



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad
Educativa Particular “María Auxiliadora”, de la provincia de Pichincha,
ciudad de Quito, período 2012-2013**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA

AUTOR: Chango Garcés, Nancy Edith.

DIRECTORA: Álvarez Gálvez, Luz Esther. Msc.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Msc.

Luz Esther Álvarez Gálvez

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato” realizado por: Chango Garcés Nancy Edith, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Chango Garcés Nancy Edith declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato”, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo Luz Esther Álvarez Gálvez directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados, vertidos en el siguiente 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: Chango Garcés Nancy Edith

Cédula: 1802530509

DEDICATORIA

Dedico este trabajo y todo el esfuerzo que el implica a mi amado Padre, Héctor Olmedo Chango Gaibor, que en paz descanse, quien en vida fue para mí un apoyo permanente e incondicional, así como mi fuente de inspiración y hasta el último segundo de su vida, un ejemplo de valor y lucha constantes, quien con toda certeza continuará guiando mis pasos, iluminando mi camino y dándome la fuerza necesaria para seguir adelante.

Nancy Edith Chango Garcés

AGRADECIMIENTO

En primer lugar agradezco la presencia constante de Dios en mi vida, su guía, su fortaleza en momentos de desaliento.

Agradezco de manera infinita el amor, la paciencia y la confianza que mis padres depositaron en mí, lo cual fue fundamental para el cumplimiento de esta maestría.

También agradezco la apertura tanto de las autoridades como de los docentes de la Unidad Educativa “María Auxiliadora” por darme la oportunidad de llevar a cabo mi proceso de investigación y contar con su apoyo y colaboración constantes.

Nancy Edith Chango Garcés

INDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
INDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	5
1.1. Necesidades de formación	6
1.1.1. Concepto.....	6
1.1.2. Tipos de necesidades formativas.	6
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.....	8
1.1.4. Necesidades formativas del docente.	9
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D’Hainaut, de Cox y deductivo).	10
1.2. Análisis de las necesidades de formación	12
1.2.1. Análisis organizacional.	12
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.	12
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	13
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.	14
1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos).....	15
1.2.1.5. El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).....	16
1.2.1.6. Reformas educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI – Plan decenal)..	18
1.2.2. Análisis de la persona	20
1.2.2.1.1. Formación inicial.....	22
1.2.2.1.2. Formación profesional docente.....	23
1.2.2.1.3. Formación técnica.	24
1.2.2.2. Formación continua.	26
1.2.2.3. La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	27
1.2.2.4. Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	28
1.2.2.5. Características de un buen docente.	30

1.2.2.6.	Profesionalización de la enseñanza.....	32
1.2.2.7.	La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	33
1.2.3.	Análisis de la tarea educativa.....	34
1.2.3.1.	La función del gestor educativo.....	34
1.2.3.2.	La función del docente.....	36
1.2.3.3.	La función del entorno familiar.....	38
1.2.3.4.	La función del estudiante.....	40
1.2.3.5.	Cómo enseñar y cómo aprender.....	41
1.3.	Cursos de formación.....	43
1.3.1.	Definición e importancia en la capacitación docente.....	43
1.3.2.	Ventajas e inconvenientes.....	44
1.3.3.	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	45
1.3.4.	Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia. ...	46
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA		49
2.1.	Contexto	50
2.2.	Participantes.....	51
2.3.	Recursos	52
2.3.1.	Talento Humano.....	52
2.3.2.	Materiales.....	52
2.3.3.	Económicos.....	53
2.4.	Diseño y métodos de investigación.....	53
2.4.1.	Diseño de la investigación.....	53
2.4.2.	Métodos de investigación.....	54
2.5.	Técnicas e instrumentos de investigación.....	54
2.5.1.	Técnicas de investigación.....	54
2.5.2.	Instrumentos de investigación.....	55
2.6.	Procedimiento.....	55
CAPÍTULO 3: DIAGNÒSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		57
3.1.	Diagnóstico de las necesidades formativas	58
3.2.	Análisis de necesidades formativas	65
3.2.1.	La persona en el contexto formativo.....	65
3.2.2.	La organización y la formación.....	70
3.2.2.1.	Gestión Educativa de la Institución.....	70
3.2.2.2.	Análisis FODA de los docentes-Matriz.....	72
3.2.3.	La tarea educativa con la práctica pedagógica.....	73

3.2.3.1. La persona en el contexto formativo.....	73
3.3 Curso de formación	79
CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE	82
4.1. Tema del Curso	83
4.2. Modalidad de Estudios	84
4.3. Objetivos	84
4.3.1. General	84
4.3.2. Específicos.....	84
4.4. Dirigido a:	85
4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios	85
4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	85
4.4.3. Plan para la Implementación del Curso de Formación	86
4.5. Breve descripción del curso.....	86
4.5.1. Contenidos del Curso.....	87
4.5.2. Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso.....	98
4.5.3. Metodología	98
4.5.4. Evaluación.....	99
4.6. Duración del curso.....	99
4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse.....	100
4.8. Costos del curso.....	102
4.9. Certificación.....	102
4.10. Bibliografía	102
CONCLUSIONES	104
RECOMENDACIONES.....	105
BIBLIOGRAFIA.....	106
ANEXOS.....	109

RESUMEN

El objetivo general de la presente investigación es la estructuración del informe del proyecto de grado del tema de investigación “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de instituciones educativas del Ecuador, período 2012-2013”.

La presente investigación inicia en base a la aplicación del cuestionario “Necesidades de Formación de los Docentes de Bachillerato” a 16 docentes de bachillerato.

Mediante los resultados obtenidos en el proceso investigado desarrollé una propuesta de capacitación sobre Mediación Pedagógica, cuyo propósito es optimizar el desempeño de los docentes, lo cual se verá reflejado en un mejoramiento de la calidad del aprendizaje de los estudiantes Ecuatorianos y por ende la oportunidad de competir en igualdad de condiciones.

Finalmente, se concluye que la identificación de las necesidades de formación en los docentes ecuatorianos debe ser una práctica obligatoria y permanente en nuestro país.

Palabras clave:

Necesidades de formación

Transformación

Educación

Estándares de calidad

Mediación pedagógica

ABSTRACT

The general objective of the current study is to structure the report of the research project “Diagnosis of Training Needs of High School Teachers” of educative institutions of Ecuador in the period 2012-2013”.

The present research starts with the application of a questionnaire to 16 high school teachers in order to determine their training needs

Through the results obtained in the research process, I developed a training proposal about Pedagogical Mediation; which purpose is to optimize the performance of teachers; which will improve the learning quality in the Ecuadorian students and whereby the opportunity to compete under the same conditions.

Finally, it was concluded that the identification of training needs in the Ecuadorian teachers should be a compulsory and permanent practice in our country.

Key words:

Training needs

Education

Performance

Quality standards

Pedagogical mediation

INTRODUCCIÓN

La globalización, los continuos avances en la ciencia y la tecnología, la competitividad de los mercados entre otros factores exigen de la educación una dinámica totalmente distinta a la que se evidencia en el sistema educativo actual.

Todo está bajo un proceso de cambio continuo y por ello la educación y como principales gestores de ella los docentes necesitan de forma urgente ir a la par de las nuevas tecnologías, enfocarse en un proceso de formación continuo si el propósito es mantenerse vigente dentro de un sistema cada vez más competitivo y exigente. Cabe mencionar que todos estos fenómenos de cambio no solamente afectan la realidad educativa de nuestro país sino que la misma realidad se vive en toda Latinoamérica y en el mundo entero.

Si bien investigaciones realizadas anteriormente han determinado las falencias y necesidades urgentes de cambio en el sistema educativo Ecuatoriano; es a partir del gobierno actual cuando se inician cambios profundos y significativos en el sistema con el propósito de transformar la educación en el Ecuador. Este proceso se inicia con la creación de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (en adelante LOEI). De acuerdo a la LOEI; la educación Ecuatoriana, en todos sus niveles está atravesando un proceso de transformación que pretende aplicar cambios realmente significativos en toda la estructura del sistema educativo a fin de cumplir con las nuevas regulaciones y estándares fijados por la Ley.

El Gobierno Nacional ha iniciado una serie de cursos de formación continua para los docentes del sector público, los cuales están enfocados en temas generales que todos los docentes en funciones deben conocer, sin embargo la capacitación debe hacerse de una manera más estructurada e individual de modo que se pueda determinar las necesidades formativas de cada docente y en base a ellas tomar las decisiones pertinentes que lleven a planificar y diseñar cursos de capacitación enfocados tanto a las necesidades institucionales como individuales de los docentes; cuyos beneficiarios finales serán los estudiantes y por ende la sociedad Ecuatoriana.

De ahí la pertinencia de la presente investigación titulada “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Particular “María Auxiliadora” de la ciudad de Quito, cuyo objetivo general es analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato en el período 2012-2013.

A fin de lograr el objetivo general se ha planteado los siguientes objetivos específicos:

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 del Colegio Particular “María Auxiliadora”.

Cabe mencionar que los objetivos planteados fueron cumplidos a través de un intenso proceso de investigación mediante la lectura de libros, revistas electrónicas, reglamentos, leyes y periódicos a fin de recabar información certificada, lo cual permitió cumplir con el desarrollo de los temas incluidos dentro del marco teórico de manera apropiada y basada en información fidedigna.

Una vez determinadas las necesidades de formación de cada profesional, el fin de la presente investigación incluye el diseño, planificación, estructuración y realización de una propuesta de capacitación enfocada no solo en el cumplimiento de los requisitos institucionales, sino en las necesidades individuales de sus docentes, lo cual llevará a establecer los medios y recursos necesarios entre docentes y alumnos para obtener un aprendizaje de óptima calidad.

Finalmente, se invita a todos los miembros de la sociedad ya sea en función de padres, docentes, autoridades o estudiantes a ser parte de esta transformación que nos lleve a lograr una educación de excelencia enfocada en el aprendizaje significativo y la formación integral de los estudiantes en beneficios de estos, la sociedad y el país entero.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación

1.1.1. Concepto.

A fin de conceptualizar de manera más acertada el tema de necesidades de formación es necesario analizar el origen de estos términos, así necesidad proviene del latín “necessitas” definido según el Diccionario de la Real Academia Española (en adelante RAE) como aquello a lo que es imposible sustraerse, faltar o resistir, carencia de las cosas que son menester para la conservación de la vida, hace referencia a una carencia que necesita ser cubierta con el propósito de alcanzar el equilibrio requerido para la ejecución de determinada función o actividad.

En cuanto al término formación, proviene también del latín y significa la acción y efecto de formar y formarse. ” Regalado, L. (2013) “Autores cubanos que tratan el tema de la formación toman en cuenta la triada: individuo-profesión-sociedad. Se observa en esta relación elementos individuales, generales, universales y componentes profesionales”.

“Estudiosos de este tema señalan que la formación es un proceso sistémico, consciente, esencial en el desarrollo del ser humano, que este presupone la formación del profesional desde las competencias profesionales y sociales: conocimientos, habilidades, valores profesionales y ciudadanos”. (Homero, 2000 citado por Regalado, L. 23 de febrero de 2013. Formación del Docente. El Diario. Educación).

De acuerdo a lo mencionado anteriormente la identificación de necesidades formativas permite diseñar un programa formativo con el propósito de cubrir los vacíos o diferencias de conocimientos, habilidades o aptitudes existentes entre el desempeño actual y aquel que se espera alcanzar. De allí se determina que mientras menor es el desempeño actual en relación al estándar requerido, mayor es la necesidad formativa.

En conclusión el objetivo del establecimiento de necesidades formativas es solventar dichas necesidades para resolver los déficits de desempeño presentes, así como aquellos que se prevé pudieran existir en un futuro.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas.

Con el propósito de tener una idea más clara y completa del tema a continuación se detalla la clasificación de necesidades formativas según la perspectiva de los autores más

relevantes dentro de este ámbito como son: Bradshaw, Gairín, D'Hainaut, Tejedor, Fernández, Stuffelbeam, entre otros.

Para Bradshaw, J. (1972); Gairín, J. (1995).- Las necesidades de formación se clasifican en: *Normativas*.- Establecimiento de los niveles de satisfacción teóricamente deseables por parte de expertos, se refieren a las carencias de un individuo o grupo frente a un criterio identificadas con las necesidades del sistema.

Sentidas, percibidas o experimentadas.- Basadas en la percepción de una persona o grupo de personas, respecto de una carencia, considerada como subjetiva debido a factores psicológicos y sociales específicos, que surge como respuesta a preguntas tales como ¿Qué necesitas?, ¿Qué te hace falta?, ¿Qué deseas?.

Expresadas o demandadas.- Detectadas en base a un servicio o programa, suelen identificarse como lo manifestado.

Comparativa.- Que surge como resultado de una comparación entre diversas situaciones o grupos.

D'Hainaut, L. (1979).- Clasifica las necesidades formativas de la siguiente manera:

Necesidades de las personas frente a las necesidades de los sistemas.

Particulares frente a necesidades colectivas.

Conscientes frente a necesidades inconscientes

Actuales frente a necesidades prospectivas.

Según el sector donde se manifiesten: privado y familiar, social, político, cultural, profesional, ocio.

Para Tejedor, F. (1990) existen: *Necesidades sociales*.- Son aquellas que reflejan el nivel de déficit percibido por las instituciones.

Individuales.- Reflejan el déficit percibido por los individuos y pequeños grupos sociales.

Fernández, E. (1992) las clasifica en: *Necesidades reales*.- Son las sentidas o descritas ya sea por la sociedad o un individuo de manera unánime. *Sentidas*.- Son aquellas en que la sociedad o el individuo sienten, pero no pueden describirlas porque no cuentan con todos

los parámetros necesarios. *Potenciales*.- Son las que la sociedad ni siente, ni puede describir y sin embargo existen ya que son reales o sentidas en otros grupos culturales.

Stuffelbeam, D. (1996) considera que existen necesidades: *Basada en la discrepancia*.- La necesidad es la diferencia existente entre los resultados deseados y los reales.

Perspectiva.- La necesidad es el cambio deseado por la mayoría de los miembros del grupo de referencia.

Democrática.- La necesidad es el cambio que la mayoría de los miembros del grupo de referencia desea. *Analítica*.- Es la dirección en la que una mejora basada en la información existente puede producirse. *Perspectiva-Diagnóstica*.- La necesidad se constituye en aquello cuya falta o deficiencia resulta perjudicial.

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.

Considerando que los programas de mejoramiento profesional del docente son de suma importancia, es fundamental en primera instancia entender el concepto de evaluación de necesidades, el cual Tejada, J. (2007–Pág. 5) lo define como “un proceso sistemático de recogida de información, planificado y debidamente organizado sistematizando sus pasos, proveyendo recursos y seleccionando los métodos, instrumentos o técnicas para tal efecto.”

Proceso que tiene como siguiente paso la emisión de un juicio de valor, puesto que la información recogida debe ser valorada y usada como base ya que tal valoración estará enfocada hacia la toma de decisiones, cuyo propósito final será el mejoramiento profesional de los docentes. Por ende se considera a la evaluación como un medio pero no como un fin.

La evaluación obligatoria a docentes en servicio como parte del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas Ecuatoriano dio inicio en Mayo de 2009, incluyendo la evaluación de conocimientos específicos, pedagógicos y habilidades, los resultados reflejaron la baja calidad del sistema educativo, y la necesidad de mejorar la formación técnica y pedagogía del docente Ecuatoriano.

Según lo publica el diario el Comercio (2 de septiembre del 2011). “En el régimen Costa solo dos profesores de 2.570 obtuvieron sobresaliente, y en la Sierra 53 de 14.000”.

Considerando que los docentes son el factor determinante para la calidad educativa, una vez aplicadas las evaluaciones e identificadas las necesidades formativas del docente Ecuatoriano el siguiente paso es la creación y aplicación de un sistema continuo de actualización y mejoramiento profesional para docentes.

Por ello podemos mencionar que la evaluación de necesidades formativas en los docentes está estrechamente relacionada a la evaluación de las instituciones educativas, programas educativos y programas de capacitación de competencias profesionales.

La evaluación por sí misma no tendría ningún sentido si su propósito final no fuera el de invertir en un programa de formación continua que lleve a mejorar el nivel de los servicios educativos, a la consecución de los objetivos de la institución educativa y de la sociedad en general y por ende mantener la competitividad.

1.1.4. Necesidades formativas del docente.

Muchos aspectos son importantes en este contexto como los conocimientos teóricos de la materia que le permitan llevar a cabo el aspecto práctico sin limitaciones, sabiendo analizar críticamente el proceso de enseñanza a fin de preparar actividades que generen un aprendizaje efectivo mediante una acertada dirección de los alumnos, evaluación equitativa y asociación de los conocimientos con la investigación.

No podemos dejar de lado que el docente de hoy, de quien se espera un desempeño excepcional ligado a estándares de alta calidad en cuanto a conocimiento, manejo de grupos y aplicación apropiada de las TIC, cumple un papel de guía y facilitador en el proceso de acompañamiento a los estudiantes para lo cual el manejo de las TIC en el trabajo de los docentes es imperativo. Es por ello necesario que el docente este un paso delante de sus estudiantes, ser un buen docente en la actualidad es convertirse en un maestro innovador.

Sin embargo, ser un maestro innovador no es suficiente, ya que la labor docente incluye un amplio espectro de necesidades de formación, por ello se debe implementar dentro del sistema educativo un programa de formación continua para docentes, a fin de que los mismos reciban capacitación permanente, que les permita manejar apropiadamente las TIC dentro del salón de clase, adaptando estos conocimientos a los contenidos incluidos en su materia y por otro lado conociendo las últimas tendencias pedagógicas, didácticas y psicológicas..

En conclusión es importante no solamente identificar las necesidades de formación docente, sino cubrir tales necesidades y mantener un proceso continuo de actualización y mejoramiento que debe surgir no solo como una preocupación institucional y gubernamental o social sino como una responsabilidad personal de cada docente que quiere caminar a la par del mejoramiento, la tecnología y los altos estándares de calidad que se ajuste a la normativa detallada en la LOEI.

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

Según lo citado por González, C. (2012–Pág. 61) “no encontramos en la actualidad un modelo o marco de referencia de aceptación universal, si bien existen evidencias empíricas de las ventajas e inconvenientes de unos respecto a otros”, es importante conocer las características de la investigación que se pretende realizar, pues el modelo seleccionado determinará los procedimientos, técnicas e instrumentos que se aplicarán a fin de conseguir los objetivos planteados en la investigación.

Al existir una amplísima variedad de modelos a continuación un detalle, conceptualización y breve explicación de los modelos de análisis de necesidades más conocidos.

Modelo de Rosett.- Dentro de este modelo lo fundamental en el proceso de detección de necesidades consiste en obtener la información requerida a cerca de los problemas generados en las organizaciones, ya que al buscar tal información, será posible reconocer el escenario actual y el deseado, al aplicar la detección de necesidades será posible tener una idea clara del tamaño de la brecha entre estos dos escenarios con la finalidad de eliminar la mencionada brecha.

Rossett reconoce algunas técnicas de análisis y sus herramientas, entre ellas: análisis del tema, de tareas, datos y desde luego la detección de necesidades, este modelo busca opiniones a través de diversas fuentes en lugar de hacer inferencias.

Por ello considera que el papel más importante dentro del proceso de detección de necesidades es la obtención de información desde el inicio de tal proceso a cerca de lo que se requiere para el mejoramiento del desempeño.

Modelo de Kaufman.- Roger Kaufman afirma que la identificación de necesidades se refleja en la falta de conocimientos y actitudes por parte de los trabajadores: el objetivo es establecer las causas de tales problemas.

Según Kaufman la determinación de necesidades asegura la correcta selección de metas y objetivos, definiéndola como la recopilación de diferencias entre lo que es y lo que debería ser, siguiendo un orden prioritario. El modelo de Kaufman se basa en tres elementos fundamentales: los receptores (quienes reciben las salidas); los ejecutores (los que hacen y entregan el producto o servicio); la sociedad (las personas que lo reciben directa o indirectamente no son afectadas por las salidas).

Su modelo es considerado de marcha deductiva puesto que se basa en la estructura analítica propuesta por ANUIES (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación) que lleva a identificar las dimensiones constitutivas y por lo tanto los contextos donde se desarrollan los procesos de innovación.

Modelo de D'Hainaut.- El autor considera la existencia de cinco dimensiones para la clasificación de necesidades formativas. Este modelo es considerado multidimensional de tal forma que una necesidad puede ser catalogada paralelamente en función de cada una de las dimensiones.

Modelo de Cox.- El método de Cox se resumen en la conjunción de los siguientes 10 elementos:

Elementos del Modelo de Cox:

La institución.- sujeta al análisis de determinación de necesidades de formación.

Profesional.- encargado de la resolución del problema.

Problema.- Cómo se presentan las dificultades para el profesional y los implicados.

Contexto.- Social donde se encuentra el problema.

Características.- De las personas afectadas por el problema.

Formulación y priorización.- De los objetivos y metas exploratorios.

Estrategias.- A ser usadas en el proceso de resolución

Tácticas.- Para conseguir el éxito de las estrategias.

Evaluación.- Que lleve a detectar los problemas.

Modificación.- Finalización o transferencia del problema sujeto del análisis.

Modelo Deductivo.- Este modelo toma como punto referencial de partida las metas y los resultados existentes, los que son considerados con el propósito de conocer si los criterios establecidos se satisfacen o no.

En el caso de determinarse alguna discrepancia el siguiente paso será establecer los objetivos pertinentes y adecuados para elaborar el programa de formación adecuado, el cual debe ser de fácil aplicación, evaluación y revisión, de modo que se evidencien resultados positivos que permitan cubrir las falencias de formación identificadas.

En conclusión este modelo parte de la identificación y selección de metas existentes, para en base a estas desarrollar un programa.

1.2. Análisis de las necesidades de formación

1.2.1. Análisis organizacional.

1.2.1.1. *La educación como realidad y su proyección.*

Según Domínguez, A. (2001–Pág. 287) “la realidad de la escuela de hoy ha afianzado de manera efectiva en su funcionamiento derechos individuales y sociales básicos como son el derecho de todos a la educación, la igualdad de oportunidades, la gratuidad y la libertad de enseñanza, entendidas como el acceso al sistema de la red pública o desde la red privada.”

Para Sarramona, J. (2000–Pág. 34) “la igualdad de oportunidades sin discriminación alguna en función del género, religión, etnia, etc., solo en razón del mérito personal. Pero la igualdad de acceso se debe complementar con el principio de equidad, que se vincula directamente con la justicia social.”

En la actualidad el sistema educativo ecuatoriano se encuentra atravesando un proceso de transformación el cual dio su primer paso con la emisión de la Nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural emitida en Marzo del 2009.

Según lo menciona el Artículo 1, bajo el Capítulo Único del Ámbito, Principios y Fines dentro del Título I de los Principios Generales “La presente Ley garantiza el derecho a la educación, determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad; así como las relaciones entre sus autores...”. Por ende, la realidad de la educación Ecuatoriana actual se deberá adaptar hacia los nuevos lineamientos establecidos para la consecución de objetivos y metas planteadas.

Por ello es fundamental que el docente se enfoque no solo en captar la atención del alumno sino también estimular su interés frente a los contenidos que queremos compartir. La educación en nuestro país se encuentra en un proceso de espera ya que en este momento se ha determinado la importancia que juegan las nuevas tecnologías para alcanzar con éxito los objetivos planteados en el proceso de enseñanza-aprendizaje, además la necesidad de capacitar y actualizar a los docentes en las áreas de didáctica, pedagógica y psicológica, sin embargo el camino a recorrer apenas inicia, pues consta de varias etapas, donde en primera instancia se requiere identificar las necesidades formativas de los docentes, en base a los resultados de esta evaluación, tomar decisiones y formular planes para cubrir las necesidades de formación docente identificadas.

