



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad
Educativa Liceo Naval “ CALM RAMÓN CASTRO JIJÓN”, de la
provincia de Esmeraldas, ciudad de Esmeraldas, periodo 2012- 2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Rodas Cornejo, Boris Gustavo, CPFGE-EM

DIRECTORA: Cabrera Solano, Paola Alexandra, Mgs

CENTRO UNIVERSITARIO ESMERALDAS

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Cabrera Solano, Paola Alexandra

DOCENTE DE TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval “ CALM RAMÓN CASTRO JIJÓN”, de la provincia de Esmeraldas, ciudad de Esmeraldas, periodo 2012- 2013” realizado por Rodas Cornejo Boris Gustavo, 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 Rodas Cornejo Boris Gustavo declaro ser autor de la presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval “ CALM RAMÓN CASTRO JIJÓN”, de la provincia de Esmeraldas, ciudad de Esmeraldas, periodo 2012- 2013” de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Mgs. Paola Alexandra Cabrera Solano directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representante legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigado, 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: Rodas Cornejo Boris Gustavo
Cedula: 0102146560

DEDICATORIA

La presente tesis se la dedico a mi amada esposa Verónica que gracias a su apoyo y comprensión pude concluir una meta más en mi vida. A mi querido hijo Boris Alejandro por su paciencia y comprensión al no poder dedicarle el tiempo suficiente para compartir momentos de juegos y diversión.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi espíritu e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo este periodo de estudios. A mis padres por darme la vida y ser los pilares fundamentales de mi educación y formación durante los años que estuve con ellos. Agradezco a los directivos y docentes la Unidad Educativa Liceo Naval de Esmeraldas por todo el apoyo brindado en la realización de este trabajo; Agradezco también de manera especial a mi directora de tesis Mgs. Paola Cabrera Solano quién con sus conocimientos y apoyo supo guiar el desarrollo de la presente tesis

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARATULA	i
APROBACIÓN DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORÍA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO I MARCO TEÓRICO	6
1.1 Necesidades de formación	7
1.1.1 Concepto	7
1.1.2 Tipos de necesidades formativas	7
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas	9
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	13
1.2.1 Análisis organizacional	13
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección	14
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	15
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	16
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos)	17
1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)	19

1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal)	22
1.2.2 Análisis de la persona	25
1.2.2.1 Formación profesional	25
1.2.2.1.1 Formación inicial	26
1.2.2.1.2 Formación profesional docente	27
1.2.2.1.3 Formación técnica	27
1.2.2.2 Formación continua	28
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje	29
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	29
1.2.2.5 Características de un buen docente	31
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	35
1.2.3.3 La función del entorno familiar	36
1.2.3.4 La función del estudiante	37
1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprende	38
1.3 Cursos de formación	38
1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente	40
1.3.2 Ventajas e inconvenientes	41
1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	44
1.3.4 Importancia en la formación del profesional en el ámbito de la docencia	45
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA	47
2.1 Contexto	48
2.2 Participantes	50
2.3 Recursos	55
2.3.1 Talento Humano	55

2.3.2 Materiales	55
2.3.3 Económicos	56
2.4 Diseño y métodos de investigación	56
2.4.1 Diseño de la investigación	56
2.4.2 Métodos de investigación	57
2.5 Técnicas e instrumentos de investigación	58
2.5.1 Técnicas de investigación	58
2.5.2 Instrumentos de investigación	59
2.5.3 procedimientos	60
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	62
3.1 Necesidades formativas	63
3.2 Análisis de la formación	70
3.2.1 La organización y la formación	70
3.2.2 La tarea educativa	74
3.2.3 La persona en el contexto formativo	79
3.3 Los cursos de formación	82
CAPITULO 4: CURSO DE FORMACIÓN	85
4.1 Tema del curso	86
4.2 Modalidad de estudios	86
4.3 Objetivos	86
4.4 Dirigido a:	87
4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios	87
4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios	87
4.5 Breve descripción del curso	88
4.5.1 Contenidos del curso	88
4.5.2 Descripción del currículo Vitae del tutor que dictara el curso	93
4.5.3 Metodología	94
4.5.4 Evaluación	94
4.6 Duración del curso	94
4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse	95
4.8 Costos del curso	99

4.9	Certificación	100
4.10	Bibliografía	100
	CONCLUSIONES	101
	RECOMENDACIONES	103
	BIBLIOGRAFIA	104
	ANEXOS	108

RESUMEN

En este trabajo se investigaron las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la institución educativa Liceo Naval “ CALM Ramón Castro Jijón”, y cuyo objetivo general es: diagnosticar las necesidades de formación y diseñar un curso para superar las deficiencias encontradas en la investigación.

Los participantes fueron el personal docente y los instructores facilitadores que se seleccionaran y contrataran para que dicten los diferentes módulos del curso.

Se aplicó el método deductivo- inductivo, técnica mediante observación directa con un cuestionario que nos permitió determinar las reales necesidades de formación de los docentes.

Interpretando y analizando los datos obtenidos en las 34 tablas, producto de las encuestas realizadas a los docentes, se llegó a la conclusión, de que en la institución investigada, se hace necesaria una mejor profesionalización educativa de la mayoría del cuerpo docente, debido a factores que se demuestra en las encuestas.

Por eso, el autor de este trabajo, recomienda diseñar e impartir un curso de capacitación y actualización de temas relativos a la educación como: pedagogía, gerencia educativa y nuevas tecnologías aplicadas a esta profesión.

PALABRAS CLAVES: necesidades de formación, personal docente, encuestas, diseño de cursos, profesionalización docente.

ABSTRACT

In this work we investigated the training needs of teachers in secondary school Liceo Naval "CALM Ramón Castro Jijón", which general objective which was: to diagnostic the training needs and design a course to overcome the deficiencies found in the investigation.

The participants were teachers and facilitator instructors that will be selected and hired so that they dictate the different modules of the course.

Interpreting and analyzing data from 33 tables, product of the surveys of teachers, went in the investigated institution, makes necessary a better professional education of the majority of the teaching staff, due to factors that are shown in the polls concluded.

Interpreting and analyzing data from 34 tables, product of the surveys of teachers, went in the investigated institution, makes necessary a better professional education of the majority of the teaching staff, due to many factors shown in the polls concluded.

Therefore, the author of this work, recommended and designed a training course for teachers in topics related with education, educational management and new technologies that can be applied in their profession.

KEY WORDS: training needs, teachers, surveys, design of courses, teacher professionalization.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, pretende identificar por medio de un cuestionario, cuales son las reales necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la institución educativa liceo naval “ CALM Ramon Castro Jijon” y plantear una propuesta efectiva, para que mejore la situación actual de la institución, respecto a las necesidades formativas detectadas en los docentes.

Como es de conocimiento, las últimas regulaciones educativas, por parte del gobierno nacional, a nivel de educación básica y bachillerato, se constituyen en una buena práctica, el conocer si los docentes están capacitados para afrontar estos nuevos retos, como meta para mejorar la calidad de educación, enmarcados en el Plan de Desarrollo Nacional, y así promover que la calidad y calidez educativas, sean efectivas.

El nuevo marco legal del Ecuador (2012) a lo que la educación se refiere, establece que los docentes públicos, como profesionales de la formación, deben desarrollar habilidades, para ayudar a los estudiantes, a lograr los aprendizajes esperados; y por lo tanto, como parte de su horario laboral, deben cumplir actividades como: diseñar materiales pedagógicos, conducir investigaciones de su labor, atender a los representantes de los estudiantes y realizar actividades de refuerzo y soporte educativo para estudiantes que lo necesiten.

Todo esto requiere, naturalmente, que los docentes tengan la posibilidad de desarrollarse profesionalmente, y en ese sentido el artículo 349 de la Constitución, dispone que el personal docente tiene derecho a un sistema de formación profesional continua, que les permita actualizarse y mejorar académica y pedagógicamente. Del mismo modo, la LOEI en su artículo 10, literal a), señala que los docentes del sector público tienen derecho a acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en

todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación.

La justificación del presente estudio, se basa en las últimas reformas educativas en nuestro país, para lo cual es necesario conocer de cerca cuáles son las necesidades de formación y realizar un programa de capacitación a los docentes de bachillerato de la unidad educativa.

Es factible realizar este trabajo de investigación pues se cuenta con recursos materiales, humanos, y financieros; ya sean propios o se puede gestionar los necesarios, que facilitarán la realización de la investigación y poner en marcha el curso de formación, que se determine una vez realizada y analizada la encuesta, a los docentes de bachillerato de la unidad educativa Liceo Naval.

