancia de prestarle toda la atención posible a la formación de los docentes para los diferentes niveles de educación. Por último, unas buenas técnicas de evaluación sirven para el diagnóstico, pero no compensan una enseñanza-aprendizaje deficiente.

Se debe crear un sistema de trabajo que posibilite el intercambio constante de información entre los directivos y los docentes, los propios docentes, los docentes y los estudiantes, sin olvidar la familia, hay que aplicar instrumentos de medición que ya se indicaron anteriormente, una recomendación es tratar de integrar las acciones dentro de la institución, con una muy buena organización escolar que permita espacios de reflexión entre los docentes y de conversación con los estudiantes. La clase es el escenario más importante para evaluar todos los días las necesidades formativas de nuestros estudiantes, y pensar qué haremos al otro día para mejorar.

Para los padres de familia y para muchos docentes, la preocupación está, a veces, en el resultado final del proceso. Cuando solo nos preocupan los resultados, éstos nos pueden sorprender, se debe propiciar un entorno favorable al aprendizaje y preparar al estudiante a ser indagador, investigador, ya que la información se incrementa y actualiza a velocidades inimaginables y el saber no es absoluto.

La toma de conciencia sobre la necesidad, pertinencia y relevancia de la educación en el desarrollo integral de una comunidad, comienza por los padres y madres de familia, en la medida en que comprendan el papel significativo de la educación en el presente y futuro de sus hijos y de las comunidades.

1.1.4 Necesidades formativas del docente

¿Para qué se les debería preparar a los docentes?

✓ “Para asumir la tarea educativa en toda su complejidad, actuando con la flexibilidad y la rigurosidad necesarias y apoyando sus acciones en una fundamentación válida.” (Imbernón, F., 1994).

- ✓ “Para ser capaces de identificar y construir su propio estilo de enseñanza de forma que se sientan protagonistas del mismo, dejando atrás modelos de buen y mal profesor”. (García, A.,1987).
- ✓ Para ser capaces de dominar todo un conjunto de técnicas y estrategias docentes, tales como las habilidades sociales y relacionales: comunicabilidad, expresión ... (Padrón, M., 1997) centradas en el propio proceso de enseñanza-aprendizaje y en el manejo de destrezas didácticas (Marcelo, C. , 1991), habilidades cognitivas e instruccionales en la línea de aprender a pensar y descubrir el conocimiento (Hernández, P. y Santana, L. 1988; García L., 1998), así como las habilidades intrapersonales que trabajen el autocontrol, autoconcepto, entre otras, con el objeto de dotar de la competencia profesional necesaria para resolver problemas que se derivan de la práctica docente y así promover un buen clima relacional tanto en el aula como en el centro (Hernández, P. y Santana, L. 1988).
- ✓ “Para ser creadores de estrategias y métodos de intervención, cooperación, reflexión y, de este modo, ser capaces de impartir la enseñanza desde una perspectiva constructivista que favorezca la implicación y participación del alumnado en los contenidos instruccionales, desde la óptica del aprender a aprender” (Padrón, M., 1998).
- ✓ Para entender las transformaciones que vayan surgiendo en los diferentes campos para ser receptivos y abiertos a concepciones pluralistas y ser capaces, de este modo, de adecuar sus actuaciones a las necesidades de los alumnos/as, época y contexto.

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

Son diversos los modelos de análisis de necesidades formativas, a continuación se describe cada uno de ellos:

Modelo de Rosett: Este modelo consta de cuatro elementos:” situaciones desencadenantes”, “de donde partimos y hacia donde vamos”, “fuentes de información”, y “herramientas para la obtención de datos”.

Modelo de Kaufman: Dicho modelo se desarrolla en torno a la planificación dentro de la cual los participantes son: Ejecutores, receptores, sociedad.

Se establece la discrepancia entre lo que es y lo que debiera ser, en torno a:

Entradas
Procesos
Salidas
Resultados finales

Etapas en la evaluación de necesidades de Kaufman (1982):

- 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.

Modelo de D'Hainaut (1979)

Establece cinco dimensiones para la clasificación de las necesidades formativas:

1. Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas. Las primeras son de índole personal e individual, as segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. Con frecuencia existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia. En estos casos, se pueden establecer diversas formas de poder que soslayan la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.

2. Necesidades particulares frente a necesidades colectivas. Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. En ciertos momentos, esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.

3. Necesidades conscientes versus las necesidades inconscientes. Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario,

ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.

4. Necesidades actuales frente a necesidades potenciales. La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Pueden existir, por tanto, necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distintos de los actuales.

5. Necesidades según el sector en que se manifiestan. D'Hainault (1979) establece seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad.

La clasificación de D'Hainaut es multidimensional, de forma que una determinada necesidad puede ser catalogada simultáneamente en función de cada una de las dimensiones.

Modelos de Cox

F.M. Cox (1987), uniendo el Análisis de Necesidades a la problemática comunitaria, elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios, que abarca los aspectos: (Campanero & Atanasio, 1994)

1. La Institución
2. El profesional contratado para resolver el problema
3. Los problemas, como se presentan para el profesional y los implicados.
4. Contexto social del problema.
5. Características de las personas implicadas en el problema.
6. Formulación y priorización de metas.
7. Estrategias a utilizar.
8. Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias.
9. Evaluación.
10. Modificación, finalización o transferencia de la acción.

Modelo deductivo

Parte de la identificación y selección de metas existentes, para de ello derivar un programa.

1.2 Análisis de las necesidades de formación

El análisis de las necesidades de formación de los docentes de Instituciones Educativas y específicamente en el caso del bachillerato deben basarse en 3 aspectos importantes: la persona, con sus competencias, educación, conocimiento, experiencia; la tarea educativa que implica las habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes para poder transmitir lo que se desea a los estudiantes y conseguir un feedback. Un tercer aspecto y no menos importante constituye la Organización Educativa y como ésta influye en los docentes y en el aprendizaje de los estudiantes, los estilos de liderazgo existentes, los recursos disponibles, etc; y fuera del entorno educativo también está relacionada la sociedad, los organismos de Estado como los es el Ministerio de Educación cuyas leyes, decretos, etc, son aplicables a todas las Instituciones Educativas sean éstas de carácter público o privado. En base a estos factores de carácter Interno y Externo se establecerán las reales necesidades de formación de los docentes.

1.2.1 Análisis Organizacional.

La Organización Educativa como tal debe disponer de una Planificación estratégica y en base a esta, planificaciones a mediano y corto plazo; está dirigida por un nivel Directivo que en general son el Rector, Vicerrector, Inspector General que ejercen un tipo de liderazgo ante el personal docente, administrativo y alumnos; se dispone de recursos materiales, científicos, humanos los cuales deben ser aprovechados para garantizar la máxima eficiencia en el desarrollo del Proceso Educativo.

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.

Hoy en día son los niños y adolescentes quienes generalmente dominan el manejo de la tecnología y enseñan a los adultos, desde como accionar un aparato electrónico, o bajar del internet una información deseada, como conducirse en un ambiente virtual, como manejar una herramienta, etc.

Es común que los padres no tengan la preparación necesaria para resolver las dudas y los problemas escolares de sus hijos, si se educa con contenidos y formas que no responden a las necesidades de hoy, el futuro de la sociedad estará en crisis: “La educación no responderá eficazmente a los retos del cambio si se limita a actuar desde lo que no cambia, desde lo

permanente. Pero tampoco será mejor la educación si se guía solamente por lo cambiante. En este segundo caso habrá pérdida de dirección.

El educador de hoy debe afrontar escenarios futuros, los niños y jóvenes necesitan desarrollar un pensamiento crítico y abierto a los cambios sustentado en ética y valores, una voluntad recia forjada en virtudes, y una afectividad encauzada hacia el amor verdadero, el docente deberá actualizarse constantemente en las TIC's y de esta manera solventar y apoyar a los educandos en esta nueva etapa educativa de cambio continuo.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Las tendencias que percibimos hoy en la educación son las corrientes del pensamiento y de acción que a nivel internacional están presentes en los cambios, en la evolución de la educación.

El principal objetivo de las Instituciones Educativas es el lograr una educación de calidad considerando la educación como un proceso de perfeccionamiento integral de la personalidad.

En este ámbito las metas a corto plazo para una Institución Educativa son: el establecimiento de un liderazgo compartido y democrático, trabajo en equipo colaborativo, participación social responsable, establecer una planeación estratégica y un sistema de evaluación para la mejora continua.

Las metas a mediano plazo serán las que se mencionan en un PEI (Proyecto Educativo Institucional) que nos permite:

- Conocer y priorizar los problemas de la institución, según el orden de importancia e impacto.
- Plantear con claridad los objetivos, estrategias y metas a alcanzar, con una visión proyectista y en el largo plazo, para la solución de los problemas principales y prioritarios.
- Tener un conocimiento más exacto sobre los retos y las posibilidades que tenemos para enfrentar las diversas situaciones. Saber con qué fortalezas contamos, para potenciarlas, nuestras debilidades para minimizarlas y convertirles en fortalezas; y en el medio externo las oportunidades para aprovecharlas y las amenazas para estar
- prevenidos y actuar con antelación.

- Elaborar los planes estratégicos y metas precisas que a corto, mediano y largo plazo se puedan concretar o materializar.
- Tomar decisiones adecuadas durante la implementación de los proyectos específicos e incluso durante todo el proceso de la planificación estratégica.

En el largo plazo las metas se podrán establecer mediante indicadores que permitan determinar una correcta gestión de la organización, como son: pizarrón de autoevaluación, eficiencia, eficacia, lo planeado en el corto y mediano plazo, se reflejará en el largo plazo.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Para que una institución educativa se desarrolle eficazmente es necesario contar con recursos materiales, humanos, financieros, tecnológicos que conducirán al cumplimiento de los objetivos y metas propuestos, estos son:

- Infraestructura: instalaciones limpias, ordenadas y en buenas condiciones
- Mantenimiento preventivo y sistemático de las instalaciones
- Seguridad física de las instalaciones
- Compra de equipos acorde a las necesidades de la institución y al presupuesto general
- Laboratorios óptimos y con la tecnología adecuada
- Programa de mantenimiento de equipos
- Adecuado control de inventarios
- Adecuaciones físicas y laboratorios en buen estado y equipados.
- Plan maestro para el uso y desarrollo de la Institución
- Medios y canales de comunicación efectiva entre Junta Directiva, Profesores, laboratoristas, alumnos, padres de familia, entorno, comunidad.
- Diseño y proyección de nuevas instalaciones para cumplir las necesidades académicas y de servicio de la institución.
- Análisis de la Cultura Organizacional y medición continua del Clima Laboral.
- Personal capacitado en el tema o asignatura correspondiente
- Docentes capacitados en pedagogía y gestión del talento humano.
- Docentes motivados y comprometidos con la Institución Educativa.

1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).

Partiendo del movimiento pedagógico en donde se pasó de la “Escuela Tradicional” a la “Escuela Activa”, se ha revolucionado la metodología para la enseñanza – aprendizaje en la escuela, y esto ha influido en el tipo de liderazgo educativo así tenemos:

Liderazgo Tradicional: El docente era el expositor y poseedor del saber, se trataba de un liderazgo autocrático, la figura central era el profesor, no existía retroalimentación y no se le permitía el libre desenvolvimiento y participación en clase al alumno, no existía motivación, la única aplicada era la basada en el castigo, generalmente el docente no se actualizaba en la información, era renuente al cambio.

Liderazgo Activo: El docente estimula y orienta al alumno para que sea el quien descubra y reelabore el contenido, existe un liderazgo compartido, se plantean como principios la actividad, la vitalidad y la libertad, oponiéndose al verbalismo, al intelectualismo, y al magistrocentrismo de la práctica escolar tradicional.

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

Bachillerato General Unificado

El BGU es el nuevo programa de estudios establecido por el Ministerio de Educación del Ecuador 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.

Los estudiantes que opten por el Bachillerato en Ciencias, además de adquirir los aprendizajes básicos comunes del BGU, podrán acceder a asignaturas optativas que les permitirán profundizar en ciertas áreas académicas de su interés.

Los que opten por el Bachillerato Técnico también adquirirán los aprendizajes básicos comunes del BGU, y además desarrollarán las competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido.

¿Por qué un Bachillerato unificado y no uno por especializaciones?

Para el Ministerio de Educación es la única manera de garantizar equidad a todos los bachilleres ecuatorianos y a la vez multiplicar sus opciones postgraduación. La base común de conocimientos y destrezas que adquirirán todos los bachilleres, independientemente del tipo de Bachillerato que elijan, les habilitará por igual para continuar estudios superiores en cualquier área académica, o ingresar directamente al mundo laboral o del emprendimiento.

Con este cambio realizado se espera que nuestro país cuente con bachilleres capaces de:

- ✓ Pensar rigurosamente
- ✓ Comunicarse efectivamente
- ✓ Razonar numéricamente
- ✓ Utilizar herramientas tecnológicas de forma reflexiva y pragmática
- ✓ Utilizar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)
- ✓ Comprender su realidad natural
- ✓ Conocer y valorar su historia y su realidad sociocultural
- ✓ Actuar como ciudadano responsable
- ✓ Manejar sus emociones en la interrelación social
- ✓ Cuidar de su salud y bienestar personal
- ✓ Empezar
- ✓ Aprender por el resto de su vida

En septiembre de 2014, las universidades estarán listas para recibir a la primera promoción graduada del BGU con un nuevo examen de admisión único nacional que evalúa destrezas de pensamiento similares a las desarrolladas en el BGU. Para entonces, las universidades deberán

haber realizado las adecuaciones necesarias a sus currículos para recibir a estudiantes que cuentan con sólidas bases de conocimientos generales y firmes destrezas de pensamiento.

Normativa Legal Vigente

La principal normativa legal vigente relacionada con el BGU se detalla a continuación:

- ✓ Constitución Política de la República del Ecuador
- ✓ Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)
- ✓ Acuerdo Ministerial N° 242-11 del 5 de julio de 2011
- ✓ Acuerdo Ministerial N° 307-11 del 23 de agosto de 2011.

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

Los grandes cambios que se están emprendiendo para transformar radicalmente la educación ecuatoriana cuentan ahora con un marco legal que los legitima y los impulsa.

Dicho marco está conformado por la Constitución de la República (aprobada en 2008), la Ley Orgánica de Educación Intercultural (que entró en vigencia el 31 de marzo de 2011), y el Reglamento a dicha Ley (que está vigente desde el 26 de julio de 2012). Tanto la Constitución como la Ley y su Reglamento modifican completamente la antigua estructura del sistema educativo ecuatoriano y por lo tanto hacen viables los profundos cambios que se requieren para mejorar sustancial y sosteniblemente el servicio educativo que se ofrece en nuestro país.

Veinte rupturas al statu-quo promovidas por el nuevo marco legal

Es importante tomar en cuenta este Marco Legal establecido por el Ministerio de Educación que influye directamente en el sector educativo:

1. Se concibe la educación como un servicio público, en el marco del Buen Vivir.
2. Se prohíbe la paralización de las actividades del servicio educativo.
3. Se garantiza la gratuidad, universalidad y laicidad de la educación pública.
4. Se vela por los derechos de los estudiantes en establecimientos particulares y fiscomisionales.

5. Se promueve una participación activa de la comunidad educativa y de las familias en los procesos educativos.
6. Se garantizan los recursos económicos destinados al sector educativo.
7. Se asegura la escolarización de estudiantes en situaciones de vulnerabilidad.
8. Se restablece la rectoría del Estado sobre el sistema educativo nacional.
9. Se organiza un nuevo modelo de gestión educativa para acercar la atención a los ciudadanos y lograr servicios educativos completos y pertinentes en cada circuito educativo.
10. Se estimula la participación ciudadana en los procesos de toma de decisión de la gestión educativa, así como en los de seguimiento y rendición de cuentas.
11. Se fortalece la educación intercultural bilingüe para asegurar un servicio educativo, con pertinencia cultural y lingüística para las nacionalidades y pueblos indígenas.
12. Se invierte la dinámica tradicional del mejoramiento de la calidad educativa, para lograr que las propias escuelas y los propios actores del sistema se conviertan en los principales agentes del cambio.
13. Se busca superar el racismo, la discriminación y la exclusión, mediante la transversalización de la interculturalidad en todo el sistema educativo.
14. Se introducen importantes cambios en algunas prácticas escolares tradicionales.
15. Se permite a todos los estudiantes acceder a las mismas oportunidades educativas mediante el Bachillerato General Unificado.
16. Se fortalece el sistema nacional de evaluación educativa con la creación del Instituto Nacional de Evaluación Educativa.
17. Se replantea la carrera docente pública para que el maestro se desarrolle como profesional de la educación.
18. Se apunta a la excelencia en los docentes con un escalafón auténticamente meritocrático que asegura una remuneración justa y digna.
19. Se garantiza la selección de los mejores docentes con concursos de méritos y oposición rigurosos y transparentes.
20. Se crea la Universidad Nacional de Educación (UNAE), para contribuir a la formación inicial de docentes y otros profesionales de la educación.