Es momento de que todos los elementos de la educación como son los estudiantes, docentes, las instituciones, gobiernos, comunidad educativa y sociedad en general caminen juntos hacia una educación pragmática, directamente ligada con la vida, que permitan que los alumnos se desarrollen como entes investigadores y críticos siendo miembros activos de una sociedad que exige cambios inmediatos.

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

Una meta organizacional es una situación deseada a la que una institución desea llegar o pretende lograr, es una proyección de la organización hacia el futuro. Existen una gran variedad de conceptos que nos permiten definirlos, así pues se puede decir que:

Son el propósito general de una organización, las metas son los fines hacia los cuales está encaminada la actividad de una organización, los puntos finales de la planeación y su establecimiento requiere un alto nivel de planeación.

Las metas deben ser alcanzables y deben estar planteadas en función de la estrategia que se elija para la consecución de tales metas.

Sánchez, O. (2008). “La meta es siempre cuantitativa, es la que permite evaluar el cumplimiento del objetivo y a la vez es un elemento básico del plan”

Ya que toda organización tiene claramente establecidas sus metas a partir de ellas las instituciones determinarán el camino a seguir o las estrategias que se deberán aplicar para la consecución de las metas. Es necesario conocer las metas que se pretenden alcanzar y dentro de las metas existen tres tipos: a corto plazo, a mediano plazo y a largo plazo.

Son metas a corto plazo aquellas que se plantearon para ser realizadas en un período menor a un año, las cuales también suelen ser denominadas objetivos operacionales o individuales puesto que es aquello que se pretende alcanzar a través de la actividad de la organización. Una de las funciones principales de las metas de corto plazo es que las mismas contribuyan al logro de las metas de medio plazo y de largo plazo y para ello es necesario que la organización cuente con un plan a fin de ir paulatinamente cumplimiento con cada objetivo, es importante que se considere la lógica la consistencia y la factibilidad de las mismas.

En cuanto a lo que tiene que ver con las metas a mediano plazo, son aquellas que se pretenden alcanzar en un período que podría variar entre dos a seis años que por una parte deberán mantener continuidad y coherencia con las metas a mediano plazo y por otro deberán también estar vinculadas al logro de la meta a largo plazo.

Las metas a largo plazo se plantean en un período mínimo de cinco años hasta diez, quince, veinte o más años, dependiendo de las circunstancias, oportunidades y las posibilidades presentes y futuras. Lo importante de esto es tener claras las metas a largo plazo, para evitar el desperdicio de recursos como lo es el invertir demasiado, tiempo, esfuerzo y dinero en metas a corto y mediano plazo, lo cual permitirá elegir estrategias correctas, identificar cuáles serían las cosas de las que la organización puede prescindir con la finalidad de alcanzar la meta a largo plazo.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Toda institución educativa necesita contar con recursos físicos necesarios e imprescindible para llevar a cabo la labor educativa, la misma que debe reunir los requerimientos mínimos de confort y comodidad, no se trata solo de un espacio asignado para la función educativa, este deberá tener las adecuaciones necesarias para tal fin, es decir debe contar con aulas que tengan una apropiada ventilación e iluminación, baterías sanitarias en buen estado y en número adecuado en relación a la cantidad de estudiantes y docentes y más empleados que formen parte de la institución educativa.

La infraestructura además incluye: laboratorios, salones de práctica, auditorios, salas de video-conferencias, centros de cómputo, cafetería y lugares adecuados para brindar los servicios de fotocopiado y más servicios requeridos por los estudiantes. Además la institución educativa deberá contar con suficiente espacio verde y lugares de esparcimiento

como canchas de uso múltiple para la práctica de las diferentes disciplinas deportivas, lo cual también es parte de una formación integral.

La institución debe contar con el recurso humano, lo cual se refiere a un cuerpo de docentes, académica y técnicamente preparados y legalmente capacitados para ejercer la labor docente. Debe adicionalmente contar con un equipo de Directivos que reúna el perfil, la capacidad y experiencia que les permita ejercer sus funciones, contar con personal administrativo y de servicios, con la debida capacitación acorde a sus funciones y por último sin quienes sería imposible iniciar la labor educativa, debe contar con los estudiantes para quienes irá enfocado el uso de todos los recursos institucionales.

Los recursos financieros, ya que ninguna institución podrá iniciar sus actividades si antes no cuenta con el presupuesto adecuado que le permita cubrir con todos los costos inmersos en el desempeño de sus actividades como lo son los servicios educativos, considerando que tales costes incluirán el pago de salarios, pago de servicios básicos, partidas asignadas para procesos de investigación y costos de mantenimiento en general. La institución debe también contar con los recursos didácticos y pedagógicos que sirvan de apoyo para el desarrollo adecuado de la función docente y administrativa de la institución. Finalmente no podemos olvidar que la institución debe obligatoriamente contar con todos los permisos, licencias y autorizaciones respectivas emitidas por los organismos de control y autoridades pertinentes.

La institución a través de sus autoridades debe estar en capacidad de manejar apropiadamente tales recursos, manteniendo una supervisión continua sobre su uso y funcionamiento.

1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos).

De acuerdo con lo mencionado en la Guía Didáctica de Liderazgo, Valores y Educación (Correa C., 2012–Págs. 18-19) existen el liderazgo autócrata, el participativo y el líder de rienda suelta o liberal.

El líder autócrata, es aquel que asume totalmente las responsabilidades y para quien la única función de los subalternos es obedecer pues no tienen el conocimiento necesario para ejecutar un trabajo adecuado, lo cual podría causar que existan ciertas desviaciones en relación a la consecución de objetivos. Este tipo de liderazgo, asumido por un profesor tradicional, lo cual actualmente se pretende erradicar a través de la aplicación de

pedagogías y tecnologías innovadoras donde el docente se convierte en el moderador que asiste el proceso de construcción del conocimiento.

Por otro lado está el liderazgo participativo, en el cual se considera a los dirigidos, personas útiles con habilidades asombrosas y capacidad para asumir responsabilidades y además proponer nuevas ideas o alternativas. Sin embargo de que es el líder quien finalmente tomará la última decisión, escucha opiniones de los participantes. Sabe exactamente donde va y aplica los cambios necesarios cuando se requiera. El maestro que ejerce un liderazgo participativo se convierte en un hábil guía de sus estudiantes, ya que los estudiantes se encontrarán más motivados para trabajar, aprender descubrir y construir el conocimiento.

Finalmente el liderazgo liberal que da total apertura para que los subordinados lleven a cabo la tarea asignada como mejor lo consideren. Existe un número limitado de directrices para ejecutar el trabajo, nada es definitivo, todo es relativo, todo vale. En este tipo de liderazgo el líder no se hace responsable por los resultados y las acciones de los subalternos. Este tipo de liderazgo generalmente deriva en situaciones caóticas y de desorden donde cada quien hace lo que quiere.

Es primordial que el docente cumpla con su papel de autoridad, sin embargo ninguno de los extremos según se ha podido comprobar por la experiencia resulta apropiado, por ende el propósito final de todo docente debe ser prepararse para poder alcanzar un liderazgo de tipo participativo donde se dejen de lado el autoritarismo sin llegar al libertinaje.

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

Según lo menciona el Marco Referencial del Bachillerato Según Decreto Ejecutivo 1786, contenido en la LOEI:

“...es necesario generar políticas respecto de la educación de los jóvenes, para lo cual hay que partir de sus necesidades, de las demandas sociales y de las experiencias de actualización y mejoramiento de la calidad del bachillerato, las mismas que deben ser consideradas como referentes para una reforma integral”.

Tomando como referencia la cita anterior, entendemos que la nueva ley enfoca hacia la consecución de una educación de alta calidad y muchas regulaciones han sido creadas para garantizar el cumplimiento de tales logros, dentro del marco del Buen Vivir. Como lo detalla

la presente Ley se establece un marco normativo general que provee lineamientos administrativos, curriculares enfocados en las experiencias de mejoramiento de la calidad, con el propósito de definir, reformar y ordenar el bachillerato en el Ecuador.

El bachillerato en el Ecuador se regirá a esta ley y al documento “Lineamientos Administrativo Curriculares del Bachillerato en Ecuador”, que se encuentra como anexo en la Ley.

El marco normativo en términos generales propone organizar el bachillerato cumpliendo parámetros comunes para todo el país, pero también respetando la diversidad y fomentando la innovación educativa y la participación directa de los actores en su proceso.

El bachillerato es el nivel educativo posterior a la educación básica y está dedicado a proporcionar la educación a los jóvenes adolescentes de entre 15-17 años del Ecuador; el mismo se imparte bajo la responsabilidad de las instituciones que tienen la calidad de unidades educativas o colegios secundarios, y tiene una duración de tres años, a su culminación proporcional se otorgará el título de bachiller. Este nivel educativo brinda iguales oportunidades de ingreso a hombres y mujeres que hayan culminado su formación de educación general básica. Se rige por el Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador a través de sus organismos específicos a nivel nacional, regional provincial y local.

Internamente está bajo la responsabilidad de las autoridades y organismos que la Ley de Educación y sus reglamentos establecen. Existe en modalidades presenciales, semi presenciales y a distancia. El bachillerato es un nivel educativo terminal coordinado con la educación general básica y la educación superior.

Dentro de los aspectos más relevantes podemos mencionar la unificación del bachillerato y según se menciona en el Capítulo II del Marco Referencial del Bachillerato Art. 6 existen en Ecuador: el Bachillerato en Ciencias con especializaciones que es actualmente el que predomina, el cual opera con la aplicación de un currículo general para todos los estudiantes y uno específico para quienes optan por una especialización como Físico – Matemático, Químico-Biólogo y Sociales. Mientras que el Bachillerato en Ciencias General sigue un currículo flexible que incluye asignaturas obligatorias y otras optativas permitiendo la profundización en ciertos campos. En cuanto al bachillerato técnico puede ser univalente, o polivalente. Y finalmente el Bachillerato en Artes enfocado al cultivo y desarrollo de las expresiones artísticas el cual usa un currículo con enfoque de competencias para lograr bachilleres en los diferentes ámbitos de la expresión artística.

El bachillerato funcionará bajo las siguientes normas generales:

Durará tres años lectivos, de acuerdo a cada régimen escolar. El año lectivo puede ser organizado por quimestres o trimestres. El plan de estudios se debe aplicar en un período mínimo de treinta y cinco períodos semanales de aprendizaje y se debe organizar por asignaturas o cursos, según sea el enfoque curricular por contenidos o por competencias, correspondientes a cada tipo de bachillerato. Los contenidos de aprendizaje deben organizarse en forma categorial, orientados a logros de aprendizaje y para que se racionalice el número de unidades didácticas o módulos, de acuerdo al enfoque curricular utilizado, asignado a cada año escolar. Finalmente el número de períodos de aprendizaje semanal que se asignen a cada asignatura o curso, dependerá de las necesidades que el perfil del graduado demanda en cada caso.

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

El plan decenal es un conjunto de propuestas, acciones y objetivos con miras a mejorar el nivel educativo en un país, el cual está proyectado hacia los siguientes 10 años mediante la toma de decisiones acertadas que permitan el establecimiento de políticas innovadoras que el sistema educativo Ecuatoriano requiere. Las ocho políticas incluidas en el Plan Decenal del Ecuador son las siguientes:

Universalización de la educación infantil de 0 a 5 años de edad.- El objetivo de esta política es brindar educación equitativa y de calidad a niños de entre 0 a 5 años dentro del marco del respeto de sus derechos, la diversidad y su ritmo de aprendizaje y crecimiento con el propósito de fomentar valores esenciales a fin de incorporarlos a la comunidad a través de la familia.

Universalización de la educación general básica de primero a décimo año.- Cuyo objetivo es proveer educación de calidad, inclusiva y con equidad a todos los niños y niñas a fin de que desarrollen de manera integral sus competencias y de este modo lleguen a ser ciudadanos activos de la sociedad y capaces de conservar el medio natural, cultural y lingüístico y por ende sintiéndose orgullosos de su identidad multiétnica y su pluriculturalidad enfocados en los derechos de este Plan.

Incremento de la matrícula de bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente.- Esta política, tiene como objetivo el formar jóvenes con competencias que les ayuden a continuar sus estudios a nivel superior, lo cual les permita su profesionalización y su incorporación a la sociedad productiva en relación directa con el

desarrollo científico, tecnológico mientras contribuyen a las necesidades de desarrollo del país.

Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación alternativa.- El objetivo de esta política es contribuir con el mejoramiento educativo, proveer los recursos físicos y tecnológicos necesarios que permitan adecuar, complementar y rehabilitar la infraestructura educativa, y así dotar de mobiliario y apoyo tecnológico mediante el establecimiento de un sistema de acreditación de recursos físicos.

Mejoramiento de la infraestructura física y el equipamiento de las instituciones educativas.- El objetivo es aportar al mejoramiento de la calidad en los servicios educativos mediante la adecuación de recursos tecnológicos y físicos y complementar, adecuar y rehabilitar la infraestructura educativa que permitan cumplir con las condiciones básicas de confort, dotando de mobiliario y apoyo tecnológico, a través de un sistema de acreditación de recursos físicos.

Mejoramiento de calidad y equidad de la educación e implementación del sistema nacional de evaluación.- Es decir, ofrecer igualdad de oportunidades a todos los ciudadanos con el propósito de compensar las desigualdades sociales, culturales, lingüísticas y educativas mediante la provisión de una educación de calidad y calidez, por lo cual se implementará un sistema nacional de rendición de cuentas.

Revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida.- Fomentar el ingreso a la carrera docente de las nuevas generaciones mediante la garantía de su acceso y el establecimiento de la promoción horizontal y vertical, mediante la formación inicial y formación continua de los profesionales, así como la implementación de un proceso ordenado de retiro y jubilación. Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%. Finalmente el objetivo de esta política es garantizar los recursos financieros que se necesitan para el desarrollo del sistema educativo a largo plazo.

Estrategias.- Ya que el propósito es alcanzar una educación de excelencia, es por tanto necesario que todo el cuerpo docente tenga una excelente formación y una capacitación continua de alta calidad. Por otro lado es menester el mejorar la infraestructura, si la presente ley habla de equidad, entonces la educación debe llevarse a cabo en similares condiciones de comodidad para todos.

Compromisos ciudadanos.- Como miembros de esta sociedad Ecuatoriana y considerando que el mejoramiento de la educación es responsabilidad de todos los ciudadanos, es

obligación de todos el asumir como padres el papel de educadores dentro del entorno familiar a fin de procurar el cumplimiento de los objetivos educacionales de la sociedad. Los estudiantes por su parte están llamados a asumir con responsabilidad su papel en el proceso de constructores de su propio aprendizaje.

Todos los aspectos que incluyen el plan decenal son muy importantes en un contexto donde se pretende realizar cambios profundos al sistema educativo, es fundamental erradicar el analfabetismo del país a través de la universalización de la educación en todos los niveles y para ello se requiere poner en marcha una serie de estrategias e iniciar cambios que incluyen una mayor inversión tanto en infraestructura como en el mejoramiento de la calidad de la educación mediante sistemas de evaluación que permitan conocer la realidad del sector educativo y de allí partir hacia un futuro diferente con igualdad de oportunidades.

Tales cambios requieren también la inversión en la capacitación de los maestros del Ecuador, así como, así como en la revalorización de la profesión docente y desde luego es labor de todos el contribuir para el cumplimiento de los objetivos planteados en estas ocho políticas que constituyen el plan decenal. Los retos planteados en este Plan son realmente exigentes, por ello es necesario el unir esfuerzos para luchar juntos desde el papel que nos corresponda, ya sea como gobierno, docentes, padres de familia, estudiantes o miembros de la sociedad, si cada uno de nosotros ponemos el mejor de nuestros esfuerzos podremos ver cumplidos los objetivos aquí planteados.

1.2.2. Análisis de la persona

“La formación inicial y de perfeccionamiento de los actuales docentes está abocada a resolver muchos problemas que, en este momento, la afectan gravemente en términos de ineficacia e inadecuación por los enfoques y los métodos que se utiliza”. Pilonieta, G. (2006).

Las necesidades actuales demandan el mejoramiento del nivel de calificación profesional para cumplir con los parámetros requeridos en los empleos. La principal característica de la época actual es sin lugar a dudas el cambio que desde luego está condicionado por la necesidad ineludible de supervivencia económica, por ende el trabajo profesional en la actualidad está sujeto a transformaciones significativas. La consecución de objetivos de las organizaciones, la obtención de beneficios, el mantenerse vigente en un mercado altamente competitivo y exigente son parte de los objetivos que se pretenden alcanzar cada vez con

mayor influencia de las nuevas tecnologías, reducción de costos, innovación de productos, una gestión muy dinámica y una organización significativamente flexible.

El profesional actual se vuelve consciente de su necesidad de desarrollar una serie de competencias que no solo influyan en su formación y mejoramiento profesional sino que contribuyan al desarrollo de sus actividades laborales de manera eficiente. Bunk, G. (s.f.). "...posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo".

De acuerdo a lo expuesto se puede mencionar que posee competencia profesional aquel individuo que dispone de conocimientos, destrezas y aptitudes que se requieren para el ejercicio de determinada profesión, es capaz de resolver de manera autónoma y flexible los problemas que pueden surgir durante el desempeño de su ejercicio y está preparado para cooperar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.

Al momento de estructurar el conjunto de requisitos individuales del profesional en relación con las cualificaciones profesionales requeridas, se puede establecer los siguientes grupos de cualificaciones: técnicas, metodológicas, sociales, individuales y participativas, aquel individuo que posea estas cualificaciones contará también con las correspondientes competencias.

Así, poseerá competencia técnica quien domine las tareas y contenidos, conocimientos y destrezas dentro de su campo de acción profesional. Posee competencia metodológica aquel que sabe aplicar el conocimiento adecuado a las tareas encomendadas y a los problemas que puedan surgir, quien de manera autónoma encuentre vías de solución y sepa transferir las experiencias hacia otros problemas de trabajo.

Quien tiene competencia social es aquel profesional capaz de colaborar con otras personas y se comunica de manera constructiva, mostrando un comportamiento orientado al grupo.

La competencia participativa se refiere a aquel profesional que sabe cooperar en la organización de las actividades de su puesto de trabajo, así como también de su entorno laboral, demuestra capacidad de decisión y disponibilidad para asumir mayores retos y responsabilidades.

Si se suman todas las competencias previas, entonces se da lugar a la competencia de acción, ya que esta competencia está integrada por las cuatro competencias anteriores es

por ende considerada indivisible. A manera de conclusión citamos la frase de Bunk (s.f.) “...la competencia profesional incluye la capacitación para la acción profesional”.

1.2.2.1.1. Formación inicial.

Se conoce como formación inicial al proceso de educación escolarizada de una persona desde la primaria hasta la primera salida terminal. Durante esta etapa de iniciación a la docencia de los maestros de secundaria se lleva a cabo el proceso de transición de estudiantes a docentes, etapa que resulta decisiva para los nuevos docentes en formación, durante este proceso inicia la etapa de socialización con sus compañeros y con la comunidad educativa, el proceso de aprender a lidiar con los problemas de gestión de clase, puestos con características de dificultad especial.

Durante este proceso inicial los docentes desarrollan lineamientos prácticos de acción en el aula, así también se presenta un proceso de reestructuración y desarrollo de la dinámica. Durante este proceso el profesional puede encontrar dificultad para transferir los conocimientos adquiridos. Es importante generar programas de formación que contribuyan al mejoramiento de la labor docente.

A fin de enfrentar los cambios y transformaciones de los actuales sistemas educativos surge la necesidad de contar con escuelas de calidad y profesores con una formación apropiada que al laborar en tales instituciones contribuyan a la formación de ciudadanos de calidad, compartiendo esta responsabilidad con las familias y la sociedad. Por ende, la formación inicial de profesores tanto de enseñanza primaria como secundaria requiere una renovación inmediata. La realidad educativa Ecuatoriana muestra según los resultados obtenidos de la evaluación obligatoria aplicada en el año 2009 que la formación inicial del profesorado de enseñanza secundaria es evidentemente insatisfactoria.

Según Birgin, A. (2012–Pág. 116) “...no supone considerar que un docente en ejercicio se forma porque no está preparado para enseñar, sino reconocer que la formación inicial no agota la transmisión de los saberes necesarios para enseñar, que son aceptables los desempeños parciales y que un docente se va haciendo experto de manera paulatina”.

Como resultado del análisis de la formación inicial de los docentes se deduce que la idea que se tiene respecto de la necesidad de formación específica en muchos países queda determinada en los docentes de los primeros niveles educativos, mientras que en los niveles de bachillerato y superior se sigue considerando que el conocimiento de la materia de especialización es el fundamental y en ocasiones el único requisito de formación, lo que

lleva a muchos docentes a perder la verdadera noción de su profesión, considerándose a sí mismos, físicos, matemáticos, historiadores todo menos docentes, profesionales de la enseñanza, esto como consecuencia de una falta de formación técnica acorde a los requerimientos del sistema educativo de cada país.

La peculiaridad de la carrera docente está determinada justamente por el conocimiento pedagógico especializado, lo cual provee las bases que permitirán al docente no solo emitir juicios sino tomar decisiones cuando la situación lo amerite, basándose en el conocimiento teórico, experiencial y práctico.

Como lo menciona (Benejam, 1986, citado por Sarramona, J. 2000 Pág–88) "cualidades personales como la paciencia, la apertura de ideas, el compromiso personal respecto a los valores que se quieren fomentar, el sentido de justicia., etc., son consustanciales a la profesión docente", y por ende todos los sistemas educativos deberían contar con un programa de selección basado en aptitudes personales, pues son fundamentales en el desempeño de la actividad pedagógica.

1.2.2.1.2. Formación profesional docente.

La labor docente a pesar de todos los avances científicos y tecnológicos es una tarea cada vez más compleja y delicada por tanto requiere una preparación adecuada, basada en un currículum apropiado, formación práctica, así como requiere de un proceso de socialización evolutivo y cuidadoso. Como lo menciona Pozuelos (1998, citado por Santos, M. 2007–Pág. 88) "En la actualidad, cuando se habla de formación del profesorado, cada vez se tiene más claro que es preciso referirse a los problemas que los enseñantes tienen en sus prácticas cotidianas y no a la transmisión de conocimientos o destrezas de cara a favorecer ciertas ideas o preocupaciones de instancias ajenas a los docentes". De acuerdo a lo mencionado previamente cabe subrayar la necesidad de una formación apropiada justamente por la complejidad e importancia de la tarea que el docente tiene a su cargo y la incidencia de tal responsabilidad en el entorno social.

No es una profesión que se pueda desarrollar basada únicamente en la vocación y cualquier profesión necesita no solamente el dominio de la materia, sino conocimientos, técnicas y elementos adicionales que la complementan, es más que saber lo que voy a enseñar es conocer el cómo voy a enseñar?. Dice Schön (1986, citado por Santos, M. 2007–Pág. 88) "Una cosa es enseñar a construir barcos y otra muy distinta es enseñar qué tipo de barcos hay que construir"

De acuerdo a este aporte podemos concluir que no solo es necesario el saber lo que se pretende, sí no que además debemos conocer los medios que nos llevarán a la consecución de tal fin y por supuesto disponer de las personas adecuadamente preparadas y las condiciones requeridas para su ejecución.

La responsabilidad de los educadores de ninguna manera se limita a la docencia es decir a su acción como facilitador del proceso de aprendizaje de los alumnos sino que además influye de manera significativa sobre la personalidad del alumno con el propósito de lograr su formación integral.

En principio según lo mencionamos anteriormente, el docente debe tener un alto nivel de conocimiento de su materia, pero adicionalmente el profesional de la enseñanza debe estar actualizado en los aspectos técnicos inherentes a la profesión docente que tienen que ver con la Pedagogía, Didáctica, Psicología y una serie de técnicas y herramientas innovadoras.