Los objetivos específicos del presente trabajo son:

Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato a través del marco teórico.

Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato a través las encuestas realizadas y analizadas.

Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada que permita eliminar o superar las deficiencias encontradas en el análisis de las encuestas.

La metodología utilizada, para la investigación de las necesidades de formación, de los docentes de bachillerato, es mediante una recolección de información a través de un cuestionario. Con los datos obtenidos se realizara el análisis e interpretación de los resultados, con el fin de diseñar el curso de formación que se deberá impartir a los docentes de bachillerato de la entidad educativa.

La finalidad del siguiente trabajo es determinar los conocimientos necesarios y suficientes que debe poseer el docente de bachillerato de la unidad educativa investigada. Por lo tanto al diagnosticar, y analizar las encuestas realizadas se diseñara el curso de capacitación y actualización integral para docentes de bachillerato de la unidad educativa liceo naval “ CALM RAMON CASTRO JIJON” quienes recibirán los módulos: de pedagogía educativa, gerencia educativa, nuevas tecnología aplicadas a la educación, con lo cual se desea conseguir un mejoramiento de la calidad de la educación que este de acuerdo a las exigencias de la nueva reforma educativa, que se ha planteado el gobierno nacional del Ecuador.

CAPITULO I MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

1.1.1 Concepto.

Según el diccionario de la Real Academia Española (2005), el término necesidad, proviene del latín “necessitas”, cuyo significado hace referencia a aquello, de que no se puede prescindir, lo que no puede evitarse, fuerza, obligación, falta de cosas que son menester para la vida.

De acuerdo a Rodríguez y Esteves (1993), las necesidades de formación dentro del ámbito de la docencia, se asocia, a una carencia o falta de capacitación evidentemente, el concepto de necesidad, se vincula también al problema, entendido éste en un sentido amplio que lo identifica, con una situación que requiere algún tipo de gestión o de mejora.

Por lo tanto, es conveniente tener en cuenta, que las necesidades de formación, se vinculan a situaciones de la práctica del docente. Las implicaciones formativas del cambio, se producen tanto en el ámbito individual, como en el grupal y en el institucional u organizativo.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

La necesidad se asocia a una carencia o déficit para lo cual debe ser identificado, para suplir estas necesidades, en los diferentes ámbitos que se presenten, para lo cual, haremos referencia a la clasificación que realiza Molina (2001), en su tesis doctoral: “detección de las necesidades formativas del directivo escolar municipal a partir de sus características profesionales”

Tipología de las necesidades

Autores	Tipología las Necesidades	Aspectos Resaltantes
Tejedor (1990) Ferrández (1995)	• Necesidades Sociales • Necesidades Individuales	• Nivel de déficit percibido por las instituciones. • Nivel de déficit percibido por los individuos o los micro grupos sociales.
Bradshaw (1972) Gairin y otros (1995)	• Necesidades Normativas	• Establecimiento por parte de expertos de niveles teóricos deseables de satisfacción (necesidades del sistema o exigencias normativas)
	• Necesidades Expresadas	• Coincidente con lo manifestado (demandas)
	• Necesidades Percibidas o experimentadas	• Percepción de cada persona o grupo sobre determinada carencia (factores psicológicos y psicosociológicos particulares)
	• Necesidades Comparativas	• Resultados de la comparación entre diferentes situaciones o grupos
Moroney(1977)	• Necesidad Normativa	• Aquella que el experto, profesional o científico social define de acuerdo a un criterio o tipo
	• Necesidad Percibida	• Carencia subjetiva limitada a las percepciones de los individuos
	• Necesidad Expresada	• En función de las demandas de un servicio o programa
	• Necesidad Relativa	• Comparar distintas situaciones y distintos grupos
Ferrández (1993)	• Necesidades Reales	• El individuo o la sociedad siente o puede describir. La necesidad con univocidad
	• Necesidades Sentidas	• El individuo o la sociedad siente pero no puede describir porque le faltan determinados parámetros
	• Necesidades Potenciales	• Aquellas que el individuo o la sociedad ni siente ni puede escribir pero que , aún así, existen. Porque son reales o sentidas en otros grupos culturales de sociedades “no dispares”

Fuente: Tesis de doctorado

Elaboración: Molina Yuncosa (2001)

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

La evaluación, es un término de uso frecuente para el ámbito educativo. De acuerdo al diccionario de la Real Academia Española (2001), la palabra evaluación, se define como: “ acción y efecto de evaluar” y la palabra evaluar, “señala el valor de algo...estimar, apreciar, calcular el valor de algo...estimar los conocimientos, aptitudes y rendimiento de los alumnos”

Estas palabras evaluar, evaluación y valorar tiene la misma raíz etimológica: valorar. Este concepto se refiere al grado de utilidad, o potencial de las cosas como positivas o negativas, buenas o malas, bellas o feas.

De acuerdo a Kaufman (1982) al hablar de evaluaciones, es fácil confundir finalidad y función, con los riesgos consiguientes. La finalidad básica de la evaluación de necesidades, es la de proporcionar conocimientos, sobre una situación que afecta a una persona o grupo, en relación con un nivel deseable formativo y de acción. Las funciones asociadas a ese conocimiento pueden, sin embargo, resultar muy variadas.

Podemos decir, que la finalidad de dotarnos de conocimientos y comprensión sobre el estado formativo, constituye un elemento intrínseco o esencial en el proceso de evaluación de necesidades formativas. Mientras que las funciones para las que puede ser empleada la información obtenida, gracias al proceso evaluador, son extremadamente variables. Sin embargo, no difieren de las funciones que pueden asociarse a cualquier otro proceso evaluador.

1.1.4 Necesidades formativas del docente.

Según Hewton (1988) las necesidades de capacitación o formación, son aquellas que se establecen, por medio de un análisis detallado y meticuloso del desempeño del docente. Esta acción, nos expondrá una muestra de un momento determinado, de la unidad educativa que estamos analizando y tendremos la descripción de una situación real, la que deberá compararse con

la situación ideal, que exige la nueva reforma educativa que ha planteado el Ministerio de Educación.

Este análisis, deberá realizarse a todas las personas que forman parte del nivel docente de bachillerato de la institución educativa, para poder obtener información fidedigna y estructurar y diseñar los cursos de formación que nos permitan tener docentes muy capacitados.

Para Bell (1991), los principales medios para llevar a cabo este análisis y poder determinar las necesidades de capacitación son: evaluación del desempeño, observación, cuestionarios, reuniones inter-departamentales, examen a los docentes y entrevistas.

La detección oportuna de necesidades de capacitación que se obtendrá después de analizar los cuestionarios, que se realizó a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval de Esmeraldas, nos ayudará a fortalecer el desempeño de los docentes y en consecuencia se verá beneficiada la institución educativa en la que laboran.

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

Modelo de A.Rossett: este modelo toma en cuenta cuatro elementos fundamentales de acuerdo con Paz, Campanero (1991) que señala lo siguiente :

- ✓ Situaciones desencadenantes: de donde partimos y hacia donde vamos.
- ✓ Tipo de información que buscamos: óptimos, reales, sentimientos, causas y soluciones.
- ✓ Fuentes de información.
- ✓ Herramientas para la obtención de datos.

Su modelo gira, en torno al análisis de las necesidades de formación, y toma como eje central el tipo de información que se busca, estos sea óptimo,

reales, sentimentales, causas y soluciones. Para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado (Pag 27).

Modelo de R.A.Kaufman: este modelo de acuerdo con Paz, Campanero (1991), se refiere a la determinación de necesidades. Elabora un modelo en el que aparecen los siguientes elementos:

- ✓ Participantes en la planificación: ejecutores, receptores, sociedad.
- ✓ Discrepancia entre lo que es y lo que debería ser, en torno a: entradas, procesos, productos, salidas y resultados finales.
- ✓ Priorización de necesidades.

R.A. Kaufman, (1988) señala que para efectuar una evaluación de necesidades se requieren las siguientes (p.58-59):

- ✓ Tomar la decisión de planificar.
- ✓ Identificar los síntomas de problemas.
- ✓ Determinar el campo de la planificación.
- ✓ Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
- ✓ Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecuciones mensurables.
- ✓ Determinar las condiciones que se requieren, en términos de ejecución mensurable.
- ✓ Conciliar cualquier discrepancia que exista, entre los participantes de la planificación.
- ✓ Asignar prioridades, entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya a aplicar determinada acción.
- ✓ Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades, sea un procedimiento constante.