Desde mi punto de vista las reformas educativas realizadas por el Ejecutivo benefician a todas las partes involucradas (docentes, alumnos, padres de familia, comunidad en general), ya que se eliminan las paralizaciones que hace algunos años se presentaban con frecuencia y eran

causa de pérdida de continuidad en la asignaturas y no se podían culminar los programas educativos exitosamente.

Otro de los puntos importantes es la gratuidad en la educación pública, que se encuentra declarada en la Ley Orgánica de Educación Intercultural; se fortalece la participación activa de los padres de familia y de la comunidad en los procesos educativos, tomando en cuenta que la educación debe estar ligada y relacionada con las características de la sociedad en la que nos desenvolvemos.

Actualmente se realiza la Evaluación de las Instituciones Educativas, docentes, directivos, alumnos con el fin de corregir no conformidades y aplicar mejora continua, lo cual es importante para mantener a todos alerta de tal manera que exista una educación continua y una actualización de conocimientos. Como fuente de motivación a los docentes por el esfuerzo realizado, la remuneración actual es justa y equitativa, basándose en criterios relacionados a la docencia.

Existen muchas discrepancias de opinión en cuanto a la adopción del Bachillerato General Unificado y el antiguo Bachillerato por especialidades; cada uno de ellos tiene sus ventajas y desventajas; el modo de medir los resultados del cambio será en un mediano y largo plazo dependiendo del éxito o fracaso de los estudiantes en la Universidad con la aplicación de este sistema.

Plan decenal

El Plan Decenal contiene ocho políticas de Estado prioritarias para el mejoramiento y fortalecimiento educativo:

1. Universalización de la Educación Infantil de 0 a 5 años de edad.
2. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo años.
3. Incremento de la Matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente.
4. Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación Alternativa.
5. Mejoramiento de la Infraestructura Física y el Equipamiento de las Instituciones Educativas.

6. Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación.
7. Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida.
8. Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%.

El Plan decenal con sus ocho Políticas de Estado mejoran las condiciones del Sistema Educativo; ya que para que éste sea eficiente se deben mejorar infraestructura, se deben establecer laboratorios equipados; docentes y alumnos deben aplicar las TICs, se debe reconocer la labor del docente con una remuneración justa y equitativa en los sectores público y privado.

El plan decenal cuyas políticas son de carácter prioritario es de trascendencia, pero el éxito del mismo se encuentra en el establecimiento de la manera en que esto se cumpla es decir que sea operativo y aplicado en la práctica educativa, solamente de esta manera se puede garantizar la calidad del Sistema Educativo.

1.2.2 Análisis de la persona.

La persona como tal es un ser único e independiente, por lo tanto el análisis de la persona es un aspecto un tanto subjetivo pero imprescindible, ya que del docente depende en mayor porcentaje el éxito o fracaso de la educación.

1.2.2.1 Formación profesional.

La educación ecuatoriana debe cumplir con los objetivos de calidad y calidez propuestos en las leyes vigentes, por tanto la formación profesional docente es un proceso sistemático, consciente, esencial en el desarrollo de las personas que engloba las competencias profesionales y sociales: conocimientos, habilidades, valores profesionales y ciudadanos.

1.2.2.1.1 Formación inicial.

De acuerdo a la Ley de Educación Nacional, artículo 71:

La formación docente inicial, tiene la finalidad de preparar profesionales capaces de enseñar, generar y transmitir los conocimientos y valores necesarios para la formación integral de las personas, el desarrollo nacional y la construcción de una sociedad más justa y promoverá la construcción de una identidad docente basada en la autonomía profesional, el vínculo con las culturas y las sociedades contemporáneas, el trabajo en equipo, el compromiso con la igualdad y la confianza en las posibilidades de aprendizaje de sus alumnos.

1.2.2.1.2 Formación profesional docente.

En este proceso, es posible que el desarrollo de competencias desde el aula, abran un espacio de reflexión y cambio para el profesorado, en el que se espera que el docente coloque como eje de su quehacer el aprendizaje de los alumnos, para lo cual deberán establecerse, como un primer paso, una serie de acciones que orienten su labor al conocimiento de una pedagogía de las competencias que llevará a estructurar los conocimientos a adquirir, las capacidades cognitivas a aprender, las habilidades y las actitudes. En un segundo paso, a partir de las competencias definidas a lograr, deberá considerar el tipo de contenidos, metodologías y formas de evaluación; es aquí donde el profesor deberá recurrir a colegas de las áreas de pedagogía para apoyarlo y orientarlo en este sentido.

El Profesor aparte de dominar el contenido de los programas, le debe de explicar en todo momento el por qué y para qué les van a servir dichos contenidos en su formación Profesional y en su vida profesional.

1.2.2.1.3 Formación técnica.

El docente debe estar a la vanguardia en los avances de la ciencia y tecnología para comunicarse y para que oriente a sus alumnos en el manejo de las TICs para realizar las investigaciones y trabajos de la materia que imparte, enfatizando las ventajas de utilizar correctamente la tecnología y evitando el uso incorrecto de ésta y el mal uso del tiempo.

El profesor debe tomar en cuenta lo que el estudiante sabe, que es el punto de partida para impartir cada una de sus clases.

Existen tendencias que engloban las competencias profesionales, como son: el desarrollo vertiginoso de las Tecnologías de Información y Comunicación, la Globalización, deterioro del

medio ambiente, valor estratégico del conocimiento, e innovación. Los grupos de académicos deben reestructurar su práctica docente en esa dirección.

1.2.2.2 Formación continua.

Los requerimientos actuales exigen que se opte por un desarrollo profesional que involucre a los docentes en tareas de enseñanza, observación y reflexión, enriqueciendo los procesos de aprendizaje y desarrollo. A nivel nacional y mundial se llevan a cabo un mayor número de acciones y propuestas, tal es el caso de las nuevas modalidades de educación, desde la educación presencial hasta la educación on line.

El docente debe tener la convicción de que el avance del conocimiento obliga a que éste debe capacitarse durante toda su vida, independiente de su edad, experiencia y conocimientos actuales, el docente debe basar su labor en la indagación, investigación y la experimentación, la reflexión crítica y la investigación; de este modo el desarrollo profesional continuo supone articular la potenciación de nuevas competencias junto al proceso de cambio y mejora de la institución.

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

Más allá de la instrucción directa en las aulas, un profesor por el sólo hecho de presentarse como mediador del aprendizaje de los alumnos; y, de adaptar sus recursos metodológicos y personales a las necesidades que los estudiantes manifiestan, ya favorece un aumento en el conocimiento metacomprendido de sus alumnos. Luego, en la transmisión de saberes no sólo tenemos que abocarnos a las características de un saber específico, como es el caso de la lectura, sino también reconocer que existe un marco general de conductas que el profesor modela y de actitudes que exhibe ante el conocimiento y ante sus alumnos, que pueden – implícitamente, pero en forma directa– favorecer el desarrollo de lo metacognitivo.

El rol docente es un eje central en direccionar y potenciar los saberes de los alumnos. Quiéralo o no, el profesor va a actuar como modelo para sus estudiantes e, inevitablemente, va a comunicar su voluntad y compromiso personales por incidir en la construcción de conocimientos que los alumnos realizan.

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

El ciclo de todo ser humano es el nacer, desarrollarse, autorrealizarse reproducirse y morir, todas las etapas son importantes. Sin embargo, el desarrollarnos individualmente en cualquier

ámbito es el día a día de cada ser de los que, con entusiasmo no se detienen para lograr y adquirir las competencias deseadas.

Todas las sociedades, en todas las épocas, han elaborado imágenes, percepciones valores sobre la persona del maestro/a y su labor pedagógica. Estas representaciones expresan la finalidad social asociada a la educación y son legitimadas a través de las doctrinas pedagógicas hegemónicas en cada momento histórico.

La sociedad del futuro exigirá al docente enfrentarse con situaciones difíciles y complejas: concentración de poblaciones de alto riesgo, diversificación cultural del público escolar, grupos extremadamente heterogéneos, multiplicación de diferentes lugares de conocimiento y de saber, acceso a puestos en forma provisoria, rápidas y permanente evolución cultural y social especialmente en los jóvenes en quienes existe la sensación que no hay futuro y una suerte de pérdida del sentido del saber o el aprender.

Para comprender la importancia y las dificultades estructurales de la propuesta de la profesionalización de los docentes hay que determinar cuáles son las exigencias que esta transformación exige, ya que una profesión es una combinación estructural de conocimientos acreditados mediante títulos, autonomía en el desempeño, prestigio académico y reconocimiento social.

Por otra parte, el mundo informativo y telemático que rodea a la escuela y a sus docentes obliga a crear “un puente de significados sobre la vía de información” como señala Namó de Mello (1998) para que los alumnos no sean atropellados por la cantidad y variedad de informaciones que por ella circulan.

Resumen de las 10 competencias que debe poseer el nuevo docente son:

1. *Organizar y animar situaciones de aprendizaje:* Implicar a los/as alumnos/as en la participación y/o realización de investigaciones para solventar sus necesidades y requerimientos.

2. *Gestionar la progresión de los aprendizajes:* Por medio de situaciones problema en relación a la realidad de cada estudiante, pero controlando la disciplina y los fases intelectuales.

3. *Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación:* Fomentar el trabajo en equipo en base a la tolerancia, compañerismo y el respeto a la integridad y pensamiento del otro.

4. *Implicar a los/as alumnos/as en su aprendizaje y en su trabajo:* Desarrollar la capacidad de autoevaluación y autocrítica.
5. *Trabajar en equipo:* Impulsar a fortalecer el rol del líder basado en la colaboración del grupo por medio de habilidades de moderación y de mediadores del docente.
6. *Participar en la gestión de la escuela:* Desarrollar competencias de administración, coordinar y organizar los recursos y componentes humanos para el desarrollo de un buen clima institucional.
7. *Informar e implicar a los padres de familia:* Conducciones de reuniones de padres en la construcción de conocimientos por medio del debate.
8. *Utilizar las nuevas tecnologías:* Incorporar los métodos activos postmodernos por medio de competencias técnicas y didácticas.
9. *Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión:* Cultivar la competencia comunicacional para afrontar las regularidades del sistema social.
10. *Organizar la propia formación continua:* Ser constantemente competitivo en un mundo globalizado.

1.2.2.5 Características de un buen docente.

1. Una mente abierta

Aprendizaje y adaptación son dos de las partes más grandes de ser un buen maestro. Cada día esta experiencia traerá nuevos e inesperados obstáculos por vencer, por lo que debe ser capaz de respetar diferentes puntos de vista, adaptarse y saber manejar una significativa cantidad de elementos adversos y cambiantes.

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

2. Flexibilidad y paciencia

Las interrupciones mientras el docente imparte cátedra son muy comunes, por lo que, una actitud flexible y paciente y mediadora es importante no sólo para que tenga estable su nivel de estrés, sino también para que pueda controlar cualquier situación que puedan generar los

estudiantes. Sin embargo para mantener un orden en el aula se deben respetar las preguntas y participación de los estudiantes en un ambiente de reflexión y estimando tiempos para ello sin que esto afecte el desarrollo normal de la asignatura.

3. Dedicación

Esta profesión implica dedicación por lo que es necesario aprender constantemente nuevas habilidades y conocimientos, y que se aplique la filosofía de una formación permanente, esta es una responsabilidad personal de cada docente aplicando una cultura de mejora continua.

4. Actitud positiva

Una actitud positiva ayudará a saber cómo sobrellevar y actuar frente a diversos problemas que pueden expresar o tener los estudiantes, ya que el docente debe percibir inclusive problemas personales del estudiante que influyen en su rendimiento o desempeño.

5. Altas expectativas

Un maestro eficaz debe tener altas expectativas, por lo cual cada día debe motivar a que sus alumnos se esfuercen cada vez más, se debe promover una sana competencia.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.

La profesionalización de la enseñanza responde a los siguientes criterios:

- a) Obligación de servicio a los otros con “vocación”.
- b) Comprensión de un cuerpo de conocimientos establecidos.
- c) Dominio -cualificado- de actuaciones prácticas (habilidades y estrategias)
- d) Ejercicio de juicio en condiciones de inevitable incertidumbre (discrecionalidad)
- e) Necesidad de aprender de la experiencia como interacción de la teoría y la práctica
- f) Optimizar los recursos disponibles que siempre son escasos en beneficio de la educación.

Una caracterización semejante la encontramos en Ferreres (2002) en referencia a un trabajo de Benedito, Ferrer y Ferreres (1995) en el que definen el profesionalismo de la enseñanza como “conjunto de las características de ocupación, vocación, organización de sus miembros (de prestigio, de estudio y ocupacional), formación, orientación del servicio y autonomía.”

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

El Sistema Educativo Nacional se divide en dos modalidades: la educación formal y la educación no formal.

La Educación Formal es la que se imparte en establecimientos educativos autorizados, en una secuencia regular de años o ciclos lectivos, con sujeción a pautas, curriculares progresivas y conducentes a grados y títulos.

La Educación Formal corresponde a los niveles inicial, básico, bachillerato y superior.

La Educación No Formal es la que se ofrece con el objeto de completar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados de la Educación Formal. Es sistemática y responde a necesidades de corto plazo de las personas y la sociedad.

Además existe la Educación Informal, que se adquiere libre y espontáneamente, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, tradiciones, costumbres y otras instancias no estructuradas.

Educación inicial

La educación inicial comienza desde el nacimiento del niño hasta los cuatro años de edad; y favorecerá el desarrollo socio-afectivo, psicomotriz, censo-perceptivo, de lenguaje y de juego, por medio de una adecuada estimulación temprana.

La Educación Inicial tiene los objetivos siguientes:

- a) Procurar el desarrollo integral de niños y niñas por medio de la estimulación armónica y equilibrada de todas las dimensiones de su personalidad; y,
- b) Revalorizar y fomentar el rol educativo de la familia y la comunidad a través de la participación activa de los padres como primeros responsables del proceso educativo de sus hijos.

Educación Pre básica

Comprende normalmente tres años de estudio y los componentes curriculares propiciarán el desarrollo integral en el educando de cuatro a seis años, involucrando a la familia, la escuela y la comunidad. Los objetivos son los siguientes:

- a) Estimular el desarrollo integral de los educandos, por medio de procesos pedagógicos que tomen en cuenta su naturaleza psicomotora, efectiva y social.
- b) Fortalecer la identidad y la autoestima de los educandos como condición necesaria para el desarrollo de sus potencialidades en sus espacios vitales, familia, escuela y comunidad; y
- c) Desarrollar las especialidades básicas de los educandos para garantizar su adecuada preparación e incorporación a la educación básica.

Educación Básica

La Educación Básica comprende regularmente nueve años de estudio del primero al noveno grados y se organiza en tres ciclos de tres años cada uno, iniciándose normalmente a los siete años de edad. Será obligatoria y gratuita cuando la imparta el Estado.

La Educación Básica tiene los objetivos siguientes:

- a) Contribuir al desarrollo armónico de la personalidad del educando en sus espacios vitales tales como: la familia, la escuela, la comunidad, tanto nacional e internacional.
- b) Inculcar una disciplina de trabajo, orden, responsabilidad, tenacidad y autoestima, así como hábitos para la excelencia física y conservación de la salud.
- c) Desarrollar capacidades que favorezcan el desenvolvimiento eficiente en la vida diaria a partir del dominio de las disciplinas científicas, humanísticas, tecnológicas y artísticas.
- d) Acrecentar la capacidad para observar, retener, imaginar, crear, analizar, razonar y decidir;
- e) Mejorar las habilidades para el uso correcto de las diferentes formas de expresión y comprensión;
- f) Promover la superación personal y social, generando condiciones que favorezcan la educación permanente;
- g) Contribuir a la aprehensión, práctica y respeto a los valores éticos, morales y cívicos, que habiliten para convivir satisfactoriamente en la sociedad.
- h) Contribuir al desarrollo autodidáctico para desenvolverse exitosamente en los procesos de cambio y de la educación permanente;
- i) Promover el respeto a la persona humana, al patrimonio natural y cultural.

Educación de bachillerato

Como se mencionó anteriormente existe el Bachillerato General Unificado y tiene los objetivos siguientes:

- a) Fortalecer la formación integral de la personalidad del educando para que participe en forma activa y creadora en el desarrollo de la comunidad, como padre de familia y ciudadano; y,
- b) Contribuir a la formación general del educando, en razón de sus inclinaciones vocacionales y las necesidades del desarrollo socioeconómico del país.

Educación Superior

La Educación superior se regirá por una Ley Especial y tiene los objetivos siguientes: formar profesionales competentes con fuerte vocación de servicio y sólidos principios morales; promover la investigación en todas sus formas; prestar un servicio social a la comunidad; y cooperar en la conservación, difusión y enriquecimiento del legado cultural en su dimensión nacional y universal.

Educación de adultos

La Educación de Adultos se ofrecerá, normalmente, a personas cuyas edades no comprendan a la población apta para la educación obligatoria.

Mantendrá programas supletorios de educación formal, así como programas de educación no formal tendientes a la capacitación laboral.