Según lo menciona Santos, M. (2007 – Pág. 118) “si un docente solo se preocupa de la dimensión técnica del aprendizaje, del progreso intelectual, del éxito académico del aprendiz, estará olvidando los principios básicos de la relación humana y de un ejercicio profesional responsable”.

Por ende el docente deberá tener un nivel de especialización, conocimiento y actualización en estas áreas, aspectos imprescindibles para la realización de una labor efectiva que lleve a un proceso de enseñanza-aprendizaje innovador y práctico.

1.2.2.1.3. Formación técnica.

En términos generales y haciendo una síntesis de los criterios vertidos por Pilonieta, G. (2006), durante los últimos años la formación de los docentes ha cambiado y esto no significa que los cambios aplicados hayan sido los más acertados ya que a pesar de tales cambios la formación docente no avanza por el camino correcto ya que a la larga vuelven a caer en las mismas fórmulas tradicionales.

Sarramona, J. (2000–Pág. 87) dice: “Gracias a la existencia de un cuerpo propio de conocimientos y habilidades, una profesión se concibe como una carrera o un programa de estudios para acometer la formación inicial de quienes se incorporan a ella.”

Según los análisis de formación docente realizados se puede determinar que en muchos casos la necesidad de formación técnica queda relegada a los primeros niveles educativos, mientras que en los niveles de bachillerato y superior se sigue teniendo la concepción de que la necesidad de formación más importante o la única es la formación del docente en el área específica de la materia que pretende dictar, de allí que muchos de estos profesionales, a pesar de desempeñarse como docentes se consideran a sí mismos más matemáticos, físicos o historiadores que docentes.

Actualmente vivimos la falta de preparación técnica adecuada, lo cual puede ser una de las grandes causas para la ineficiencia del sistema educativo, pues a lo mejor el sistema en realidad está formando físicos, matemáticos, literatos, lingüistas, todo menos docentes, no bastan con saber la materia este solo es un eslabón dentro de la cadena que forma el sistema educativo, por eso es también imperativo que el docente cuente con una preparación técnica que le enseñe a enseñar, es decir que le permita transmitir todo ese cúmulo de conocimientos que posee de una manera apropiada a fin de que el alumno adquiera un aprendizaje significativo. Por ende se debe afirmar de manera categórica que la formación inicial técnica es absolutamente necesaria lo cual lleve a superar la generalización de que el sentido común y la experiencia que se adquiere a través del empirismo son suficientes para solventar las necesidades de formación técnica.

La formación técnica dentro de la labor docente no es un elemento del cual se pueda prescindir ya que de ella depende en gran medida el éxito o fracaso en el proceso de enseñanza-aprendizaje. El conocimiento pedagógico especializado es el que marca la diferencia y establece la singularidad de la profesión docente, este conocimiento y el dominio de estos saberes no se puede alcanzar de la noche a la mañana es necesario cumplir con un procesos sistemático que brinda las bases para que el docente pueda emitir juicios profesionales en situaciones específicas haciendo uso de este conocimiento teórico, la parte experiencial y desde luego la práctica, la suma de estos elementos llevan a determinar el nivel de conocimiento y nivel técnico del docente.

El dominio del conocimiento técnico le permite al docente evaluar equitativamente situaciones educativas, analizar críticamente los factores que condicionan tales circunstancias, elaborar estrategias específicas acorde a la situación, aplicar tales estrategias y evaluar los resultados. Gran parte del conocimiento pedagógico especializado es científico y tecnológico puesto que se enfoca en realizar cursos de acción sistematizados.

Como parte de la formación específica de la carrera docente cabe mencionar la importancia de la consideración de las características que el futuro docente debe tener, las cuales

deberían incluir cualidades como: paciencia, apertura para compartir criterios, congruencia con los valores que se pretenden incentivar y el sentido de justicia, son cualidades que deben coexistir con la profesión docente.

1.2.2.2. Formación continua.

Es indiscutible que los individuos dedicados a la enseñanza, capacitación y formación docente, tienen que estar actualizados primero en la cátedra que dictan y por supuesto en las técnicas y herramientas que contribuyen a la efectividad del proceso de enseñanza aprendizaje.

En cuanto al primer aspecto implica la responsabilidad de prepararse e investigar todo aquel conocimiento nuevo relacionado con la cátedra que se imparte, puesto que los conocimientos impartidos deben poder ser puestos en práctica en un corto plazo y la adquisición de conocimientos actualizados permitirá a los estudiantes continuar con su proceso de aprendizaje en futuros niveles.

Mientras que en cuanto a la actualización en técnicas y herramientas, el docente está llamado a mantenerse actualizado en las últimas técnicas pedagógicas, didácticas y tecnológicas que contribuyen a realizar el proceso de enseñanza aprendizaje de mejor manera. Temas relacionados por ejemplo con el funcionamiento de los hemisferios cerebrales, la aplicación de la Programación Neurolingüística al proceso de enseñanza, las inteligencias múltiples, la creatividad aplicada a la educación, inteligencia emocional, técnicas actualizadas de evaluación y la integración de las TIC al proceso de enseñanza aprendizaje entre otros.

Otro aspecto a considerar sería que actualmente dentro del sistema Ecuatoriano o al menos en la mayoría de instituciones educativas no existe un escalafón docente que permita establecer una relación directa entre el perfeccionamiento profesional y la promoción, una vez evaluada la eficacia de tal formación.

Ningún profesional es capaz de afrontar los problemas que surgen en el desarrollo de su profesión contando únicamente con la preparación adquirida a través de la formación inicial, en primera instancia porque los cambios sociales, científicos y tecnológicos convierten los conocimientos adquiridos en obsoletos por completos que estos hayan sido y por ende exigen una actualización y formación continua acorde a las necesidades del presente.

De hecho la formación continua debería ser un derecho exigido por todos los profesionales y bajo la responsabilidad de las organizaciones o instituciones educativas, ya que la formación debe estar ligada tanto a las necesidades reales de la institución como del individuo.

Es preciso abrir nuestra mente a la investigación, lo que sucede en nuestro entorno relativo a la actualización de técnicas y herramientas en definitiva la meta es el transformarse en investigadores continuos que nos permita implementar cambios que vayan a la par con la constante transformación de la sociedad.

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

Se inicia el análisis de este tema mencionando lo citado por Pilonieta, G. (2006–Pág. 72). “La calidad del proceso de la enseñanza depende de la formación y perfeccionamiento de los docentes.”

En base al papel protagónico que juega el rol del docente en la sociedad por su participación directa en el proceso educativo es importante para el docente del siglo XXI el conseguir la formación que permita manejar apropiadamente los avances técnicos y científicos sin olvidar la esencia de lo humano de su labor a fin de formar individuos íntegros y responsables de su propia formación, su futuro y el futuro de la sociedad en la que se desenvuelven.

Para poder cumplir con tan alta responsabilidad encomendada al profesorado es imperativo contar con profesionales de la educación que sean capaces de definir sus objetivos y el camino a tomar para conseguirlos. Los cambios que debe enfrentar el docente son imparables y por ende se requiere de docentes con una gran formación que incluya capacidad analítica y reflexiva a fin de poder cumplir con las expectativas de la educación actual y sus procesos.

Existe una relación entre la formación docente y el proceso de aprendizaje? La respuesta es afirmativa. Hoy más que nunca nuestras sociedades necesitan tomar consideración de la necesidad de aplicar cambios urgentes en la formación docente.

En este punto cabe mencionar la intención del gobierno nacional de revalorizar la profesión docente, lo cual merece ser atendido de manera inmediata si se espera cumplir con las exigencias educativas actuales. Sin embargo el camino es largo y la labor es ardua, pues

no depende solamente de crear una Ley, se trata de estructurar cambios significativos en cuanto a la concepción de la profesión docente y su importancia en el contexto social. Por otro lado las instituciones educativas son las llamadas en principio a identificar las necesidades formativas de sus docentes, a diseñar planes de formación continua estructurados en base a las necesidades individuales y congruentes con los objetivos institucionales.

Solo en la medida en que la formación docente cumpla un papel obligatorio y permanente dentro de las instituciones educativas, sobre la base de que estas asuman la responsabilidad económica del proceso formativo de los docentes y el gobierno mantenga un sistema de evaluación docente continuo será factible alcanzar los estándares de calidad educativo que nos lleven a lograr una educación integral y nos convierta en una sociedad competitiva frente al resto del mundo.

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

Todos quienes se encuentra inmersos en la labor educativa conocen que la formación del docente incluye: formación inicial, formación continua o permanente y técnica, con aciertos y falencias, cada uno de estos tipos de formación no son solo necesarios para el buen desempeño de un profesional sino ineludibles si de alcanzar la calidad de las demandas educativas actuales se trata.

Se ha hablado del conocimiento de la materia a dictar, de la parte técnica que hace referencia a la docencia exclusivamente como lo es la aplicación de técnicas, herramientas didácticas, pedagógicas y teorías psicológicas actualizadas, así como también se ha tocado el tema de la inclusión de la tecnología como parte del proceso de enseñanza-aprendizaje, el mismo que debe mantener una estrecha relación y concordancia con los contenidos que se pretenden enseñar. En definitiva todos y cada uno de estos tipos de formación cumplen con un propósito el cual es desarrollar en los docentes ciertas competencias que les permitan llevar a cabo su trabajo de manera eficiente y eficaz. Para Pilonieta, G. (2006–Pág. 110) las competencias son “una serie de comportamientos los cuales constituyen el universo de habilidades didácticas necesarias o desempeños, para una eficiente y eficaz labor profesional docente.”

Entonces, el logro de un desempeño adecuado del docente incluye diferentes competencias o tipos de comportamientos dentro de los cuales podemos mencionar las habilidades, opiniones, juicios, valores actitudes, etc., donde también se encuentra considerada la

calidad personal del docente. El desarrollo de todos estos aspectos es un proceso sistemático y continuo que hace uso tanto de las teorías como de la experiencia adquirida durante la práctica y lleva al docente a comprender con claridad los componentes de la enseñanza, aprendizaje y de todo el proceso formativo en general.

Según lo menciona Pilonieta, G. (2006) es necesario el idear un modelo que sintetice las principales competencias requeridas por un docente en su trabajo como profesional, para lo cual se ha considerado necesario un modelo que incluya tres factores competitivos; los cuales a su vez incluyen tres áreas de competencia, cada una de ellas compuestas por un conjunto de habilidades o características específicas. Los factores competitivos incluyen: planear, orientar y evaluar.

Por lo tanto se debe planear la necesidad de establecer objetivos y así también prever factibilidad, establecer congruencias y representatividad. Se debe planear los contenidos, lo cual implica seleccionarlos adecuadamente de modo que mantengan coherencia y secuencia entre sí y sean factibles de ser explicados.

Por último dentro de la competencia de planeación, está el hecho de seleccionar estrategias, organizarlas y desde luego establecer su factibilidad y efectividad, frente a lo que se pretende alcanzar.

El segundo factor se refiere a orientar, el mismo que incluye el hecho de organizar, es decir proveer las instrucciones, organizar condiciones y situaciones, manejos adecuados de tiempo, regular la participación y desde luego brindar una asesoría continua durante la elaboración de trabajos.

Otra área incluida dentro de este factor es motivar con el fin de manejar la aprobación y probar el uso de ciertos estímulos a fin de fomentar la toma de decisiones y estimular la creatividad de los educandos.

Como tercera consideración dentro de este factor está el informar; es decir transmitir la información, que lleve a la discriminación de la misma y el manejo adecuado de la retroalimentación.

Como tercero y último factor según el modelo de Pilonieta, G. tenemos el evaluar, que incluye las áreas de medición; es decir usar técnicas e instrumentos que permitan como paso final cuantificar aquello que se está evaluando.

Otro aspecto a considerar es diagnosticar; lo cual permite identificar problemas, entender las razones de tales problemas y finalmente estar en capacidad de formular alternativas que lleven a solucionar tales situaciones.

Y finalmente dentro de este tercer factor está la retroalimentación, lo cual incluye el hecho de seleccionar métodos que permitan llevar a cabo tal proceso de retroalimentación o revisión de contenidos, aplicar técnicas que permitan implementar correctivos donde sea necesario y en base a ellos analizar los resultados obtenidos.

Si bien todos los aspectos resumidos anteriormente son parte fundamental del proceso, el análisis de resultados podría ser considerado como el más importante ya que permite a los docentes el desarrollar la competencia que los lleve a establecer diferentes tipos de análisis y emitir criterios apropiados en esta faceta final del proceso formativo.

1.2.2.5. Características de un buen docente.

De acuerdo con Chávez, P. (2004) una de las profesiones cuyo ejercicio causa altos niveles de tensión, requiere concentración y a la vez es una de las más gratificantes al momento de percibir los progresos de sus beneficiarios es la docencia, puesto que no se trata únicamente de transmitir conocimientos, tiene que ver con la formación de seres humanos, marcar valores, resaltar virtudes, crear hábitos positivos, en resumen se trata de preparar al ser humano tanto en actitud como en aptitud para enfrentar situaciones reales de vida con el propósito de mejorar su calidad de vida y contribuir a su formación personal.

El profesional de la educación requiere desarrollar una serie de habilidades, destrezas y competencias que le permitan mantenerse vigente en un mercado educativo cada vez más competitivo donde el docente deja de ser el gran maestro y se convierte en el facilitador del aprendizaje que trabaja de manera conjunta con el estudiante.

A continuación se presenta un detalle de las características que debería tener un buen docente:

En principio debe contar con firmes conocimientos y manejo del tema que transmite, lo cual le permitirá manejar de manera apropiada tales conceptos y aplicaciones durante el desarrollo de sus clases guiando al estudiante y respondiendo sus dudas, sin dejar de lado el tema de la actualización.

Como se mencionó anteriormente, el docente debe contar con la preparación técnica-pedagógica que le permita encontrar los métodos adecuados para transmitir el conocimiento enfocado hacia las necesidades específicas de cada grupo.

Un aspecto no menos importante es la disposición al cambio que debe mostrar el docente, siempre abierto a recibir nuevas ideas, opiniones y criterios que puedan contribuir a mejorar el proceso de formación del grupo.

Es importante que tenga una clara visión de su misión como ente formador y transformador, pues más que simple transmisor de información el docente debe promover el intercambio de criterios y opiniones que lleven a construir el aprendizaje a través de su uso práctico considerando la creatividad y la originalidad, demostrando un apropiado manejo de la adaptabilidad, el trabajo en equipo, la claridad en cuanto a valores y su visión del futuro y de lo que se pretende alcanzar en este.

Es preciso que el docente contagie en los alumnos el deseo de aprender, es imperativo que siembre en ellos la semilla de aquel principiante que contagiado por la pasión de su líder busca a través de la investigación continuar con su proceso personal de aprendizaje en referencia a los temas que resulten para ellos interesantes.

El buen docente debe saber sobre las herramientas y técnicas que debe aplicar a fin de guiar a sus estudiantes a la consecución exitosa del aprendizaje.

Por ello cada vez que el docente prepare una clase debe saber a ciencia cierta si está proveyendo a los estudiantes los elementos necesarios que les permitan construir nuevos aprendizajes, hay que dar la posibilidad a los estudiantes de “aprender a aprender” mediante el uso de ejercicios y dinámicas diseñadas para este propósito.

Un buen docente debe contar con una elevada autoestima y el convencimiento de su decisión de enseñar, ya que su papel constituye un modelo que debe reflejar una verdadera vocación por enseñar, asumir su profesión con responsabilidad y entrega y demostrar profesionalismo en cada una de sus clases o sesiones, es importante el don de gentes que demuestre en el trato con sus alumnos.

El docente-facilitador debe tener absoluto convencimiento de su alto valor como personal y hacer gala de una buena autoestima que permita dar soporte al grupo en momentos de dificultad, puesto que la seguridad provista por un buen nivel de autoestima permite controlar y dirigir apropiadamente un grupo.

Tan importante como cada una de las características mencionadas anteriormente debemos considerar al deseo de actualización constante que debe tener el docente-facilitador tanto en el conocimiento de herramientas y técnicas pedagógicas de vanguardia como en el aspecto tecnológico a fin de que sus clases sean dinámicas, participativas y entretenidas, por otro lado cabe considerar la importancia dentro de las características de un buen docente el conocimiento de las neurociencias y sus aplicaciones dentro de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.

La profesionalización de la enseñanza significa que adicionalmente a lo relacionado con la competencia específica de la disciplina es necesario el desarrollar las habilidades necesarias para desempeñarse con pericia en la labor de la enseñanza de modo que se tenga clarísimo el concepto de lo que realmente implica la enseñanza y el aprendizaje.

A fin de ampliar este tema es necesario establecer la diferencia entre un educador profesional y otro que no lo es, en términos generales se considera profesional a aquella persona que tienen la capacidad necesaria para llevar a cabo determinadas tareas mediante la aplicación de conocimientos científicos y técnicos a través de los cuales puede obtener beneficios económicos. “La profesión es un ejercicio que exige una preparación exigente y un entrenamiento adecuados de manera permanente”. Pilonieta, G. (2006–Pág. 107).

En el ámbito educativo entonces cuál debería ser el calificativo apropiado, docente profesional o profesional de la docencia o mejor aún educador profesional, recordemos que la responsabilidad del profesorado de ningún modo se limita a la docencia, lo cual comprende la facilitación de la instrucción del alumno sino que su rol es trabajar e influir sobre la personalidad del educando con el propósito de alcanzar su formación integral. Así, con el propósito de que la enseñanza llegue a ser una actividad genuinamente profesional se debe considerar que tanto las actitudes como las prácticas de quienes hacen de la enseñanza su profesión tales prácticas deben llegar a los profesionales con una base teórica e investigativa con el fin de crear hábitos investigativos que les permitan ampliar y profundizar los temas educativos de su interés.

Por otro lado, la autonomía profesional de los docentes necesariamente debe ampliarse con el propósito de lograr que tengan un accionar más participativo en cuanto a las decisiones que se toman dentro del contexto educativo, es decir que la autonomía profesional debe ser

respetada tanto en su plano individual como personal. Por tanto, el aprendizaje y en términos generales la situación educativa debe ser analizada en un contexto global, no solo en el aspecto técnico sino también en el ámbito social y ético.

Según Huberman, S. (2005) las condiciones de trabajo que podrían intervenir en la construcción de la profesionalización podrían ser:

El regular los derechos y obligaciones de los docentes, el reconocimiento de la capacidad de negociación del profesorado y el Estado, salarios y beneficios, cronogramas, horarios de trabajo del docente, contribuciones para el desarrollo profesional docente, lo cual puede incluir capacitación, becas, asistencia a seminarios de actualización entre otros. Otros factores también importantes pueden ser: estabilidad laboral, transporte, condiciones de contratación, retiro, jubilación, establecimiento de jerarquías y categorías, reconocimiento de méritos; existencia de un sistema de promoción profesional e incentivos que pudieran ser económicos, reducción de jornada o asignación de licencias.

Alcanzar la profesionalización por ende implica el hecho de fijarla en los profesionales de la educación como un proceso interno de búsqueda continua que lo lleve a resolver problemas usando la experiencia en conjunción con la teoría.

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

Antes de iniciar el desarrollo de este tema, es importante establecer la diferencia entre los términos formación y capacitación que a simple vista podrían ser considerados similares o sinónimos, sin embargo cabe desatacar que existe una diferencia significativa entre los dos cuando aplicamos estos términos dentro de un marco de profesionalización de las carreras.

En general el hablar de formación hace referencia al período que un futuro profesional pasa formándose en el ámbito en que una vez concluida su formación ejercerá sus funciones y por las cuales obtendrá un beneficio económico. Podemos decir que la formación de toda profesión está integrada por un conjunto de conocimientos académicos constituidos por una serie de teorías en base a las cuales se espera que el profesional en formación desempeñe sus actividades prácticas.

Así como ya se había mencionado con anterioridad la formación está integrada por formación inicial que son los conocimientos iniciales en el proceso formativo de todo profesional, la formación técnica que hacen referencia a conocimientos específicos

relevantes al desarrollo de sus funciones y la formación continua que es aquella en la que muchos factores o áreas pueden intervenir y dentro de ellas podríamos mencionar la capacitación.

La capacitación tiene que ver con el hecho de capacitar o dar capacidad a un individuo para desarrollar tal o cual actividad específica cuya duración está limitada a un período muy corto en relación con la formación. Se puede determinar de esta explicación que la formación es el período que dura la carrera que toma un profesional y la capacitación son los cursos, seminarios, talleres, encuentros, foros que cumplen la función de complementar y actualizar el proceso de formación de todo profesional. En cualquier profesión que se elija tanto la formación como la capacitación deben integrarse, ya que las dos se complementan.

Si el propósito es ejercer la profesión cumpliendo altos estándares de rendimiento y calidad y convertirse en un docente innovador es imperativo que dicho profesional mantenga una capacitación continua que le permita actualizar sus conocimientos y por ende desarrollarse dentro del ámbito profesional de mejor manera.

Puede darse el caso de que alguien tenga un amplio conocimiento de la materia que pretende dictar, esté muy actualizado y a la vanguardia en todo lo que son TICs, herramientas y técnicas actualizadas para facilitar el proceso de enseñanza como el tema de las inteligencias emocionales, los hemisferios cerebrales, programación neurolingüística entre otras, sin embargo si no completó su proceso de formación y por ende no obtuvo su título profesional, eso significa que no está legalmente capacitado para ejercer la docencia como profesión.

Evidentemente existe una relación inseparable entre formación y capacitación ya que estos dos aspectos llevan a que el docente desempeñe su labor de una manera óptima y de este modo contribuya de manera significativa al desarrollo educativo, dentro de un sistema que cada vez más cambiante y exigente.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa.

1.2.3.1. La función del gestor educativo.

El gestor educativo tiene como función primordial el hecho de orientar, dirigir y liderar a la institución que representa, está encargado de la gestión estratégica, política y operativa de la institución, lo cual entre otras tareas implican la resolución de conflictos, el mejoramiento

continuo del entorno institucional y desde luego la correcta aplicación de las técnicas de evaluación en los diferentes ámbitos de la educación al interior de la institución educativa.

El gestor educativo encabeza los procesos de toma de decisiones involucrando a los miembros de la comunidad educativa en el establecimiento de metas a corto, mediano y largo plazo así como también su participación en la construcción de la visión y misión institucional, con la finalidad de alinear los objetivos individuales con los de la institución para generar congruencia entre el diario desempeño de funciones y el horizonte institucional.

El gestor educativo tiene plena conciencia y entiende que para ejercer el liderazgo y la dirección de una organización o institución educativa es necesario organizar, definir de manera acertada los perfiles y roles inherentes a cada posición proveyendo los recursos apropiados para que el personal se desempeñe de manera eficiente y contribuya al cumplimiento de metas y objetivos institucionales. La correcta aplicación de las funciones del gestor educativo tienen como finalidad la creación de valor público, lo cual se confirma cuando la institución adquiere y mantiene un elevado prestigio dentro de la comunidad educativa y la sociedad en general debido a que presta un servicio educativo de alta calidad que reflejan altos parámetros de competitividad.

Existen tres pilares fundamentales dentro de la gestión educativa y estos son: la gestión estratégica, gestión del entorno político y la gestión operativa.

Dentro de la gestión estratégica el gestor educativo debe realizar un análisis situacional de la institución y desde luego de su entorno para poder evaluar la gestión de la institución y en base a los resultados realizar la toma de decisiones para iniciar el proceso de diseño de planes y el restablecimiento de metas institucionales.

La gestión del entorno político tiene que ver en principio con el nivel de comprensión de las normas y políticas educativas que tiene el gestor educativo y su importancia en cuanto a la construcción y selección de estrategias, planes y servicios institucionales. Se refiere también a la habilidad del directivo para interrelacionarse con los miembros de la comunidad educativa y políticos del entorno a fin de convertirlos en sus aliados estratégicos, quienes en su momento pudieran contribuir al desarrollo institucional.