Modelos de D'Hainaut: El modelo de este autor, establece cinco dimensiones, para la clasificación de las necesidades formativas D'Hainaut (1979):

- ✓ Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas. Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia.
- ✓ Necesidades particulares frente a necesidades colectivas. Las necesidades particulares, aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos.
- ✓ Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes. Una carencia formativa, puede ser perfectamente conocida por la persona afectada.
- ✓ Necesidades actuales, frente a necesidades potenciales. La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales.
- ✓ Necesidades, según el sector en que se manifiestan. D'Hainault (1979), establece seis contextos vitales, en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad.

Modelo de F.M. Cox: El modelo de este autor según Paz, Campanero (1991), realiza el análisis de necesidades a la problemática comunitaria. Elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios, que resumidamente, abarca los siguientes aspectos:

- ✓ La institución.
- ✓ El profesional contratado para resolver el problema.
- ✓ Los problemas, como se presentan para el profesional y los implicados.
- ✓ Contexto social del problema.
- ✓ Características de las personas implicadas en el problema.
- ✓ Formulación y priorización de metas.
- ✓ Estrategias a utilizar.
- ✓ Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias.
- ✓ Evaluación.
- ✓ Modificación, finalización o transferencia de la acción.

Modelo deductivo: Los modelos deductivos, empiezan por una lista predeterminada de objetivos (que generalmente consiste en indicadores, ya que una lista completa de objetivos, es algo que está fuera de nuestro alcance, al menos en el momento actual). Estos objetivos son derivados de los valores y de los datos empíricos acerca de "lo que es" y lo que "debería ser". Los miembros de una comunidad que participan en el proceso educativo, analizarían estas listas, para determinar en términos de utilidad y de precisión. De estas listas, se derivarían las metas educativas y se recogerían datos para tratar de establecer, en qué medida y sobre qué se dan estas discrepancias.

El objetivo de este trabajo, es realizar una clasificación de instrumentos, que puedan ser de utilidad, para llevar a cabo un análisis de necesidades formativas

1.2 Análisis de las necesidades de formación

1.2.1 Análisis organizacional.

Originariamente, el análisis organizacional tal y como era conceptualizado por McGehee y Thayer (1961), se centraba en factores que proporcionaban información, sobre dónde y cuándo podía utilizarse la formación. Este análisis se relacionaba con los "objetivos, recursos y asignación de tales recursos" de la organización. Se trata, por lo tanto, de evaluar, cómo está funcionada la organización (pp. 25-26).

En este caso, la institución educativa que se está realizando el análisis de las necesidades de formación, para el caso de este trabajo es la Unidad Educativa Naval "Ramón Castro Jijón" y una vez que se realice la encuesta y análisis de la misma, se podrá determinar, como están sus metas organizacionales, como están los recursos de la organización, como es el desenvolvimiento profesional y que dificultades existe en la organización de la institución.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.

Un factor fundamental en el progreso de un país, es la preparación de sus recursos humanos, eso hace que la educación tenga un papel cada vez más importante en la sociedad.

De acuerdo al Ministerio de Educación del Ecuador (2006), la educación es un proceso que permite al individuo, obtener un aprendizaje para un cambio en su persona y en la sociedad, por ello, su importancia resulta indiscutible, ya que el ser humano, se convierte en dependiente de ella todos los días de su vida.

La educación ha sido manipulada a través del tiempo, pero su esencia aún está ahí, la cual lleva al hombre a encontrarse con la realidad, para que en ella actúe conscientemente, con eficiencia y responsabilidad.

A través del tiempo la educación ha sido y será siempre, la salvadora de la humanidad, debido a que gracias a ella, los seres humanos se pueden comunicar y relacionarse entre si, de una manera más racional. Todo esto, es el resultado de grandes esfuerzos, de toda la vida del ser humano, en la cual se ha planteado objetivos para un realce en su vida y de la sociedad.

El sistema educativo ecuatoriano se rige por los principios de unidad, continuidad, secuencia, flexibilidad y permanencia; en la perspectiva de una orientación democrática, humanística, investigativa, científica y técnica, acorde con las necesidades del país. Además, tiene un sentido moral, histórico y social, inspirado en la nacionalidad, paz, justicia social y defensa de los derechos humanos.

La Constitución política de la República del Ecuador (2008), establece en su artículo 26 que "la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado", y en el artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad.

Para establecer qué es una educación de calidad, necesitamos, primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad, en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta.

Adicionalmente, un criterio clave para que exista calidad educativa es la equidad, que en este caso, se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real de acceso, de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, a la permanencia en dichos servicios y a la culminación del proceso educativo.

Por lo tanto, de manera general, nuestro sistema educativo será de calidad, en la medida en que dé, las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que generan, contribuyan, a alcanzar las metas, conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Respecto a los criterios de plazo, es decir rangos de tiempo de metas organizacionales, en primera instancia es necesario especificar los tiempos de los rangos.

Corto plazo: Es el rango de tiempo de un año.

Mediano plazo: Es el rango de tiempo de dos o tres años y

Largo plazo: Es el rango de tiempo de cinco o más años.

La meta organizacional a corto plazo, normalmente cubre un período de un año. Este es una meta, que cubre el futuro inmediato y detalles organizacionales del instituto educativo, que pretende lograr en un período de doce meses. Las metas a corto plazo se presentan con más detalles que cualquier otra meta

La meta organizacional a mediano plazo, normalmente se cubre esta meta en un periodo de dos a cinco años (tres años es lo más común). Es una meta a mediano plazo, que refleja las estrategias desarrolladas en el plan a largo plazo, pero incluye las decisiones más importantes necesarias para el corto plazo.

La meta organizacional a largo plazo, estima las tendencias futuras de acuerdo a las metas organizacionales, que se ha trazado en su planificación estratégica de la institución educativa, con varios años de anticipación. Permite a la institución educativa, determinar estrategias que mantengan el crecimiento y logren los objetivos a largo plazo. Estas metas organizacionales, se deben planificar para un plazo, que no exceda los cinco o siete años.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Los recursos institucionales que son necesarios para realizar la actividad educativa, varían de acuerdo al tipo de actividad educativa, pero en general, todos los recursos que debe tener la institución educativa, para lograr sus objetivos pueden ser de diferentes tipos o clases, éstos son los siguientes:

- ✓ Recursos personales: Como el Director, profesorado, estudiantes, familias, especialistas, administración, etc., que son los protagonistas del hecho educativo.
- ✓ Recursos materiales: Se incluyen edificios, canchas, coliseos, mobiliario, material didáctico, etc., que determinan el espacio escolar.
- ✓ Recursos financieros: es el presupuesto que se necesita para el funcionamiento de la actividad educativa.
- ✓ Recursos tecnológicos: son aquellos que se utiliza en la actualidad para la actividad educativa, como son: las computadoras, impresoras, Tablet, infocous, las famosas TIC's,

Es evidente, que la tecnología permite aumentar las posibilidades de comunicación y de interacción en el proceso de aprendizaje, así como ofrecer una mayor facilidad de acceso a distintas fuentes de información.

1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).

Según Leithwood, Day, Sammons, Harris y Hopkins (2006) liderazgo, fundamentalmente es la capacidad de ejercer influencia sobre otras personas, de manera que, éstas puedan tomar las líneas propuestas como premisa para su acción. Esta influencia, no basada en el poder o autoridad formal, se puede ejercer en distintas dimensiones, especialmente en el plano organizativo, cuando una dirección logra alcanzar consenso y moviliza a la organización en torno a metas comunes.

El liderazgo educativo tiene que estar apoyado por la institución, y en conjunto llevar a ésta hacia el éxito educativo. El liderazgo educativo involucra valores como: integridad personal, madurez, amplitud de miras, cooperación solidaria y generosidad. Como funciones básicas que el líder educativo ha de llevar a cabo, merecen la pena destacarse las siguientes: dirigir eficazmente; distribuir convenientemente a las personas; planificar constantemente; esforzarse por encima de la recompensa; controlar los detalles; motivar a los docentes; trabajar sin renuncia; capacitar a sus colaboradores, etc.

Según Lewin (1939) citado en Robbins y Coulter (2005), existen tres estilos de liderazgo: autoritario, democrático, y liberal.

Liderazgo autocrático

Según Robbins y Coulter (2005), el líder autoritario toma todas las decisiones, independientemente de lo que aporten los miembros del equipo. La figura autoritaria dicta la dirección, dejando a los miembros en la oscuridad acerca de planes futuros; elige a los miembros que trabajarán colaborativamente y determina solamente él las tareas de trabajo para los equipos.

Esta forma de actuar, ha sido la que se ha dado por parte de los docentes, en etapas que ya van siendo superadas. El docente ha tenido desconfianza de los alumnos, con lo cual ha detenido las posibilidades de iniciativa y creatividad de los estudiantes. Sus decisiones han sido órdenes que tenían

que cumplirse. Se consideraba que había un sólo modelo a seguirse y se esperaba que los alumnos respondan o repitan exactamente, lo que se les había enseñado.