La Educación de Adultos tiene los objetivos siguientes:

- a) Suplir niveles de escolaridad sistemática que no fueron alcanzados en su oportunidad;
- b) Completar y perfeccionar niveles educativos formales y capacitación laboral; y,
- c) Actualizar en forma permanente a las personas que lo requieran, a través de diversas modalidades de educación.

Educación especial

La Educación Especial es un proceso de enseñanza-aprendizaje que se ofrece, a través de metodologías dosificadas y específicas, a personas con necesidades educativas especiales.

La Educación Especial tiene los objetivos siguientes:

- a) Contribuir a elevar el nivel y calidad de vida de las personas con necesidades educativas especiales;
- b) Favorecer las oportunidades de acceso de toda población con necesidades educativas especiales al sistema educativo nacional; y,
- c) Incorporar a la familia y comunidad en el proceso de atención de las personas con necesidades educativas especiales.

1.2.3 Análisis de la tarea educativa.

Las tareas educativas son unidades elementales y funcionales del proceso enseñanza – aprendizaje para garantizar eficacia y que se garantice el resultado del aprendizaje. La labor del docente inicia con el planteamiento de los objetivos y metas y luego debe establecer el diseño de las tareas educativas.

1.2.3.1 La función del gestor educativo.

El o los gestores educativos están en la obligación de administrar correctamente las tareas relacionadas con la gestión administrativa y la gestión educativa, esto implica facilitar el intercambio de información entre los profesores, el personal del colegio y las familias e inclusive la información da la Institución Educativa con la comunidad. En el sentido de la comunicación actualmente las Instituciones Educativas hacen uso de las TICS con el fin de brindar a los padres de familia toda la información concerniente a los estudiantes, esto es: atrasos, faltas, notas, novedades, etc., con esta gestión la comunicación tanto interna como externa se vuelve efectiva y ágil.

1.2.3.2 La función del docente.

El papel de los docentes no es tanto "enseñar" unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles, como ayudar a los estudiantes a "aprender a aprender" de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que, aprovechando la inmensa información disponible válida y sin importancia, y las potentes herramientas TIC, tengan en cuenta sus características (formación centrada en el alumno) y les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario de la información para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva-memorización de la información.

Por otra parte, la diversidad de los estudiantes y de las situaciones educativas que pueden darse, aconseja que los formadores aprovechen los múltiples recursos disponibles (que son muchos, especialmente si se utiliza el ciberespacio) para personalizar la acción docente, y trabajen en colaboración con otros colegas (superando el tradicional aislamiento, propiciado por la misma organización de las escuelas y la distribución del tiempo y del espacio) manteniendo una actitud investigadora en las aulas, compartiendo recursos, observando y reflexionando sobre la propia acción didáctica y buscando progresivamente mejoras en las actuaciones acordes con las circunstancias (investigación-acción).

Cada vez se abre más paso su consideración como un mediador de los aprendizajes de los estudiantes.

1.2.3.3 La función del entorno familiar.

El ambiente familiar influye de manera decisiva en nuestra personalidad y en el rendimiento de los estudiantes. Las relaciones entre los miembros del hogar determinan valores, afectos, actitudes y modos de ser que el niño va asimilando desde que nace. Por eso, la vida en familia es un eficaz medio educativo al que debemos dedicar tiempo y esfuerzo. La escuela complementará la tarea, pero en ningún caso reemplaza la labor de los padres.

El ambiente familiar no es fruto de la casualidad ni de la suerte. Es consecuencia de las aportaciones de todos los que forman la familia y especialmente de los padres. Los que integran la familia crean el ambiente y pueden modificarlo y de la misma manera, el ambiente familiar debe tener la capacidad de modificar las conductas erróneas de nuestros hijos y de potenciar al máximo aquellas que se consideran correctas.

Para que el ambiente familiar pueda influir correctamente a los niños que viven en su seno, es fundamental que los siguientes elementos tengan una presencia importante y que puedan disfrutar del suficiente espacio:

- Amor
- Autoridad participativa
- Intención de servicio
- Trato cordial
- Tiempo de convivencia
- Comunicación efectiva.

1.2.3.4 La función del estudiante.

Los estudiantes que estén comprometidos en el proceso de aprendizaje tienen las siguientes características:

Responsables por el aprendizaje: Los estudiantes se hacen cargo de su propio aprendizaje y son autocríticos. Ellos definen los objetivos del aprendizaje y los problemas que son significativos para ellos, entienden que actividades específicas se relacionan con sus objetivos, y se autoevalúan usando estándares de excelencia para evaluar qué tan bien han logrado dichos objetivos.

Motivados por el aprendizaje: Los estudiantes comprometidos encuentran placer y excitación en el aprendizaje. Poseen una pasión para resolver problemas y entender ideas y conceptos. Para estos estudiantes el aprendizaje es intrínsecamente motivante.

Colaborativos: Los estudiantes entienden que el aprendizaje es social. Están “abiertos” a escuchar las ideas de los demás, a articularlas efectivamente, tienen empatía por los demás y tienen una mente abierta para conciliar con ideas contradictorias u opuestas. Tienen la habilidad para identificar las fortalezas de los demás.

Estratégicos: Los estudiantes continuamente desarrollan y refinan el aprendizaje y las estrategias para resolver problemas. Esta capacidad para aprender incluye construir modelos mentales efectivos de conocimiento y de recursos, aun cuando los modelos puedan estar basados en información compleja y cambiante.

Los estudiantes deben ser capaces de aplicar y transformar el conocimiento con el fin de resolver los problemas de forma creativa y son capaces de hacer conexiones en diferentes niveles.

1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender.

Para G. Fenstermacher, desde un concepto básico o genérico, “la enseñanza es el proceso en virtud del cual una persona que posee cierto contenido, trata de transmitirlo a otra persona que inicialmente carece de ese contenido, de manera tal que ambas personas se comprometen en una relación a fin de que esta segunda persona adquiera ese contenido.”

La buena enseñanza es aquella que promueve el desarrollo personal, profesional y social de los sujetos, así como la autonomía de pensamiento y acción. La enseñanza debe estimular el compromiso y la responsabilidad ética hacia la tarea y la capacidad de aprendizaje permanente.

La enseñanza tiene un carácter intencional y un significado social dado que se generan procesos de transmisión, comunicación, interacción, recreación y construcción del conocimiento.

La tarea de enseñar consiste en permitir la acción de estudiar, y en enseñar cómo aprender, enseñar para la comprensión.

Desde una concepción básica o genérica “el aprendizaje es el proceso mediante el cual una persona adquiere destrezas o habilidades prácticas, incorpora contenidos, y adopta nuevas estrategias de conocimiento y/o acción”.

La Nueva Educación se basa en la no dependencia directa del alumno, sino más bien en su propia autonomía para llevar adelante su proceso de aprendizaje, lo cual no significa la prescindencia de la figura del docente (Pues, éste último debe tornarse en un guía, en un facilitador. En este contexto, el educador debe capacitarse, aprendiendo a enseñar para que su alumno sea capaz de desenvolverse con independencia de criterio-en este sentido, el docente debe enseñar a pensar para que ese desempeño autónomo del educando sea un hecho tangible.

El alumno debe ser capaz de crear sus propias argumentaciones, sin la necesidad de repetir mecánicamente el discurso de enseñanza-como si fuese una verdad revelada dogmáticamente-impartido por el docente en el espacio físico del aula. Se terminó ya la etapa de que el educador es quien tiene en su haber la palabra inmutable, y que el alumno debe esperar tan sólo de su docente para poder tener un acercamiento a la fuente de conocimientos, ya que hoy por hoy son diversos los bancos de datos a los que se puede acceder Internet, por ejemplo) y el educador debe acompañar procesos de búsquedas motivados por el interés del sujeto que aprende, debe convertirse en un facilitador del conocimiento.

Enseñar a pensar presupone dejar de lado la sobreprotección y paternalismo hacia el alumno, creyendo que el docente tiene todas las respuestas para todas las necesidades(afectivas, cognitivas, etc.) del alumno, no confiando en la capacidad autónoma de éste último: El docente debe abandonar dicha etiqueta o prejuicio, y eso supone un esfuerzo personal denodado, ya que muchas veces se han enseñado, desde los lugares de formación docente, que el sujeto

enseñante es la única fuente de información autorizada y que las demás no son válidas, y bien sabemos que en este Tercer Milenio en curso que está es una idea retrógrada, porque no hay peor ciego que quien no quiere apreciar que la realidad ha mutado, porque los niños y jóvenes ya no esperan toda la información del docente, sino que son exploradores de diversas fuentes informativas cuando tienen intereses que los incentivan para conocer sobre determinados tópicos o asignaturas: Lo cual no implica desestimar o denigrar la función docente, sino que el educador debe reflexionar profundamente sobre esta realidad contextual y a la luz de ello debe replantearse sobre cuál debe ser su rol en este nuevo estado de cosas.

En definitiva, debemos intervenir en la realidad educacional para enseñar a pensar, partiendo de la base de que el docente debe aprender a enseñar.

1.3 Cursos de formación

Sin desconocer la compleja problemática educativa asociada con factores sociales, económicos, políticos y culturales, indudablemente un factor esencial que incide en la baja calidad de los aprendizajes es la deficiente formación docente que se traduce en una pobre práctica pedagógica. Para solventar este problema la Institución Educativa debe preparar a los docentes de manera constante mediante un Programa de Formación y Entrenamiento de tal manera que en la medida de que los docentes reciban una excelente formación inicial y continua, realizarán mejores prácticas y elevarán la calidad de la educación. Pero un asunto debe quedar claro: la formación, por buena que sea, no suplirá la deficiente formación inicial en el caso de que no hubiese una correcta selección de personal docente.

1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente.

La capacitación docente constituye el conjunto las políticas y procedimientos planteados con el fin de preparar a los docentes en diferentes áreas del conocimiento donde se han determinado falencias; se trata de un proceso de perfeccionamiento continuo.

Un plan de capacitación dentro de una institución debe enfatizar el análisis de una problemática actual que se presenta en la mayoría de instituciones sobre todo en las de carácter público que dependen del financiamiento del estado y que cuentan con una gran porcentaje de docentes mayores a los 50 años, quienes tenían la percepción de que con su experiencia y conocimiento era suficiente, por lo que generaban resistencia al cambio y no se capacitaban. En el ámbito actual ecuatoriano donde la evaluación docente es un requerimiento obligatorio toda Institución educativa, en cada una de ellas se debe crear una cultura de calidad y desarrollo de la

capacidad investigativa, mediante estrategias que permitan al docente 'aprender a aprender', ya sea en las diversas áreas del conocimiento como en los saberes pedagógicos.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes.

Ventajas

- Se puede aplicar a todos los docentes de la Institución Educativa ya que nadie es dueño de la verdad y conocimiento absolutos, todas las personas somos capaces de elevar nuestras competencias.
- Se puede hacer uso de medios tecnológicos, los mismos que facilitan la obtención de información, de hecho muchas capacitaciones se dan de manera virtual con excelentes resultados.
- Aumenta la motivación de los docentes.
- Se pueden reforzar conocimientos en temas específicos de acuerdo a la necesidad y falencia individual de cada docente.
- Aumenta la calidad de la educación.

Inconvenientes

- La capacitación y por ende el desempeño del docente deben ir a la mano con los ascensos y salarios; sin embargo en la mayoría de instituciones sobre todo las de carácter público se tienen más importancia a los elementos formales (antigüedad) que el desempeño.
- Los sistemas de evaluación no funcionan sobre bases objetivas, no hay indicadores reales.
- La escala paga igual por diferentes desempeños, aptitudes y esfuerzos.
- En algunas instituciones educativas el puesto de trabajo es inamovible lo que dificulta responder a nuevas demandas educativas.
- Si no existe un correcto diagnóstico de necesidades, el programa de capacitación no reflejará las necesidades reales del personal docente.
- Recursos económicos limitados de la institución educativa.

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Para la realización de cursos formativos deben plantearse como elementos prioritarios la estructura, equilibrio y cohesión de los programas formativos y la calidad, el trabajo, la

formación y la coordinación de los docentes, el plan de cursos formativos comprende la totalidad de ejecución, desde la presentación del proyecto, su justificación y una vez culminado su informe final.

Diseño y Planificación

La planificación de los cursos formativos se realiza en base a un levantamiento de información que se la puede hacer a través de la aplicación de encuestas, cuestionarios, entrevistas a los docentes, entrevistas a los directivos, mediante la aplicación de test, etc., el objetivo es determinar las necesidades reales de formación.

Posterior a la planificación viene el diseño del Programa Formativo o Programa de Capacitación que no debe confundirse con el proyecto didáctico. El Programa es el conjunto de contenidos estructurados que permite conocer a los docentes que temas se van a abordar en el Programa Formativo.

El diseño de los cursos formativos comprende todo un sistema en donde existe una coherencia entre objetivos, métodos, contenidos, seguimiento y evaluación a realizarse en los diferentes cursos formativos. Es necesario que el diseño sea elaborado, redactado o por lo menos ajustado con el fin de adecuarse realmente a las necesidades del Centro Educativo, presupuestos, medios y recursos.

Recursos

Para la puesta en práctica de los cursos formativos es necesaria la presencia de algunos recursos entre ellos los recursos humanos, económicos, tecnológicos, materiales y el recurso tiempo.

En el caso del recurso humano es imprescindible que una persona cualificada se encargue de coordinar cualquier acción formativa, generalmente la persona(s) encargada(s) es el departamento de Talento Humano.

Los recursos de tipo económico son esenciales ya que sin ellos es imposible realizar una formación adecuada, de acuerdo a la temática requerida será necesario contratar a capacitadores de tipo externo o de tipo interno, y en cualquier caso esto implicará una inversión económica de por medio la misma que debe ir anunciada en el Programa de Capacitación.

Para el desarrollo de la capacitación de acuerdo a la temática será necesaria la inversión de materiales y tecnología, los mismos que son un recurso que está relacionado con el recurso económico y deben ser solventados.

Finalmente el recurso tiempo debe ser tomado en cuenta, ya que se debe analizar la disponibilidad de los docentes, si las capacitaciones se realizarán de lunes a viernes, fines de semana; etc., el objetivo es tener el menor ausentismo del personal docente para ser más eficaz en la ejecución del programa.

Al finalizar la acción formativa es necesario valorar los resultados finales, recabar información de los docentes, cumplimentar todos los requisitos necesarios, y dar un informe final a la dirección de los resultados del programa.

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

En medida de que el docente asuma la importancia de contar con una buena formación cualquiera sea la disciplina o campo de actuación el cumplimiento del Programa de formación será más sencillo, esto obedece a contar con una serie de conocimientos, metodologías, técnicas, instrumentos que le permitirán tener una visión integral y desempeñarse de mejor manera en la Institución Educativa.

De acuerdo a todo lo expuesto no se puede olvidar que la Institución Educativa no es única responsable de la formación de los docentes, cada persona es artífice y constructora de su perfil profesional, es decir no se debe esperar solamente que la Institución Educativa de cierta forma exija o responda a las necesidades de los docentes; cada uno de ellos debe tener la capacidad de autocrítica y reflexión que les permita asumir sus falencias y requerimientos y les permita buscar el conocimiento por diferentes medios; para un docente el aprendizaje debe ser continuo durante toda su vida.

CAPITULO II: METODOLOGÍA

2.1 Contexto

Este trabajo investigativo se lo realizó en el Centro Educativo la Alborada de la Ciudad de Cuenca, que se encuentra ubicado en la Av. Ordoñez Lazo Km. 5 sector Santa María, el cual tiene un horario diurno y dispone de Educación Básica y Bachillerato en Ciencias. El Centro Educativo es Particular, los estudiantes son de nivel socio económico medio-alto. El Rector de esta Institución es el Eco. Mauricio Pesantez Mgs.

Como datos importantes en esta Institución Educativa se practican actividades extracurriculares de tipo deportivo y artístico que han permitido obtener triunfos en competencias escolares e intercolegiales.

Las instalaciones del Centro Educativo Alborada son amplias, existen laboratorios equipados, áreas verdes, canchas, etc., que permiten el libre desenvolvimiento de los alumnos y la mejor relación con los docentes.

Esta Institución Educativa es considerada de prestigio por lo que los directivos desean conservar el STATUS QUO y consideran necesario hacer un plan de capacitación para su personal docente.

El cuestionario “Necesidades de formación Docentes de Bachillerato” entregado por la UTPL fue puesto a consideración del rector quien luego de la revisión y análisis del mismo dio su respectiva aprobación para la aplicación; en la Institución Educativa se cuenta con 26 docentes de bachillerato, sin embargo solo se encuentran llenadas 16 encuestas, el motivo de no obtener el total de encuestas fue que se presentaron inconvenientes como son la poca colaboración de algunos docentes o la falta de tiempo de otros docentes por lo que este aspecto fue un limitante en la obtención de la información de toda la población.