El manejo de las relaciones es parte fundamental de esta esfera de la gestión por cuanto una persuasión inteligente lleva a la existencia de la participación, el consenso, la disposición y colaboración así como la obtención de los recursos necesarios para la ejecución de los planes y proyectos de la institución. Todos trabajando por la consecución

de los mismos fines, cuya meta final no es otra sino proveer a los estudiantes una educación de alta calidad, conocida como educación integral.

En cuanto a la gestión operativa, se trata de la capacidad del gestor para lograr que la institución desempeñe sus actividades de manera eficaz y eficiente con el propósito de alcanzar los objetivos planteados. Cabe mencionar que para que la función de un gestor educativo cumpla a cabalidad con su propósito se requiere que su gestión sea integral evidenciando un profundo conocimiento y apropiado manejo de lo estratégico, político y operativo.

El liderazgo del gestor educativo debe tener la capacidad de procurar e impulsar la transformación de procesos que lleven a conseguir una educación de alta calidad, el cual se lo conoce como liderazgo transformacional, cuya principal característica es que permite dirigir organizaciones que requieren y están dispuestas a realizar cambios a los que se adaptan constantemente, caminando a la par de las exigencias de las nuevas tecnologías, las necesidades de las comunidades educativas y la sociedad en general y siempre alertas al accionar de los participantes activos del servicio educacional a través del mejoramiento continuo de sus procesos.

1.2.3.2. La función del docente.

El papel de los docentes en el proceso educativo es fundamental del mismo modo que su labor no sería posible sin la existencia de los sujetos del aprendizaje, es decir los alumnos, su participación en el espectro educativo es esencial tanto estudiantes como docentes dependen el uno del otro para su existencia y ninguno de ellos puede existir por sí mismo en el proceso de educativo. Aún a pesar de la importancia que juega el papel del docente en el proceso educativo, se requiere una mayor participación del gremio en cuanto a las decisiones que se toman y cambios que se aplican al proceso educativo. La participación del profesorado en este sentido debería ser prioritaria en todo lo que tiene que ver con la dimensión técnica del quehacer profesional de la educación como la planificación, la determinación de recursos necesarios, la organización institucional y la evaluación de los resultados.

La función del docente está ligada no solo al proceso de aprendizaje en sí, sino que además el educador está llamado a evaluar los resultados de tal aprendizaje y a autoevaluar su desempeño con el propósito de adquirir un mejoramiento profesional.

Tal función no se limita a impartir conocimientos o a ser un facilitador para que el estudiante adquiera un nivel apropiado de conocimientos y más que eso para que tales conocimientos tengan un enfoque pragmático que partiendo de la teoría tengan un fin perfectamente aplicable a la vida.

La función del docente innovador es motivar en el alumno la curiosidad, el deseo por ampliar y profundizar los conocimientos y más que eso es sembrar en el estudiantado la semilla que los convertirá en investigadores y personas con sentido crítico que en determinadas circunstancias sean capaces de argumentar siempre con bases científicas y demostrables.

En términos técnicos y según se menciona en el libro Teorías e instituciones contemporáneas de la educación las actividades se pueden dividir en cuatro grandes grupos: las estrictamente docentes o didácticas, tutoriales, aquellas de vinculación al medio social y de formación o innovación.

Las funciones didácticas inician con la planificación curricular, la cual una vez concluida e idealmente realizada en equipo será aplicada en el marco del aula y como paso final de esta categoría se encuentra la evaluación, la cual permite identificar las dificultades de los alumnos y de ser necesario reconducir el proceso a fin de lograr los objetivos establecidos en la planificación.

En cuanto a la función tutorial esta implica la atención personalizada y guía a cada alumno tanto en aspectos académicos como personales.

En el grupo de relaciones con el entorno y dentro de estas las relaciones se encuentran aquellas al interior del centro escolar y las que se refieren al entorno social.

Finalmente se encuentra la formación permanente y la innovación didáctica que evidentemente debe incluir a la investigación, generalmente estas actividades se dan al interior del centro educativo, sin embargo existe también la necesidad de contar con organismos externos vinculados con las actividades mencionadas.

Estas son en resumen las funciones que corresponden al profesorado, las mismas que necesariamente deben ser consideradas al momento de determinar los programas de formación docente tanto inicial como permanente.

1.2.3.3. La función del entorno familiar.

Para Sarramona, J. (2000–Pág. 50), “La familia es el grupo social cuya función primordial ha sido la procreación y crianza de hijos.” Función que mantiene una estrecha relación con el apoyo mutuo brindado entre sus miembros, en especial a hijos durante su proceso de formación profesional y estabilización laboral.

El concepto y la estructura de familia se ha ido transformando significativamente durante las últimas décadas, anteriormente la estructura familiar estaba fundamentada en la figura materna a cargo del cuidado de la casa y los hijos, siendo el hombre quien tenía la exclusiva responsabilidad de ser el sostén económico para toda la familia.

Actualmente este no es más que el modelo tradicional, que prácticamente ha desaparecido de las sociedades a nivel mundial, la familia de hoy es más considerada como un proyecto de vida en común, donde por lo general conviven un máximo de dos generaciones: padres e hijos. Y paulatinamente este modelo se va transformando ya que en la actualidad debido a los divorcios, separaciones, abandonos o la tendencia cada vez más comunes a tener hijos fuera de un contexto familiar, lo cual se conoce como familias monoparentales.

Entonces la pregunta clave es a que se debe tal transformación dramática en cuanto a la estructura familiar y se puede citar dos factores fundamentales: por un lado la modificación en los sistemas de producción y el papel del Estado en la vida socio familiar (Flaquer, 1998 citado por Sarramona, J. 2000–Pág. 50).

La familia continúa teniendo a cargo la educación de los miembros más jóvenes con la participación de instituciones como la escuela que colabora de manera directa en el proceso educativo. A pesar de las transformaciones estructurales que ha sufrido la familia esta continúa teniendo una incidencia muy significativa en los hijos y tal influencia es considerada hoy tan importante como lo fue antes. Por ende podemos decir que la estructura familiar es el lugar que brinda las condiciones propicias para potenciar la educación puesto que las relaciones familiares se fundamentan en el afecto, lo cual se revierte en respeto hacia el educando y su respuesta será el mostrar su disposición a aprender.

La familia debido a la convivencia permite consolidar las metas educativas ya que ofrece la posibilidad de educar de manera continua a través de la reiteración de actividades que conllevan al aprendizaje. Sumado a esto tenemos el ejemplo vivencial de la actuación de los padres u otros miembros adultos de la familia que son usados por los educandos como modelo y refuerzo a los principios y normas propuestos.

Adicionalmente, la familia cuenta con el respaldo social que le permite establecer sus principios e ideología y en caso de ser necesario recurrir a métodos de presión, refuerzos o sanciones sin que por ello se vea afectada la relación afectiva.

También es importante mencionar las actitudes y hábitos personales que influyen en su relación interpersonal y se basan en el concepto que el educando tiene de sí mismo, la disciplina aprendida, espíritu de superación así como su manera de relacionarse con sus pares y sus superiores como padres, profesores, autoridades en general.

La función de la familia es de estrecha colaboración con las instituciones educativas, lo cual se vuelve una necesidad si se espera cumplir con los objetivos educativos planteados durante la infancia y la adolescencia. Así la función de la escuela es establecer las metas, actividades y explicaciones de manera clara y oportuna mientras es función de la familia el apoyar la actuación escolar mediante la asistencia y control en el cumplimiento de la elaboración de actividades complementarias y tareas asignadas que deben ser llevadas a cabo idealmente con la supervisión de los padres.

Para llegar a concretar la relación entre escuela-familia es necesario el que padres y maestros establezcan contacto que les permita tener un seguimiento permanente del avance del proceso educativo.

Según la (International Academy of Education, 1992 citado por Sarramona, J. 2000 Pág. 58) la incidencia de la familia en el éxito escolar se resume en los siguientes aspectos:

El entorno familiar es un factor determinante del rendimiento escolar y del éxito en los estudios. El nivel socioeconómico es menos decisivo que la calidad estimuladora del medio familiar.

Informar a los padres sobre los factores del medio familiar que afecta a los aprendizajes escolares y las ayudas que los padres han de aportar para complementar la acción de la escuela resulta capital. Es también muy importante la unidad de criterios entre la familia y la escuela.

Otros miembros de la familia, además de los padres, pueden ejercer una fuerte influencia.

Los aprendizajes que pueden favorecer la familia, no solamente afectan a las materias académicas, sino también los aprendizajes de características más generales.

1.2.3.4. La función del estudiante.

La principal función del estudiante se enfoca básicamente en hacerse responsable de su proceso de aprendizaje, se vuelve auto-regulador de tal proceso, es decir que desarrolla una capacidad de auto-reflexión con respecto a su futuro de modo que adapta sus actividades a fin de satisfacer sus necesidades a pesar de lo que suceda en su entorno.

Desde un punto de vista de responsabilidad e iniciativa las principales funciones del estudiante son:

Identificar sus necesidades de formación, lo cual conlleva a una permanente auto-evaluación de los conocimientos adquiridos para confrontarlos con el ideal que el estudiante pretende alcanzar o se planteó al inicio del proceso de aprendizaje, por lo cual el estudiante necesita estar consciente de las competencias, habilidades y destrezas que necesita desarrollar y una vez realizada su autoevaluación determinar sus carencias y necesidades de formación.

Establecer sus objetivos de aprendizaje puesto que el primer paso es conocer a dónde quiero llegar? Y una vez que el estudiante tiene claro este aspecto debe entonces decidir el cómo llegar a cumplir con lo planteado para lo cual necesitará desarrollar ciertas destrezas o habilidades que aún no posee y a las que se pretende llegar.

Auto-motivarse a seguir adelante, buscar razones que lo animen a continuar profundizando y ampliando sus conocimientos, lo cual paso a paso generará confianza en sí mismo que se verá reflejado en un sentimiento de autoeficacia. A medida que va cumpliendo cada etapa con éxito esto le brindará seguridad y valorará las contribuciones que aportan a su desarrollo personal y profesional.

Diseñar su cronograma de aprendizaje basado en un plan de trabajo que desde luego establezca metas realistas en cuanto a la ejecución de las tareas, la elaboración de productos y el cumplimiento de los tiempos establecidos.

Además son parte de las funciones del estudiante el llevar a cabo un proceso de búsqueda y selección de información y posteriormente una vez analizada esta información contrastarla con conocimientos previos u otra información y finalmente procesarla a fin de obtener el resultado o producto que cumpla con el objeto del estudio y las competencias a desarrollar.

Construye su conocimiento de manera estratégica y significativa, mediante la aplicación de conocimientos estratégicos podrá determinar las condiciones o circunstancias en las que se debe emplear un conocimiento en particular, es decir cuándo?, por qué? y para qué?

debemos aplicar un conocimiento, concepto o saber, de qué manera reaccionar o comportarse. En síntesis implica actuar de forma sistemática y consciente con procedimientos adecuados.

Aprender, generar y aplicar estrategias cognitivas que le permitan desarrollar un aprendizaje estratégico.

Organiza y mantiene las evidencias del avance de su trabajo de manera autónoma y ordenada a fin de ser oportunamente analizadas, con la finalidad de aplicar correctivos donde sea necesario.

Una función que no se puede dejar de lado es la autoevaluación del aprendizaje a lo largo y al final del proceso en cuyo desarrollo ha ido también adquiriendo ciertas destrezas, habilidades y competencias, las cuales deberán también formar parte de este proceso de auto-evaluación. En definitiva, el cumplimiento de las funciones detalladas por parte del alumno garantizará en gran medida la consecución del éxito en el proceso de aprendizaje.

1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender.

Preguntas claves para las cuales todo educador y todo estudiante deberían tener una respuesta. El proceso de enseñanza debe considerar cuatro aspectos fundamentales:

La empatía, ya que los estudiantes se muestran más receptivos cuando saben que son importantes para su maestro y que él está interesado en su aprendizaje. La participación activa del estudiante durante el proceso de enseñanza es esencial pues ello facilita la adquisición de un aprendizaje significativo.

El proceso de enseñanza fluye de mejor manera cuando existe interacción entre grupos e individual, sin embargo de que cada quien aprende de manera individual, este proceso se ve mejorado con el trabajo grupal.

Potenciar el ego, o afirmar la autoestima del estudiante es fundamental a la hora de enseñar, ya que el alumno debe sentir que es capaz de aprender con éxito lo que su profesor le enseña.

Una de las consideraciones fundamentales a la hora de responder a la interrogante de como aprender es que no se debe olvidar que el aprendizaje tiene un carácter de activo ya que este no debe ser considerado únicamente como un aprendizaje repetitivo sino que debe ser significativo para el sujeto que lo adquiere.

Para lograr un aprendizaje significativo es conveniente destacar la relación directa que debe existir entre la selección adecuada de los contenidos con los recursos didácticos que lo faciliten, para confirmar el logro de tal clase de aprendizaje el mismo debe verse materializado a través de la práctica en situaciones reales, cuyo propósito es generar el hábito de continuar aprendiendo por iniciativa propia, por ende las estrategias didácticas serán seleccionadas de acuerdo al conocimiento que se quiera impartir y al aprendizaje que se espere conseguir. De acuerdo con Ausbel, D. y sus colaboradores (1997, citado por Colom, A.; Bernabeu, J.; Domínguez E, Sarramona, J. 2000–Pág. 222) las propuestas para el logro de un aprendizaje significativo se resumen de la siguiente manera:

Deber existir una secuencia lógica entre el nuevo aprendizaje y los anteriores que permitirá vincular los aprendizajes adquiridos y los que se pretende aprender, por ello es imprescindible que el docente al inicio de su labor aplique una prueba de diagnóstico que le permita establecer el nivel en el que se encuentran los alumnos y a partir de este continuar con el nuevo aprendizaje.

Al presentar las nuevas informaciones el docente deberá hacer uso de elementos didácticos tales como mapas conceptuales, cuadros sinópticos, mapas mentales, etc. que le permitan organizar la información de manera lógica.

Es esencial que las exposiciones orales sean complementadas con fotografías, esquemas dibujos y materiales audiovisuales. La ilustración de la información debe hacerse a través de ejemplos claros que faciliten que el alumno contextualice tal información dentro de su entorno, una vez que las semejanzas y diferencias han sido evidenciadas a través de las ejemplificaciones se deberá llegar a los principios inclusivos que a partir de tales acciones permitan establecer generalizaciones.

En cuanto al material didáctico cada elemento de este deberán estar debidamente organizado a fin de lograr que cada uno de ellos mantenga relación con el otro, sin olvidar que el lenguaje debe estar adaptado al nivel del alumno.

Finalmente, el docente deberá controlar el contexto alrededor del alumno, a fin de determinar el momento y las circunstancias apropiadas para la presentación de la información que desde luego debe haber sido previamente organizada.

De acuerdo a los conceptos emitidos es probable establecer la dependencia que existe entre uno y otro elemento del proceso de enseñanza aprendizaje, ya que mientras el alumno aprende, el docente también aprende a enseñar y esto solo se logra a través de la interacción con los alumnos.

1.3. Cursos de formación

1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente.

Huberman, S. (2005–Pág. 25) opina que: “Desde un punto de vista clásico, entenderíamos a la capacitación como un proceso consciente, deliberado, participativo y permanente implementado por un sistema educativo o una organización”.

Hasta aquí se ha enfocado la formación, los tipos de formación, su influencia en el desempeño docente se han definido diferencias, similitudes y se han delimitado características específicas tanto de la formación como de la capacitación, las mismas que han llevado a una sola conclusión su importancia en la labor del docente durante su desempeño como profesional de la educación. A continuación un análisis de la importancia que tienen los cursos de formación para el docente.

Hoy en día en que mucho se cuestiona la capacidad profesional de los docentes, quienes siendo los responsables directos del proceso educativo no han evidenciado en términos generales una labor efectiva, como se ha demostrado en las evaluaciones aplicadas tanto a docentes como a estudiantes dentro del sistema educativo ecuatoriano.

Si bien el primer paso del cambio es identificar nuestras falencias este ya ha sido dado por parte del Gobierno nacional al emitir la LOEI por un lado y llevar a cabo el proceso de evaluación docente por otro lado, lo cual desató una serie de situaciones polémicas por parte de los miembros de la Unión Nacional de Educadores quienes en su mayoría se negaban a ser evaluados y la determinante decisión del Gobierno nacional de llevar a cabo la mencionada evaluación, que llevó a establecer la necesidad de capacitación de los docentes tanto de Educación Básica como de Bachillerato.

El propósito de lograr cambios significativos en el sistema educativo es realmente valioso, por lo tanto si el propósito es alcanzar altos niveles de competitividad y calidad, la capacitación de los docentes es de fundamental importancia para el mejoramiento del sistema, puesto que el resultado obtenido por los estudiantes Ecuatorianos en cuanto al proceso de aprendizaje no es sino el reflejo de la poca o nula capacitación que hasta hace poco era una realidad.

No se puede cerrar los ojos a una realidad tan evidente, es imposible mejorar el nivel educativo de los estudiantes sin mejorar la calidad de la formación y capacitación de los docentes que se encargan de la educación.

Durante los últimos años el Gobierno nacional a través del programa: Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo - SIPROFE promueve el desarrollo profesional de docentes y otros profesionales de la educación, lo cual es muy pertinente en base a los cambios realizados en los últimos años en el sistema educativo.

A modo de conclusión, esta iniciativa debe mantenerse como una constante de aquí en adelante, de modo que los docentes tengan la opción de optar por estos cursos de formación y actualización según lo detalla la página web del Ministerio de Educación enfocados en áreas tales como el uso de las TICs en el aula, cursos de capacitación pedagógica y didáctica entre otros relacionadas con las labores educativas.

1.3.2. Ventajas e inconvenientes.

Dentro de las principales ventajas que presenta la capacitación podemos mencionar que contribuye a reforzar el espíritu de compromiso de los profesionales de la enseñanza frente a la sociedad y muy particularmente con su comunidad educativa.

Promueve el desarrollo que lleva a la renovación en áreas académicas, profesionales o laborales; y sirve para mejorar los desempeños y resultados de la labor docente.

Una de las grandes ventajas de la capacitación sin lugar a dudas es que permite el acceso a las innovaciones y por ende la capacitación es parte del camino que necesariamente debe recorrer el docente hacia su profesionalización. La capacitación permite al docente no solo actualizar sus conocimientos sino ampliar su espectro hacia otras áreas que sin estar directamente relacionadas al proceso de enseñanza-aprendizaje tienen relación con el proceso educativo en general.

La capacitación permite que el docente tenga mejores oportunidades dentro del plano profesional que a la larga le permitirán mejorar sus ingresos económicos y por ende sus estatus social y profesional.

La capacitación además de las ventajas presenta en muchas ocasiones una serie de inconvenientes como el hecho de que se capacite a todos los docentes en las mismas temáticas, acorde a las necesidades institucionales, sin considerar las necesidades individuales de los docentes.

No siempre el nivel de los capacitadores está a la altura de las expectativas de los participantes, por ello es necesario el seleccionar capacitadores que tengan un alto nivel de

formación y experiencia. La incidencia de la capacitación sobre la organización depende del nivel o posición que tengan los capacitados dentro de la organización y de su predisposición a socializar o no los conocimientos adquiridos.

En la mayoría de instituciones no existe un plan que ayude a determinar las necesidades reales de formación de sus docentes.

Otro inconveniente es que no todos los profesionales están interesados en la capacitación, no todos tienen la misma experiencia y en ocasiones no consideran a la capacitación como una oportunidad de aprendizaje sino como una pérdida de tiempo.

No existe mayor oferta de instituciones educativas que se dediquen a capacitar a aquellos que se dedican a la labor de formar formadores.

Estos son en resumen las ventajas e inconvenientes a la hora de optar por la capacitación, tanto las organizaciones educativas como los propios docentes deberán considerarlas a fin de lograr el mayor nivel de eficiencia en el resultado de tal capacitación.

1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Como lo plantea Birgin, A. (2012–Pág. 140): “Un docente capacitado tendrá mejores oportunidades profesionales y, al mismo tiempo, esto contribuirá a mejorar la enseñanza.”

Partiendo de esta idea y una vez establecidas las necesidades de formación el siguiente paso será iniciar el diseño de los cursos de formación para lo cual debemos considerar como una de las primeras fases del proceso la planificación la cual a su vez consta de cuatro niveles, así están el nivel estratégico, nivel de gestión, nivel técnico y nivel formativo. El nivel estratégico se lo usa en el diseño del Plan de Formación, mientras que el nivel de gestión se aplica para los Programas de Formación y el nivel técnico se aplica en las acciones de formación en tanto que el nivel formativo es el que aplica en las sesiones formativas.

Los elementos básicos que debe tener la planificación incluyen:

Análisis de necesidades formativas, debe estructurarse a fin de determinar los objetivos de la formación y adaptar tales necesidades a las exigencias impuestas por el mercado así como también adaptarlas a las necesidades individuales.

Los objetivos de formación serán establecidos una vez que se establezcan las necesidades de formación en las que se va a enfocar, debe estar claro a donde se pretende llegar con los programas y acciones de formación.

Programas de formación, se refiere a la estructura básica de los planes de formación que incluyen distintas áreas de aprendizaje y diversas actividades de formación. Cabe mencionar que todo programa de formación o capacitación debe incluir el objetivo general, las acciones de formación incluidas en el programa, datos de gestión como por ejemplo: número de horas asignadas a la formación, presupuesto, horarios, etc..

Acciones de formación, se refiere específicamente a cada curso de formación que hacen parte del programa general y debe incluir: título, objetivo, contenido, metodología a ser aplicada, programación y estructuración de los contenidos por módulo o curso, datos de gestión, número de participantes. El manejo de recursos es un punto clave ya que se debe considerar tanto los recursos humanos, como económicos y materiales que van a ser necesario para llevar a la práctica los diferentes programas formativos.

Presupuesto, siendo este parte de los recursos económicos es esencial con qué presupuesto se cuenta para el desarrollo de cada uno de los programas debidamente desglosado por cursos o acciones de formación.

Cronograma, es un recurso fundamental que permitirá programar con precisión y de manera adecuada las actividades de formación y facilitará su difusión.

La ejecución del plan, es la puesta en marcha de todos los programas o cursos diseñados y que forman parte de un programa, así como las acciones que corresponden a cada uno de ellos sin dejar de lado la supervisión de su desarrollo.

El proceso final de la aplicación de cursos de formación es evidentemente la evaluación, ya que esta nos permite saber en qué medida los procesos de capacitación fueron o no efectivos, los correctivos que se deben aplicar y probablemente servirán de base para establecer las futuras necesidades de formación.

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

Todos los cambios que día a día experimenta el mundo nos lleva a caminos cada vez más imprevisibles, nos conducen hacia cambios dramáticos como lo son la globalización, la transformación de la familia, alta competitividad, nueva ciencia y nueva tecnología, todos

estos cambios no solo que invitan al cambio en la formación del docente sino que exigen su transformación a través de una formación actualizada, de allí la importancia que tienen los cursos formativos en el desarrollo profesional de los docentes.

Lo mencionado nos lleva a entender que no es posible desligar el proceso de la educación, ni la formación de los docentes, del fenómeno social, y que este proceso debe tener coherencia con las vivencias actuales, las incidencias políticas y económicas en el ámbito donde tal formación se desarrolla. Uno de los problemas más significativos que ha confrontado la formación de los docentes ha sido el que tal formación se ha mantenido alejada de todas estas dinámicas sociales. Llevando a cabo los procesos formativos hacia el interior de las universidades o de los centros especializados encargados de la formación docente habiendo sido tal formación meramente discursiva pero totalmente alejada de la práctica y de los cambios que vive la sociedad.