Liderazgo democrático

Según Robbins y Coulter (2005), el líder democrático acepta contribuciones del equipo y facilita la conversación de grupo y la toma de decisiones. Este tipo de líder, comparte planes con el grupo y ofrece múltiples opciones, para la consideración del mismo. Incentiva a los miembros a trabajar libremente con otros y le deja la división de tareas al grupo. Este líder es objetivo al dar elogios y críticas, y participa en actividades grupales, sin tomarlas por asalto. Un liderazgo democrático permite múltiples puntos de vista, colaboraciones y participaciones, y a la vez mantiene el control y su rol de líder.

El docente participativo viene a ser un hábil conductor de sus estudiantes. No hace sentir su gobierno como algo pesado sino que invita a seguirlo. Su acción será más efectiva y humana que adoptando otro estilo. Los estudiantes se encontrarán motivados para trabajar y aprender, para descubrir y para inventar.

Liderazgo liberal

De acuerdo a Robbins y Coulter (2005), el líder liberal (*laissez-faire*) permite al grupo, una completa libertad para tomar decisiones sin participar activamente. Este tipo de líder provee materiales y ofrece ayuda sólo bajo pedido. No participa en conversaciones de trabajo o tareas de grupo. No ofrece comentarios sobre el desempeño de los miembros, a menos que se le pregunte directamente, y no participa o interviene en actividades.

En la actualidad, hay una tendencia marcada en este sentido. Al querer pasar de un estilo autocrático a uno participativo, no se ha podido afrontar el nuevo esquema y el docente se ve incapaz de llevar a cabo su tarea, de manera como se orienta ahora la educación. Su falta de manejo participativo, lo lleva a

dejar que los estudiantes, hagan lo que quiera, sin responsabilizarse por sus acciones. En su defensa alude, de que cada persona tiene derecho a ser como quiera ser, lo que conduce a una juventud sin compromiso con la comunidad, desaprensiva y desorientada.

De acuerdo con el ministerio de educación del Ecuador, se habla de que tipo de líder educativo se necesita en el país; que el directivo sea de calidad, y que de esta manera, contribuya significativamente a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana.

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

El Nuevo Bachillerato Ecuatoriano se basa en la concepción que se encuentra en la nueva Constitución de la Republica del Ecuador del 2008 y que se refiere al Buen Vivir, establece que el Estado, ejercerá la rectoría del Sistema Educativo Nacional y que formulará, las políticas de educación y además regulará y controlará las actividades relacionadas con la educación.

Características

De acuerdo al Marco Legal Educativo (2012), del Ministerio de Educación, en su ruptura 15 dice “ la LOEI y su reglamento establecen un nuevo programa de Bachillerato General Unificado, en el que todos los estudiantes cursan el “ tronco común”, que es un grupo de asignaturas centrales dirigidas a que adquieran ciertos aprendizajes esenciales comunes, correspondientes a su formación general”. Por consiguiente el Nuevo Bachillerato Ecuatoriano está compuesto, por un conjunto de asignaturas que componen un “tronco común” de estudio, para todos los jóvenes que estudian el bachillerato ecuatoriano.

Pero, además de estas asignaturas obligatorias también constan asignaturas optativas que permiten, por un lado, contextualizar el currículo de estudio, a las necesidades regionales y locales y, por otro lado, es la manera de

escoger, una de las modalidades del bachillerato: Bachillerato en Ciencias o Bachillerato Técnico.

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

Demandas de organización

El Ministerio de Educación (2012) como ente rector de la educación en el Ecuador, está liderando procesos de innovación y actualización del sistema educativo, para que éste responda a los intereses y necesidades de la sociedad ecuatoriana; salvaguardando la unidad educativa nacional. En consecuencia, viene impulsando las siguientes acciones:

- ✓ Compensar las desigualdades en equidad y calidad: lo que implica ampliar la cobertura, garantizar calidad educativa y definir una nueva regulación.
- ✓ Monitorear una buena gestión educativa, que asegure que en el proceso, se garantice la necesaria atención a la diversidad del alumnado, de modo que se evite la deserción por motivos de origen socioeconómico o cultural.
- ✓ Organizar el sistema educativo como un verdadero sistema, que incluya las diferentes modalidades y se articule al conjunto del sistema.
- ✓ Modificar los modelos pedagógicos y de gestión institucionales.
- ✓ Vincular con las demandas de la comunidad, la Educación Superior y las necesidades del mundo del trabajo.
- ✓ Articular el currículo del sistema de bachillerato, con los niveles educativos anterior y posterior.

Complementando el currículo común, los y las estudiantes tendrán posibilidades de explorar su orientación vocacional, a través de las

asignaturas optativas que se ofertarán cada año. En el tercer año de bachillerato, se establece la diferencia entre el Bachillerato en Ciencias y el Bachillerato Técnico. En ambos casos podrán desarrollar habilidades, destrezas y competencias que los preparen, tanto en el campo científico como en el tecnológico, así como para continuar sus estudios superiores y/o para insertarse en el sistema laboral del país y prepararse para la vida adulta y la ciudadanía democrática.

De acuerdo al marco legal educativo (2012) el Nuevo Bachillerato Ecuatoriano, comprende tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general básica. Tiene como propósito brindar a los estudiantes una formación general y una preparación interdisciplinaria, buscando con esto, que la juventud sea guiada para la elaboración de proyectos de vida y para integrarse a la sociedad, como seres humanos responsables, críticos y solidarios.

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

Bachillerato en Ciencias: Además de las asignaturas del tronco común ofrecerá una formación complementaria en áreas científico-humanísticas.

Bachillerato Técnico: Además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas técnicas, artesanales, deportivas o artísticas que permitan a los estudiantes, ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento social o económico.

Un estudiante podrá cambiar su opción de estudios del Bachillerato Técnico al Bachillerato en Ciencias, una vez finalizado el primero o segundo año, previa solicitud suscrita por el estudiante y su representante legal. En el caso inverso, además deberá cumplir con los requisitos establecidos por cada plantel educativo.

Regularización

La sexta transitoria de la Ley Orgánica de Educación intercultural (LOEI), implementada por el Ministerio de Educación del Ecuador, dispuso la aplicación progresiva del nuevo bachillerato del Ecuador, para todas las instituciones educativas con régimen sierra, a partir del año lectivo 2011-2012 y para el régimen costa, a partir del mes de abril del año 2012 para el año lectivo 2012-2013.

El proyecto Nuevo Bachillerato Ecuatoriano, pretende acabar con el exceso de especializaciones, con la carencia de mínimos básicos de conocimientos que impedían a los estudiantes cambiarse de colegio; pues propone un currículo nacional con mínimos comunes, que permitirá a los estudiantes, estar en condición de dedicarse al trabajo productivo o continuar sus estudios.

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

El Gobierno de la República de Ecuador, a través de la Comisión de Legislación de la Asamblea Constituyente, inició en 2009 una profunda reforma de la Ley de la Carrera Docente y del Escalafón Magisterial, que hoy pone a la vanguardia, al sistema educativo ecuatoriano en la región latinoamericana. Para algunos fue controversial, para otros necesaria; lo cierto es que hoy Ecuador, está siendo el referente de las verdaderas reformas educativas.

LOEI (Ley orgánica de educación intercultural)

Entendamos por ley, como una declaración de la voluntad soberana prescrita en la constitución, que manda prohíbe o permite.

En el segundo suplemento del Registro oficial N° 417 del 31 de marzo de 2011, el Presidente de la República ha suscrito la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), la cual garantiza el desarrollo integral de la sociedad

hacia el buen vivir; esta ley garantiza el progreso porque se puede acceder a una educación gratuita y de calidad, lo cual permite que los pueblos se desarrollen bajo un sistema equitativo e igualitario.

La presente ley garantiza el derecho humano a la educación, regula 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 actores.

Desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema Nacional de Educación.

Reglamento a la ley orgánica de educación intercultural

En el suplemento del Registro oficial N° 754 del 26 de julio de 2012, el Presidente de la República, ha suscrito el Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, que norma a todas las instituciones educativas públicas, fiscomisionales y privadas a nivel nacional.

El Reglamento concreta, norma y hace operativos los preceptos estatuidos por la LOEI. Muestra un enfoque de respeto a los derechos, pero también rescata la importancia del cumplimiento de deberes, rompe con los viejos paradigmas para asegurar mejores aprendizajes, convenientemente al estudiante en un miembro activo y central en la gestión del sistema educativo, lo que a su vez, permite la revalorización de la profesión docente.