2.2 Participantes

Para hacer el análisis de las Necesidades de Formación de los docentes del bachillerato, se aplicó el cuestionario facilitado por la Universidad Técnica Particular de Loja a 16 docentes; algunos de ellos lo llenaron conjuntamente con mi ayuda con el fin de interpretar correctamente las preguntas, otras personas prefirieron entregarme posteriormente el cuestionario por razones de tiempo y por su preferencia personal; a todas las personas encuestadas se les explicó el objetivo del cuestionario, el contenido del mismo y se resolvieron las preguntas planteadas por ellos.

En todos los casos ha existido apertura total del Rectorado y Vicerrectorado en cuestiones de Logística y Comunicación con los docentes del bachillerato.

Tabla 1: 1.4 Tipo de bachillerato que ofrece

	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias	11	55%
Bachillerato Técnico	5	25%
No contesta	4	20%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia, a base de datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Centro Educativo Alborada.

De parte de los docentes de bachillerato existe desconocimiento sobre si la Institución dispone de bachillerato en Ciencias o Bachillerato Técnico, se encuentran desinformados sobre el Bachillerato General Unificado, la Unidad Educativa Alborada solamente posee la modalidad de Bachillerato en Ciencias la cual ha reemplazado al "Bachillerato en Humanidades Modernas", y está dirigido a estudiantes que tienen la perspectiva de ir a la universidad, a estudios de postbachillerato, de esta manera los estudiantes podrán optar por cualquier opción o carrera en la Universidad, aspecto que amplía el abanico de oportunidades para el educando.

Participantes

Tabla 2: 2.1 Género

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	7	44%
Femenino	9	56%
No contesta	0	0%
Total	16	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Centro Educativo Alborada.

Se evidencia que el porcentaje de mujeres docentes es superior al de los hombres, y este aspecto se ha vuelto común en la mayoría de las Instituciones Educativas, ya que de acuerdo a investigaciones realizadas por la Unesco en América Latina existe predominio de las mujeres en el oficio de educar, el cual contribuye a que se creen estereotipos de género que asignan a hombres y mujeres roles diferenciados; sin embargo en el ámbito nacional si bien existe un porcentaje superior de mujeres en la docencia, este aspecto es más considerable en la educación primaria, ya que el trabajo con los niños aparece como una actividad “natural” de las mujeres, no así en el caso de la educación de Bachillerato que es el tema de estudio en donde los porcentajes prácticamente son muy similares y la diferencia es mínima.

Tabla 3: 2.3 Estado Civil

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	3	19%
Casado	10	63%
Viudo	0	0%
Divorciado	3	19%
No contesta	0	0%
Total	16	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Centro Educativo Alborada.

De acuerdo a los datos obtenidos se destaca que el 63% de docentes son casados, constituyendo la mayoría de los encuestados; al tener una familia la responsabilidad en el aspecto económico es importante porque estos docentes constituyen el sustento del hogar, y este hecho hace que valoren su trabajo y sean más responsables, así como también se genera menos rotación en este estrato; cuando este grupo se cambia de trabajo o de Institución Educativa es en su gran mayoría porque ha encontrado un trabajo seguro y estable, no así los docentes solteros que al tener menor responsabilidad económica se vuelve más frecuente que se aventuren a nuevas ofertas laborales y la rotación sea mayor. Hay que analizar también que existe un 19% de docentes divorciados, aspecto que evidencia lo que acontece a nivel general en toda la población, ya que los índices de personas de este estado civil es muy elevado, aspecto que es preocupante debido a que esto ha generado rompimiento de lazos familiares, aspecto que se transmite a las nuevas generaciones.

Tabla 4: 2.2 Edad

	Frecuencia	Porcentaje
De 20 - 30 años	2	13%
De 31 - 40 años	2	13%
De 41 - 50 años	7	44%
De 51 - 60 años	0	0%
De 61 - 70 años	0	0%
Más de 71 años	0	0%
No Contesta	5	31%
Total	16	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Centro Educativo Alborada.

De los resultados obtenidos en la tabla se observa que el porcentaje más elevado de docentes oscila entre los 41 y 50 años, además se tiene un porcentaje del 31% de docentes que no contesta esta pregunta, indicando de esta manera que este aspecto no es relevante para ellos; sin embargo, la edad de los docentes es un aspecto muy importante a la hora de la enseñanza y aprendizaje de los alumnos, ya que los docentes jóvenes generalmente tienen prácticas innovadoras, utilizan con mayor frecuencia las TICs, son creativos y motivadores. En cambio los docentes mayores que estarían en el grupo del porcentaje más elevado del Centro Educativo Alborada se les valora su experiencia y su rendimiento, en este estrato es un poco más complicado la frecuencia de estudios o capacitaciones que realicen a nivel personal, sin embargo con el Sistema de Evaluación del Desempeño del Docente realizado por el Ministerio de Educación, este aspecto ha mejorado notablemente y es muy común ver a docentes mayores capacitándose e inclusive estudiando un cuarto nivel o especialidad, aspecto positivo para que todos los docentes independiente de su edad sigan capacitándose y educándose ya que de ellos depende el nivel de educación de las futuras generaciones.

Tabla 5: 2.3 Cargo que desempeña

	Frecuencia	Porcentaje
Docente	13	81%
Técnico docente	0	0%
Docente con funciones administrativas	3	19%
No contesta	0	0%
Total	16	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Centro Educativo Alborada.

Como se puede apreciar el 81% de los encuestados solamente ejercen la actividad de la docencia, el restante 19% que equivale a 3 docentes también realizan funciones administrativas; a los encuestados se les preguntó porque hacían ambas actividades, y nos contestaron que es porque no tenían 8 horas diarias de clase y por eso ayudaban en este tipo de tareas, a mi punto de vista este aspecto es beneficioso para el Centro Educativo ya que uno de los aspectos más importantes de la Gerencia Educativa es el de maximizar el uso de los recursos siendo eficiente, y esta es una forma de serlo, aprovechando las competencias de sus docentes para ayudar en las Tareas Administrativas que son muy importantes para el correcto desenvolvimiento del Centro Educativo.

Tabla 6: 2.4 Tipo de relación laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	12	75%
Nombramiento	3	19%
Contratación ocasional	0	0%
Reemplazo	0	0%
No contesta	1	6%
Total	16	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Centro Educativo Alborada.

Como se puede evidenciar de los resultados de la tabla el 75% de los docentes son contratados indefinidamente, lo cual es muy común en las Instituciones Educativas de tipo Privado, solamente 3 docentes poseen nombramiento. Desde mi punto de vista el contrato indefinido es el más conveniente para todo profesional, porque si bien da estabilidad laboral, éste puede terminar en cualquier momento por incumplimiento, bajo desempeño u otras causas; razón por la cual exige que los docentes se autoevalúen y busquen permanentemente su mejoramiento personal y profesional; al estar con Nombramiento puede darse el caso de que los docentes pierdan la innovación, creatividad y el deseo de superación, lo cual perjudicaría la eficacia y eficiencia de la razón de ser de la Institución Educativa que es ofrecer una educación de calidad en base a las necesidades y expectativas del entorno

Tabla 7: 2.5 Tiempo de dedicación

	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	10	63%
Medio Tiempo	4	25%
Por horas	2	13%
No contesta	0	0%
Total	16	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Centro Educativo Alborada.

El 63% de los docentes de bachillerato trabajan a tiempo completo, lo cual es un aspecto positivo ya que reciben ingresos suficientes para poder subsistir y mantener a su familia, sin embargo los contratos a medio tiempo que son muy comunes en las Instituciones Educativas Privadas obligan a los docentes a buscar otras fuentes de trabajo, normalmente lo que ejercen es la docencia en otras Instituciones Educativas, lo cual no siempre es posible por la gran cantidad de profesionales que se desempeñan en esta profesión, aspecto que puede convertirse en un problema a la hora de percibir su salario el cual puede ser insuficiente para solventar sus necesidades. En el caso de los cuatro docentes contratados a medio tiempo, dos estaban conformes ya que tenían que dedicar más tiempo a su familia y en el otro caso realizaba estudios en otra carrera, de los otros dos casos surge el problema de buscar otra fuente de ingreso y estos docentes si están interesados o predispuestos a trabajar la jornada laboral completa de 8 horas. El contrato por horas que fue contestado por dos personas, si bien legalmente ya no existe, el tiempo de dedicación es proporcional al salario, y también genera el

mismo problema, por lo que los docentes buscan otra actividad que les permita elevar sus ingresos. Este problema puede tener repercusiones en el ejercicio de la docencia porque genera incertidumbre y stress en los docentes lo cual se puede transmitir o reflejar hacia sus estudiantes, y de esta manera bajar el desempeño real del educador.

2.3 Diseño y métodos de investigación

2.3.1 Diseño de la investigación.

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

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

2.3.2 Métodos de investigación

Los métodos de investigación utilizados fueron:

Método Analítico, ya que se distinguen los elementos de un fenómeno y se procede a revisar ordenadamente cada uno de ellos por separado, de esta manera se hizo el análisis de los diferentes temas del cuestionario.

Método Sintético mediante el cual se relacionan hechos aparentemente aislados y se formula una teoría que unifica los diversos elementos.

Adicionalmente se aplicó el Método estadístico; del cuestionario realizado a los docentes se han planteado preguntas del tipo cuantitativo, las cuales han sido tabuladas para establecer una tendencia o un punto de vista general.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Técnicas de investigación.

Las técnicas empleadas para la obtención de la información fueron Las encuestas y entrevistas a los docentes. Antes de la aplicación de los cuestionarios se tuvo una entrevista previa con el docente con el fin de dar indicaciones sobre el objetivo del cuestionario y aclarar dudas con respecto a las preguntas; luego se generaba empatía con el docente y se le realizaba algunas preguntas abiertas en cuanto a sus necesidades de formación y cómo estas estaban desarrollándose a nivel personal y a nivel de la Institución Educativa.

2.4.2 Instrumentos de investigación.

En cuanto a los instrumentos de recolección de datos, en el presente estudio se utilizó el cuestionario. "Necesidades de formación Docentes de Bachillerato" el cual tiene como objeto analizar la situación actual de los docentes en cuanto a su educación, formación, capacitaciones recibidas, preferencias de capacitación y en general aspectos relacionados con la tarea, la persona y la organización educativa. Este cuestionario 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.

2.5 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos

Hace referencia a los medios utilizados para poder llevar a cabo este trabajo investigativo, y estos son: recursos humanos, recursos materiales y recursos económicos.

2.5.1 Talento Humano.

PARTICIPANTE	ACTIVIDAD
Rector	Permitir el Ingreso a las Instalaciones, brindar facilidad para ejecutar las entrevistas a los docentes, resolución de dudas del investigador.
Vicerrectora	Apoyo y colaboración en caso de ausencia del Rector.
Investigador	Traslado y Permanencia en la Institución, aplicación de los cuestionarios, tabulación, elaboración de estadísticas, presentación de resultados, redacción del Trabajo Investigativo
Docentes	Apoyo y colaboración en el llenado de los cuestionarios

2.5.2 Materiales.

Los materiales usados fueron:

MATERIAL	USO
Hojas papel bond A4	Impresión de cuestionarios, impresión del trabajo investigativo.
Internet	Revisión de información sobre el tema en estudio.
Computador	Tabulación de datos, elaboración del informe.
Cartucho de impresora	Impresión del Trabajo Investigativo.
Transporte	Traslado a la Institución Educativa que queda ubicada a las afueras de la ciudad.
Anillado del trabajo, Empastado	Presentación de la Tesis

2.5.3 Económicos.

MATERIAL	COSTO
Hojas Papel bond	8.00
Impresión de hojas, copias	100.00
Transporte	15.00
Anillado y Empastado	20.00
Uso de Internet Explorer	30.00
Total	173.00

2.6 Procedimiento

En primera instancia se envió la petición de autorización de la realización del Trabajo Investigativo al rector del Centro Educativo Alborada, quien la aprobó sin ninguna objeción, luego se coordinó con esta autoridad las fechas en las que se podría aplicar las encuestas a los docentes del bachillerato; en algunos casos se pudo coordinar la entrevista y la realización del cuestionario, en otros casos algunos docentes prefirieron una explicación previa y llenar el cuestionario por su cuenta para ser entregado posteriormente; en ambos casos hubo acogida y colaboración de los docentes.

Se recopilaron los cuestionarios y se procedió a realizar la tabulación respectiva de las preguntas cuantitativas y cualitativas, y utilizando el marco teórico se establecieron conclusiones importantes que de seguro beneficiarán a la gestión de competencias de la Institución Educativa sobre todo en cuanto a necesidades futuras de capacitación.

CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Necesidades Formativas

Tabla 8: 3.4 Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener un titulación de cuarto nivel

	Frecuencia	Porcentaje
Si	11	69%
No	2	13%
No contesta	3	19%
Total	16	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Centro Educativo Alborada.

Como se puede observar en la tabla anterior el 69% de los docentes si están interesados en obtener una Titulación de Cuarto Nivel, sin embargo existe un preocupante 32% que no están interesados o se encuentran indecisos de continuar sus estudios de Post Grado; una de las causas se puede deber a que en el Mercado Laboral algunos Centros Educativos no dan la importancia necesaria a los profesionales de cuarto nivel, en donde los salarios son equivalentes a los docentes de tercer nivel; y por esta razón haciendo un balance el Costo supera al Beneficio y por ende existe desmotivación de las personas.

Tabla 9: 3.4.1 En que le gustaría capacitarse

	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	9	56%
PhD	2	13%
No contesta	5	31%
Total	16	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Centro Educativo Alborada.

El 31% de los docentes no están interesados o se encuentran indecisos en estudiar un Post Grado, no contestan la pregunta 3.4.1; los docentes que si se encuentran interesados optarían por una Maestría, ya que entre estas opciones, específicamente en la ciudad de Cuenca no se cuenta con Universidades que ofrezcan un PHD, lo que sumado al costo del mismo se convierte

en un limitante a la hora de optar por este Postgrado, en cambio a nivel nacional existen algunas Universidades de renombre que ofrecen Maestrías de tipo Presencial, Semipresencial o a Distancia que permiten a todos los profesionales acceder a la educación de cuarto nivel con costos asequibles y horarios cómodos acorde a las necesidades del estudiante, es por este motivo que el 56% de los docentes encuestados les gustaría y le ven viable estudiar una Maestría.

Tabla 10: 4.3 Para, usted es importante seguir capacitándose en temas educativos

	Frecuencia	Porcentaje
Si	12	75%
No	0	0%
No contesta	4	25%
Total	16	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Centro Educativo Alborada.

Para el 75% de los docentes es importante capacitarse continuamente en temas educativos, sin embargo existe un preocupante 25% que no contesta esta pregunta; las causas pueden ser variadas entre ellas: que su salario no sea equivalente a su nivel de responsabilidad y por ende se pierde la motivación para seguirse capacitando; del análisis todas las personas que no contestan su carrera es Licenciatura en Educación, por lo que se deduce que ellos piensan que tienen suficiente conocimiento en el tema y que no necesitan más capacitación; otra de las causas es que existen algunas personas que han dejado de estudiar por muchos años y se les hace complicado retomar los estudios; cualquiera que sea la causa el Centro Educativo debe capacitar constantemente a su personal en temas educativos, ya que es necesario contar con docentes preparados y actualizados en conocimientos, caso contrario la educación se volverá monótona y obsoleta no acorde a los cambios continuos donde la Globalización se aplica en todas las ramas, sobre todo en la Educación.

Tabla 11: 4.4 Como le gustaría recibir la capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	4	25%
Semipresencial	4	25%
A distancia	5	31%
Virtual-Internet	3	19%
Presencial y Semipresencial	0	0%
Semipresencial y Distancia	0	0%
Distancia y Virtual	0	0%
Total	16	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Centro Educativo Alborada.

La tabla 11 nos muestra que las opciones en cuanto a la forma en la que les gustaría recibir la capacitación a los docentes es muy variada, el 31% que representa a la mayoría optaría por recibir la capacitación a distancia, aspecto que es comprensible porque la mayoría son personas casadas que tienen familias y poca disponibilidad de tiempo por lo que les es conveniente estudiar desde su propia casa y al horario por ellos escogido, sin embargo existe un 50% de docentes que optaría entre la Educación de tipo presencial y semipresencial, esta opción se ha dado debido a que en este tipo de educación existe mayor interacción con docentes y compañeros y esto genera menor incertidumbre del docente en ciertos temas que no domina y requiere mayor explicación.

En el caso de la educación de tipo virtual, el 19% de los docentes optarían por esta opción, sin embargo es necesario que antes de seguir una maestría de este tipo el docente se asegure que la universidad escogida se encuentre dentro de las lista de universidades extranjeras reconocidas por la Senescyt, caso contrario el título obtenido no tendrá validez legal.

Tabla 12: 4.4.1 Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horarios le gustaría capacitarse

	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	3	19%
Fines de semana	6	38%
No contesta	7	44%
Total	16	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Centro Educativo Alborada.

De la tabla anterior se observa que el 38% de los docentes prefieren capacitarse en horarios de fin de semana, esto debido a las múltiples ocupaciones laborales y personales del quehacer diario; en general las personas solteras pueden optar por una educación presencial, en el caso del elevado 44% de personas que no responden la pregunta se deduce que estas personas prefieren estudiar a distancia, de manera virtual o simplemente no desean estudiar, aspecto que es necesario ser tomado en cuenta debido a que esta forma de pensamiento de algunos docentes, puede influir sobre las personas que si están estudiando o sobre las personas que tienen la motivación y predisposición de estudiar.