Como lo menciona Huberman, S. (2005–Pág. 23) “Toda acción de Formación permanente ha de comportar un cierto grado de innovación.” Por ello en una sociedad tan cambiante la formación docente no puede sino estar a nivel tanto para adaptarse a los cambios presentes como para prever los cambios futuros, esta constante adaptación a los cambios es responsabilidad de los docentes tanto frente a sí mismos como frente a sus alumnos.

Por ello la capacitación permanente es un factor importante en la formación del profesional de la enseñanza. Es fundamental orientar a los docentes hacia los procesos de actualización y perfeccionamiento entrenándolos en cuanto a métodos de enseñanza activos y técnicas grupales.

Los mismos docentes son los llamados a hacerse cargo de su perfeccionamiento e incursionar en otras áreas que complementen su formación puesto que el docente tiene una labor y una responsabilidad social que va mucho más allá del contexto del salón de clase.

En definitiva los cursos formativos tienen una gran influencia en la calidad de profesional docente que se puede llegar a ser y por ende, tales cursos formativos deberían incluir contenidos como la adquisición de competencias a cerca del manejo de nuevas técnicas pedagógicas para poder llevarlas a la práctica. Debería también tratar la problemática de las relaciones interpersonales y las técnicas de trabajo en grupo y dinámicas involucradas. Por otro lado, se debe también considerar los métodos de análisis críticos referentes a temas sociopolíticos, culturales e institucionales que influyen en el desarrollo del proceso educativo. El análisis de las nuevas funciones del papel del educador y desde luego la formación especializada.

Por todo lo mencionado anteriormente es fundamental que los “capacitadores”, los formadores de docentes ajusten sus propios modelos de formación a los cambios requeridos por la realidad presente y dentro de lo posible deberían anticiparse a las probables necesidades del futuro.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1. Contexto

La presente investigación se llevó a cabo en la Unidad Educativa Particular “María Auxiliadora” ubicada en el Centro Histórico de la ciudad de Quito, en el Sector de El Dorado en las Calles: J. Barba 184 y Yaguachi, la cual ofrece el Bachillerato en Ciencias, cuenta con gran prestigio institucional y presta sus servicios en jornada matutina.

La Unidad Educativa Salesiana Particular María Auxiliadora se establece en el año de 1935. En junio del mismo año la institución recibe en donación una casa ubicada en la calle Maldonado donde se establece la primaria. La primera promoción se gradúa en 1940. Debido a las nuevas necesidades de las hermanas salesianas conjuntamente con los padres de familia tramitan en el Ministerio de Educación el funcionamiento de las madres salesianas, logrando que se haga realidad este proyecto. La apertura del ciclo básico se da en el año escolar 1940-1941.

Para satisfacer la necesidad de crecimiento se requiere un lugar, por tanto un terreno extenso que brinde comodidad, independencia, serenidad, seguridad. En la búsqueda se encontró un lugar al parecer adecuado, pero que tenía algunas limitaciones, porque su ubicación que agradaba a las posibles compradoras, estaba en un barrio que también iniciaba su crecimiento y carecía de algunos servicios. Estaba ubicado en el Sector El Dorado, tenía una adecuada extensión, un bonito paisaje geográfico y una hermosa vista de la ciudad. La infraestructura está constituida de la siguiente manera:

- El edificio administrativo que incluye el Rectorado, Vice-rectorado, Secretaría General, Recepción, Oficina de Vinculación con la Comunidad.
- El edificio operativo, el cual es anexo al edificio administrativo donde se encuentran las aulas, biblioteca y dentro de ella la sala de cómputo de internet, sala de profesores, departamento de orientación vocacional, salón de actos.
- Existe también un área de servicios que incluye la cafetería, vivienda del conserje, servicios higiénicos.
- Cuenta con modernas instalaciones deportivas como canchas de básquet, y otros deportes, coliseo, patios, etc.
- Otros: cuenta con jardines y organizadas áreas verdes con una vista espectacular de la parte oriental de la ciudad, gruta de la virgen, capilla, teatro.

El Bachillerato cuenta con 245 alumnas y el cuerpo docente está integrado por 16 profesionales.

Tener un colegio moderno y actualizado, mejorar la calidad educativa y favorecer la superación y progreso de las jóvenes en un ambiente católico con estilo salesiano, llevó a las autoridades en los años 1965 – 1966 a comprar a la Empresa Eléctrica Quito, un terreno de 21.863 metros cuadrados al extremo oriental de la calle Yaguachi en el sector El Dorado de la capital.

El traslado se inició en el año 1972–1973. Entre los años 1978 hasta 1981 el colegio funciona con la modalidad Químico–Biológicas, según Resolución Ministerial Nº 784390 del 11 de octubre de 1978.

En los dos primeros años de la década de los años 90 se eliminó la posibilidad de ser Institución Docente. Así, el colegio continuó su servicio a la sociedad con la formación de bachilleres en Humanidades y desde 1999 con la especialidad de Informática hasta el presente.

La meta de la Unidad Educativa Particular “María Auxiliadora”: “Queremos evangelizar educando, para formar personas con una profunda experiencia de Dios, intelectualmente competentes para el mundo laboral, científico y tecnológico, capaces de enfrentar los desafíos y resolver los problemas que la vida cotidiana les presenta; en equidad de género, comprometidas con la transformación social, y la humanización, desde la justicia que exige el evangelio”.

Su pedagogía se basa en el sistema preventivo salesiano y en los enfoques holístico, constructivista y ecológico-contextual. La Unidad Educativa ofrece metodologías activas, personal altamente calificado con amplia experiencia, aulas pedagógicamente adecuadas. Se fomenta la iniciativa, la imaginación, la creatividad la decisión y el pensamiento crítico. Participación estudiantil y una educación para la democracia: escuela de líderes, gobierno estudiantil, ciudadanía.

2.2. Participantes

Para efectos de la presente investigación se procedió a aplicar el Cuestionario de “Necesidades de Formación” a los docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Particular “María Auxiliadora”, quienes conforman un grupo de 16 personas constituido por nueve mujeres y siete hombres, de los cuales el 44% se encuentran entre los 41 y 50 años,

el 25% se encuentran entre los 20 y 30 años y el 31% de los docentes están en un promedio de entre 31 a 40 años. Todos ellos cuentan con el cargo de docentes, 56% con contrato indefinido y el 44% restante posee un contrato ocasional. En cuanto a la dedicación el 88% tienen una dedicación a tiempo completo, mientras que el 12% trabajan a medio tiempo. Así también de los datos obtenidos se determinó que el 80% de los docentes tienen un título relacionado con las materias que dictan, mientras que el 12% dictan materias que no están relacionadas con su título profesional.

2.3. Recursos

2.3.1. Talento Humano

Para llevar a cabo la presente investigación se contó con la participación de la investigadora a cargo del presente trabajo y el apoyo directo del Señor Vicerrector de la Institución, quien se encargó del proceso de coordinación para la aplicación del cuestionario utilizado para la recolección de información, el mismo que fue aplicado a dieciséis docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Particular “María Auxiliadora”.

2.3.2. Materiales

Como materiales para la realización de la presente investigación se utilizó lo siguiente:

- Bibliografía variada tanto en textos como en versión electrónica.
- Laptop utilizada tanto para la recolección de información y datos como para el desarrollo del presente trabajo.
- Celular y teléfono convencional a fin de coordinar con las autoridades las visitas para la coordinación y aplicación del mencionado cuestionario.
- Internet a fin de recolectar información necesaria para desarrollar el marco teórico, así como también para ubicar datos generales de la institución.
- Guía de Proyectos de Investigación I y II donde se da a conocer de manera detallada el proceso a seguir para el desarrollo del presente trabajo de investigación.
- Útiles de escritorio

2.3.3. Económicos

Los recursos económicos utilizados en esta investigación incluyen lo siguiente:

- El pago de inscripción de la presente asignatura con un costo aproximado de 1, 800 dólares de los Estados Unidos de Norteamérica.
- Costos adicionales por aproximadamente 300 dólares de los Estados Unidos de Norteamérica, los cuales han sido distribuidos en pagos por servicio de internet, impresión de fotografías, fotocopias, impresiones y movilización.

2.4. Diseño y métodos de investigación

2.4.1. Diseño de la investigación

La presente investigación es de tipo investigación-acción, puesto que sus características generan conocimiento y producen cambios, el afán cognoscitivo y 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:

Transeccional / transversal considerando que los datos son recogidos en un momento único.

Exploratorio, debido a que se realiza una exploración inicial en un momento específico.

Descriptivo, considerando que se llevará a cabo una descripción de los datos recolectados y que los mismos son el producto de la aplicación del cuestionario.

El proceso a llevarse a cabo en la presente investigación, como parte del diseño metodológico está basado en un enfoque cuantitativo (datos numéricos) que luego de tabulados y presentados 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.

2.4.2. Métodos de investigación

Los siguientes métodos de investigación fueron aplicados en el desarrollo de la presente investigación:

El método deductivo, puesto que a partir de información general se procedió a configurar el conocimiento, estructurar las ideas y sintetizarlas efectivamente.

El método estadístico, aplicado en el procesamiento de datos recogidos en el cuestionario “Necesidades de Formación”, lo cual facilitó la organización de la información recabada y será la base para el análisis de resultados.

El método hermenéutico, cuya aplicación facilitó el proceso de recolección e interpretación de la información obtenida a través de diferentes tipos de fuentes bibliográficas, en base a la cual se desarrollaron los aspectos que forman parte del marco teórico como: tipos de formación docente, necesidades de formación, características de un buen docente entre otros.

El método analítico-sintético, puesto que a través del desestructuración de ciertos aspectos o elementos de cierta información específica y una vez aplicado el análisis correspondiente fue factible sintetizar tal información.

2.5. Técnicas e instrumentos de investigación

2.5.1. Técnicas de investigación.

Las técnicas para la recolección y análisis de datos e información teórica y empírica fueron:

Lectura: Mediante esta técnica fue factible la recolección, análisis de fuentes bibliográficas adecuadas y la posterior selección de información, conceptos, investigaciones previas y otras teorías que fueron la base teórica para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Mapas conceptuales: La aplicación de esta técnica ha sido muy útil para desarrollar la presente investigación, ya que se han utilizado ciertos conceptuales ya estructurados como modelo para la construcción y sistematización de la información analizada.

Encuestas: Esta técnica fue aplicada al inicio del proceso investigativo, puesto que se usó un cuestionario, el mismo que ha sido posteriormente tabulado y la información extraída del mismo servirá de base para continuar con la siguiente etapa del presente trabajo investigativo.

2.5.2. Instrumentos de investigación.

El instrumento que se usó para recabar los datos sobre los que se basa la presente investigación fue el cuestionario “Necesidades Formativas”. El mismo que fue aplicado con la finalidad de establecer las reales necesidades formativas de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Particular “María Auxiliadora”, el cual incluye temáticas relacionadas con las necesidades formativas de los docentes tales como: niveles de formación actual de los docentes, temas de capacitación del interés de los docentes, áreas de conocimiento a ser mejoradas, breve análisis organizacional y una autoevaluación de como los docentes de la institución actualmente llevan a cabo su trabajo.

En base a la información recopilada en este cuestionario se podrá identificar las necesidades de formación de los docentes y posteriormente se procederá a planificar y diseñar la elaboración de un curso de capacitación enfocado a las necesidades del personal.

En este caso no fue necesario seleccionar una muestra, puesto que el número de docentes a ser investigados fue menor a 40 y se procedió a evaluar a la totalidad de los docentes.

2.6. Procedimiento

El primer paso en el desarrollo del presente trabajo fue el presentar la solicitud en diferentes instituciones educativas de la ciudad de Quito a fin de obtener la autorización para llevar a cabo la presente investigación.

Luego de haber realizado una serie de intentos se obtiene la autorización para aplicar la presente investigación en la Unidad Educativa Particular “María Auxiliadora”.

El siguiente paso fue mantener una reunión con el Sr. Pablo Romo, Vicerrector de la Institución, con quién se coordinó la aplicación del correspondiente cuestionario,

estableciendo una fecha y hora para su aplicación, proceso que se llevó a cabo de manera exitosa y sin ningún inconveniente.

Una vez aplicados los cuestionarios se procedió a la tabulación de la información recopilada y en base a esta se llenó la matriz de resultados, la misma que fue oportunamente remitida vía correo electrónico al Equipo de Planificación de la UTPL, recibiendo a vuelta de correo la autorización para continuar con el trabajo.

Una vez recibida la autorización se dio inicio al desarrollo del marco teórico del presente trabajo y a la elaboración de las correspondientes tablas estadísticas que permiten organizar de mejor manera la información y servirán de base para el análisis de la misma, la elaboración del informe de investigación y el curso de formación para los docentes de la institución.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Diagnóstico de las necesidades formativas

A continuación se efectúa el análisis y discusión de los resultados obtenidos mediante la aplicación del Cuestionario “Necesidades de Formación” a los Docentes de la Unidad Educativa Particular “María Auxiliadora”, la cual ofrece bachillerato en Ciencias y actualmente no se encuentra gestionando ningún otro tipo de bachillerato.

Se inicia el presente análisis resaltando que el 56.25% de sus docentes corresponden al género femenino, lo cual establece un porcentaje mayoritario frente a todos los docentes que laboran en la institución, adicionalmente cabe mencionar que el 93.75% de los encuestados son de estado civil casados y el 43.75% se encuentran en una edad de entre 41 a 50 años, y el 31.25%; corresponden a edades entre 31 a 40 años, lo cual demuestra que se trata en su mayoría de personal con cierto nivel de experiencia, lo cual lógicamente se verá reflejado en la calidad académica del alumnado.

A fin de determinar la importancia de identificar las necesidades formativas de los docentes Ecuatorianos, a continuación el resumen de lo que establece la LOEI bajo el título V – De la carrera educativa – Art. 112- Del desarrollo profesional, la cual en términos generales establece que el desarrollo profesional es un proceso de actualización continuo e integral tanto en áreas de las ciencias de la educación como en aspectos psicopedagógicos y por ello a través de becas para estudios de postgrado, bonificaciones económicas a los mejores puntuados del proceso de evaluación promueve la formación continua del docente. (Pág. 52).

Tomando como base lo antes mencionado, se procede al análisis de los resultados del cuestionario “Necesidades formativas”, los cuales evidenciaron que el 81% de los docentes poseen un título de tercer nivel correspondiente a Licenciaturas, ascendiendo al 69% el número de docentes, cuya formación está relacionada al ámbito educativo, quienes dentro de la institución investigada se encuentran distribuidos según su área de especialización indicada en el título de tercer nivel. Mientras que el 31% cuenta con título de cuarto nivel. Del total de docentes el 88% están interesados en estudiar para obtener un título de cuarto nivel y 50% de los profesionales están interesados en estudiar una Maestría, mientras que el 31% preferirían obtener un PHD.

Tabla No 1: Interés por seguir programas de cuarto nivel

Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel	f	%
Si	14	88%
No	1	6%
No contesta	1	6%
	16	100%

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaboración: Nancy Chango Garcés

“La profesión es un ejercicio que exige una preparación exigente y un entrenamiento adecuados de manera permanente”. Pilonieta, G. (2006).

En base al criterio emitido por el autor entendemos la importancia de la formación docente y la identificación de las necesidades formativas, como se puede observar en los resultados de la tabla No. 1, el 88% de los docentes de la Unidad Educativa están interesados en seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel, lo cual es un porcentaje bastante significativo de docentes que muestran interés en su mejoramiento académico y actualización.

Tabla No 2: Área de formación que prefieren los docentes

Si la respuesta es positiva en qué le gustaría formarse		f	%
a. Maestría:	En el ámbito educativo	8	50%
	En otro ámbito		
b. PhD	En el ámbito educativo	5	31%
	En otro ámbito		
No contesta		3	19%
		16	100%

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaboración: Nancy Chango Garcés

Entre otras, según lo establece la LOEI (Sección I, Doc. I Página 19), las y los docentes tienen las siguientes obligaciones:

“Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes”.

La tabla 2 relacionada al área de formación que prefieren los docentes muestra que el 50% de docentes tiene interés en cursar una Maestría en el ámbito educativo y el 31% estaría

interesado en cursar un PHD también en el ámbito educativo, lo que demuestra en parámetros significativos la preocupación de los docentes no solo por cumplir con la ley sino también por contribuir a su mejoramiento profesional.

Tabla No 3: Participación de los docentes en temas de capacitación

	SI		NO		NO CONTESTA		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años	5	31%	11	69%			16	100%
Es importante seguirse capacitando en temas educativos	15	94%			1	6%	16	100%

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes

Elaboración: Nancy Chango Garcés

Se evidencian dos aspectos importantes dentro de las necesidades formativas de los docentes de la Unidad Educativa Particular “María Auxiliadora”, el 31% de los docentes ha impartido cursos de capacitación durante los dos últimos años, lo cual es un porcentaje considerable de docentes que poseen un nivel de conocimientos apropiado, el cual les permite impartir cursos de capacitación, sin embargo estas cifras pueden ser mejoradas a fin de alcanzar un mayor porcentaje de participación docente en los cursos de capacitación. Cabe resaltar que 94% de docentes considera importante el continuar su capacitación en el ámbito educativo.

Tabla No 4: Método de capacitación preferido por los docentes

Cómo le gustaría recibir la capacitación?	f	%
Presencial	6	38%
Semipresencial	1	6%
A distancia	4	25%
Virtual / por internet	2	13%
No contesta	3	19%
	16	100%

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes

Elaboración: Nancy Chango Garcés

Según los datos mostrados en la tabla No. 4, se determinó que la mayor parte de docentes, es decir el 38% preferiría recibir capacitación presencial seguido por la opción a distancia con un 25%. Se concluye de estos resultados que los docentes prefieren la capacitación presencial, ya que este método permite contar con un instructor que coadyuve a la

adquisición de conocimientos de manera más eficiente, así como a la resolución de dudas de manera inmediata, lo que no sucede con la educación a distancia, sin embargo la misma cuenta con un 25% de preferencia, lo cual se debe a la mayor libertad que este método proporciona para que cada docente lleve a cabo su proceso de aprendizaje en el momento que lo considere oportuno, siempre y cuando cumpla con los cronogramas establecidos, con la desventaja de no contar con un instructor de manera presencial, lo cual podría generar demoras en la resolución de inquietudes.

Tabla No 5: Horarios de preferencia de los docentes para capacitación

Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en qué horarios le gustaría recibir capacitación	f	%
De lunes a viernes	4	25%
Fin de semana	6	38%
No contesta	6	38%
	16	100%

Fuente: datos obtenidos de la aplicación el cuestionario aplicado a docentes
Elaboración: Nancy Chango Garcés

En cuanto a los horarios para la capacitación, existe una opinión dividida entre los docentes ya que un 38% prefiere que los mismos se dicten el fin de semana y el 25% considera como mejor opción durante los días laborables. De acuerdo a los datos obtenidos y una vez establecidas las necesidades de formación, se procederá a establecer el horario que resulte más conveniente y que respete los parámetros establecidos por la ley, sin embargo al momento de establecer un horario para impartir el curso de capacitación se debe considerar que existe un 38% de abstenciones.

Tabla No 6: Temas de capacitación que prefieren los docentes

En qué temáticas le gustaría capacitarse?	f	%
Pedagogía educativa	4	25%
Teorías del aprendizaje		
Valores y educación	3	19%
Gerencia/Gestión educativa		
Psicopedagogía	1	6%
Métodos y recursos didácticos		
Diseño y planificación curricular	1	6%
Evaluación del aprendizaje		
Políticas educativas para la administración		
Temas relacionados con las materias a su cargo	2	13%
Formación en temas de mi especialidad	3	19%
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	2	13%
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos		
No contesta		
	16	100%

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
 Elaboración: Nancy Chango Garcés

Sarramona, J. (2000–Pág. 87) dice: “Gracias a la existencia de un cuerpo propio de conocimientos y habilidades, una profesión se concibe como una carrera o un programa de estudios para acometer la formación inicial de quienes se incorporan a ella.” Por ende, los conocimientos y habilidades específicos de una profesión son los que conforman la capacitación técnica. Los datos de la tabla No. 6 muestran la necesidad de los docentes de formarse en aspectos técnicos como lo son la Pedagogía educativa, que alcanza un porcentaje del 25%, 19% que prefieren capacitarse en temas de valores y educación; y 19% de docentes preferirían prepararse en temas técnicos directamente relacionados a su especialización. Estos datos reflejan que los docentes están muy claros en lo que consideran sus necesidades formativas, lo cual concuerda con los requerimientos y el enfoque de la LOEI.

Tabla No 7: Razones por las que los docentes no se capacitan

Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite?	f	%
Falta de tiempo	7	44%
Altos costos de los cursos o capacitación	5	31%
Falta de información		
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución donde labora	1	6%
Falta de temas acordes con su preferencia	1	6%
No es de su interés la capacitación profesional	2	13%
No contesta		
	16	100%

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaboración: Nancy Chango Garcés

En base a los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario en la Tabla No. 7 se determina como principal obstáculo para la capacitación de los docentes la falta de tiempo, lo cual está representado por el 44% de los docentes y es un porcentaje razonable, ya que en el caso de los docentes que laboran en instituciones públicas y de acuerdo a las últimas regulaciones de la LOEI muchas cosas como los salarios han sido mejorados significativamente, lo cual permite que un docente pueda trabajar en una sola institución con un salario digno, no así en las instituciones privadas en donde los salarios establecidos siguen dependiendo de las políticas internas de las instituciones, ocasionando que los docentes tengan que laborar en más de una institución educativa y por ende no cuenten con el tiempo suficiente para su capacitación.

Tabla No 8: Razones para la existencia de cursos de capacitación

Motivos por los que se imparten los cursos de capacitación.	f	%
Aparición de nuevas tecnologías	3	19%
Falta de cualificación profesional	2	13%
Necesidades de capacitación continua y permanente	8	50%
Actualización de leyes y reglamentos		
Requerimientos personales	2	13%
No contesta	1	6%
	16	100%

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaboración: Nancy Chango Garcés

Tomando como fundamento el criterio de Birgin, A. (2012–Pág. 116), “....no supone considerar que un docente en ejercicio se forma porque no está preparado para enseñar, sino reconocer que la formación inicial no agota la transmisión de los saberes necesarios para enseñar”, que son aceptables los desempeños parciales y que un docente se va haciendo experto de manera paulatina se procede a analizar la tabla No 8 en la cual podemos ver claramente reflejado el resultado que indica que 50% de los docentes consideran que los cursos se imparten por la necesidad de capacitación continua, lo cual confirma los criterios emitidos por el autor citado y muestra que los docentes de la Unidad Educativa “María Auxiliadora” tienen un claro entendimiento al respecto y por otro lado consideran también que la aparición de las nuevas tecnologías es un aspecto que debe ser considerado dentro de los temas de capacitación.

Tabla No 9: Motivos personales de los docentes para asistir a curso

Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/ capacitaciones	f	%
La relación del curso con mi actividad docente	5	31%
El prestigio del ponente		
Obligatoriedad de asistencia		
Favorecen mi ascenso profesional	9	56%
La facilidad de horarios		
Lugar donde se realizó el evento		
Me gusta capacitarme	2	13%
	16	100%

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaboración: Nancy Chango Garcés

Como lo plantea Birgin, A. (2012–Pág. 140): “Un docente capacitado tendrá mejores oportunidades profesionales y, al mismo tiempo, esto contribuirá a mejorar la enseñanza.” Tomando como punto de partida este concepto, se puede observar en la tabla No. 9 que el 56% de los docentes asisten a los cursos de capacitación porque están conscientes de la importancia que ello representa no solo para su mejoramiento personal sino también para su ascenso profesional, lo cual constituye una gran motivación, y por otro lado, cabe recalcar el interés de los docentes en mejorar y actualizar sus conocimientos respecto a sus áreas de especialización, lo cual alcanza un porcentaje también considerable del 31%.