Entre las novedades que trae la normativa vigente, se encuentra la exigencia del cumplimiento de normas internacionales de **honestidad académica** por parte de todos los miembros de la comunidad educativa; ya que el presentar como propios, los productos académicos o intelectuales que no son el resultado de su esfuerzo personal, no es ético, y ni honrado. De esta manera,

se busca una futura ciudadanía más honesta, más exigente y más responsable.

El presente Reglamento tiene por objeto, establecer las normas que contribuyan a viabilizar el cumplimiento efectivo de la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

El plan decenal de educación 2006-2015

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

El Plan Decenal de Educación (2006-2015) (PDE) es una política de Estado, con gran legitimidad social, ya que fue aprobada por cerca del 70 % de los votantes ecuatorianos en plebiscito nacional, y luego ratificada con la aprobación de la Constitución del Ecuador en el año 2008. Se trata de una política de Estado, por cuanto ha trascendido la gestión de dos gobiernos. El Plan Decenal de Educación es el resultado de un proceso de acuerdos que en el país vienen gestándose desde el primer Acuerdo Nacional “Educación Siglo XXI”, en abril de 1992.

Es también, un instrumento estratégico de gestión y una guía que da perspectiva a la educación para que, sin importar qué ministro o ministra ocupe el cargo, las políticas sean profundizadas. Si bien el Plan Decenal es el producto concreto de una construcción ciudadana, que requiere de la vigilancia de la sociedad civil para y durante su ejecución, la generación de

propuestas por parte de los ciudadanos que apoyen y fortalezcan la concreción del PDE, que ha sido hasta ahora muy limitada.

El objetivo es, entonces, potenciar las capacidades existentes, y propiciar así la generación de propuestas, mediante el diálogo y la concertación entre la sociedad civil y el Estado.

1.2.2 Análisis de la persona.

De acuerdo a Goldstein (1993), el análisis de la persona evalúa lo bien que el docente demuestra las capacidades que tiene en su puesto de trabajo y determina, qué competencias necesitan ser el foco de atención de la formación. Por lo tanto, este nivel de análisis se focaliza en identificar, quién debe ser formado y qué tipo de formación se necesita.

Según McGehee y Thayer (1961) citado por Salanova, Grau y Peiró (2001), el análisis de la persona es identificar las deficiencias individuales, en el desempeño del puesto o identificar áreas en que una persona puede mejorar continuamente.

Por lo tanto, es importante realizar un diagnóstico de necesidades de formación de los docentes, para que ayude a determinar la formación necesaria que deben tener dichos profesionales.

1.2.2.1 Formación profesional.

El concepto de formación profesional que definió la UNESCO (1989) citado por Porras (2007) señala que:

Todos las formas y niveles del proceso educativo que incluyen además del conocimiento general, el estudio de las tecnologías y de las ciencias relacionadas, la adquisición de habilidades prácticas, de competencias, actitudes y comprensiones relacionadas con las ocupaciones en los diferentes sectores de la vida social (p. 113)

En base a esta definición, entendemos que son aquellos estudios, aprendizajes y actualizaciones, cuya finalidad será aumentar los conocimientos y habilidades actuales, que poseen los docentes de bachillerato de la unidad Educativa Naval que es el estudio de esta tesis.

1.2.2.1.1 Formación inicial.

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

Dentro del plan decenal de educación del Ecuador (2006-2015) en su **Política 7** dice: “Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida”. Y cuyo objetivo: “Estimular el ingreso a la carrera de formación docente mejorando su **formación inicial**, la oferta de sus condiciones de trabajo, calidad de vida y la percepción de la comunidad frente a su rol”. (pag.33).

Para tal fin, resulta imprescindible incidir en la formación inicial del profesorado y hacer propias las necesidades de perfeccionamiento de todos los docentes en servicio, pues estará en manos de ellos la llave de esa transformación profunda de una educación para todos.

En base al análisis del cuestionario de necesidades de formación de los docentes de bachillerato, se deberá visualizar cuales son las deficiencias existentes, en lo que se refiere a la formación inicial y basándose en el marco legal, de acuerdo a la política 7 del plan decenal, se debe realizar un

mejoramiento de esta formación del personal de docentes de la unidad educativa Liceo Naval.

1.2.2.1.2 Formación profesional docente.

Serafín Antúnez (1997), señala que en el ejercicio de cualquier tarea escolar, los agentes deberán capacitarse en las áreas correspondientes y con base en sus propias capacidades y necesidades de formación.

El nuevo marco legal Ecuatoriano establece que los docentes públicos, como profesionales de la educación, deben desarrollar estrategias para ayudar a todos sus estudiantes a lograr los aprendizajes esperados, realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesiten.

Todo esto requiere, naturalmente, que los docentes tengan la posibilidad de desarrollarse profesionalmente.

Por lo tanto, al docente profesional lo podemos decir que es una persona autónoma, dotada de habilidades específicas, especializadas, ancladas en una base de conocimientos racionales, reconocidos, procedentes de la ciencia, o de conocimientos explícitos surgidos de distintas prácticas.

1.2.2.1.3 Formación técnica.

El profesor Marques (2002) indica las competencias básicas que debe tener todo docente—dominio de la materia que imparte (competencia cultural), cualidades pedagógicas (habilidades didácticas, tutoría, técnicas de investigación, conocimientos psicológicos y sociales, habilidades instrumentales conocimiento de nuevos lenguajes y características personales (madurez, seguridad, autoestima, equilibrio emocional, empatía).

Los docentes técnicos son los que están ligados a un oficio o especialidad, lo que les da sin duda, experiencia en el terreno de la formación técnica. Pero para ser docentes eficientes y eficaces deben tener formación pedagógica y

sociocultural, para no poner en riesgo el logro de ciertas competencias, tanto básicas como técnicas en los alumnos.

1.2.2.2 Formación continua.

Dentro de la Constitución de la Republica de Ecuador (2008) en la sección primera de educación ya se habla de la formación continúa en los docentes y el Art. 349 dispone, que el personal docente tiene derecho a un sistema de formación profesional continua que les permita actualizarse y mejorar académica y pedagógicamente.

De igual manera, dentro de la Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador (2011), en su capítulo cuarto de los deberes y derechos de los docentes en el literal “a”. del artículo 10, señala que los docentes del sector público tienen derecho a “acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, **formación continua**, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación.”

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

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

Basándose el marco legal vigente, se deberá dar esta formación continua a los docentes de la unidad educativa que estamos analizando.

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

La formación del profesorado es un elemento determinante para la calidad educativa. Esta consideración pone de manifiesto, la necesidad de todo sistema educativo, de atender a la formación y actualización de sus docentes.

La mejora de la calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje, pasa inevitablemente por el profesorado. El rápido crecimiento de los conocimientos y el nuevo paradigma educativo, la adaptación a las nuevas tecnologías, los cambios metodológicos y didácticos que se requiere en la actualidad, obliga al profesor a una constante formación y actualización.

La Educación se encuentra en un momento de cambios de gran relevancia, donde el profesorado adquiere un protagonismo especial; cambiando planes de estudios y metodologías docentes, renovando estrategias pedagógicas, aunando esfuerzos y estableciendo nuevos cauces de participación y diálogo entre profesores y estudiantes, entre directivos y personal de servicios. Los profesores son los responsables básicos del proceso de enseñanza-aprendizaje y por ende, de la aplicación correcta de los procesos de innovación metodológica.

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

El autor Fuentes (2008), concibe a la formación como un proceso social y cultural, que obedece al carácter de la integridad del desarrollo, de la capacidad transformadora humana, que se da en la dinámica de las relaciones entre los sujetos en la sociedad, en constante y sistemática relación, capaz de potenciar y transformar su comportamiento en el saber,

hacer, ser y convivir. Este proceso permite a cada sujeto la profundización del contenido sociocultural, a la vez que se revela contradictoriamente, en el propio proceso del desarrollo humano, ya sea en una totalidad, como en la individualidad, en el sujeto y su pensamiento, el cual discurre sobre la base de la continuidad que permite dar saltos cualitativos en el desarrollo humano, a partir de la apropiación de la cultura.

El autor Cruz (2005), señala que la formación continua del profesor universitario es un proceso institucionalizado, que se desarrolla sucesivamente por medio de diferentes modalidades. La formación académica de posgrado, constituye el conjunto de amplios y profundos procesos teóricos y prácticos investigativos para el desarrollo de conocimientos, habilidades y valores, que posibilitan a los graduados universitarios, alcanzar un nivel cualitativamente superior desde el punto de vista científico y profesional, lo que permite lograr una alta competencia profesional y capacidad científico-investigativa, técnica y humanista, reconociéndose con un título o grado. Se incluyen en esta modalidad como formas las especialidades, maestrías y doctorados.