Tabla 13: 4.5 En que temáticas le gustaría capacitarse

	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía	6	13%
Teorías del aprendizaje	4	8%
Valores y Educación	4	8%
Gerencia/Gestión educativa	2	4%
Psicopedagogía	5	10%
Métodos y recursos didácticos	3	6%
Diseño y recursos didácticos	3	6%
Evaluación del aprendizaje	3	6%
Políticas educativas para la administración	0	0%
Temas relacionados con las materias a su cargo	6	13%
Formación en temas de mi especialidad	4	8%
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	5	10%
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	3	6%
TOTAL	48	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Centro Educativo Alborada.

De los resultados obtenidos en la tabla anterior, las temáticas preferidas de los docentes son Pedagogía, temas relacionados con las materias a su cargo, Psicopedagogía, TIC,s; sin embargo no siempre las temáticas preferidas hacen referencia a sus reales necesidades, por lo que se realizará un análisis en base a los requerimientos de la Directiva, Rectorado y de las necesidades de capacitación detectadas de los docentes de bachillerato.

Tabla 14: 4.6 Cuales son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite

	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	11	42%
Altos costos de los cursos o capacitaciones	7	27%
Falta de información	3	12%
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	2	8%
Falta de temas acordes con su preferencia	2	8%
No es de su interés la capacitación profesional	1	4%
Total	26	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Centro Educativo Alborada.

Como se mencionó en las tablas anteriores una de las principales causas por la que los docentes no se capacitan es la falta de tiempo y la falta de recursos económicos; el segundo factor está siendo solventado por los docentes y profesionales al hacer uso de los créditos con el Instituto Ecuatoriano de Crédito Educativo y Becas (IECE) el cual cubre el costo total o parcial de una carrera debidamente certificada por el centro docente. La concesión del monto que se solicite dependerá de algunos factores como son perfil académico, financiero y garantías.

Otra de las alternativas para las personas que no disponen de tiempo para asistir a clase son la Educación a Distancia y la Educación de tipo Virtual que se ha puesto muy de moda; sin embargo es importante que en estos dos casos el estudiante investigue a profundidad las referencias y la categoría de Centro Educativo que oferta la carrera para determinar su seriedad y responsabilidad y sobre todo la calidad de educación ofertada.

Tabla 15: 4.7 Cuáles considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos/ capacitaciones

	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de Nuevas Tecnologías	10	30%
Falta de cualificación profesional	1	3%
Requerimientos personales	10	30%
Necesidades de capacitación continua y permanente	5	15%
Actualización de leyes y reglamentos	7	21%
Total	33	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Centro Educativo Alborada.

La tabla anterior indica que los motivos por los que se imparten cursos son en su mayoría por la aparición de Nuevas Tecnologías y requerimientos personales, lo cual es lógico debido a que el mundo globalizado en que vivimos todo es cambiante y todo se va actualizando, modificando; es por esto que nuestro conocimiento debe ir a la par de todos los cambios que se presentan no solamente en nuestro entorno sino en un contexto global, los docentes deben estar preparados para los cambios ya que sus clientes internos son los alumnos que requieren del docente conocimientos actualizados y útiles para su desarrollo integral. Un 21% de docentes considera que las capacitaciones se imparten por la actualización de leyes y reglamentos, aspecto muy importante, ya que existen algunas normativas que rigen el marco de la Educación como son la Ley Orgánica de Educación Intercultural, Reglamentos del Consejo Nacional de Educación, etc; que se van modificando con el fin de elevar la calidad de educación y es necesario que los educadores sepan de estos cambios, ya que el ejercicio de la docencia debe estar alineada con las actualizaciones de las leyes y reglamentos.

Tabla 16: 4.8 Cuales son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones

	Frecuencia	Porcentaje
La relación del cursos con la actividad docente	7	23%
El prestigio del ponente	2	6%
Obligatoriedad de asistencia	1	3%
Favorece mi ascenso profesional	8	26%
La facilidad de horarios	2	6%
Lugar donde se realiza el evento	1	3%
Me gusta capacitarme	10	32%
TOTAL	31	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Centro Educativo Alborada.

Al 32% de los docentes les gusta capacitarse por lo que éste es el principal motivo por el que asisten a los cursos y capacitaciones, un porcentaje importante del 26% también está interesado en su ascenso profesional y un porcentaje significativo del 23% en tener mayores conocimientos relacionados con su actividad docente. Estos resultados son alentadores ya que muy pocos docentes asisten a capacitaciones por obligación sino lo hacen por necesidad y satisfacción profesional, aspecto que debe ser tomado en cuenta por la Dirección para fomentar más capacitaciones y de esta manera motivar al personal docente y al mismo tiempo aumentar sus competencias, y que las capacitaciones sean un medio para mejorar el Clima Laboral de la Institución Educativa.

Tabla 17: 4.9 Que aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	0	0%
Aspectos técnicos/prácticos	3	19%
Ambos	13	81%
No contesta	0	0%
Total	16	

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Centro Educativo Alborada.

Para el 81% de los docentes de bachillerato son importantes los aspectos teóricos y prácticos de las capacitaciones, solamente un 19% opina que los aspectos prácticos son de mayor importancia en una capacitación. Partiendo de la base de que no todo lo que se enseña se aprende, y que no todos los participantes en una misma situación de aprendizaje aprenderán lo mismo, la institución educativa debe asegurarse que la capacitación que se da a los docentes sea efectiva, a mi punto de vista los dos aspectos son de igual importancia ya que el marco teórico sirve para sentar las bases y entender el porqué de las cosas, luego el aspecto práctico complementa el teórico porque consiste en la aplicación de todo lo aprendido, de esta manera el conocimiento quedará grabado en el inconsciente de la persona y será un conocimiento a largo plazo.

3.2 Análisis de la formación

3.2.1. La persona en el contexto formativo.

Tabla 18: 3.1 Señale el Nivel más alto de formación académica que posee

	Genero			
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	1	6%	0	0%
Nivel tecnico o tecnologico superior	0	0%	0	0%
Lic, Ing. Eco, Arq, etc (3er nivel)	5	31%	4	25%
Especialista (4to nivel)	3	19%	1	6%
Maestria (4° nivel)	0	0%	2	13%
PHD (4° nivel)	0	0%	0	0%
Otro Nivel	0	0%	0	0%
No contesta	0	0%	0	0%
Total	9	56%	7	44%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Centro Educativo Alborada.

El 38% de los docentes entre hombres y mujeres poseen una Especialidad o Maestría lo cual es un aspecto positivo e impulsa a otros docentes a seguir formándose; de estos docentes hay un equilibrio entre hombres y mujeres lo que denota que la igualdad de género se ve reflejada en los niveles de educación ya que en la Educación de Cuarto Nivel en todo el país existe igual

participación tanto de hombres como de mujeres, con el fin de elevar su perfil profesional y mejorar su desempeño para ser más competitivo.

En el caso de los Docentes que poseen un tercer nivel se tiene a un 56%, es muy importante que la Alta Dirección los apoye para que continúen con su educación de cuarto nivel, actualmente se tiene la Política Interna de ayudar con los horarios a los docentes que se encuentren estudiando.

Se cuenta con una docente que es bachiller, aspecto que se vuelve preocupante ya que es docente a tiempo completo; se investigó esta situación, y se trata de una persona joven que oscila entre los 20 y 30 años, se encuentra estudiando una carrera pero aún no la ha culminado, este aspecto debe ser monitoreado por la Dirección, ya que todos los profesionales deben cumplir con el perfil adecuado para ejercer la docencia, y no pueden haber excepciones.

Tabla 19: 3.2.1 Su titulación tiene relación con: Ámbito Educativo

	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones)	11	69%
Doctor en Educación	0	0%
Psicólogo educativo	0	0%
Psicopedagogo	0	0%
Otro Ámbito	0	0%
No contesta	5	31%
Total	16	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Centro Educativo Alborada.

Del cuestionario realizado el 69% de los docentes son Licenciados en Educación, aspecto positivo ya que poseen el perfil adecuado; el 31% que no contestan son los docentes que son profesionales en otras ramas y la persona que es bachiller y que se encuentra estudiando. En la actualidad en las Instituciones Educativas existe gran cantidad de docentes que no poseen Licenciatura, Especialidad o Maestría en la docencia; en estos casos es necesario que se capaciten en temas relacionas con el ámbito educativo, ya que en ocasiones se ha demostrado que el conocimiento no es suficiente cuando no existe una adecuada pedagogía, y la Alta Dirección debe gestionar esta capacitación para el 31% de los docentes de Bachillerato.

Tabla 20: 3.2.2 Su titulación tiene relación con: Otras profesiones

	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	3	19%
Arquitecto	1	6%
Contador	0	0%
Abogado	0	0%
Economista	0	0%
Médico	0	0%
Veterinario	0	0%
Otras profesiones	0	0%
No contesta	0	0%
Total	4	25%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Centro Educativo Alborada.

Concluyendo el análisis de las tablas anteriores, existe el 19% de los docentes cuya profesión está relacionada con la Ingeniería, aspecto que es predecible y entendible; en el bachillerato de ciencias se reciben muchas asignaturas de tipo técnico y científico (Matemáticas, Química, Física, Computación, etc.); los profesionales de Ingeniería y en este caso Arquitectura disponen de excelentes conocimientos en dichas materias, sin embargo como se mencionaba en la tabla 9, es necesaria la capacitación en Pedagogía a estos profesionales aspecto que debe ser tomado en cuenta por la Gerencia Educativa.

Tabla 21: 3.3 Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con

	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito Educativo	5	31%
Otros ámbitos	0	0%
No contesta	11	69%
Total	16	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Centro Educativo Alborada.

De los docentes que realizan Post Grado el 100% son referidos al Ámbito Educativo, lo cual denota la preocupación e interés que poseen por elevar sus competencias y seguir haciendo carrera en la docencia, ya que con su educación de cuarto nivel podrían aspirar inclusive a un puesto Público en donde los salarios de los docentes son superiores; de acuerdo a la Ley Orgánica de Educación Intercultural el salario del docente es fijado de acuerdo al Escalafón, no así en el Centro Educativo Alborada en donde se han fijado los salarios, por lo que es importante que la Dirección establezca un Sistema de Incentivos a las personas que opten por especializarse u obtener una Maestría en la rama educativa, aspecto que evidentemente será beneficioso para el Centro Educativo Alborada.

Tabla 22: La persona en el contexto formativo

	1		2		3		4		5		No contesta		Totales	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	2	13	0	0	3	19	4	25	7	44	0	0	16	100
0	0	1	6,3	2	13	5	31	7	44	1	6,3	16	100	
1	6,3	3	19	3	19	6	38	2	13	1	6,3	16	100	
0	0	2	13	2	13	6	38	5	31	1	6,3	16	100	
0	0	1	6,3	2	13	3	19	8	50	2	13	16	100	
0	0	0	0	4	25	3	19	8	50	1	6,3	16	100	
0	0	4	25	2	13	4	25	6	38	0	0	16	100	
1	6,3	0	0	4	25	4	25	7	44	0	0	16	100	
0	0	3	19	2	13	4	25	7	44	0	0	16	100	
0	0	1	6,3	2	13	5	31	7	44	1	6,3	16	100	
1	6,3	0	0	3	19	6	38	6	38	0	0	16	100	
0	0	0	0	2	13	5	31	9	56	0	0	16	100	
2	13	0	0	2	13	6	38	5	31	1	6,3	16	100	
1	6,3	3	19	3	19	5	31	4	25	0	0	16	100	
0	0	0	0	3	19	5	31	7	44	1	6,3	16	100	
1	6,3	1	6,3	2	13	6	38	5	31	1	6,3	16	100	
1	6,3	0	0	2	13	7	44	6	38	0	0	16	100	
10	19	43	84	106	10	272								
1	1	3	5	6	1	16								
4	7	16	31	39	4	100								

Conclusiones

- De acuerdo a la tabla expuesta como resumen general los docentes se sienten con el nivel adecuado de competencias y formación requeridas para desempeñar correctamente sus funciones; así lo indica el valor de la media con un 70% del total, correspondiente a las opciones 4 y 5 que son las más satisfactorias; como falencias de en este contexto se puede mencionar que falta conocimiento en el ámbito legal; temas como la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural), LOSEP, etc, no son de conocimiento general de los docentes, y es muy importante que dominen estas leyes que rigen el ámbito educativo, por lo que debe haber una mayor socialización de leyes hacia los docentes.
- En cuanto al conocimiento de técnicas de Investigación y la formación en TICs, el conocimiento es deficiente; estos aspectos no les permiten ser más investigadores y actualizarse con la periodicidad adecuada, por lo que éstos temas deberán ser tomados en cuenta para planear los programas de capacitación a los docentes y de esta manera poderles ofrecer estas herramientas de trabajo que con el conocimiento debido y aplicadas correctamente elevarán significativamente la calidad de la educación ofertada.

3.2.2 La organización y la formación.

Tabla 23: 5.1 La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años

	Frecuencia	Porcentaje
Si	12	75%
No	3	19%
No contesta	1	6%
Total	16	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Centro Educativo Alborada.

De los resultados de la tabla se concluye que la Institución educativa si ha propiciado cursos en los dos últimos años; si bien no lo ha realizado con la periodicidad adecuada, pero se ha cumplido; se podría mejorar la Gestión del Talento Humano planificando las capacitaciones con mayor frecuencia y en base a una organización que debe estar detallada en un Programa Anual

de Capacitación, de esta manera se puede medir eficacia y eficiencia y se elevará la motivación y competencias del personal docente.

Tabla 24: 5.2 Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios

	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	14	88%
No contesta	2	13%
Total	16	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Centro Educativo Alborada.

A diferencia de la tabla 23, en esta tabla se puede observar que existe total desconocimiento de la gestión de la institución educativa en cuanto a la planeación de cursos y seminarios para los docentes; este aspecto refleja un problema de comunicación interna y falta de participación de los docentes en las decisiones de la Institución Educativa, aspecto que genera incertidumbre, stress y pocas expectativas del docente, el sistema debe cambiar de tal manera de plantear al docente un futuro atrayente que le permita satisfacer sus necesidades de autorrealización como profesional y le permita seguir creciendo y cultivando su intelecto.

Tabla 25: 5.2.1 Los cursos se realizan en función de: Áreas de conocimiento

	Frecuencia	Porcentaje
Áreas de conocimiento	1	5%
Necesidades de actualización curricular	4	19%
Leyes y reglamentos	2	10%
Asignaturas que usted imparte	1	5%
Reforma curricular	3	14%
Planificación y programación curricular	0	0%
No Contesta	10	48%
	21	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Centro Educativo Alborada.

Los resultados de la tabla 25 al igual que en la tabla 24 evidencian que no existe una comunicación interna adecuada, tal es el caso que el 48% de docentes encuestados no contestan esta pregunta, el 19% de los docentes indica que los cursos se realizan en función de las necesidades de actualización curricular y un 10% en función de leyes y reglamentos, se concluye en estas respuestas que la institución educativa se preocupa muy poco en capacitar a los docentes en temas que elevarán su formación y competencias.

Tabla 26: 5.3 Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	6%
Casi siempre	2	13%
A veces	4	25%
Rara vez	6	38%
Nunca	2	13%
No contesta	1	6%
Total	16	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Centro Educativo Alborada.

El 51% de los docentes afirma que los directivos no fomentan su participación en capacitaciones que promueven su formación permanente, un 19% están conformes con las capacitaciones que se les ha dado, esta situación expone la problemática de la falta de equidad en cuanto al tema de capacitaciones en el sentido de que todos los docentes deben ser tomados en cuenta e incluidos en los programas de capacitación, existen necesidades de tipo individual y colectivo que deben ser analizadas por Recursos Humanos y de acuerdo a ese análisis canalizar las capacitaciones para elevar las competencias de todo el personal docente, se concluye que antes de elaborar el programa de capacitaciones debe haber un análisis previo de la situación actual en cada docente.