Tabla No 10: Motivos personales de los docentes para asistir a curso

Qué aspecto considera mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación	f	%
Aspectos teóricos		0%
Aspectos técnicos /prácticos	3	19%
Ambos	12	75%
No contesta	1	6%
	16	100%

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
 Elaboración: Nancy Chango Garcés

Con los resultados obtenidos en la tabla No. 10 se puede determinar que los docentes en su mayoría, 75% consideran que tanto los aspectos teóricos como prácticos son de suma importancia en el desarrollo de un curso de capacitación, lo cual abre un abanico de posibilidades frente a los cursos o seminarios que podrían ser ofertados a los docentes de la Unidad Educativa Particular María Auxiliadora.

3.2. Análisis de necesidades formativas

3.2.1. La persona en el contexto formativo.

En cuanto a este apartado, el análisis permitió establecer que el 38% de los docentes encuestados recibió cursos entre 1 a 25 horas, mientras que el 19% completó más de 100 horas de capacitación. Otro asunto que cabe resaltar es el hecho de que el 63% de estos cursos de capacitación contaron con el auspicio de la institución educativa, lo cual demuestra el interés de las autoridades en contribuir a la formación de los docentes, más aún si se considera que 94% de docentes está interesado en seguirse capacitando, el 38% de docentes preferirían que esta capacitación fuera en modalidad presencial. 50% de los docentes coinciden en que los cursos se imparten debido a las necesidades de capacitación de los profesionales, en tanto que un 19% concuerdan en que la capacitación se debe básicamente a la aparición de nuevas tecnologías.

Y finalmente al ser indagados respecto a las razones por las que asisten a cursos el 56% mencionó que lo hacen porque favorecen el ascenso profesional, mientras que el 31% respondió que lo hacen debido a la relación del curso con la actividad docente.

Tabla No 11: Información general del investigado

Cargo que desempeña	f	%
Docente	9	56%
Técnico Docente	7	44%
Docente con funciones administrativas		
	16	100%

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaboración: Nancy Chango Garcés

Se puede claramente evidenciar la situación actual de los docentes, respecto al cargo que desempeñan, según los datos detallados en la tabla No. 11, el 56% trabajan bajo la posición de docentes, mientras que el 44% labora en el cargo de técnico docente, podemos decir que los dos tipos de posiciones presentan porcentajes similares, no existe una marcada diferencia entre ellos, este tipo de clasificación se debe a los años de servicio, experiencia nivel de preparación académica y formación continua que posee cada docente, ya que la institución mantiene un registro de cada uno de los docentes, el mismo que es continuamente actualizado en la medida en que los mismos realicen cursos o seminarios adicionales.

Tabla No 12: Tipo de contrato de los docentes en la institución

Tipo de relación laboral	f	%
Contratación indefinida	9	56%
Nombramiento	7	44%
Contratación ocasional		
Reemplazo		
	16	100%

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaboración: Nancy Chango Garcés

La tabla No. 12 muestra que dentro de la institución educativa, existen: la contratación indefinida, la cual muestra un porcentaje de 56% y el nombramiento que corresponde al 44% de allí se concluye que la institución ofrece a sus docentes estabilidad, puesto que actualmente no existe ningún docente trabajando con contrato ocasional o como reemplazo. El hecho de contar con un trabajo estable va a influir directa y positivamente en el rendimiento profesional de los docentes, quienes cuentan con una fuente de ingresos seguros que influirá en el hecho de que los mismos desempeñen sus funciones de manera más relajada y con un mayor nivel de compromiso.

Tabla No 13: Dedicación de los docentes en la institución en la que laboran

Tiempo de dedicación	f	%
	Tiempo completo	14
Medio tiempo	2	13%
Por horas		
	16	100%

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaboración: Nancy Chango Garcés

Los datos obtenidos en la tabla No. 13 también nos permiten corroborar la estabilidad que brinda la Unidad Educativa Particular “María Auxiliadora”, pues 88% de sus docentes trabajan a tiempo completo y el restante 13% lo hace a medio tiempo, sin existir ningún docente que trabaje por horas, lo cual demuestra el nivel de compromiso de parte de los docentes para con la institución, lo que seguramente se ve reflejado en el desempeño de sus actividades y por ende en los resultados de aprendizaje de los alumnos.

Tabla No 14: Relación entre asignatura y formación

Su materia tiene relación con su formación profesional	NO	
	f	%
Si	15	94%
No	1	6%
	16	100%

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaboración: Nancy Chango Garcés

A continuación el análisis de los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario de necesidades formativas, en temas relacionados con la formación profesional. Como base referencial Pilonieta, G. (2006–Pág. 72) menciona “La calidad del proceso de la enseñanza depende de la formación y perfeccionamiento de los docentes”, concepto que permite determinar la importancia de la formación inicial del docente, y del proceso de perfeccionamiento del mismo, lo cual permitirá llevar a cabo un proceso de enseñanza aprendizaje de alta calidad y cumplir no solo con los objetivos institucionales sino con los mandatos de la LOEI.

La tabla No. 14 muestra que el 94% de docentes imparten la asignatura que tiene relación a su formación profesional, lo cual demuestra el interés de la institución por ofrecer una educación de calidad pues la mayoría de sus docentes tiene una formación inicial acorde a la materia que dictan. A pesar de que existen docentes quienes se encuentran dictando una

materia que no tiene relación a su formación, este porcentaje (6%) es mínimo de modo que no incide de manera significativa en los resultados del proceso educativo.

Tabla No 15: Niveles en los que dictan clase los docentes

Años de bachillerato en que imparten asignaturas	f	%
Primero	7	44%
Segundo	3	19%
Tercero	4	25%
No contestan	2	13%
	16	100%

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaboración: Nancy Chango Garcés

Como lo detalla la tabla No. 15 el número total de docentes que ascienden a 16 imparten sus asignaturas en primero, segundo y tercer nivel de bachillerato, como se demuestra en la tabla la mayoría de ellos es decir el 44% dictan sus asignaturas en primer año de bachillerato, seguidos por el 25% que lo hace en tercer nivel y finalmente el 19% en Segundo, esto se debe a que en el Primer nivel generalmente existe un número mucho mayor de alumnos, que por diferentes situaciones deciden no continuar en la institución en los años subsiguientes, lo que hace que el número de alumnos disminuya y a su vez se requiera un menor número de docentes.

Tabla No 16: Formación docente

Nivel más alto de formación académica que posee	f	%
Bachillerato		0%
Nivel técnico o tecnológico superior		0%
Lic., Ing., Eco., Arq., etc. (3er, nivel)	12	75%
No contestan	1	6%
Otros	3	19%
	16	100%

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaboración: Nancy Chango Garcés

De los datos mostrados en la tabla No. 16 se determina que el 75% de docentes poseen estudios de tercer nivel, mientras que únicamente el 19% poseen títulos de Maestría, por lo tanto, la institución educativa debería impulsar a sus docentes a que continúen su formación con la finalidad de que toda la planta docente obtenga su titulación de cuarto nivel, lo cual incidirá en el mejor desempeño de los docentes y la labor educativa.

Tabla No 17: Relación de titulación de pregrado

Su titulación en pregrado tiene relación con	f	%
Licenciado en educación (diferentes menciones /especialidades)	12	75%
Doctor en educación		0%
Psicólogo educativo	2	13%
Psicopedagogo	1	6%
No contesta	1	6%
	16	100%

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaboración: Nancy Chango Garcés

En cuanto a la titulación de pregrado, según los datos expuestos en la tabla No. 17 obtenidos de la aplicación del cuestionario, se observa que el 75% de los docentes que laboran en la Unidad Educativa Particular “María Auxiliadora” tienen un título de tercer nivel relacionado con la educación, lo cual es altamente beneficioso para la institución, puesto que eso demuestra que quienes están a cargo del proceso educativo son personas que se prepararon para desempeñar esta labor, lo cual incide directamente en que lleven a cabo su trabajo de manera más eficiente y comprometida.

Tabla No 18: Relación de titulación de postgrado

Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con:	f	%
Ámbito educativo	4	25%
Otros ámbitos		0%
No contesta	12	75%
	16	100%

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaboración: Nancy Chango Garcés

La tabla No. 18 muestra que de los docentes que cuentan con titulación de postgrado, el 25% de dichas titulaciones están relacionadas al ámbito educativo, lo cual es un gran beneficio tanto para los docentes que les permite llevar a cabo su labor de mejor manera como para la institución que a través de docentes preparados puede ofertar una educación de alta calidad y desde luego a los beneficiarios finales de estos conocimientos y preparación que son los estudiantes. Cabe mencionar que el 75% de docentes no contestan, lo cual seguramente se debe a que hay un alto porcentaje de docentes que aún no han obtenido un título de cuarto nivel.

3.2.2. La organización y la formación.

3.2.2.1. Gestión Educativa de la Institución.

En lo que respecta a la gestión educativa institucional frente a la formación de los docentes, de acuerdo a los resultados arrojados de la aplicación del cuestionario “Necesidades formativas”, el 88% los docentes confirma que la institución ha propiciado cursos de capacitación durante los últimos años. Sin embargo, de acuerdo al criterio del 56% de los profesionales, actualmente la institución no se encuentra organizando ningún seminario o curso de capacitación.

Tabla No 19: Respecto de la institución educativa

	NO		SI		NO CONTESTA		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años	2	13%			0		16	100%
En la actualidad, conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora está ofreciendo o elaborando proyectos /cursos seminarios de capacitación	9	56%					16	100%

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes

Elaboración: Nancy Chango Garcés

La tabla No. 19 muestra de acuerdo a la opinión del 88% de encuestados que la institución ha propiciado cursos de capacitación en los últimos dos años. Sin embargo en la actualidad el 44% opina que la institución no se encuentra elaborando ningún curso de entrenamiento, lo cual evidencia una necesidad de que la institución organice nuevos cursos de actualización o capacitación para los docentes, situación que genera la oportunidad de ofertar cursos de formación.

Tabla No 20: Relación entre temáticas de los cursos y áreas de conocimiento

En caso de existir cursos o se estén desarrollando, estos se realizan en función de:	f	%
Áreas del conocimiento	3	19%
Necesidades de actualización curricular	9	56%
Leyes y reglamentos	1	6%
Asignaturas que usted imparte		
Reforma curricular		
Planificación y Programación curricular		
Otras		
No contesta	3	19%
	16	100%

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaboración: Nancy Chango Garcés

De acuerdo a los datos obtenidos de la tabla No. 20 los cursos que se han dictado en la institución han estado relacionados en un 56% a las necesidades de actualización curricular, lo cual es un buen indicador, sin embargo, la institución debería enfatizar un poco más en cuanto a la formación de sus docentes tanto en las áreas de conocimiento especializado y técnico donde la formación alcanza apenas un 19% y las leyes y reglamentos que con apenas el 6% no resultaría suficiente dadas las actuales circunstancias de transformación de la legislación educativa que vive el país. Ya que los docentes deben estar actualizados y conocer de manera más profunda los reglamentos y regulaciones incluidos en la LOEI.

Tabla No 21: Promoción de formación permanente en la institución

Los directivos de sus institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente	f	%
Siempre	6	38%
Casi siempre	5	31%
A veces	1	6%
Rara vez	2	13%
Nunca	1	6%
No contesta	1	6%
	16	100%

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
Elaboración: Nancy Chango Garcés

Los datos reflejados en la Tabla No. 21 nos permiten identificar una debilidad de la institución puesto que únicamente el 38% de los encuestados opina que los directivos de la institución siempre fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su

formación permanente, mientras que el 31% de las opiniones indica que los directivos lo hacen casi siempre, tales datos resultan consistentes si los comparamos con los resultados presentados en las tablas No. 19 y 20 que también determinan y corroboran la necesidad de la institución educativa de implementar los correctivos necesarios.

3.2.2.2. Análisis FODA de los docentes-Matriz.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Conoce técnicas básicas para la investigación.</p> <p>Conoce técnicas de enseñanza individual y grupal.</p> <p>Apropiada expresión oral y escrita.</p> <p>Uso apropiado de la técnica expositiva.</p> <p>Los estudiantes construyen sus propios conocimientos.</p> <p>La planificación considera las experiencias y conocimientos anteriores.</p> <p>Elaboran pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.</p> <p>Diseño de programas de asignatura y desarrollo de las unidades.</p> <p>El uso de problemas reales no es una actividad constante en el desempeño diario la práctica docente</p>	<p>Falta de descripción y funciones del tutor</p> <p>Falta de conocimiento respecto a la psicología del estudiante</p> <p>Falta de un manejo apropiado de las TICs en el desarrollo del aprendizaje</p> <p>Falta de empatía con los problemas que tienen los estudiantes</p> <p>Falta de actualización en cuanto a la formación diagnóstica, sumativa y formativa</p> <p>Falta de conocimiento en cuanto a la evaluación de destrezas con criterio de desempeño</p> <p>Falta de formación enfocada a las necesidades educativas especiales</p> <p>No se aplican técnicas para la acción tutorial como entrevistas y cuestionarios</p> <p>No se diseñan ni aplican técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres</p>
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<p>Las actuales exigencias respecto a una educación de calidad.</p> <p>Las becas otorgadas por el Senescyt a los docentes.</p> <p>Formación permanente que oferta el Ministerio de Educación a los docentes de bachillerato.</p> <p>El nivel de competitividad de los docentes Ecuatorianos motiva y promueve la actualización en temas curriculares y pedagógicos.</p>	<p>La formación académica recibida no es adecuada para trabajar con alumnos de diferentes etnias.</p> <p>La formación recibida no permite orientar apropiadamente el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>La formación inicial no es suficiente para el desempeño apropiado de las labores docentes.</p> <p>La falta de actualización y cumplimiento de los estándares de ley puede reflejar una falta de competitividad de los profesionales de la educación.</p>

3.2.3. La tarea educativa con la práctica pedagógica.

3.2.3.1. La persona en el contexto formativo.

Según lo menciona la página web del Ministerio de Educación, últimamente viene desarrollando una serie de cursos y seminarios para contribuir a la formación docente y a través de ella lograr el mejoramiento en el desempeño de las instituciones educativas, es el caso del curso de Gestión Pedagógica para Directivos donde entre otros se plantea como principales objetivos:

Familiarizarse con los estándares de gestión pedagógica y utilizarlos como impulsores de sus decisiones y como referentes de procesos de autoevaluación de su propia gestión pedagógica”

Incorporar en su gestión diferentes estrategias de planificación que deriven en la adaptación del currículo y de los estándares educativos nacionales a la realidad institucional y a los intereses, necesidades, habilidades y niveles de los estudiantes.

Según los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario podemos determinar que la mayoría de docentes conoce y está altamente relacionado con las últimas regulaciones establecidas en la LOEI, por lo cual se determina que este alto nivel de conocimiento está justamente relacionado con los cursos y seminarios programados por el Gobierno Nacional para los docentes del país.

Tabla No 22: En lo relacionado al análisis de la persona

ITEMS	1		2		3		4		5		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Describe las funciones y cualidades del tutor					5	31%	7	44%	4	25%	16	100%
Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula					5	31%	7	44%	4	25%	16	100%
Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal					2	13%	6	38%	8	50%	16	100%
Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos							7	44%	9	56%	16	100%
Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante					2	13%	9	56%	5	31%	16	100%
Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes			1	6%	1	6%	4	25%	9	56%	16	100%
Percibe con facilidad los problemas de los estudiantes					3	19%	7	44%	5	31%	16	100%
La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	1	6%		0%	1	6%	4	25%	9	56%	16	100%
Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida					1	6%	8	50%	7	44%	16	100%
Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/os y ayudarles en su solución					1	6%	11	69%	4	25%	16	100%
La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes					2	13%	7	44%	7	44%	16	100%
Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje					2	13%	7	44%	7	44%	16	100%
Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula					1	6%	9	56%	6	38%	16	100%
Utiliza adecuadamente la técnica expositiva							10	63%	6	38%	16	100%
Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura					1	6%	7	44%	8	50%	16	100%

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes

Elaboración: Nancy Chango Garcés

Según lo citado por Pilonieta, G. (2006–Pág. 72). “La calidad del proceso de la enseñanza depende de la formación y perfeccionamiento de los docentes.”

Como lo menciona el autor la formación de los docentes es fundamental y esta requiere ser continua para alcanzar resultados óptimos en la formación de los estudiantes. La tabla No. 26 correspondiente al apartado del **Análisis de la Persona** nos muestra según el criterio de los encuestados los siguientes datos:

En cuanto a si describe las cualidades y funciones del tutor, así como al conocimiento de técnicas básicas para la investigación en el aula los resultados obtenidos son exactamente iguales es decir: 31%, 44% y 25% entre 3, 4 y 5 puntos respectivamente, según los resultados se determina que en esta área los docentes requerirían un refuerzo que les permita mejorar sus habilidades y conocimientos en este aspecto.

En lo relacionado al análisis de la persona, las respuestas de los docentes se ubican en su gran mayoría en los apartado 4 y 5 con porcentajes entre 25% y 69%.

Los aspectos que han llamado la atención permiten identificar las debilidades de los docentes enfocadas en su mayoría en la insuficiencia del conocimiento para el manejo apropiado de técnicas y herramientas de mediación pedagógica que contribuyan a lograr resultados más eficientes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, por ende tales debilidades pudieren ser tomadas como posibles temas para el desarrollo de la propuesta del curso de formación.

En cuanto al uso de las TIC dentro del proceso de enseñanza aprendizaje si bien el 56% de encuestados escoge el numeral 5, existe un 12% distribuidos en el apartado 2 y 3 y en el numeral 4 existe el 25%, considerando la importancia de las TIC en la actualidad, lo óptimo sería que todos los profesores adquieran o perfeccionen sus conocimientos al 100%, la falta de este conocimiento limita el proceso de enseñanza aprendizaje a metodologías tradicionales y convencionales que hoy en día se pretende erradicar y dar un paso hacia adelante utilizando a la tecnología como el puente de comunicación entre las dos generaciones.

En cuanto a si la formación académica recibida les es útil a los docentes para tratar con diferentes características étnicas que existen en el país. Si bien el porcentaje de docentes que responde en el numeral 5 es de 56%, el restante 44% está distribuido entre el numeral 1, 3 y 4, la oferta para tomar capacitación respecto a este tema es muy limitada, lo cual ciertamente genera una oportunidad de abrirse campo en nuevas temáticas a fin de brindar una capacitación innovadora.

Tabla No 23: En lo relacionado al análisis organizacional

ITEMS	1		2		3		4		5		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato							6	38%	10	63%	16	100%
Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes)			1	6%	2	13%	7	44%	6	38%	16	100%
Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	1	6%			3	19%	8	50%	4	25%	16	100%
Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)							8	50%	8	50%	16	100%
Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa					1	6%	7	44%	8	50%	16	100%
Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa					2	13%	7	44%	7	44%	16	100%
Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	1	6%			1	6%	7	44%	7	44%	16	100%
Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula					1	6%	9	56%	6	38%		
Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa....)			1	6%	4	25%	10	63%	1	6%	16	100%
Diseña planes de mejora de la propia práctica docente					3	19%	8	50%	5	31%	16	100%
Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)			1	6%	1	6%	8	50%	6	38%	16	100%

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes

Elaboración: Nancy Chango Garcés

En lo relacionado al análisis organizacional, la tabla No. 23 arroja los siguientes resultados:

Que la organización analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato, el 63% responde en el numeral 5, y el 38% en el 4, lo cual es muy positivo y beneficioso para la institución ya que demuestra su nivel de preocupación y actualización respecto a este aspecto.

En relación al conocimiento de la LOEI los criterios se dividen en el apartado 4 y 5 con 44% y 38% respectivamente y considerando que la LOEI es la Ley que actualmente rige en el Sistema Ecuatoriano Educativo, el porcentaje debería mejorar ya que todos los docentes

deben estar identificados con la misma y conocerla a fondo, por ende este es un aspecto a mejorar.

En cuanto al análisis de los factores que condicionan la calidad de la enseñanza y el clima organizacional los resultados son bastante buenos, es decir que la institución está llevando a cabo un buen papel en este aspecto, sobre todo en el análisis del clima organizacional ya que el 100% está distribuido equitativamente en los apartados 4 y 5.

La mayoría de docentes responde conocer el tipo de liderazgo ejercido por los directivos con un 44% y 50% dividido en los numerales 4 y 5 que es una cifra realmente importante. En cuanto al conocimiento de las herramientas usadas por los directivos para la planificación, el 44% responde en el numeral 4 e igual porcentaje en el numeral 5, al parecer existe un alto involucramiento por parte de los docentes y apertura por parte de los directivos, lo cual genera un clima organizacional propicio.

Un aspecto que cabe recalcar es el análisis de la estructura organizativa institucional en donde el 25% de docentes responde en el numeral 3 y el 63% en el 4, lo cual en comparación con los otros aspectos no tienen tan alto porcentaje de respuestas positivas, así que este puede ser también un tema para análisis.

En cuanto a los planes de mejoramiento de la propia práctica docente y el diseño de instrumentos para la autoevaluación, los porcentajes sobrepasan el 80% en los dos casos distribuidos entre los numerales 4 y 5.

En cuanto a la tabla No. 23 que detalla el análisis de la tarea educativa, se puede evidenciar que los parámetros mostrados en las tablas anteriores cambian, ya que en este aspecto las respuestas se ubican entre los numerales 3, 4 y 5 y del 6% al 12% se ubican en el apartado 1 y 2, por lo tanto y en base a los resultados obtenidos este sería el apartado que más debilidades presenta y por ende el que más oportunidades de formación generaría. Si bien los porcentajes de respuesta de los docentes se mantienen en términos relativamente uniformes.

Es importante recalcar los aspectos que sobresalen debido a la disparidad de sus respuestas tienen que ver con el conocimiento de la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza-aprendizaje), para todos los docentes estos aspectos son de vital importancia ya que tienen directa relación con las funciones que día a día llevan a cabo los docentes y si no existen sólidos conocimientos al respecto esto podría causar a futuro serias dificultades en la manera en que los docentes se encuentran ejecutando su trabajo.

Tabla No 24: En lo relacionado al análisis de la tarea educativa

ITEMS	1		2		3		4		5		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar....)					1	6%	6	38%	9	56%	16	100%
Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente					2	13%	7	44%	7	44%	16	100%
Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo....)			1	6%	1	6%	8	50%	6	38%	16	100%
Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	1	0,1	1	6%	1	6%	9	56%	4	25%	16	100%
Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0	0	0	1	6%	8	50%	7	44%	16	100%
El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa					2	13%	9	56%	5	31%	16	100%
Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s					3	19%	6	38%	7	44%	16	100%
Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo)					3	19%	8	50%	5	31%	16	100%
Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial inclusiva			1	6%	3	19%	4	25%	8	50%	16	100%
						0%		0%		0%	1	100%
Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula					1	6%	7	44%	8	50%	16	100%
Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje					2	13%	7	44%	7	44%	16	100%
Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos					3	19%	6	38%	7	44%	16	100%
Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)					3	19%	5	31%	8	50%	16	100%
Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unid. didácticas					2	13%	8	50%	6	38%	16	100%
Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario)					3	19%	7	44%	6	38%	16	100%
Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres					2	13%	9	56%	5	31%	16	100%
Utiliza adecuadamente la técnica expositiva							10	63%	6	38%	16	100%

Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje				2	13%	7	44%	7	44%	16	100%
El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente				2	13%	7	44%	7	44%	16	100%
Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes				1	6%	7	44%	8	50%	16	100%
Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación				1	6%	6	38%	9	56%	16	100%

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes

Elaboración: Nancy Chango Garcés

Por otro lado se encuentra el apartado de planificación, ejecución y seguimiento a los proyectos económicos, sociales, culturales o educativos, recordemos que el docente debe participar activamente y ser guía para sus alumnos no solo en la materia de especialización, sino también en los diferentes aspectos que tienen que ver con su entorno, la cultura, la política la economía, si este aspecto se ha identificado como una debilidad es importante que la institución tome cartas en el asunto.