De acuerdo a Paz (2005), la formación permanente se contextualiza en la práctica educativa, con un grupo de estudiantes y en los espacios de reflexión entre colegas. La práctica educativa del profesor, se constituye en un espacio de desarrollo y progreso personal, donde este profesional inicia cada situación profesional con datos, información y conocimientos adquiridos con anterioridad, utilizando su conocimiento, así como su experiencia como dispositivos, como referentes para aprender, desarrollarse y desempeñarse profesionalmente.

Podemos decir que la relación entre la formación continua y permanente se explica en un plano epistemológico, a partir de la relación entre la educación de postgrado y la autoeducación. Las formas de superación postgraduada: talleres, cursos, diplomados, maestrías, doctorados, así como, las formas y tipos de trabajo metodológico, garantizan constante perfeccionamiento

profesional de los docentes. La educación de postgrado tipifica la formación continua y la autoeducación a la formación permanente.

En mi opinión, puedo indicar que la formación de los docentes debe ser continua y permanente y ser capaces de acomodarse a continuos cambios ya que la nuevas tecnologías están transformando la ecología del aula y las funciones docentes, El desarrollo tecnológico actual nos está situando ante un nuevo paradigma de la enseñanza que da lugar a nuevas metodologías y nuevos roles docentes.

1.2.2.5 Características de un buen docente.

El docente eficaz de acuerdo a Berliner (1987), es aquel que consigue que sus alumnos finalicen el periodo de instrucción, con el conocimiento y las destrezas que se juzguen apropiados para ellos.

De acuerdo Stringfield y Reynolds (2000), existe un conjunto especial de características, así como de habilidades en diferentes contextos, por lo que un profesor, puede ser muy eficiente para un tipo de estudiantes, y puede no serlo para otro tipo.

Genovard y Gotzens (1990), realizan una síntesis de las características de un buen docente y éstas son:

1. Un buen docente debe ser un experto en su materia y debe estar actualizado en los últimos avances del conocimiento de su disciplina.
2. Un buen docente debe saber como enseñar su materia, saber como transmitir y presentar la información, como mostrarla y explicarla de tal forma que sus alumnos la entiendan.
3. Un buen docente debe saber como propiciar en sus alumnos aprendizajes significativos, además de enseñar bien, sabé como logran que ellos aprendan.
4. Un buen docente se preocupa por mejorar continuamente su labor docente; para lograrlo, lee, estudia, investiga, asiste a cursos de formación y actualización didáctica- pedagógica. Es aquel que trata siempre de ser mejor.

5. Por último un buen docente tiene claridad en cuanto a su proyecto académico-político, es que debe conocer la estructura de los sistemas y subsistemas de los que forma parte.

El buen docente participa activamente y responsablemente en las actividades de tipo académico, político y administrativo de la institución, de la que forma parte, es decir participa en la vida institucional.

Según Delors J (1996), “cada individuo debe estar en condiciones de aprovechar y utilizar durante toda la vida cada oportunidad que se le presente de actualizar y enriquecer su saber y adaptarse a un mundo en permanente cambio” (pag 91).

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.

Según Gimeno (1997), la profesionalización es la expresión de la especificidad de la actuación de los profesores en la práctica; es decir, el conjunto de actuaciones, destrezas, conocimientos, actitudes, valores ligados a ellos, que constituyen lo específico de ser profesor.

De acuerdo Torres (1996) existen tres condiciones para la profesionalización de la enseñanza:

1. incrementar el estatus social y económico del docente
2. establecer una formación inicial de calidad
3. crear y potenciar la formación continua del docente en ejercicio

Según la ley Orgánica de Educación Intercultural de la República del Ecuador (2011) en su artículo 112 menciona, que el desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización, en lo que se refiere a las ciencias de la educación. Esta ley promueve la formación continua del docente, a través de los incentivos académicos, entregado becas para estudios de postgrados, acceso a la profesionalización docente en la Universidad de la Educación.

La profesionalización, es un proceso de racionalización de los conocimientos puestos en práctica, pero también por unas prácticas eficaces en situación. El profesional sabe aplicar sus habilidades en acción en cualquier situación, es capaz de adaptarse; autocriticándose para dominar una situación. Debemos entender que la formación profesional del docente debe llegar a tener la capacidad de adaptación, eficiencia, competencia de respuesta y de reajuste frente a la demanda, al contexto, y frente a problemas complejos y variados y también a la capacidad de rendir cuenta de sus conocimientos, sus procedimientos, sus actos.

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

Es muy importante que la capacitación, se dé en todos los niveles formativos de los docentes, es por eso que el gobierno del Ecuador a trevez de las diferentes leyes y reglamentos ha impulsado que los docentes tengan la posibilidad de desarrollarse profesionalmente, y en ese sentido el artículo 349 de la Constitución dispone, que el personal docente tiene derecho a un sistema de formación profesional continua, que les permita actualizarse y mejorar académica y pedagógicamente.

Del mismo modo, la LOEI de la Republica del Ecuador en su artículo 10, literal “a”, señala que los docentes del sector público tienen derecho a “acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación”. Finalmente, el Reglamento General a la Ley describe con mayor detalle, en qué consistirá, la oferta de formación permanente para los profesionales de la educación. El artículo 311 dice que “con el objeto de mejorar las competencias de los profesionales de la educación”,

Por lo tanto, la capacitación que deben tener los docentes en los diferentes niveles formativos, es un factor muy importante para el desarrollo educativo, ya que este desarrollo , es el cumplimiento de cada una de las etapas o

edades normativas de la educación, hasta su fase final, que debe ser la formación técnico-profesional, al lado de cada uno de los factores socio-económicos que participan en la formación del educando con calidad.

1.2.3 *Análisis de la tarea educativa.*

De acuerdo Dipboye, (1994) y Goldstein, (1993), considera que el análisis de la tarea es necesario, para determinar los objetivos instruccionales que se referirán a la ejecución de actividades particulares y operaciones en el puesto de trabajo que ayudarán a realizar éste de manera más eficiente.

1.2.3.1 *La función del gestor educativo.*

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

En el caso del sector educativo, esto significa que el gestor educativo es quien orienta y lidera en la institución u organización el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo.

Es decir, un gestor educativo debe tener la capacidad para liderar instituciones y organizaciones educativas en proceso de transformación, y de apertura al cambio y a la innovación en la gestión, a los avances de la ciencia y la tecnología y a la formación de un ser humano integral. Definitivamente debe ser capaz de interactuar en un mundo cada vez más complejo.

Un gestor debe tener capacidades para entablar alianzas y convenios entre la institución, las autoridades locales y regionales, los dirigentes políticos y empresariales, donde se favorezcan los esfuerzos compartidos y se pueda armonizar las voluntades para disminuir las divergencias.

En este sentido, el gestor educativo es quien define los objetivos a alcanzar, diseña los instrumentos o medios para lograrlos y recrea los principios y valores que orientan la acción institucional. Con su dirección, liderazgo y gestión busca resultados eficientes mediante la implementación de estrategias para motivar, orientar e incentivar a los actores educativos, en la realización de sus actividades y tareas. Para ello promueve el trabajo en equipo, la toma de decisiones participativas, la autoevaluación y la reflexión sobre la acción para aprender y desaprender en un contexto de certezas e incertidumbres.

Entonces podemos decir, que la función de gestor educativo como líder en las organizaciones educativas, consiste en diseñar de manera creativa los procesos de aprendizaje por los cuales los actores de la comunidad, pueden abordar de manera solidaria y productiva las situaciones críticas y conflictivas. Es su responsabilidad la integración de la misión, la visión, los valores y principios de la institución con una visión sistémica, reconociendo la institución en su totalidad y en sus interacciones y relaciones.

1.2.3.2 La función del docente.

De acuerdo a Antúnez (1994), la función docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos.

La función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos. Las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación,

evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.

1.2.3.3 La función del entorno familiar.

De acuerdo a Aguilar (2002) la familia es el grupo humano primario más importante en la vida del hombre, la institución más estable de la historia de la humanidad. El hombre vive en familia, aquella en la que nace, y, posteriormente, la que el mismo crea. Es innegable que, cada hombre o mujer, al unirse como pareja, aportan a la familia recién creada su manera de pensar, sus valores y actitudes; transmiten luego a sus hijos los modos de actuar con los objetos, formas de relación con las personas, normas de comportamiento social, que reflejan mucho de lo que ellos mismos en su temprana niñez y durante toda la vida, aprendieron e hicieron suyos en sus respectivas familias, para así crear un ciclo que vuelve a repetirse.