Tabla 27: La organización y la formación

	1		2		3		4		5		contesta		Totales	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	0	0	1	6,3	2	13	6	38	6	38	1	6,3	16	100
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	1	6,3	4	25	3	19	6	38	2	13	0	0	16	100
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	1	6,3	0	0	2	13	3	19	9	56	1	6,3	16	100
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos y ayudarles en su solución	1	6,3	0	0	3	19	9	56	3	19	0	0	16	100
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0	1	6,3	0	0	7	44	7	44	1	6,3	16	100
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0	1	6,3	3	19	6	38	6	38	0	0	16	100
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0	0	0	1	6,3	4	25	10	63	1	6,3	16	100
25. Como docente evalué las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mis asignaturas	0	0	1	6,3	0	0	6	38	7	44	2	13	16	100
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	3	19	0	0	2	13	11	69	0	0	16	100
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	1	6,3	0	0	2	13	5	31	8	50	0	0	16	100
28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	0	0	1	6,3	0	0	3	19	10	63	2	13	16	100
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0	1	6,3	2	13	4	25	8	50	1	6,3	16	100
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	1	6,3	0	0	0	0	0	0	14	88	1	6,3	16	100
Total	5		13		18		61		101		10		208	
Media Obtenida	0		1		1		5		8		1		16	
Porcentaje	2		6		9		29		49		5		100	

Conclusiones

- En cuanto al análisis de la Organización, el resumen general que se presenta en la tabla anterior evidencia que el 49% de los docentes dan el valor más elevado en cuanto a las preguntas relacionadas con la Organización de la Institución Educativa y la formación de los docentes; se evidencia así que los docentes poseen la educación, formación, aptitudes y actitudes requeridas para llevar a cabo la actividad educativa con excelencia.
- En la tabla se pueden identificar falencias relacionadas con la falta de planificación y ejecución de proyectos económicos, culturales, sociales y educativos; la razón es debido a que casi todos los docentes no se encuentran capacitados en Diseño, Gestión y Dirección de Proyectos y porque no han sido motivados por el Rectorado a elaborar los mismos, aspecto que deberá ser tomado en cuenta para la planificación de una capacitación a los docentes en esta temática donde se ha encontrado la existencia de debilidades.
- El 19% de docentes no se encuentran capacitados para identificar a los estudiantes con necesidades educativas especiales, por lo que esto se convierte en un obstáculo que impide el desarrollo de cierto grupo de estudiantes que requieren mayor seguimiento del docente para poder integrarse y educarse correctamente.

3.2.3 La tarea educativa.

Tabla 28 : 2.6 Las materias que imparte tiene relación con su formación

	Frecuencia	Porcentaje
Si	14	88%
No	1	6%
No contesta	1	6%
Total	16	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Centro Educativo Alborada.

El 88% de los docentes encuestados imparten materias relacionadas con su formación profesional, solamente el 6% que equivale a un docente no lo hace, en este caso se recomienda desarrollar la capacitación en su área de formación con el fin de que este docente pueda ser competente en su cargo, ya que es un factor preponderante que influirá en la formación de los alumnos.

Existe un porcentaje de un 6% que equivale a una persona que no responde esta pregunta, y se supone que esta persona también requiere capacitación en su área de formación, esto deberá reflejarse en la planificación del programa de capacitación en base a necesidades individuales de los docentes.

Tabla 29 : 2.7 Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

	Frecuencia	Porcentaje
Primero, Segundo y Tercer año	3	19%
Primero y Segundo	2	13%
Segundo y Tercero	3	19%
Primero	3	19%
Segundo	3	19%
Tercero	1	6%
No contesta	1	6%
Total	16	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Centro Educativo Alborada.

De esta tabla podemos observar que el 44% de docentes imparte asignaturas en años específicos del bachillerato, pero un 51% de docentes imparte asignaturas en diferentes años de bachillerato, generalmente el docente da la misma asignatura como es el caso de física, química, álgebra en donde existe la materia durante todos los años de bachillerato; esta tabla es más informativa ya que se puede observar que los docentes no ejercen la docencia en un determinado año de bachillerato sino en varios, lo cual tiene la ventaja de que existe continuidad de un año al siguiente y no van a quedar vacíos o lagunas de los conocimientos de un año en relación con el que le sucede.

Tarea educativa	1		2		3		4		5		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	f		f		f		f		f		f	
1. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0	1	6,3	1	6,3	4	25	10	63	0	0
2. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0	0	1	6,3	3	19	4	25	7	44	1	6,3
3. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	0	1	6,3	0	0	5	31	9	56	1	6,3
4. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	1	6,3	1	6,3	4	25	1	6,3	7	44	2	13
5. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	1	6,3	0	0	4	25	4	25	6	38	1	6,3
6. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	1	6,3	1	6,3	4	25	3	19	7	44	0	0
7. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	2	13	0	0	4	25	5	31	3	19	2	13
8. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	2	13	3	19	1	6,3	6	38	4	25	0	0
9. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0	0	0	2	13	7	44	6	38	1	6,3
10. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0	0	0	1	6,3	6	38	7	44	2	13
11. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	1	6,3	0	0	1	6,3	6	38	7	44	1	6,3
12. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	1	6,3	0	0	1	6,3	5	31	9	56	0	0
13. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0	1	6,3	4	25	3	19	8	50	0	0
14. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0	1	6,3	3	19	3	19	9	56	0	0
Total	9		10		33		62		99		11	
Media Obtenida	1		1		2		4		7		1	
Porcentaje	4		4,5		15		28		44		4,91	
											0	100

- Uno de los problemas que se evidencian en la tabla anterior es que los docentes no están realizando una autoevaluación de la práctica docente y por tanto de esta manera no se puede dar un proceso de mejora continua en cuanto a su gestión; el proceso de autoevaluación es complicado debido a que en general las personas tienden a ser parciales con ellos mismos y no es fácil admitir falencias o defectos propios, sin embargo este auto análisis es necesario y debe ser continuo y a diario para de esta manera tener una mejora continua en cuanto a la actividad de la docencia que se reflejara en una elevación de la calidad de educación.
- Otra circunstancia que es importante recalcar es que el 63% de los docentes aplican siempre un proceso de mejora continua en el desarrollo de la tarea educativa, para esto hacen uso de la todos los medios disponibles en la institución y que se encuentran a su disposición: diapositivas, pizarra, videos, visitas, etc.; aspecto muy positivo ya que se ejerce un liderazgo participativo y colaborativo y no un liderazgo autocrático con el modelo de educación tradicional, la información se hace llegar al estudiante de la forma más didáctica posible para que pueda comprender y aprehender.
- El 87% de los docentes de la Institución Educativa Alborada realizan Programas de su Asignatura y de las Unidades Didácticas, aspecto muy favorable ya que al existir una programación habrá mejor organización y por ende cumplimiento de objetivos, de tal manera de garantizar que se cumple a cabalidad y efectivamente el Pensum de Estudios.

Tabla 31: Resumen General

Análisis de la formación	Media obtenida													
	1		2		3		4		5		contesta		Totales	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
La persona en el contexto formativo	1	6	1	6	3	19	5	31	6	38	0	0	16	100,0
La organización y la formación.	0	0	1	6	1	6	5	31	8	50	1	6	16	100,0
La tarea educativa	1	6	1	6	2	13	4	25	7	44	1	6	16	100,0
Totales	2		3		6		14		21		2		48	
Media	0,7		1		2		4,7		7		0,67		16	
Porcentaje	4,2		6,3		13		29		44		4,17		100	

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Centro Educativo Alborada.

3.3 Los cursos de formación

Tabla 32: 4.1.1 Numero de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

	Frecuencia	Porcentaje
0 cursos	5	31%
De 1 a 5	9	56%
De 6 a 10	2	13%
De 11 a 15	0	0%
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%
Mas de 51	0	0%
Total	16	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Centro Educativo Alborada.

De la tabla anterior se puede destacar que el 31% de los docentes de bachillerato del Centro Educativo Alborada no han recibido cursos de capacitación en los dos últimos años, el cual es un valor muy importante y un problema grave que debería ser considerado por la Gestión de Talento Humano para tomar acciones correctivas en cuanto a este tema ya que se puede notar que falta mucha capacitación en cuanto a actualización de conocimientos; el 56% de docentes ha recibido entre 1 a 5 cursos en los dos últimos años, lo cual es una cantidad aceptable pero no es óptima, a mi punto de vista un Programa de Capacitación es óptimo cuando el colaborador ha recibido mínimo 3 capacitaciones anuales, todos estos aspectos informativos servirán como precedente para una mejora en la Gestión que debe realizar el Centro Educativo.

Tabla 33: 4.1.2 Totalización en horas

	Frecuencia	Porcentaje
0-25 horas	1	6%
26-50 horas	2	13%
51-75 horas	1	6%
76- 100 horas	2	13%
Mas de 76 horas	2	13%
No contesta	8	50%
Total	16	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Centro Educativo Alborada.

La tabla 33 evidencia que el 50% de los docentes no contesta la pregunta, tal vez porque se les hace complicado cuantificar el total de horas de capacitación recibidas o en su defecto porque no han tenido capacitación; las respuestas son variadas en esta tabla, y uno de los aspectos positivos es que los cursos recibidos por algunos docentes son de un valor importante de horas que demuestra que no solamente se han recibido charlas sino también cursos de mediano o largo plazo, cuando se realice el curso de formación propuesto para los docentes todas las horas capacitación recibidas se elevarán notablemente elevando la eficacia del programa de capacitación.

Tabla 34: 4.1.3 Hace que tiempo lo realizo

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5 mese	9	56%
De 6 a 10 mese	1	6%
De 11 a 15 meses	1	6%
De 16 a 20 meses	0	0%
De 21 a 24 meses	0	0%
Mas de 25 mese	1	6%
No contesta	4	25%
Total	16	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Centro Educativo Alborada.

Como resumen de la tabla el 56% de los docentes han recibido las capacitaciones hace 1 mes a 5 meses atrás, lo cual implica un punto positivo porque evidencia que recientemente han sido capacitados, no así el 6% de docentes que corresponde a una persona que ha recibido la última capacitación hace más de 25 meses, denotando la falta de equidad en cuanto a la capacitación del personal docente.

Tabla 35: 4.1.4.1 A este curso lo hizo con el auspicio de:

	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	1	6%
De la institución donde labora	5	31%
Beca	0	0%
Por cuenta propia	4	25%
Otro auspicio	0	0%
No contesta	6	38%
Total	16	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Centro Educativo Alborada.

Uno de los aspectos positivos que se destacan en la tabla 35 es que el 31% de docentes ha sido capacitado por parte de la institución educativa; el objeto a largo plazo será que el 100% de los docentes lo sean, un importante 25% de los docentes se han capacitado por cuenta propia, este aspecto es muy digno de destacar de aquellos docentes que no esperan que entes externos los capaciten sino que buscan por sus propios medios y por superación personal y profesional elevar sus competencias, habilidades y aptitudes lo cual debe ser tomado de ejemplo por todos los docentes en pos de una mejora continua que debe ser un modo de vida de todas las personas y sobre todo de los profesionales docentes en quienes reposa una responsabilidad muy grande ya que de ellos depende el futuro de la educación de sus alumnos.

CAPITULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

La conclusión general de este trabajo investigativo es que la Unidad Educativa “Alborada” ofrece un muy buen clima organizacional, medios didácticos para ejercer correctamente la tarea educativa pero no dispone de un Programa de Capacitación permanente para sus docentes.

Conclusiones específicas

- Los docentes de bachillerato se encuentran desinformados sobre legislación en materia educativa, el BGU, LOEI y en general sobre las normativas que rigen el marco de la Educación Ecuatoriana.
- Los docentes de bachillerato están motivados y predispuestos a capacitarse independientemente de su edad y condición socioeconómica en temáticas que eleven sus competencias en el ámbito de la docencia y de su gestión administrativa y técnica.
- El 69% de los docentes relacionan el Clima Laboral de la Institución Educativa con los resultados en rendimiento y motivación de docentes y estudiantes
- Las temáticas preferidas por los docentes de bachillerato para capacitarse están relacionadas a sus temas de cátedra, sin embargo en temáticas de conocimiento general para el mejor desarrollo de su Gestión como es el Diseño y Evaluación de Proyectos existe desconocimiento general.
- Las principales causas para la falta de continuidad en la capacitación de los docentes es la falta de tiempo y recursos económicos.
- Los docentes consideran a la formación como un estímulo e incentivo que influirá de manera positiva en elevar sus competencias en el ejercicio de la docencia.
- Las capacitaciones que desean recibir los docentes debe juntar aspectos teóricos y prácticos para obtener la efectividad esperada.
- No se ha realizado un diagnóstico interno y un análisis de las necesidades individuales de los docentes.

- Los medios disponibles de comunicación interna no están siendo utilizados de manera eficiente ya que hay desinformación sobre la planificación de la capacitación de los docentes.
- Existe inequidad en el desarrollo de las capacitaciones, no todos los docentes han sido capacitados, aspecto que ha generado desmotivación.
- El 63% de los docentes son autoevaluadores de su tarea educativa, pero esta práctica no se aplica en todos los docentes aspecto que impide generar una mejora continua en su gestión.
- El 88% de los docentes opinan que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje, convirtiéndose en facilitadores y fomentando de esta manera una Escuela Activa que promueve la participación y opinión del estudiante.
- Algunos docentes se han capacitado por cuenta propia, aspecto muy positivo ya que refleja una necesidad personal y una satisfacción el recibir capacitación con el fin de elevar sus competencias.

4.2 Recomendaciones

Como recomendaciones luego del estudio realizado se plantean las siguientes recomendaciones:

- ✓ En base a los resultados obtenidos en la tabla 35, se recomienda realizar una Planificación Anual de la Capacitación y un Programa de Capacitación continuo para todos los docentes con el fin de mejorar su perfil profesional, mantenerlos actualizados y motivarlos a tener una cultura de mejoramiento continuo.

Responsable: Jefe de RRHH con la aprobación del Rector.

- ✓ En el establecimiento del Programa de Capacitación se deben analizar necesidades individuales y colectivas de todos los docentes para determinar capacitaciones puntuales y colectivas que realmente puedan cubrir estas necesidades y requerimientos expuestos de los docentes.

Responsable: Jefe de RRHH.

- ✓ Se recomienda destinar o asignar un Presupuesto y recursos a ser invertidos en capacitaciones a docentes que permitan que el Programa de Capacitación pueda cumplirse.

Responsable: Rector y Contador.

- ✓ Adicional a la evaluación docente realizada por el Ministerio de Educación, se recomienda realizar evaluaciones internas cuyas falencias serán tratadas y solventadas en el Programa de Capacitación, el cual debe tener la característica de ser flexible para adaptarse a las necesidades continuas de formación y cambios permanentes del mundo globalizado.

Responsable: Jefe de RRHH

- ✓ Se recomienda motivar a los docentes a aplicar la autoevaluación y autocontrol y que sean ellos quienes soliciten la capacitación analizando sus falencias y promoviendo la formación personal continua, ya que la Institución Educativa no es la única responsable de la formación de los docentes, el 50% de responsabilidad radica en la propia persona siempre y cuando tenga conciencia de una filosofía de Mejora Continua.

Responsable: Rector.

- ✓ Se recomienda que la institución educativa solicite a ciertos colaboradores eleven sus competencias por medio de la educación formal, ya que se ha analizado que algunas personas no cumplen con el perfil del cargo que actualmente ejercen y por ende la educación ofertada a los estudiantes no es la adecuada, la Institución Educativa puede o no proporcionar ayuda económica pero esta educación es neta responsabilidad del personal docente.

Responsable: Rector.

- ✓ Se recomienda que en la mayoría de los casos las capacitaciones deberán realizarse de manera semipresencial o a distancia, para optimizar el recurso tiempo el cual es limitado en algunos docentes.

Responsable: Jefe de RRHH.

CAPÍTULO V: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE

5.1 Tema del Curso

En base a las conclusiones obtenidas y las recomendaciones realizadas se ha planteado la necesidad de capacitar a todo el personal docente en el tema: **Diseño, Gestión y Dirección de Proyectos** en base a una necesidad colectiva de todo el personal administrativo y docente.

5.2 Modalidad de estudios

La modalidad de estudios será presencial, se realizara los días miércoles, jueves y viernes de 14h00 a 18h00 y el sábado de 08h00 a 12h00 y de 13h00 a 17h00 con descansos de una semana.

5.3 Objetivos

- ✓ Capacitar al personal del colegio en aspectos relacionados con el Diseño, Gestión y Dirección de Proyectos para cubrir una necesidad colectiva de mejorar su gestión administrativa y técnica en el ejercicio de la docencia e integrar estos conocimientos al Proyecto Educativo Institucional.
- ✓ Comprender que cualquier investigación científica sistemática contiene algunos pasos estandarizados, que deben ser tenidos en cuenta en un diseño transparente de investigación.
- ✓ Realizar el diagnóstico, propuesta y validación de un proyecto educativo.
- ✓ Aprender qué estándares y criterios deben tenerse en cuenta en la operacionalización de los conceptos y variables, para que estos puedan ser accesibles, medibles u observables.
- ✓ Conocer los pasos y las ayudas clave que deben ser tenidos en cuenta en la selección o desarrollo ulterior de instrumentos adecuados para la recolección de datos cuantitativos y/o cualitativos.
- ✓ Conocer los pasos y ayudas clave necesarios para la selección o desarrollo ulterior de instrumentos adecuados para el análisis de los datos.
- ✓ Aprender a desglosar el diseño de un proyecto de investigación en pasos y a emprender una primera planeación de las actividades;
- ✓ Asignar a cada paso de trabajo un tiempo calculado y unas técnicas correspondientes;
- ✓ Emprender la confección de un presupuesto para el cálculo de los recursos
- ✓ Conocer los criterios más importantes de la evaluación,
- ✓ Conocer los procedimientos de una evaluación de proyectos en las organizaciones

5.4 Dirigido a:

5.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.