Otra debilidad identificada es la necesidad de que los docentes desarrollen técnicas para la acción tutorial como entrevistas y cuestionarios, etc. Así también resalta como una necesidad de formación entre los docentes de la Unidad Educativa Particular “María Auxiliadora” el diseño y aplicación de técnicas didácticas para la enseñanza práctica relacionada con laboratorio y talleres. Cabe mencionar que de acuerdo a los resultados obtenidos de la presente investigación y de acuerdo a las nuevas políticas gubernamentales del Ecuador es imprescindible que los docentes reciban capacitación que les permita contribuir de manera apropiada a la formación académica y desarrollo de habilidades, conocimientos y destrezas de personas con capacidades especiales, ya que será la única manera de llegar a lograr una verdadera inclusión de estos ciudadanos en nuestra sociedad.

3.3 Curso de formación

Tabla No. 25 Cursos y Capacitaciones

Ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años	f	%
Si	5	31%
No	11	69%
	16	100%

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes

Elaboración: Nancy Chango Garcés

Al indagar sobre los cursos de formación que durante los últimos dos años han recibido los docentes se encuentra en la tabla No. 25 que el 69% ha tomado entre uno o tres cursos, lo cual de manera aproximada indica que en el mejor de los casos, los docentes habrían recibido un curso por semestre y en los casos restantes uno o dos cursos por años, lo cual resulta insuficiente considerando que el sistema educativo del país vive actualmente un proceso de transformación que requiere un nivel más continuo y riguroso de capacitación que permita a sus docentes ser competitivos para poder contribuir al cumplimiento de las metas no solo institucionales sino gubernamentales.

Tabla No 26: Duración de los cursos en horas

Totalización en horas de últimos cursos recibidos	f	%
De 0 a 5 horas	6	43%
De 26 a 50 horas		0%
De 51 a 75 horas		
De 76 a 100 horas	2	14%
Más de 100 horas	3	21%
No contesta	3	21%
	14	100%

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes

Elaboración: Nancy Chango Garcés

La tabla No. 26 corrobora la insuficiencia de capacitación en los docentes de la institución ya que al totalizar las horas de capacitación se determina que el mayor porcentaje es decir 43% ha tomado cursos de hasta 5 horas mientras únicamente el 14% de la capacitación asciende a un total de entre 76 a 100 horas y el 21% suman un total de más de 100 horas, todos estos datos permiten evidenciar y confirmar la necesidad de que la institución tome los correctivos necesarios, mediante la estructuración de nuevos seminarios de capacitación y actualización, puesto que también cabe resaltar que el 21% de docentes encuestados no responde a este apartado.

Tabla No 27: Tiempo del último curso

Hace qué tiempo realizó el último curso	f	%
De 0 a 5 meses	6	38%
De 6 a 10 meses	5	31%
De 11 a 15 meses	1	6%
De 16 a 20 meses		
De 21-24 meses		
Más de 25 meses		
No contesta	4	25%
	16	100%

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
 Elaboración: Nancy Chango Garcés

La tabla No. 27 presenta datos relevantes para el presente análisis, si se considera que el 38% ha recibido su última capacitación hace 5 meses y el 31% lo ha hecho hace 6 a 10 meses, mientras que el 25% no contesta, todos estos parámetros reflejan que ha pasado demasiado tiempo sin que los docentes hayan recibido un curso de capacitación, de allí se determina una debilidad tanto de la institución educativa como de los docentes, por lo que se sugiere que la institución implemente un sistema o cronograma de capacitación interno o a su vez implemente un sistema de incentivos para motivar a que los docentes se mantenga en continua capacitación.

Tabla No 28: Auspicio del último curso a los docentes

Lo hizo con auspicio de	f	%
Gobierno		0%
Institución donde labora	10	63%
Beca		
Por cuenta propia	3	19%
No contesta	3	19%
	16	100%

Fuente: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes
 Elaboración: Nancy Chango Garcés

Los datos de la tabla No. 28, reflejan que 63% de los cursos recibidos por los docentes fue auspiciado por la institución educativa, porcentaje aceptable si lo comparamos con el 19% de capacitación realizada por cuenta de los docentes, lo que lleva a establecer dos hipótesis, la falta de motivación o el factor económico. Por ello se ratifica la necesidad de que la institución en pro de conseguir sus objetivos de alta calidad en la formación educativa establezca un plan de capacitación de sus docentes que les permita no solo mantener sino mejorar la calidad que hasta el momento tiene la institución.

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1. Tema del Curso

La Mediación Pedagógica, Criterios, Fundamentos, Metodología de Enseñanza

Una vez concluido el informe de la presente investigación y el análisis de resultados, estos reflejan las necesidades formativas de los docentes de bachillerato que en este caso han identificado una serie de debilidades en aspectos relacionados a la planificación, ejecución y seguimiento de proyectos económicos, sociales y culturales o educativos, puesto que el docente debe participar activamente y ser guía de los alumnos no solo en la materia de su especialización sino en diferentes aspectos que tienen que ver con su entorno, la cultura, la política, economía, etc..

En cuanto al apartado de cursos de formación se pudo determinar la necesidad de que la institución implemente un nivel permanente y riguroso de capacitación, puesto que en el mejor de los casos los docentes habrían recibido un curso por semestre, y por otro lado un porcentaje menor de docentes ha recibido un promedio de entre 76 y 100 horas de capacitación. Adicionalmente la última capacitación fue recibida hace cinco meses, situación que debe ser corregida a fin de lograr una mayor competitividad de parte de los docentes en el desempeño de sus funciones. Por ello se ratifica la necesidad de que la institución en pro de conseguir sus objetivos de alta calidad en la formación educativa establezca un plan de capacitación continua para sus docentes, lo cual les permita no solo mantener sino mejorar la calidad en el nivel educativo que actualmente tiene la institución.

Las tendencias globales en la educación enfocan en la transformación del docente tradicional dueño único de la verdad y la razón en un mediador pedagógico quien asume completa responsabilidad de su labor educativa y de manera ética se involucra en la formación integral de los educandos ya que todos los aspectos formativos toman parte en el proceso educativo, por ello el mediador pedagógico requiere actitudes de empatía, acogida, permanente interacción, valoraciones positivas de la cultura y vivencia de los valores que desea transmitir.

La mediación es una forma de interacción que abarca todos los ámbitos de la vida de los educandos. Los mediadores son todos quienes organizan esta interacción con intencionalidad y proveen un significado a los estímulos que reciben los educandos.

Cuando el docente selecciona las estrategias, estructura la información y clasifica los contenidos con determinado propósito entonces está cumpliendo con una función de mediador. La labor educativa es un acto intencional que posee significaciones concretas y

metas. Así cuando el propósito es descubrir valores, se superan las necesidades actuales y se descubre la importancia de los hechos también se está mediando.

Por todas las razones mencionadas he diseñado la presente propuesta de capacitación que ayudará al docente en su proceso de transformación y lo guiará hasta convertirse en ese mediador que tanto necesita la educación actual, el desarrollo de los contenidos incluidos en esta propuesta llevará en principio a entender de manera clara el concepto y la utilidad de la mediación pedagógica y posteriormente permitirá al docente elegir las herramientas y materiales necesarios para la consecución de tales fines.

4.2. Modalidad de Estudios

De acuerdo a los requerimientos de los docentes de la Unidad Educativa Particular “María Auxiliadora”, el curso se llevará a cabo en modalidad presencial de Lunes a Viernes de 14h00 a 16h00 y los días Sábados de 8h00 a 12h00 con la finalidad de optimizar el tiempo y considerando las dos opciones con mayor preferencia.

4.3. Objetivos

4.3.1. General

Mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje mediante la capacitación de los docentes.

4.3.2. Específicos

Lograr un mayor involucramiento de parte de los docentes en su proceso de capacitación y mejoramiento profesional.

Identificar las dificultades del proceso de enseñanza aprendizaje a partir de sus propias experiencias y algunas de sus posibles causas.

Comprender la importancia de la mediación pedagógica y aplicarla al proceso de enseñanza aprendizaje.

4.4. Dirigido a:

4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios

El presente curso corresponde al nivel 2 y está dirigido a los docentes de la Unidad Educativa Particular “María Auxiliadora”, quienes cuentan con entre cinco a veinte años de experiencia y después del presente curso estarán en capacidad de superar las dificultades durante su tarea de enseñanza aprendizaje, encontrar las causas y establecer estrategias o nuevas técnicas que los lleven a solucionar los inconvenientes y a mejorar la calidad del proceso educativo.

4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

Durante el desarrollo del curso, los docentes contarán con acceso a internet y un computador para cada uno. Además, cada docente recibirá los resúmenes ejecutivos de los temas a tratarse en los diferentes días de capacitación.

4.4.3. Plan para la Implementación del Curso de Formación

Estrategias Didácticas	Metodología	Técnicas Didácticas	Evaluación
Socialización de los objetivos o propósitos de aprendizaje	Uso del método deductivo. Método descriptivo.		
Búsqueda de información	Método analítico sintético.	Expositiva Debate	Una presentación semanal sobre los temas aprendidos.
Selección de información	Trabajo cooperativo en el desarrollo de actividades asignadas por el capacitador	Lluvia de ideas Lectura comentada	Evaluaciones escritas una vez concluido cada módulo.
Razonamiento e inferencia	Fijación de conocimientos a través del trabajo individual	Seleccionar y subrayar ideas principales	Clases demostrativas aplicando las técnicas de la mediación pedagógica.
Investigación y solución de problemas	Socialización del conocimiento entre los participantes	Resumir la información adquirida	
Presentación de mapas mentales y mapas conceptuales	Desarrollo de talleres	Discusión dirigida Dramatización	Evaluación continua de participación en clase.
Elaboración de preguntas	Foros	Observación	
Investigación y solución de problemas	Grupos de discusión		

4.5. Breve descripción del curso

De acuerdo con Jesús Martín, Francisco Gutiérrez y Daniel Prieto, destacan la importancia de la comunicación en la pedagogía donde debe de existir la mediación.

"Llamamos Pedagógica a toda mediación capaz de promover y acompañar el aprendizaje de nuestros interlocutores, es decir, de promover en los educandos la tarea de construirse y de apropiarse del mundo y de sí mismos".

Gutiérrez, F. y Prieto, D. (1999-Pág. 9).definen a la mediación pedagógica como “el tratamiento de contenidos y de las formas de expresión de los diferentes temas a fin de hacer posible el acto educativo, dentro del horizonte de una educación concebida como participación, creatividad, expresividad y relacionalidad.”

Así entendemos como parte de la mediación pedagógica a todos los medios y materiales como libros, computadoras, videos, hipertextos, internet, lenguaje verbal y no-verbal que no solamente contribuyen al aprendizaje sino que promueve una relación entre maestro alumno más efectiva y significativa.

Considerando el rol fundamental que tiene el docente en el logro de los aprendizajes de los alumnos, pasando a ser un coprotagonista de la construcción de conocimientos significativos y no un mero transmisor de los mismos. Ya que durante el proceso de enseñanza aprendizaje no solamente cuenta la autoevaluación del docente sino el juicio de los alumnos que dependerá mucho del dominio pedagógico que demuestre sobre su materia y los medios que usa para dictar la materia.

En conclusión, la comunicación y la mediación pedagógica son herramientas de las que el docente se servirá en el desarrollo de su labor docente, las cuales cumplen un papel fundamental ya que influirán en el interés que se logre despertar en el grupo con el que se trabaja con la finalidad de lograr un aprendizaje significativo.

4.5.1. Contenidos del Curso

Mediación Pedagógica

Concepto

Según Daniel Prieto, (1995), “la mediación pedagógica, consiste en la tarea de acompañar y promover el aprendizaje”. De aquí nace el nuevo concepto del educador ya no como el instructor sino como el acompañante que promueve la participación directa del estudiante en su propio proceso de aprendizaje, proceso en el que los materiales elaborados por cada docente juegan un papel muy importante en el proceso de alcanzar la adecuación de estrategias de aprendizaje en relación con los contenidos y conforme a criterios profesionales.

De acuerdo a la experiencia adquirida se ha llegado a determinar que el aprendizaje es un proceso que crece continuamente tanto en calidad como en cantidad cuando se acompaña por maestros mediadores de alta calidad. Así se dice de la mediación que su objetivo principal es el desarrollar habilidades que lleven a alcanzar la autonomía completa del individuo, pues se enfoca en la potenciación y perfectibilidad de todo ser humano y por ello adquiere una posición humanizadora, positiva, constructiva y potenciadora en el complejo mundo educativo.

En base a este criterio se puede decir que los factores distantes que condicionan el aprendizaje pueden ser controlados si se logra identificar las causas más importantes de la falta de mediación o de transmisión cultural y se dice que proviene de la falta de continuidad que refleja el grupo cultural que abandona su propia identidad, puesto que se evidencia la falta de adultos que realicen una apropiada transmisión cultural y de valores referentes dentro de los cuales se desarrollen las personas. No se puede dejar de considerar las características socioculturales como la pobreza que se vuelve un aspecto totalmente excluyente y lleva a la total marginalidad del individuo. Por otro lado está la falta de mediación a nivel familiar que provoca diferencias cognitivas que afectan el desarrollo de funciones cognitivas y no intelectivas.

En síntesis se puede describir que el desarrollo socio-afectivo lleva a la formación de una elevada autoestima, que a su vez hace más segura la consecución del éxito, más aún si existen valores, actitudes y normas que forman parte de los principios de vida.

Por otro lado están los conocimientos y el autodescubrimiento de conceptos que llevan a la autoconstrucción y meta-cognición de los aprendizajes, considerando también las funciones, operaciones y estrategias como elementos que contribuyen al desarrollo de capacidades. Así también se habla de eficiencia cognitiva representada en la rapidez, eficacia, seguridad, ahorro de tiempo y energía, la conjunción de los elementos mencionados llevan a la existencia de una motivación intrínseca que lleva a la creación de aprendizaje significativo

Fundamentos de la mediación

Como se mencionó anteriormente la mediación es un factor humanizador de transmisión cultural, ya que el ser humano usa la cultura como fuente de transformación, así como los medios de información y de este modo el mediador interviene para contribuir a interpretar y valorar tal información, de modo que el estímulo cambia de significado y adquiere un valor concreto promoviendo en el individuo opiniones más flexibles y críticas. La interpretación

del mediador amplía el espectro de entendimiento de un dato o experiencia, creando así nuevas disposiciones en el organismo, así como un proceso permanente de retroalimentación, se trata de enfocar un mismo objeto desde distintas perspectivas. Por ello, la mediación es la función de ser intermediarios entre las personas y la realidad. La mediación educativa está constituida por el estudiante, el saber y el medio. El docente y toda persona que facilite la construcción del conocimiento es un intermediario entre el alumno y el saber, entre el alumno y el medio y entre alumnos.

Valores de la mediación

- Acompañamiento y cercanía.- El acompañamiento permanente y diversificado es un requerimiento imprescindible para el estudiante durante su proceso de formación, lo cual convierte a tal proceso en una serie de experiencias formativas basadas en los más altos valores, por ello todo educador debe vivir el proceso educativo con un alto sentido de responsabilidad intelectual.
- Experiencias significativas de paz y alegría.- Es imperativo el hecho de propiciar un diálogo confiado, afecto y amistad dentro del ambiente educativo, lo cual ayuda al desarrollo de una relación profundamente humana y a generar experiencias de paz y alegría.
- Estimulación de la autoestima.- Una de las funciones más importantes del mediador es cooperar en la formación y construcción de una autoestima saludable en los estudiantes, puesto que la personalidad de todo ser humano se desarrolla a partir de su auto aceptación, lo cual facilita la función del mediador al desarrollar las potencialidades, estimular el desarrollo de capacidades y proyectarlas hacia la libertad con responsabilidad.
- El afecto durante el desarrollo intelectual.- La emoción y la cognición son dos elementos complementarios, ya que en la mayoría de los casos la afectividad genera la eficacia de la acción cognitiva del aprendizaje.
- Experiencia: clarificación y discernimiento.- Durante la tarea mediadora, el individuo aprende a ser él y a enfrentar la vida de manera consciente y crítica, aprende a tomar referentes y analiza el panorama considerando tanto el aspecto personal como los valores que representan la verdad, el bien, el amor, etc. El alumno debe estar en capacidad de formularse y contestar preguntas, que lo llevarán a la solución de problemas.

- Estrategias de aprendizaje.- La mediación en el campo educativo permite entregar al estudiante tanto herramientas de aprendizaje como estrategias que contribuyan a desarrollar sus habilidades cognitivas y sus potencialidades.
- Estimulación de la autoestima.- El mediador tiene la obligación de potenciar la autoestima de sus alumnos a fin de promover el desarrollo de capacidades y proyectarlas en un entorno de libertad y responsabilidad.
- Dotación de estrategias de aprendizaje al educando,. Mediar en el campo educativo provee al estudiante las estrategias y herramientas de aprendizaje para el desarrollo de sus habilidades cognitivas y la formación plena de sus potencialidades.

Criterios de Mediación

Es imperativo que el profesor enfoque su interacción hacia los problemas que conoce, así como en otros que detecta en el grupo y en cada educando. Los criterios de mediación proporcionan una manera de interacción que ayuda a los alumnos a conseguir sus objetivos. Los problemas o necesidades educativas se pueden resumir en cuatro:

Extroversión, hiperactividad y falta de control de la impulsividad

Ante la presencia de estas actitudes en uno o más alumnos, el mediador las siguientes estrategias como forma de interacción:

- Hablar de forma pausada, teniendo especial cuidado de evitar toda precipitación de modo que su ritmo de locución pueda considerarse un modelo que corrija las actitudes impulsivas.
- No mencionar un tiempo específico para la realización de los ejercicios, remarcando el ritmo diverso que cada individuo en el trabajo.
- No solicitar respuestas inmediatas. Confirmar la comprensión de las preguntas hechas y la explicación de cómo llegaron a la respuesta.

Incomunicación o distanciamiento de los demás

Esta actitud se puede presentar ya sea por miedo al ridículo, falta de predisposición, falta de autoestima y las probables soluciones entre otras podrían constituirse básicamente en las siguientes:

- Dar la oportunidad para que todos participen.

- Prestar atención y escuchar la opinión de todos
- Plantear el orden en que deben responder
- Preguntar primeramente aquello en lo que se considera que van a acertar evitando las preguntas difíciles
- Buscar momentos propicios para mostrar interés y motivar a aquellos alumnos que más lo requieran

Falta de planificación

Muchos alumnos no interiorizan la secuencia del plan o método de trabajo, las siguientes estrategias se pueden aplicar para ayudarlos:

- Indagar sobre los pasos que dan en la resolución de un problema
- Pedirles que mencionen las preguntas o estrategias que se plantean
- Pedir que escriban etapas seguidas por otros individuos en otras actividades que los lleven a identificar la relación y organización de su conducta.

Falta de aceptación y respeto por las diferencias personales

Muchos estudiantes requieren la mediación a fin de establecer y entender las diferencias enriquecedoras de los demás, considerando sus aspectos personales y positivos, en tal caso se sugieren las siguientes acciones:

- Resaltar la diversidad de posibilidades en cuanto a respuestas y opiniones
- Destacar los diferentes sentimientos de cada persona frente a una misma situación
- Respetar el ritmo de trabajo y tiempo de cada estudiante
- Poner especial atención a los conocimientos previos
- Valorar los intereses de cada estudiante
- Elegir una variedad de contenidos y modalidades

De acuerdo a lo mencionado, se concluye que el docente debe centrarse en el significado y la adaptación de los contenidos a las capacidades e intereses de los estudiantes que los lleven a desarrollar destrezas cognitivas, habilidades y procedimientos técnicos,

conocimientos socialmente construidos y aceptados como técnicas, fundamentos y métodos profesionales, así también se debe resaltar la importancia de la formación en valores y actitudes éticos y morales.

El organizar apropiadamente los contenidos implica la estructuración y relación, puesto que las actividades de enseñanza deben promover la significación y funcionalidad de los aprendizajes, de modo que exista una relación entre distintos contenidos, lo cual constituye la estructura del conocimiento tendiente hacia un enfoque globalizador.

Se debe considerar que un concepto no existe por sí mismo sino dentro de un marco conceptual. La apropiada organización del conocimiento anterior, determinará la forma en que el nuevo conocimiento sea asimilado, de modo que el saber se integre dentro de una compleja estructura de relaciones. En definitiva la función del mediador es ayudar a los alumnos en el proceso personal de estructuración del conocimiento en lugar de dársela hecha. El momento en que surgen conflictos, estos proporcionan el camino que lleva a la reestructuración de los conocimientos y los esquemas mentales, de allí nace la idea de que el conflicto cognoscitivo se da por la existencia de diferentes puntos de vista al momento de estructurar las acciones e ideas propias.

Experiencia del aprendizaje mediado

La EAM se constituye en un medio de interacción en el cual los estímulos recibidos por el alumno se transforman mediante la función del mediador. El proceso de mediación fructífero implica una continua interacción entre la teoría y la práctica, la búsqueda y la orientación y entre la evaluación de la observación y la intervención

Resultados de aprendizaje mediado

El proceso de aprendizaje mediado es la interacción en la que los estímulos que llegan al sujeto se transforman a través de un agente mediador, el cual se vuelve fructífero cuando existe continuidad entre la teoría y la práctica, la búsqueda y la orientación, así como entre la observación y la intervención, esta mediación es llevada a cabo ya sea por hermanos padres o educadores quienes mediante intenciones, la cultura y un aporte emocional, seleccionan e interpretan los estímulos de la forma más apropiada. Es a través del aprendizaje mediado que el individuo adquiere conductas apropiadas, aprendizajes, operaciones mentales, estrategias y construye significados que modifican de manera permanente su estructura cognitiva, lo que les permite responder de forma adecuada a los estímulos intencionados del mediador.

Mapa cognitivo

Se conoce con este nombre a la representación de las etapas que atraviesa el acto de aprender, es un instrumento de análisis que permite la planificación de organización del trabajo, es una secuencia que determina los siete pasos del proceso de aprendizaje. El mapa cognitivo señala las fases del acto mental como la entrada de información (input), el procesamiento de la información (elaboración) y fase de respuesta o salida (output).

Así las actividades del proceso mediador constituyen: definir tareas, planificar conductas, buscar estrategias, analizar, sintetizar, elaborar principios, evaluar, hacer aplicaciones de lo aprendido a la realidad vital, etc.

El itinerario pedagógico consta de siete etapas o parámetros, que incluyen:

- Contenidos
- Modalidades o lenguajes
- Etapas del acto mental y funciones cognitivas activadas
- Operaciones cognitivas
- Nivel de complejidad
- Nivel de abstracción
- Eficacia del acto mental

Funciones del mediador pedagógico

La teoría de la mediación se ha desarrollado en base a tres sistemas de mediación que permite modificar la estructura cognitiva y estos son: la evaluación dinámica del potencial de aprendizaje, programa de enriquecimiento instrumental, cuyo propósito es volver modificable al individuo e información sobre entornos modificantes.