La familia juega un papel protagonista en el desarrollo de las personas, ya que en ella se realizan los aprendizajes básicos para el desenvolvimiento autónomo en la sociedad.

Según Martínez-González (1966) la función de la familia en la educación, debe mostrar sentido de participación, control y gestión en los centros e instituciones pertinentes. Esto es que, los padres, las madres o encargados de educandos, están obligados a participar en la vida escolar y comunal de sus hijos; a cooperar en sus actividades; y a ejercer funciones de gestión, en colaboración con el resto de la comunidad educativa.

El rol comprende también la enseñanza primaria de la ética y de los valores morales y espirituales; suplir las necesidades materiales y espirituales. Pueden contarse como algunos deberes o roles de los padres de familia exigidos por la comunidad el de brindar a sus hijos protección, seguridad, valores y ética, representación, principios de educación y cultura, vestimenta, alimentación, recreación y confort, etc. Estos últimos elementos son

esenciales para que el individuo practique un comportamiento deseable y establezca relaciones positivas dentro de la comunidad.

1.2.3.4 La función del estudiante.

De acuerdo a Salinas (1999) la función del alumno, ha cambiado mucho en las nuevas concepciones pedagógicas. De un alumno pasivo, que tenía que incorporar los conocimientos que el maestro le impartía, con un rol secundario, y sin cuestionar; pasó a ser el protagonista de su propio proceso de aprendizaje.

Obviamente, su papel nunca fue totalmente pasivo, pues se necesitaba que estuviera motivado, que prestara atención, que estudiara; pues nadie puede aprender si no quiere o no se esfuerza en ello; pero actualmente el alumno investiga, descubre, cuestiona, argumenta, teniendo al docente como guía, y no como instructor

La función del estudiante, es que se integre al grupo para relacionarse interpersonalmente. Crea, investiga, propone, asume responsabilidades, realiza, evalúa. Cooperar con los demás, intercambia ideas, estilos de actuación entre otros con los compañeros de grupo y aula.

Aprende a afrontar problemas y situaciones nuevas: comete errores y aprende que son parte del proceso.

El estudiante como tal tiene derechos y deberes. Derecho a aprender, a que le expliquen lo que no entiende, a proponer, debatir y no estar de acuerdo, siempre que lo haga con términos y modales adecuados al ámbito académico. Tiene que respetar la autoridad del docente, tratándolo como adulto que está al frente de la clase y no dirigirse a él como si fuera un compañero y acatar las reglas de convivencia que democráticamente se establecieron.

1.2.3.5 *Cómo enseñar y cómo aprende.*

Según Joseph Schwab (1973) el educador debe capacitarse, aprendiendo a enseñar, para que su alumno sea capaz de desenvolverse con independencia de criterio en este sentido, el docente debe enseñar a pensar, para que ese desempeño autónomo del educando sea un hecho tangible. El alumno debe tornarse en un sujeto capaz de crear sus propias argumentaciones, sin la necesidad de repetir mecánicamente el discurso de enseñanza como si fuese una verdad revelada dogmáticamente, impartida por el docente en el espacio físico del aula.

En este tiempo se terminó ya, la etapa en que el educador era quien tenía en su haber el conocimiento absoluto, y que el alumno deba esperar tan sólo de su docente para poder tener un acercamiento a la fuente de conocimientos, ya que hoy por hoy, son diversas los bancos de datos a los que se puede acceder (Internet, por ejemplo) y el educador debe acompañar a los procesos de búsquedas motivados por el interés del sujeto que aprende. Por ello, el docente debe enseñar a pensar, en cuanto a los materiales o contenidos que resulten como producto de dichos procesos de búsqueda del conocimiento. El educador debe estar preparado para aprender a enseñar para enseñar a pensar, y este es un desafío significativo para la Nueva Educación o Educación Holística.

1.3 Cursos de formación

Los cursos de formación, actualización, capacitación y profesionalización se tiene en la actualidad en forma PRESENCIAL, A DISTANCIA, SEMI-PRESENCIAL y ONLINE.

Capacitación presencial

De acuerdo a Lorenzo García (2001) es aquella donde el proceso de enseñanza-aprendizaje entre los estudiantes y el docente se dan en el mismo espacio y tiempo, se realizan conferencias, actividades en el salón de clases supervisadas

por el profesor y se entrega material impreso. Generalmente el alumno es el receptor de la información y el profesor dicta clases magistrales.

Capacitación a distancia

De acuerdo a Lorenzo García (2001) la educación a distancia es una forma de enseñanza en la cual los estudiantes no requieren asistir físicamente al lugar de estudios. En este sistema de enseñanza, el alumno recibe el material de estudio personalmente, por correo postal, correo electrónico u otras posibilidades que ofrece Internet.

La capacitación a distancia, se basa en los principios y valores del auto-aprendizaje, requiere de una estructura organizativa y de unos procedimientos de gestión específicos.

Capacitación semi-presencial

Según José Rodríguez (2001), combina las dos estrategias anteriores presencial y a distancia. La relación presencial está distribuida a lo largo del periodo programado para el tratamiento del tema, constituyéndose en un elemento catalizador del auto-aprendizaje generado por los capacitados con base en los materiales planificados y facilitados por el capacitador.

Capacitación elearning o formación online,

Según José Rodríguez (2001), para empezar, es muy diferente de la formación a distancia que ya está introducida en nuestro sistema. La formación online se realiza 100% a través de la red y no precisa en ningún momento de la presencia de alumno o profesor en ningún lugar. Ha tardado en calar entre el público, pero hoy día está ya más que aceptada.

1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.

Definición

Según el diccionario de la Real Academia Española (2005) capacitar quiere decir "hacer apto para", "habilitar para". Tradicionalmente se ligaba más bien al desarrollo de habilidades y destrezas para el ejercicio de un oficio o una actividad laboral determinada; actualmente, en el campo educativo, el concepto se inscribe en la formación continua, se asocia a perfeccionamiento y actualización docentes y, cuando es pertinente a su profesionalización. Con base en tal concepción general, la capacitación está llamada a coadyuvar al mejor desempeño profesional de los educadores.

Importancia

De acuerdo a Bautista (1994), la capacitación docente no es simplemente actualizar y usar conocimientos. La manera cómo los conocimientos son impartidos y utilizados en la clase y en el mundo real es primordial para el proceso de enseñanza- aprendizaje. Existen varios aspectos de la capacitación docente, que pueden incrementar la calidad de educación y comprometer de mejor manera la motivación intrínseca de cada educador, con una mirada al presente y al futuro. Estos aspectos son diversos, y están en relación con las necesidades del contexto en el cual se desarrolla el hecho educativo, así se incluyen contenidos sobre la teoría de educación, la metodología de enseñanza - aprendizaje, la introducción de las tecnologías de la información y comunicación, entre otros.

La capacitación del docente debe de estar orientada, no sólo a incrementar o actualizar los conocimientos del docente, sino a encontrar nuevas maneras de utilizarlos en el mundo de hoy. A más de concentrarse en los aspectos analíticos, deductivos e hipotéticos del conocimiento contrastando con las situaciones de la realidad concreta. El elemento básico que lleva a estos cambios a tener resultados positivos no puede ser ignorado y este elemento clave es el desarrollo humano.

La capacitación de docentes y administradores dentro de la formación permanente, en el marco de la Reforma Educativa, implica concebirla en un

sentido de formación integral, como personas que ejercen una profesión, con roles bastante amplios, como miembros de un grupo social, como agentes educativos en esa comunidad, como docentes, como administradores.

En este sentido integral, la capacitación es parte del proceso permanente de formación continua de todos los agentes educativos, que participan en la implementación de programas y proyectos, en los que cada uno de ellos juega un papel determinante, Docentes, administradores, supervisores y técnicos se capacitan en el manejo integral del programa o proyecto, a partir de su fundamentación filosófica y de sus estrategias pedagógicas concretas.

Además, la capacitación integral, incorpora a otros agentes educativos fundamentales como alumnos, padres y madres de familia y comunidad en general.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes.

De acuerdo a González (2005), formación presencial, a distancia, online o mixta. No hay una modalidad que se imponga frente a otra, ya que cada una tiene sus ventajas e inconvenientes, dependiendo del perfil del alumno, metodología, contenido del curso, etc. Pero lo que resulta innegable es que la aportación de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) ha ampliado la oferta formativa y flexibilizado su acceso.