Los destinatarios corresponderán a los niveles 2 y 3, ya que deben tener una experiencia profesional mínima de 3 años, el curso está orientado a todos los docentes del Bachillerato y al Rector, Vicerrector e Inspector General.

5.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

- ✓ Educación de tercer nivel
- ✓ Manejar adecuadamente el Microsoft Office
- ✓ Tener conocimiento mínimo de Excel intermedio
- ✓ Manejar la herramienta Power Point
- ✓ Tener conocimientos básicos de Contabilidad
- ✓ Poseer un ordenador personal
- ✓ Disponer de conexión a internet.

5.5 Breve descripción del curso

5.5.1 Contenidos del Curso

Unidad 1: Introducción y Generalidades

- Saludo / presentación mutua / presentación del programa
- Introducción a las técnicas de creatividad exposición
- ¿Qué es una buena investigación?
- Exigencias para un buen proyecto de investigación
- Presentación de los resultados
- Reflexiones finales

Unidad 2: Solicitud de Proyecto

- ¿Qué es una buena solicitud de proyecto?
- Presentación de los resultados
- Reflexiones finales

Unidad 3: Planteamiento y Análisis del Problema

- Planteamiento del problema / pregunta de investigación
- Reflexiones finales

Unidad 4: Estrategias de Investigación

- Objetivos e hipótesis
- Reflexiones finales

Unidad 5: Estrategias de Operacionalización

- Operacionalización y métodos de investigación
- Reflexiones finales exposición

Unidad 6: Recursos

- Planeación de tiempos y recursos
- Adquisición de fondos
- Reflexiones finales

Unidad 7: Estructura del Proyecto

- Solicitud de proyecto: estructura y lógica interna
- Preparación
- Evaluación y reflexión

5.5.2 Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso**Curriculum Vitae****Datos Generales:**

Cédula de Identidad: 0102600798

Apellidos y Nombres: Feicán Maldonado Xavier Gustavo

Correo electrónico: gfeican@etapa.net.ec

Lugar y Fecha de Nacimientos: Cuenca – Ecuador / 30 de Abril de 1981

Estado Civil: Soltero

Domicilio: La Mar 2-31 y Manuel Vega

Teléfonos: 074047752 / 072823791 / 098150677

Centros Educativos:

Instrucción Primaria: Escuela San Francisco de Borja (1987-1993) Abanderado

Instrucción Secundaria: Colegio Rafael Borja (1993-1999) Especialización: Físico-Matemático

Año de Graduación (período): 1998-1999

Instrucción Superior: Universidad del Azuay (1999-2004)

Título obtenido: Ingeniero de Sistemas (licencia del CIISCA 15-01-214)

Postgrado: Universidad Tecnológica América

Egresado de la **Maestría en Administración Pública (Mención Desarrollo Institucional)**

Años: 2008-2010

Tema de tesis: “Aplicación de la Inteligencia Emocional en los funcionarios Públicos para el cumplimiento de objetivos”

Certificaciones Internacionales:

Artech (Julio 2009)

Analista Genexus

Analista Senior Genexus

PMI (Project Management Institute) – (Febrero 2012)

PMP Number 1488981

PMP (Project Management Professional – Profesional en Gestión de Proyectos)

Docencia

Profesor de nivelación para estudiantes universitarios en campos relacionados con Tecnologías de Información, Gestión de Proyectos y áreas relacionadas con Matemáticas y Física (A partir del año 1999)

Facilitador en cursos de Tecnologías de Información para funcionarios de ETAPA EP (2008-2009)

Docente del Plan de Contingencia del Gobierno en la materia de **Metodología de la Investigación** en los módulos de **Marco Lógico, Gerencia de Proyectos (PMP) y la materia propiamente dicha** para las Carreras de Informática, y Contabilidad y Auditoría (**Agosto – Diciembre 2012) – (256 hrs.)**

Actividad Actual:

Empleado Público Permanente: ETAPA EP (Empresa Pública Municipal de Telecomunicaciones, Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento Ambiental de Cuenca)

Cargo: Administrador (E) del Departamento de Control de Gestión y Proyectos de la Gerencia de Agua Potable y Saneamiento de ETAPA EP

Experiencia:

Documentación de los procedimientos aplicados para: Manejo de inventarios, contratación y ejecución de obras, creación, mantenimiento y soporte de herramientas desarrolladas para la integración de: Plan operativo, proforma presupuestaria y plan contable para el año 2006. (2005)

Campos relacionados con Gestión y Gerencia de Proyectos (6 años)

Gerente de Proyectos de Tecnologías de Información (2007-2012): Sistemas de Control de Bodega General – Sistema de Control de Activos Fijos – Sistema de Control del Parque Automotor y Equipo Mecanizado – Sistema de Indicadores Ambientales del Parque Nacional Cajas (Fase I, Fase II) – Sistema de Monitoreo de Ríos

Administrador (E) del Departamento de Proyectos de TI de Telecomunicaciones de ETAP EP (Julio de 2011 – Abril 2013)

Gerente del proyecto de Renovación de Plataformas Informáticas de ETAPA EP (equipo multidisciplinario aproximadamente de 80 personas – Etapas de iniciación y planificación) – (Julio 2011 – Hasta la presente fecha).

Capacitaciones Recibidas

Tecnologías de Información (424 horas)

Especialización en Telecomunicaciones e Informática

Lugar: Universidad de Buenos Aires / Buenos-Aires Argentina

Fechas: **(Octubre-2004 / Diciembre-2004)**

Temas Tratados:

- Administración y Seguridad en Redes,
- Internet/Web ServicesAdministration
- Web Services en sistemas abiertos
- Tecnologías en redes IP
- wireless LAN
- Sistemas de comunicación óptica de alta capacidad

Capacitaciones Generales:

CCNA (Cisco Certified Network Associate) - 4 niveles (280 horas)

Academia CISCO nivel 1 (CCNA1)

Academia CISCO nivel 2 (CCNA2)

Academia CISCO nivel 3 (CCNA3)

Academia CISCO nivel 4 (CCNA4)

Participación en las conferencias del NETRIDERS (CISCO Systems) 2005- (8 horas)

2361 Microsoft Visual Studio Team System - MICROSOFT

Microsoft AndeanWebDays

Curso de Introducción a Genexus, consideraciones para RPG y Net.Web (40 horas) Grupo Microsistemas S.A

Curso de GenexusX(60 horas) DATAACROM

ITIL Foundations V.3 (24 horas) NEW HORIZONS

Seminario Gobierno TI (16 horas) ESER

Gestión de Procesos (88 horas)

Curso de Gestión por Procesos ISO 9001:2000 (8 horas)

ULTIMS BPM SUITE Nivel Básico (40 horas) TeamConsulting

ULTIMS BPM SUITE Nivel Avanzado (40 horas) TeamConsulting

Gestión de Proyectos (51 horas)

Gestión de Proyectos: PMBOK FOUR EDITION (32 horas) NEW HORIZONS

La planificación Estratégica y la Administración de Proyectos. Enfoque EPM (3 horas) New Horizons

Participante en el I Congreso Ecuatoriano de Dirección de Proyectos (8 horas)

Dirección Profesional de proyectos (8 horas) New Horizons

Conocimiento de Lenguajes de Programación y Bases de Datos

Visual Fox, Visual Basic 6.0, C / C++, Pascal, Acu-Cobol 85, Visual Basic.NET, ASP.NET, Genexus, SQL Server, SQL Server CE, Access, DB2-AS400 - Conocimiento general de utilitariosnet.

Referencias Personales

Ing. Lorena Álvarez, Ingeniera de Sistemas. Departamento de Control de Gestión Proyectos – Gerencia de Agua Potable y Saneamiento ETAPA EP – Cuenca – Cel: 0982579379

Ing. Bolívar Piedra, Administrador. Departamento de Control de Gestión de Tecnologías de Información – ETAPA EP – Cuenca - Telef. Oficina: 2831038

Ing. Diego Feicán Ingeniero Civil de Libre Ejercicio / Celular: 0998262545

5.5.3 Metodología.

El curso de formación se realizará en las Instalaciones del Centro Educativo Alborada y se lo ejecutará en horas de la tarde, se realizará tres días a la semana y el día sábado una jornada de ocho horas para completar el número de horas establecidas para el desarrollo del curso.

Las estrategias metodológicas a ser usadas en este curso de formación son:

- ✓ Exposición docente
- ✓ Trabajos y exposición en clases: en la exposición se revisa a un nivel profundo la fluidez de exposición, el resumen como tal, el dominio del tema y el material de apoyo para la exposición.
- ✓ Proyecto docente: elaboración de un proyecto docente aplicando todos los pasos y técnicas impartidas en el curso.

5.5.4 Evaluación.

La evaluación del curso de formación se la realizará de la siguiente manera:

Asistencia: Sobre 20 puntos, en donde se evaluará puntualidad y concurrencia, un máximo de faltas de un 20% de las horas totales del curso permitirán la aprobación del mismo.

Participación en clase: Sobre 10 puntos, se evaluará la proactividad, respuesta a preguntas en clase, exposiciones y creatividad.

Exposiciones Individuales y Grupales: Sobre los temas solicitados sobre 20 puntos.

Exámenes Individuales: Sobre 20 puntos, se tomarán pruebas teórico prácticas al final de cada unidad estudiada, se sumarán las evaluaciones y se establecerá un promedio al final del curso de formación.

Proyecto de Investigación: Se evaluará el proyecto de los estudiantes, el cual es de carácter individual, la presentación de dicho proyecto tiene un valor de 30 puntos.

Resumiendo lo expuesto anteriormente la evaluación se realiza de la siguiente manera:

Evaluación	
Asistencia	20 puntos
Participación en Clase	10 puntos
Exposiciones Individuales y grupales	20 puntos
Exámenes Individuales	20 puntos
Elaboración de Proyecto de Investigación	30 puntos
TOTAL	100 PUNTOS

5.6 Duración del curso

El curso de formación tendrá una duración total de 80 horas, se desarrollará a partir del miércoles 08 de enero del 2014 en el siguiente horario:

Curso: Diseño, Gestión y Dirección de Proyectos		
Facilitador: Ing. Gustavo Feicán Maldonado, PMP		
Fecha	Horario	Total horas
Miércoles 08 de enero del 2014	18h00 a 20h00	4 horas
Jueves 09 de enero del 2014	18h00 a 20h00	4 horas
Viernes 10 de enero del 2014	18h00 a 20h00	4 horas
Sábado 11 de enero del 2014	08h00 a 12h00 y 13h00 a 17h00	8 horas
Miércoles 22 de enero del 2014	18h00 a 20h00	4 horas
Jueves 23 de enero del 2014	18h00 a 20h00	4 horas
Viernes 24 de enero del 2014	18h00 a 20h00	4 horas
Sábado 25 de enero del 2014	08h00 a 12h00 y 13h00 a 17h00	8 horas
Miércoles 05 de febrero del 2014	18h00 a 20h00	4 horas
Jueves 06 de febrero del 2014	18h00 a 20h00	4 horas
Viernes 07 de febrero del 2014	18h00 a 20h00	4 horas
Sábado 08 de febrero del 2014	08h00 a 12h00 y 13h00 a 17h00	8 horas
Miércoles 19 de febrero del 2014	18h00 a 20h00	4 horas
Jueves 20 de febrero del 2014	18h00 a 20h00	4 horas
Viernes 21 de febrero del 2014	18h00 a 20h00	4 horas
Sábado 22 de febrero del 2014	08h00 a 12h00 y 13h00 a 17h00	8 horas
Totales		80 horas

5.7 Cronograma de actividades a desarrollarse

Unidad 1		
Tema/actividad	método / socialización	Objetivo
Saludo y presentación del programa	plenaria	Contacto entre los participantes Conocimiento del programa
Introducción a las técnicas de creatividad (TC)	exposición	Conocimiento de 2-3 TC (lluvia de ideas y mapas conceptuales)
Tarea: "¿qué es una buena investigación? Exigencias para un proyecto de investigación".	trabajo en grupos	Conformación de 4 grupos multidisciplinares (4-5 personas) Aplicación de las TC en relación con la tarea así como disponer de un instrumento para establecer un marco de interacción entre los participantes
Presentación de los resultados	plenaria	Los participantes exponen sus mapas mentales sobre la investigación y las exigencias de un proyecto de investigación. Los resultados son la base para un bloque de evaluación posterior.
Reflexiones finales	exposición (docente)	Resumen de las nociones más importantes de la unidad

Explicación:

Al comienzo de cualquier seminario se plantea la tarea de proporcionar y explicar a los participantes qué objetivos persigue, qué contenidos se van a manejar, cómo va a ser el desarrollo, qué requisitos plantea y quiénes son los participantes y los docentes. Al mismo tiempo, la configuración de la situación de entrada será la condición decisiva del transcurso exitoso del seminario.

Aquí es importante construir un marco para las relaciones entre los participantes y conformar de manera positiva la dinámica del grupo. Esta es la razón esencial de por qué, tras una breve presentación del programa y de los presentes, comenzamos relativamente rápido con el trabajo en grupos. Así se les da a los participantes desde el principio la oportunidad de conocerse

mejor en grupos pequeños. Además, el ejercicio sirve para que conozcan y apliquen determinadas técnicas de creatividad (entre otras, la lluvia de ideas y el mapa mental).

Opinamos que tales técnicas son muy provechosas para el desarrollo de ideas y grupos de investigación. Las técnicas de creatividad nutren el potencial creativo de los participantes y les ayudan a estructurar el planteamiento de las preguntas (por ejemplo, en forma de un mapa mental).

El trabajo en grupo tiene todavía un tercer objetivo. Los participantes deben elaborar la tarea “¿qué es una buena investigación?” y desarrollar por sí mismos criterios para definir las exigencias para un buen proyecto de investigación. Esos criterios pueden utilizarse más tarde para someter la propia solicitud de proyecto a una autoevaluación crítica (pregunta clave: ¿estoy a la altura de mis propias exigencias?) y compararlos con los criterios de evaluación.

Conformación de los grupos. Según nuestra experiencia, tiene más sentido conformar los grupos según criterios disciplinares que en una mezcla multidisciplinar. La configuración puede mantenerse para el desarrollo ulterior del seminario. Aunque los grupos también podrían –de acuerdo con los objetivos– organizarse con criterio interdisciplinar; nuestra experiencia nos enseña con todo que en grupos relativamente homogéneos los participantes pueden procesar sus preguntas, problemas y demandas de una manera más precisa y más rica en conocimiento. Por otro lado, las transferencias de conocimiento también son posibles durante el seminario (por ejemplo las conversaciones por fuera de la disciplina propia para llenar vacíos en los problemas de construcción de solicitudes, así como el intercambio de observaciones). En ese proceso de discusiones es importante que se dé una mezcla en el grupo del seminario: ayuda mucho el contar con algunos investigadores experimentados dispuestos a dar a conocer sus experiencias. También pueden desarrollarse tareas alternativas como, por ejemplo, el planteamiento de una serie de problemas sobre la base de un fenómeno básico (como la globalización, la informatización del mundo de trabajo o de la sociedad, la brecha digital, el cambio social inducido por la Web 2.0, etc.), que pueden ser discutidos y estructurados en grupos multidisciplinarios.

La unidad concluye con la síntesis orientada por el docente. Se les debe brindar a los participantes un ejemplo de cómo pueden asumir por sí mismos en los próximos días las “reflexiones finales”.

Duración: 8 horas

Unidad 2		
Tema/actividad	método / socialización	objetivo
Tarea: ¿qué es una buena solicitud de proyecto? ¿Qué elementos debe contener una solicitud de proyecto?	trabajo en grupos	Los participantes elaboran por su cuenta los elementos de una solicitud de investigación, así como la lógica interna y la estructura de la solicitud de investigación Aprovechamiento del potencial y de la creatividad de los participantes
Presentación de los resultados	plenaria	Exposición
Reflexiones finales	exposición (docente)	Síntesis de los resultados del trabajo en grupos y resumen de los conocimientos centrales

Explicación:

La segunda unidad comienza con un trabajo en grupos. En este los participantes deben elaborar los elementos y principios de una buena solicitud. Para ello deben aprovecharse el saber y la experiencia de sus miembros; al mismo tiempo se debe fomentar el aprendizaje en común mediante el intercambio entre los participantes experimentados y aquellos con menos experiencia.

Los resultados de la discusión grupal deben visualizarse (por ejemplo con un mapa mental o en una cartelera). Recomendamos de todos modos aprovechar aquí el potencial de los asistentes y desarrollarlo con fases de discusión e interacción, en lugar de trabajar el tema con una exposición frontal.

En la plenaria se presentan los resultados de los grupos y se establece una discusión abierta.

En una exposición corta, uno de los docentes resume las exigencias más importantes para una buena solicitud de proyecto.