La mediación se lleva a cabo dentro de un sistema abierto de interacciones y por ende el mediador debe saber que su función se orienta a la formación integral de los educandos a fin de conseguir su plena maduración y autonomía, mientras que la reciprocidad en tales relaciones educativas debe llevarlo a interiorizar los modelos de comportamiento, asimilados durante el proceso de mediación, tal reciprocidad lleva a que el individuo sea su propio

mediador adquiriendo total autonomía e independencia de parte del profesor, las funciones del mediador incluyen las siguientes:

- Seleccionar los estímulos o experiencias
- En un contexto: espacio-temporal enmarcar los estímulos y experiencias
- Aislar los estímulos seleccionados y asegurar su frecuencia
- Regular la intensidad, frecuencia y orden de aparición de los estímulos
- Establecer relaciones entre los estímulos nuevos, experiencias y hechos pasados y futuros
- Establecer relaciones causa-efecto entre los estímulos medio-fin, identidad, similitud, diferencia, exclusividad, etc.
- Promover la representación mental y anticipación frente a posibles respuestas a un estímulo
- Obtener motivación, interés y curiosidad

Metodologías de enseñanza

La selección de las modalidades de enseñanza son apenas el inicio de los procesos de enseñanza aprendizaje, tanto en modalidad presencial como no presencial, ya que además se requiere tomar decisiones sobre los métodos a ser usados por el docente, los cuales pueden incluir el estudio de un caso, la resolución de un problema, el aprendizaje se puede también basar en ensayos o el aprendizaje cooperativo entre otros, es necesario establecer los procedimientos concretos que serán utilizados por el profesor en el desarrollo de su actividad docente.

De este modo los métodos aplicados por el profesor se seleccionarán en función de las competencias que se pretenden desarrollar en los alumnos y las características del entorno en el que se lleva a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje.

A continuación mencionaremos algunas de las metodologías de aprendizaje consideradas más apropiadas:

Aprendizaje basado en proyectos.- El propósito de esta metodología es desarrollar el proceso de aprendizajes mediante la ejecución de un proyecto mediante la planificación

diseño y realización de una serie de actividades con el propósito de resolver un problema a través de la aplicación de habilidades y conocimientos adquiridos durante el proceso de aprendizaje y el uso apropiado de recursos.

Este método se desarrolla a través de procesos experimentales y reflexivos en el cual la investigación juega un papel muy importante, el propósito de desarrollar el aprendizaje orientado a proyectos es contribuir a que el estudiante asuma un alto nivel de responsabilidad y uso los conocimientos adquiridos como herramientas que lo lleven a solucionar problemas. Los siguientes aspectos serán detallados en este apartado durante el desarrollo del presente curso de formación:

- Descripción
- Competencias
- Estrategias de enseñanza-aprendizaje
- Uso apropiado de recursos
- Ventajas y desventajas
- Evaluación

Aprendizaje basado en estudios de caso.- Consiste en un análisis detallado y completo de un hecho, suceso real o problema para conocerlo, interpretarlo y finalmente resolverlo mediante la generación de hipótesis y contrastando datos, lo cual puede servir como un proceso de preparación que pudiera llevar a la generación de alternativas que brinden soluciones al caso mencionado.

A fin de analizar de manera más profunda los aspectos que constituyen el aprendizaje basado en estudio de casos se analizarán los siguientes aspectos:

- Fundamentación
- Descripción
- Competencias
- Estrategias de enseñanza-aprendizaje
- Uso apropiado de recursos

- Ventajas y desventajas
- Evaluación

Aprendizaje basado en problemas.- Este método de enseñanza-aprendizaje parte del planteamiento de un problema dictado por el profesor, frente al que el estudiante deberá desarrollar ciertas competencias definidas con anterioridad con el fin de resolver el problema planteado. Este método considera que es de mayor utilidad para el estudiante el hecho de experimentar, ensayar o indagar sobre las causas o la naturaleza de ciertos problemas o situaciones cotidianas, con cierto nivel de complejidad que se encuentran en la vida real.

Por otro lado se considera que este método puede ser más motivante para el alumno, puesto que exige un mayor esfuerzo intelectual, ya que es el estudiante el encargado de obtener la información y los recursos necesarios para solucionar el problema, es un método de trabajo participativo, dinámico y activo en donde el principal protagonista es el estudiante, quien al final estará en la capacidad no solo de exponer sino de argumentar desde su punto de vista las posibles soluciones al problema.

Este método incluye cuatro pasos fundamentales:

- De acuerdo a las habilidades que se necesita desarrollar en el alumno el profesor plantea determinado problema y forma grupos de trabajo identificando las funciones específicas de cada uno de sus miembros.
- Los estudiantes identifican lo que necesitan conocer para solucionar el problema
- Los estudiantes recopilan información, investigan, amplían sus conocimientos y habilidades.
- Finalmente se presenta la solución al problema y se emiten opiniones al respecto lo cual genera la aparición de nuevos problemas que permiten continuar con el ciclo.

A fin de ampliar más esta metodología se desarrollarán los siguientes aspectos:

- Descripción
- Competencias
- Estrategias de enseñanza-aprendizaje
- Uso apropiado de recursos

- Ventajas y desventajas
- Evaluación

Plan para la implementación del curso

Una vez que se han identificado los temas que son parte del contenido de esta propuesta a continuación se detallan las estrategias, métodos y técnicas usados para lograr su implementación:

Aplicando los parámetros establecidos se ha diseñado la propuesta en su totalidad. A fin de lograr que esta propuesta de capacitación sea implementada en la Unidad Educativa Particular “María Auxiliadora”, la misma será puesta a consideración de las autoridades de la institución y se solicitará una reunión para discutir sobre los aspectos relevantes y los detalles relativos a su implementación.

En este punto se habrá coordinado la disponibilidad de la capacitadora para las fechas establecidas, según los requerimientos de la institución.

Una vez establecida la reunión se presentará una síntesis de los aspectos más relevantes relacionados a la mediación pedagógica de modo que despierte el interés y la curiosidad tanto de autoridades como de los docentes.

Por otro lado se negociará la forma de pago, de modo que resulte conveniente para la institución quienes podrían pagar el 50% al inicio de la capacitación y el 50% contra entrega de las correspondientes evaluaciones y certificaciones.

Adicionalmente, se dará la apertura necesaria para continuar diseñando en el futuro cursos de capacitación basados en las necesidades específicas de los docentes y la institución.

Durante el desarrollo de la capacitación como al final de la misma, tanto los docentes como las autoridades realizarán una evaluación sobre el servicio recibido y tendrán la oportunidad de emitir criterios y sugerencias para el mejoramiento del servicio, con el propósito de desarrollar y mantener una relación profesional a largo plazo.

4.5.2. Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso

Martha Ramírez

Nacida en Bogotá – Colombia (1964), residente en Quito-Ecuador, Licenciada en psicología y Pedagogía de la Universidad Pedagógica Nacional – Colombia, Especialista en Orientación Educativa y Desarrollo Humano de la Universidad El Bosque – Colombia, Especialista en Tecnología de la Información Aplicada a la Educación de la Universidad Pedagógica Nacional – Colombia. Con formación en Promoción de Estilos de Vida Saludables, Brigadas de Emergencia PFPD en Artes para maestros de práctica docente en le Universidad Pedagógica Nacional en Colombia y en su colegio Instituto Pedagógico Nacional, en diferentes áreas de formación y con diferentes poblaciones.

Investigadora en el Instituto Pedagógico Nacional de Colombia: “Culturas Juveniles – Culturas Escolares: sentido de la felicidad y la disciplina del trabajo”.

4.5.3. Metodología

Los contenidos del presente curso de capacitación sobre “Mediación Pedagógica” han sido desarrollaron mediante una investigación exhaustiva tanto de material bibliográfico como electrónico, así como también se han tomado como parte importante en el desarrollo de contenidos la experiencia en la labor docente y el conocimiento del recurso humano

El desarrollo de los contenidos se realizará mediante el trabajo cooperativo de sus participantes en la ejecución de las diversas actividades asignadas por el capacitador, así como también el crecimiento profesional a través del trabajo individual de cada docente.

El nuevo conocimiento impartido será socializado entre los participantes de la capacitación a través del desarrollo de talleres y la realización de presentaciones y establecimiento de foros y grupos de discusión que permitan intercambiar opiniones, establecer criterios y fijar los conocimientos en cada individuo.

Para el desarrollo de la capacitación propuesta se utilizará el método deductivo, ya que a partir de información general se estructurarán las ideas principales sobre las cuales se construirá el conocimiento.

Se usará también el método descriptivo, ya que inicialmente se realizará una descripción de los temas a manera de introducción. Adicionalmente, se impartirá el conocimiento mediante

la provisión de información específica que mediante el análisis nos llevará a sintetizar tal información, es decir que se utilizará el método analítico sintético.

4.5.4. Evaluación

A fin de evaluar el avance del proceso cognitivo de la capacitación en “Mediación Pedagógica”, los participantes constituidos en grupos de trabajo realizarán presentaciones sobre los temas estudiados cada semana.

Al final del seminario, cada participante habrá realizado seis presentaciones.

Cada uno de los participantes llenará el Cuestionario sobre el perfil didáctico del mediador.

Adicionalmente, se aplicará una evaluación escrita, una vez cubiertos los temas de la primera parte del seminario y una evaluación final al momento de cubrir todos los temas impartidos.

4.6. Duración del curso

El curso tendrá una duración de 60 horas, las mismas que se cubrirán en el lapso de seis semanas. Cuatro horas serán impartidas los días viernes de 14h00 a 18h00y seis horas los días sábados de 8h00 a 14h00.

4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL CURSO DE MEDIACIÓN PEDAGÓGICA							
		Fechas de capacitación					
		<i>Desde abril 1 hasta mayo 12</i>					
CONTENIDOS		Abr. 1-5	Abr. 7-12	Abr 14-19	Abr. 21-26	Abr. 28 - May 3	Mayo 5-10
Mediación Pedagógica	Concepto	X					
	Fundamentos de la mediación	X					
Valores de la mediación	Acompañamiento y cercanía	X					
	Experiencias significativas	X					
	Estimulación de autoestima	X					
	Afecto / desarrollo intelectual	X					
	Experiencia: clarificación/discernimiento	X					
	Estrategias de aprendizaje	X					
	Estimulación de la autoestima	X					
Criterios de mediación	Extroversión, hiperactividad e impulsividad		X				
	Incomunicación o distanciamiento de los demás		X				
	Falta de planificación		X				
	Falta de aceptación y respeto de las diferencias personales		X				
Itinerario Pedagógico	Contenidos		X				
	Modalidades o lenguajes		X				
	Etapas del acto mental y funciones cognitivas		X				

	Operaciones cognitivas		X				
	Nivel de complejidad		X				
	Nivel de abstracción		X				
	Eficacia del acto mental		X				
Funciones del mediador pedagógico	Seleccionar los estímulos o experiencias Enmarcar estímulos y experiencias			X			
	Aislar estímulos y asegurar su frecuencia			X			
	Regular intensidad, frecuencia y aparición de estímulos			X			
	Relación estímulo experiencia			X			
	Establecer relaciones causa-efecto			X			
	Promover representación mental			X			
	Obtener interés, curiosidad			X			
Metodología de enseñanza / Aprendizaje basado en proyectos	Descripción				X		
	Competencias				X		
	Estrategias				X		
	Uso apropiado de recursos				X		
	Ventajas y desventajas				X		
	Evaluación				X		
Aprendizaje basado en estudio de casos	Fundamentación					X	
	Descripción					X	
	Competencias					X	
	Estrategias de enseñanza aprendizaje					X	
	Uso apropiado de recursos					X	
	Ventajas y desventajas					X	

	Evaluación					X	
Aprendizaje basado en problemas	Descripción						X
	Competencias						X
	Estrategias de enseñanza aprendizaje						X
	Uso apropiado de recursos						X
	Ventajas y desventajas						X
	Evaluación						X
EVALUACION GENERAL DE LA CAPACITACIÓN							X

4.8. Costos del curso

El curso tendrá un costo de US\$250 por participante incluirá todos los materiales necesarios para su desarrollo como folletos, CD-ROM con los contenidos resumidos y presentaciones Power Point. Adicionalmente el costo incluye refrigerios.

4.9. Certificación

Al final del seminario, cada participante recibirá un certificado que acredite la aprobación del curso mencionado para lo cual deberá cumplir con por los menos el 80% de asistencia, haber realizado todas las presentaciones y presentado las evaluaciones correspondientes, alcanzando un promedio mínimo de 80 sobre 100.

4.10. Bibliografía

Alarcón, J. (2000). *Competencias Pedagógicas: Autoevaluación Docente*. Bogotá. Editorial Nomos S.A.

CEMPLADES, *Plan del Buen Vivir*, 2013-2017

Díaz, F. (2010). *Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo: Una interpretación constructivista*. México. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S. A. DE C.V.

García, L.; García, M; Ruiz, M.; (2009). *Claves para la educación: Actores, agentes y escenarios en la sociedad actual*. Madrid. Narcea S. A. de Ediciones.

Sevillano, M.; Pascual, M.; Crespo, D. (2007). *Investigar para innovar en enseñanza*. Madrid. Pearson Educación S. A.

Tébar, L. (2009). *Modelos Pedagógicos*. Quito. Grupo Santillana S. A.

Tébar, L. (2009). *La Mediación Pedagógica*. Quito. Grupo Santillana S. A.

Zuluaga, O. (1999). *Pedagogía e Historia*. Bogotá. Anthropos Editorial.

CONCLUSIONES

De acuerdo al análisis pormenorizado de los resultados obtenidos de la aplicación del Cuestionario “Necesidades Formativas” y en base a las investigaciones previamente realizadas por varios autores citados a lo largo de este análisis, estos dos aspectos han sido el punto de partida para el desarrollo del presente informe, el cual nos ha permitido determinar tanto las fortalezas como las debilidades de la institución.

- Se constituye una fortaleza el clima organizacional que existe en la institución educativa, lo cual genera una atmosfera laboral relajada que incide directamente en el rendimiento de los docentes.
- Por otro lado cabe resaltar el interés de las autoridades de la institución en la capacitación de sus docentes.
- Es importante mencionar la disposición de las autoridades institucionales para invertir en procesos de capacitación para sus docentes.
- Luego de un amplio proceso de investigación se logra fundamentar teóricamente los aspectos relacionados a las necesidades de formación del docente de bachillerato.
- De la aplicación del cuestionario “Necesidades Formativas” a los docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Particular María Auxiliadora se ha logrado realizar un diagnóstico y determinar que se necesita reforzar y actualizar aspectos relacionados con Pedagogía que los lleve a ejecutar su labor docente de manera más efectiva.
- De acuerdo a lo mencionado anteriormente y en base a los resultados obtenidos en la investigación de campo se plantea el curso de capacitación sobre “Mediación Pedagógica” para los docentes de la Unidad Educativa Particular María Auxiliadora.

RECOMENDACIONES

- Mantener un clima organizacional apropiado ya que esto contribuye de manera significativa en el desempeño laboral de los docentes y por ende en el resultado del proceso de aprendizaje.
- Conservar el interés en la capacitación continua de los docentes tanto en aspectos técnicos como en aquellos relacionados con la especialización de los docentes.
- Fortalecer la disposición de las autoridades a invertir en la capacitación de los docentes a través de la creación de políticas internas que permitan destinar parte del presupuesto institucional a esta actividad.
- Continuar con un proceso permanente de indagación que permita establecer las necesidades formativas de los docentes a fin de cubrir tales necesidades.
- Organizar la participación de los docentes de la Unidad Educativa Particular “María Auxiliadora” en el curso de capacitación sobre “Mediación Pedagógica”
- Se pone a consideración de las autoridades el curso de capacitación diseñado específicamente para cubrir las necesidades de actualización pedagógica de los docentes de la institución educativa.

BIBLIOGRAFIA

Azcárate, C.; Fortuny, J.; Gil, D.; Pessoa, A. (2001). *Formación del Profesorado, Tendencias y Experiencias Innovadoras*. Madrid. Editorial Popular

Barraza, A.; Gutiérrez. D. (Noviembre 2005). *Técnicas e Instrumentos para la Detección de Necesidades de Formación Docente*. Recuperado de <http://www.upd.edu.mx/librospub/varios/TENECFOR.pdf>

Bauselas, E. *Análisis de Necesidades en el Proceso de Diseño de un Programa de Orientación*. Revista Electrónica de Educación y Psicología No. 3 (Julio 2007). Recuperado de <http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=0CEAQFjAD&url=http%3A%2F%2Frevistas.utp.edu.co%2Findex.ph>

Bernabeau, J.; Colom, A.; Domínguez, E.; Sarramona J. (2002). *Teorías e instituciones contemporáneas de la educación*. Barcelona. Editorial Ariel S. A..

Birgin, A., A. (2012). *Mas allá de la Capacitación*. Buenos Aires, Editorial Paidós SAICF.

Bunk, G. (s.f.) La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. Recuperado de http://scholar.google.com.ec/scholar?hl=en&q=Formaci%C3%B3n+profesional+%2B+concepto&btnG=&as_sdt=1%2C5&as_sdtp=

Castillo, L. (2 de septiembre de 2011). La formación docente en Ecuador con falencias.

El Comercio Sociedad-Educación Recuperado de http://www.elcomercio.com/sociedad/formacion-docentes-Ecuador-falencias_0_546545525.html

Chávez, P. (2004). *Enseñanza y Capacitación, el camino hacia el liderazgo*. México D.F., Alfaomega

Correa S.; Alvarez, A.; Correa A.; *La Función Directiva y el Gestor Educativo*. <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/17lafunciondirectivayelgestoreducativo.pdf>

De Miguel, M. (2006) Métodos y modalidades de enseñanza centradas en el desarrollo de competencias. Madrid. Alianza Universidad. Recuperado de http://evavalpa.org/modulos/modulo_06/estudio_trabajo_autonomo.pdf

Escamilla, S. (2006). *El Director Escolar. Necesidades de Formación para un Desempeño Profesional*. (pp. 222-248). Bellaterra. Recuperado de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5046/saet1de1.pdf?sequence=1>

Fernández, E. (31 de Enero de 2013). *Realidad aumentada y proyecciones en educación*. Recuperado de <http://www.sociotecnologiaeducativa.com/2013/01/realidad-aumentada-y-proyecciones-en.html>

González Barbera, C., Castro, Ma. y Lizasoain, L. (2012). *Evaluación de las Necesidades de Formación Continua de Docentes no Universitarios*. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 5 (2), p.245-264. Recuperado de <http://www.rinace.net/riee/numeros/vol5-num2/art17.pdf>.

González, M.(2003). *Organización y Gestión de Centros Escolares Dimensiones y Procesos*. Madrid. Pearson Educación S. A..

Gutiérrez, F. y Prieto, D. (1999). *La mediación Pedagógica*. Buenos Aires. Editorial Stella.

Huberman, S. (2005). *Cómo se forman los capacitadores: Arte y saberes de su profesión*. Buenos Aires. Editorial Paidós.

Ley Orgánica de Educación Intercultural (2008), *Decreto Ejecutivo 1786*. Tomo I, Quito. Corporación de Estudios y Publicaciones.

Luchetti, E. (2008). *Guía para la formación de nuevos docentes*. Buenos Aires. Editorial Bonum.

Marchesi, A. (2007). *Sobre el bienestar de los docentes, competencias, emociones y valores*. Madrid. Alianza Editorial.

Méndez, J. (s.f.). *Diseño Instruccional y Desarrollo de Proyectos de Educación a Distancia*. UNAM. (pp. 7-14) Recuperado de http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/private/diagnosticonecesidades.pdf

Núñez, B. (2010). *Perfil Profesional y Necesidades de Formación del Docente Especialista en Dificultades de Aprendizaje*. Tesis Doctoral. Terragona (Recuperado de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5000/nlmy1de1.pdf?sequence=1>)

Oliver Miquel (2002). *Análisis de Necesidades de Formación*. Innovación Educativa no. 12 pp. 265-274. Recuperado de http://dspace.usc.es/bitstream/10347/5113/1/pg_267-276_ineduc12.pdf

Pilonieta, G. (2006). *Evaluación de competencias profesionales básicas del docente*. Bogotá. Cooperativa Editorial Magisterio.

Regalado, L. (23 de febrero de 2013) *¿Formación del docente?*. El Diario, Educación. Recuperado de <http://www.eldiario.com.ec/noticias-manabi-ecuador/230649-formacion-del-docente/>

Rivera López, L.I.: *El papel del docente como gestor en el contexto actual*. Revista de la Universidad Cristóbal Colón Número 17-18. Edición digital. Recuperado de www.eumed.net/rev/rucc/17-18/

Ruíz, J. (2004). *Cómo hacer una evaluación de centros educativos*. Madrid. NARCEA S. A. DE EDICIONES.

Sánchez, O. (2008). *Planificación Estratégica Aplicada a la Educación*. Gráficas Ruiz.

Santos, M. (2007). *La evaluación como aprendizaje, una flecha en la diana*. Buenos Aires. Editorial Bonum.

Sarramouna, J. (2000). *Teoría de la educación, reflexión y normativa pedagógica*. Barcelona. Editorial Ariel S. A..

Tejada, J. (2007). *Formación de Formadores: escenario aula*. Madrid. Thomson.

Villagómez, M. (2012). *Nuevos desafíos para repensar la formación del profesorado ecuatoriano*. Alteridad. Revista de Educación No. 2. Recuperado de <http://alteridad.ups.edu.ec/documents/1999102/3107389/Art.3.pdf>

[Zuluaga, J. \(2012\) http://portal.educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2012/09/K1_Plan_Estrategico_Parte1.pdf](http://portal.educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2012/09/K1_Plan_Estrategico_Parte1.pdf)
http://www.mariuxiquito.com/index.php?option=com_content&view=article&id=55&Itemid=74 (Agosto 12, 2013 / 21h30).

ANEXOS

Quito, diciembre 11 de 2012

Mgs.
Pablo Romo
VICE-RECTOR
COLEGIO MARIA AUXILIADORA
En su despacho

De mi consideración:

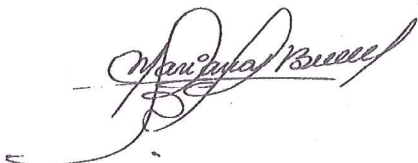
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del papel imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación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

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

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

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

Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA



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



Aprobado
11-12-02
[Handwritten signature]



CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO

Código del investigado: _____

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

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

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ _____
 ✓ _____

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

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

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

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

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

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

5.3. Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente *(Marque una alternativa)*

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Fwd: Maestría en Gerencia y Liderazgo / Institución a Investigar

martes, febrero 26, 2013, 5:03 am

De:

"necesidadesformativas2012" <necesidadesformativas2012@gmail.com>

[Añadir remitente a Contactos](#)

A:

"NANCY CHANGO" <editnan73@yahoo.com>

----- Mensaje reenviado -----

De: **necesidadesformativas2012** <necesidadesformativas2012@gmail.com>

Fecha: 11 de diciembre de 2012 16:38

Asunto: Re: Maestría en Gerencia y Liderazgo / Institución a Investigar

Para: NANCY CHANGO <editnan73@yahoo.com>

Buenas Tardes

Nancy

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

Saludos cordiales,

Equipo de planificación

Investigaciones - educación

Universidad Técnica Particular de Loja

Fwd: Matriz de Resultados Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo

martes, febrero 26, 2013, 5:04 am

De:

"necesidadesformativas2012" <necesidadesformativas2012@gmail.com>

[Añadir remitente a Contactos](#)

A:

"NANCY CHANGO" <editnan73@yahoo.com>

----- Mensaje reenviado -----

De: **necesidadesformativas2012** <necesidadesformativas2012@gmail.com>

Fecha: 14 de enero de 2013 17:05

Asunto: Re: Matriz de Resultados Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo

Para: NANCY CHANGO <editnan73@yahoo.com>

Buenas Tardes

Nancy

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

Saludos cordiales,

Equipo de planificación

Investigaciones - educación

Universidad Técnica Particular de Loja

UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR “MARÍA AUXILIADORA”



Canchas deportivas y aulas Unidad Educativa Particular María Auxiliadora



Coliseo de Deportes - Unidad Educativa Particular María Auxiliadora



Capilla – Unidad Educativa Particular María Auxiliadora



Gruta – Unidad Educativa Particular María Auxiliadora



Exteriores – Unidad Educativa Particular María Auxiliadora



Áreas verdes – Unidad Educativa Particular María Auxiliadora