Duración: 8 horas

Unidad 3		
Tema/actividad	método / socialización	objetivo
Planteamiento del problema y preguntas de investigación	exposición	Los docentes explican los criterios para el planteamiento de problemas y preguntas de investigación
	trabajo individual	Los participantes trabajan en su proyecto propio y mejoran el planteamiento del problema y las preguntas de investigación
	trabajo en grupos	Los participantes conforman grupos (disciplinares, 4-5 personas) Discuten sus planteamientos del problema y las preguntas de investigación Cada grupo selecciona un buen ejemplo
	plenaria con moderación	Cada grupo presenta el ejemplo seleccionado. Los ejemplos de problemas y preguntas se discuten en la plenaria. El moderador sintetiza los conocimientos en tarjetas
Reflexiones finales	plenaria	Resumen de las nociones principales

Explicación:

La tercera unidad se refiere al módulo I y trata del planteamiento del problema y las preguntas de investigación de un proyecto. Según nuestra experiencia conviene proponer aquí primero un estímulo para el desarrollo de problemas y preguntas de investigación, así como el papel de los proyectos de investigación.

La exposición inicial plantea los fundamentos conceptuales para la selección de una pregunta de investigación. Adicionalmente un docente debe explicar la relación entre los campos generales de investigación y los problemas concretos de investigación, con la formulación apropiada de las preguntas precisas.

Esta información constituye la base para las fases que siguen posteriormente. Con esos criterios los participantes analizan, individualmente primero y posteriormente en los grupos conformados el día anterior sus propios borradores de proyecto, de qué problema general parten y cómo se producen posteriormente sus preguntas concretas de investigación.

Duración: 12 horas

Unidad 4		
Tema/actividad	método / socialización	objetivo
Objetivos e hipótesis	exposición	Presentación del nexo entre planteamiento del problema, pregunta de investigación e hipótesis. Clarificación del papel de las hipótesis o de las estrategias alternativas de investigación
	trabajo individual	Los participantes trabajan en sus propios proyectos y mejoran sus objetivos e hipótesis de investigación.
	trabajo en grupos	Conformación de grupos (disciplinares) Tarea: formulación de hipótesis
	plenaria con moderación	Presentación de ejemplos seleccionados y discusión
Reflexiones finales	exposición	Síntesis de los ejemplos y resumen de las nociones clave.

Explicación:

La cuarta unidad trata sobre el tema de los objetivos e hipótesis de investigación. Por las razones expuestas anteriormente, la unidad sigue un desarrollo similar al de la tercera unidad.

En la exposición inicial se presentan los pasos fundamentales para la elaboración del proyecto. A partir de la pregunta de investigación se debe elaborar una serie de preguntas subordinadas, cuya aclaración es necesaria para el desarrollo de todo el proyecto. Se explican además los fundamentos y el papel de las hipótesis.

En este punto se presenta el desafío de manejar diferentes paradigmas y epistemologías científicas, sin haber tenido la ocasión de tener en cuenta todas las estrategias con una profundidad adecuada.

Presentamos por tanto la concepción ideal del trabajo con hipótesis, a sabiendas de que muchas posiciones investigativas no utilizan o prefieren no utilizar las hipótesis o que el objetivo de una investigación puede ser precisamente el de generar hipótesis. La formulación de hipótesis obliga a precisar el planteamiento del problema, puesto que este ocupa un nivel

empírico superior y sirve para reducir la complejidad. Por eso la formulación de hipótesis es un buen ejercicio, aun para los científicos que trabajan sin ellas.

Después de la presentación introductoria los participantes tienen oportunidad, primero en el trabajo individual y luego en grupos, de analizar sus borradores de proyecto, mejorarlos y discutirlos.

La tarea fundamental acá es la de ejercitarse en la formulación de hipótesis. Las discusiones son de nuevo observadas por los docentes. Cada grupo selecciona (al menos) un ejemplo para la presentación y discusión en la plenaria que sigue.

En la plenaria los ejemplos presentados son comentados por los otros participantes o grupos.

Los comentarios y nociones son consignados por el moderador en fichas que se colocan en la cartelera. Ellas se constituyen en la base para el compendio final, en forma de reflexiones finales.

Duración: 12 horas.

Unidad 5		
Tema/actividad	método / socialización	objetivo
Operacionalización y métodos de investigación	exposición	Presentación de estrategias para la operacionalización, así como una breve introducción a los métodos de investigación
	trabajo individual	Los participantes trabajan en sus proyectos propios y mejoran su diseño de investigación
	trabajo en grupos	Conformación de grupos (disciplinares) Tarea: selección de métodos adecuados de investigación
	plenaria con moderación	Presentación de los ejemplos seleccionados y discusión
Reflexiones finales	exposición	Síntesis de los ejemplos y compendio de las nociones centrales.

Explicación:

La quinta unidad versa sobre el tema de la operacionalización y los métodos de investigación, que es el diseño del proyecto en sentido estricto.

Para cada proyecto se plantea la tarea de desarrollar un plan de investigación apropiado (como “cortado a la medida”) para cada tema.

Para ello hay que operacionalizar las preguntas de investigación, seleccionar o (re)diseñar y probar instrumentos de recolección de datos adecuados a los problemas.

Aquí se plantea el reto de que no pueden presentarse todos los métodos de investigación de las diferentes ciencias, toda vez que no se trata de un seminario sobre metodología.

En su lugar deben presentarse estrategias que ayuden a la selección de los instrumentos adecuados y a suministrar sugerencias oportunas.

Esta unidad sigue de todos modos el esquema de trabajo desarrollado en las dos unidades anteriores. En la exposición introductoria (30 min.) se presentan los pasos fundamentales para la operacionalización, selección de unidades de análisis e instrumentos de recolección de datos, así como de procedimientos de análisis. Aquí proporcionamos un vistazo general y algunas ayudas clave.

Después de la exposición introductoria los participantes tienen la oportunidad, primero en su trabajo individual (30 min.) y luego en los grupos (90 min.), de analizar sus borradores de proyecto, mejorarlos y discutirlos. En este caso, planteamos dos tareas: en primer lugar la operacionalización de las variables y en segundo lugar la selección de métodos de investigación. De los objetivos del seminario y del interés de los participantes depende si se elige uno de los dos ejercicios o ambos.

El grupo selecciona (por lo menos) un ejemplo para su presentación y discusión en la plenaria que sigue.

Con la presentación en la plenaria, los ejemplos seleccionados pueden ser comentados por los otros grupos o participantes. El moderador consigna en tarjetas los comentarios y nociones más importantes y las fija en la cartelera. Con ello se tiene una base para su recopilación final, en forma de reflexiones finales.

Duración: 16 horas.

Unidad 6		
Tema/actividad	método / socialización	objetivo
Cronograma y presupuesto	exposición y discusión	Introducción a los fundamentos e importancia de la planeación de actividades, tiempos y recursos Discusión con los participantes
Adquisición de fondos	exposición / introducción	Introducción a los fundamentos y caminos de la adquisición de fondos
	informes de experiencias de expertos y participantes	Incorporar las experiencias de los participantes y de otros expertos locales Necesaria selección de personas (cuestionario)
	investigaciones	Los participantes indagan en Internet por fondos de investigación y los requisitos para obtenerlos Es necesario el acceso a la red.
Reflexiones finales	Exposición	Síntesis de los fondos de investigación y sus requisitos

Explicación:

La unidad consta de dos partes: la primera contiene la planeación de actividades, de tiempos (cronograma) y el presupuesto (ver el módulo III). Este tema pertenece igualmente al diseño del proyecto y es la parte técnica de la solicitud.

La solicitud tiene que presentar de una manera creíble y decidida cómo se va a traducir en el tiempo el plan de investigación elaborado, cuántas personas se necesitan para ello y cuáles son los costos (personales y materiales).

Puesto que se trata de un tema ciertamente importante, aunque algo árido, que en un seminario de este tipo no da pie para ser presentado con mucha dinámica, lo trabajamos en el contexto de una exposición donde se explican las técnicas básicas y se presentan unos buenos ejemplos.

Para los participantes es decisivo que tengan alguna idea de este trabajo artesanal y se les dé la oportunidad de plantear sus dudas concretas, con el fin de optimizar la planeación de sus investigaciones. En caso de que se disponga de suficiente tiempo, pueden también incorporarse ejercicios, por ejemplo para la elaboración del plan de actividades por medio de diagramas Gantt o PERT.

En segundo lugar, en esta unidad se trabaja el tema de la adquisición de fondos.

El acceso a los recursos monetarios está en el centro del interés de los participantes.

La experiencia indica que en estos seminarios los participantes quieren saber ante qué entidades y agencias de fomento nacionales o internacionales pueden tramitar sus solicitudes y qué condiciones se necesitan para ello. Esta unidad intenta proporcionar un grupo de orientaciones para el sondeo de fuentes posibles de financiación para los proyectos, que se pueden desarrollar más a profundidad durante el transcurso posterior del seminario.

El bloque comienza con una exposición introductoria, en la cual se sintetizan los caminos y principios de la adquisición de fondos. Se recomienda adicionalmente incorporar la experiencia que con frecuencia ya tienen algunos participantes en la búsqueda de dineros y en los requisitos formales e informales de los donantes, así como invitar al seminario a otros expertos locales que puedan informar sobre éxitos y fracasos de solicitudes.

Para la identificación de las experiencias y como apoyo a la selección de los participantes, se utiliza un cuestionario que el seminario les envía previamente.

Posteriormente, partiendo de la información y las sugerencias presentadas, se da a los participantes la posibilidad de llevar a cabo una indagación en Internet sobre la adquisición de fondos para sus propios proyectos. En ella los participantes pueden conocer programas, convocatorias y ofertas de instituciones de fomento y fondos de investigación, y comprobar si se adaptan a su propio proyecto.

Además queremos colaborar a que los participantes hagan estimaciones realistas del difícil acceso de los científicos de un país periférico a los fondos internacionales.

La indagación en la Web le da un respiro al seminario. La condición, sin embargo, es que todos los participantes puedan tener acceso al Internet.

Los docentes deben tener preparados previamente compendios de entidades de fomento y direcciones de Internet. Estos pueden ser recopilados previamente al seminario por el personal asistente y complementarse con las sugerencias de los expertos locales.

Duración: 12 horas.

Unidad 7		
Tema/actividad	método / socialización	objetivo
Solicitud de proyecto: estructura y lógica interna	exposición	Introducción a la lógica interna de las solicitudes de proyecto y a la prueba de consistencia de la solicitud
Preparación del seminario parcial 2	plenaria	Panorámica del seminario 2 y clarificación de las condiciones de participación (borrador de proyecto más elaborado) y tarea para la casa (compendio de fondos de investigación)
Evaluación y reflexión	instrumentos de evaluación, cuestionarios y discusión evaluativa	Calificación del seminario y discusión

Explicación:

La unidad séptima está destinada a la síntesis, evaluación y reflexión sobre el primer seminario, así como a la preparación del segundo.

En el primer bloque, por medio de una exposición breve se debe entrar al tema de la estructura y lógica interna de las estrategias de investigación (véase el módulo V, sección a). Dicha lógica ya es conocida por los participantes, gracias al concurso del primer seminario y de las unidades particulares; aquí se presenta, una vez más, en forma sintetizada.

Recomendamos utilizar los modelos reconocidos en la región para el alistamiento de solicitudes de proyecto (tales como el de la DFG en Alemania y COLCIENCIAS en Colombia, entre otros). Estos continúan siendo útiles en el desarrollo ulterior de las ayudas básicas para el desarrollo de las solicitudes.

Con base en ello, los participantes deben ser conscientes que después de dejar listas sus solicitudes, deben probar su consistencia y su coherencia. En la exposición se presentarán los métodos para probar la consistencia y coherencia de los elementos de una solicitud.

Esto también es una guía para el desarrollo y mejoramiento de los borradores de proyecto y para la preparación del segundo seminario. Para esta prueba es también útil el instrumento del Marco Lógico, en la medida en que se haya utilizado ya en la planeación del proyecto.

En el segundo bloque se realizarán acuerdos para el segundo seminario parcial y se aclararán los requisitos de los participantes. Creemos que son de interés los siguientes acuerdos y tareas:

desarrollo adicional del esbozo de investigación siguiendo una guía conocida (por ejemplo la de Colciencias) o de un donante previsto (extensión: de 3 a 5 páginas); envío y distribución oportuna de los esbozos de proyecto (poner fecha de entrega); preparación de una presentación del proyecto de 15 minutos; indagación adicional por instituciones de financiamiento a la investigación y reflexión sobre la adquisición de recursos.

En el último bloque se lleva a cabo la evaluación del primer seminario parcial. Obviamente, puede seleccionarse un instrumento de evaluación cualquiera, dentro de la variedad de procedimientos de evaluación disponibles.

Nosotros incluimos un cuestionario, que contiene preguntas sobre el contenido, los métodos, las nociones y la organización del seminario.

Duración: 12 horas

5.8 Costos del curso

El costo hora capacitador es de 25 dólares por hora de trabajo, al ser 80 horas el total de duración del curso el valor del mismo es de 2000, dólares.

El costo de copias y materiales por docente es de 10,00 dólares.

El costo de los refrigerios es por docente es de 25 dólares.

El Capacitador facilitará los certificados del curso de formación.

Los costos se resumen de la siguiente manera:

COSTOS.		
Tipo	Costo Unitario	Costo Total
Facilitador	25 USD/hora	2000,00
Materiales	10 USD/participante	200,00 (incluidas autoridades)
Refrigerios	25 USD/ participante	500,00
Luz, agua		40,00 USD
TOTAL		2740,00 USD

5.9 Certificación

El máximo de faltas por curso es del 20% es decir de 16 horas, los trabajos grupales se realizarán en clase, el proyecto de investigación se los entregará vía email hasta dos semanas de concluido el curso de formación, los participantes que no completen 70 puntos no aprobarán el curso de formación, a ellos solamente se les entregará certificado de asistencia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Tamayo Leticia. Mtra S. Peñalozza S. Laura Mtra. (2012). La formación docente, una necesidad para la creación de ambientes educativos de calidad en la enseñanza turística. Recuperado de <http://www.uaemex.mx>
- Llorens Gumbau Susana Pscg. Detección de Necesidades Formativas, una Clasificación de Instrumentos. Recuperado de <http://ldiazvi.webs.ull.es>
- Manuel, R. S. El diagnóstico de necesidades de formación (s.f.). Recuperado de <http://www.uhu.es>.
- Campanero, M. d., & Atanasio, C. (1994). Como determinar las necesidades de intervención socioeducativa. Lugar: NARCEA S.A., DE EDICIONES.
- S., M. L. (s.f.). Recuperado de <http://www.uamex.mx>.
- Camacho González, Hilda Mar y Padrón Hernández, Máximo (2005). Necesidades formativas para afrontar la profesión docente. Percepciones del alumnado. REIFOP, 8 (2). Recuperado de <http://www.aufop.com/aufop/home>
- Pérez Campanero, M.P. (2000) Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativas. Madrid: Narcea.
- Reyes Santana Manuel. El diagnóstico de necesidades de formación Universidad de Huelva. Recuperado de <http://www.uhu.es/>
- Chavarría Olarte Marcela (2011). Educación en un Mundo Globalizado (Primera Edición).Editorial Trillas, S.A. de C.V.
- Artículo 43 de la LOEI, el Bachillerato General Unificado, Ministerio de Educación. Recuperado de <http://www.educacion.gob.ec/index.php/bachilleratopdle>.
- Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador. Recuperado de http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Hacia_Plan_Decenal.pdf

- J. M. SÁNCHEZ BARRERA, J. DE LA CRUZ TREJO; C. E. URRUTIA VARGAS, G. VILLANUEVA AGUILAR; Competencias que debe tener un profesor ideal. Recuperado de <http://www.dcb.unam.mx/Eventos/Foro4/Memorias/>
- Cedeño Silbia, Junio 11 del 2012, Competencias del nuevo docente del siglo XXI, recuperado de: <http://www.educando.edu.do/articulos/docente>
- Fuente: Universia México, artículo de Chicago Tribune sobre los docentes, recuperado de <http://noticias.universia.net.mx/enportada/noticia/2012/07/17/951561/5-caracteristicas-maestros-mas-eficaces.html>
- Niveles Formativos de la Educación Nacional, Google sites recuperado de <https://sites.google.com/site/portfoliodesarrollo/periodo-2/niveles-formativos-de-la-educacion-nacional>
- Dr. Pere Marquès Graells, 2000 (última revisión: 7/08/11), Los docentes: funciones, roles, competencias necesarias, formación.
- García José María Lahoz, La influencia del ambiente familiar, recuperado de <https://solohijos.com>
- Textos de autores relacionados con la certificación PMP. (2008), Esquemas de PMBOK Versión 4. Recuperado de <http://www.pmi.org>.
- Waldemar Bauer, Jörn Bleck-Neuhaus, Rainer Dombois. (2010). Desarrollo de proyectos de investigación (Universidad de Bremen, Servicio Alemán de Intercambio Académico (DAAD)).

ANEXOS

Anexo 1. Fotos del Centro Educativo y Entrega de Oficios a Autoridades

Anexo 2. Modelo Cuestionario “Necesidades de Formación Docentes de Bachillerato”

Anexo 3. Presentación de Curso de Formación “Marco Lógico”

Anexo 4. Presentación del Curso de Formación “Gestión de Proyectos”

Anexo 5. Presentación del Curso de Formación “Metodologías de Investigación”.