Presencial

De acuerdo a González (2005), es la más aconsejable para el aprendizaje de áreas relacionadas con la atención directa de personas en situación de dependencia. Imprescindible para mejorar habilidades.

Ventajas

- ✓ Contacto directo entre profesor y alumnos.
- ✓ Es la más interactiva, lo que ayuda a una mejor y más rápida asimilación de los conocimientos.

- ✓ Recomendable para aquellas personas que no tienen hábito de lectura ni de estudio.
- ✓ La resolución de dudas es más rápida y efectiva. El profesor siempre está disponible.

Inconvenientes

- ✓ Suele ser más costosa que otras modalidades.
- ✓ Escasa flexibilidad: tiene una clara limitación geográfica y horaria.
- ✓ El ritmo de trabajo lo impone el profesor.

De acuerdo a González (2005) la educación **a distancia** sus ventajas e inconvenientes son:

Ventajas

- ✓ Los cursos a distancia no requieren la presencia física del alumno en una clase o centro de formación tradicional, lo que permite compatibilizar su formación con otras actividades.
- ✓ El alumno puede establecer sus horarios, el ritmo y el lugar de realización del curso.
- ✓ Suele ser la modalidad más económica.
- ✓ Buena para alumnos autodidactas.

Inconvenientes

- ✓ El contacto con el profesor es más limitado: tutorías por teléfono y online. Por consiguiente, la resolución de dudas es más lenta.
- ✓ Poco aconsejable para personas sin hábitos de lectura o estudio.
- ✓ Se necesita un ordenador con conexión a Internet.
- ✓ Requiere más autodisciplina.

De acuerdo a González (2005) la educación **Online o e-learning** sus ventajas e inconvenientes son:

Ventajas

- ✓ Mismas ventajas que los cursos a distancia, en cuanto a que no requieren la presencia física del alumno, sin limitación geográfica ni horaria.
- ✓ Al emplear diferentes soportes y medios. El alumno tiene más recursos que ayudan a la asimilación de los contenidos.
- ✓ Algunos cursos online incluyen clases presenciales.
- ✓ El tutor guía al alumno en el proceso de aprendizaje. Perfecto para alumnos autodidactas.
- ✓ Interacción con otros alumnos a través de foros, chat, videoconferencia, etc. Además, las actividades que se proponen suelen ser simulaciones que preparan mejor al alumno para el análisis y resolución de conflictos en situaciones reales.
- ✓ Gran variedad de materiales disponibles, que se pueden adaptar y actualizar.

Inconvenientes

- ✓ El contacto con el profesor para resolver dudas es más limitado: tutorías por teléfono y/o online. La resolución de dudas es más lenta.
- ✓ Poco aconsejable para personas sin hábitos de lectura o estudio.
- ✓ El alumno necesita ordenador y conexión a Internet. Asimismo, requiere de un mayor conocimiento de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
- ✓ Es la modalidad que más autodisciplina demanda.
- ✓ Hay quien no se siente cómodo con la interacción virtual. Si la comunicación no es efectiva, el alumno puede sentirse aislado.

De acuerdo a González (2005) la educación **Mixta o semipresencial**, combina la modalidad presencial y online, especialmente recomendada para cursos de larga duración. También se conoce con el nombre de Blended Learning o B-Learning. Suele ser la formación más efectiva, ya que suma las ventajas de ambas modalidades.

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Antes de diseñar y planificar los cursos formativos, se deben identificar las necesidades formativas. Cuando en el proceso de detección de necesidades, se identifican un número elevado de áreas que requieren formación, se determina la prioridad de las mismas en función de las propias necesidades de la institución, de los recursos disponibles y de los objetivos previstos de la formación

Según Fernández y Puente (1990), la planificación es la acción que posibilita poner en situación concreta un proyecto de formación. Para ello la persona encargada del diseño tiene que tomar una serie de decisiones, que le ayuden a organizar, ejecutar y controlar una actividad formativa determinada, en un contexto determinado y con un grupo de alumnos concretos.

Para El Diseño y Elaboración del plan de formación se tiene que considerar los siguientes aspectos o factores claves:

- ✓ Identificación de recursos disponibles (financieros, infraestructuras...) y los obstáculos y limitaciones para el desarrollo de formación.
- ✓ Priorización de las áreas de mejora
- ✓ Establecimiento de los objetivos concretos que se pretenden conseguir con la formación.
- ✓ Definición de acciones formativas acordes con los objetivos que se persiguen.
- ✓ Establecimiento del calendario del plan formativo
- ✓ Selección del proveedor de formación (interno o externo)
- ✓ Elaboración/adquisición del material formativo y toda la documentación que pueda ser útil para el proceso formativo
- ✓ Establecimiento de criterios / formas de evaluación de las acciones/plan de formación.

Los cursos suelen impartirse en la modalidad presencial pero también se realiza con aplicación de la actuales Tecnologías de la Información y la Comunicación.

La capacitación que se va a dar, es a la unidad educativa naval “CALM RAMON CASTRO JIJON “. Si esta capacitación se realizara, una vez que se analice, las encuestas realizadas a los docentes de bachillerato, será en las áreas que se necesiten reforzar de acuerdo a las deficiencias encontradas.

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

En el pasado, el sistema de educación pública, no contaba con un sistema formación profesional de calidad, dirigido a la actualización profesional de los maestros, pues el que existía estaba basado, en la oferta disponible de cursos, en su mayor parte, poco pertinentes y de escaso rigor académico. A consecuencia de esto, muchos docentes no tenían la oportunidad de desarrollarse profesionalmente, con los consiguientes resultados en su desempeño de aula.

El nuevo marco legal dispuesto por el Ministerio de Educación (2005) establece que los docentes públicos, como profesionales de la educación, deben desarrollar estrategias, para ayudar a todos sus estudiantes, a lograr los aprendizajes esperados, y por lo tanto, como parte de su jornada laboral, deben cumplir con actividades tales como: diseñar materiales pedagógicos, conducir investigaciones relacionadas a su labor, atender a los representantes legales de los estudiantes y realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesiten, por mencionar algunas.

Todo esto requiere, naturalmente, que los docentes tengan la posibilidad de desarrollarse profesionalmente, y en ese sentido el artículo 349 de la Constitución dispone; que el personal docente tiene derecho, a un sistema de formación profesional continua, que les permita actualizarse y mejorar académica y pedagógicamente.

Del mismo modo, la LOEI en su artículo 10, literal “a”, señala que los docentes del sector público tienen derecho a “acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación”.

Finalmente el ministerio de educación del Ecuador (2012), en el Reglamento General a la Ley describe con mayor detalle en qué consistirá la oferta de formación permanente para los profesionales de la educación en su artículo 311 dice que:

Con el objeto de mejorar las competencias de los profesionales de la educación, el Ministerio de Educación debe certificar, diseñar y ejecutar procesos de formación en ejercicio, atendiendo a las necesidades detectadas a partir de los procesos de evaluación y a las que surgieren en función de los cambios curriculares, científicos y tecnológicos que afecten su que hacer. (p. 21)

CAPITULO 2: METODOLOGÍA

2.1 Contexto

La investigación de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, se llevó a cabo en la unidad educativa Liceo Naval de la provincia de Esmeraldas.

La Armada del Ecuador, con el propósito de contribuir con el desarrollo de la educación del país, en especial de la Provincia de Esmeraldas, con la autorización del Ministerio de Educación y Cultura mediante resolución Ministerial No5849 del 28 de Noviembre de 1997, se creó la Unidad Educativa Liceo Naval de Esmeraldas “CALM. Ramón Castro Jijón” en honor al militar esmeraldeño ya fallecido, quien ejerciera la Comandancia General de Marina en 1962 y presidió la Junta de Gobierno (1963-1966), que derrocó al mandatario Dr. Carlos Julio Arosemena Monroy.

La Armada del Ecuador, realizó la ceremonia de colocación de la primera piedra en el mes de febrero en 1997, para lo que serían las nuevas instalaciones del Liceo Naval en la cual se procedió a la bendición de las mismas, realizada por el Monseñor Federico Gagliardo.

El lunes 20 de abril de 1998, se dio inicio al año lectivo, en cuyo acto solemne se contó con la presencia de autoridades civiles y militares de la provincia.

Las palabras de inauguración estuvieron a cargo del señor CALM. Jorge Endara Troncoso, Director General de Educación de la Armada. Luego se procedió a entregar una placa de agradecimiento, de parte de los Padres de Familia, por la creación de esta Unidad Educativa, lo que permitirá elevar el nivel académico de la niñez y juventud esmeraldeña. Una vez entregada la misma, el Vicealmirante Timoshenko Guerrero, expresó palabras de agradecimiento a los presentes.

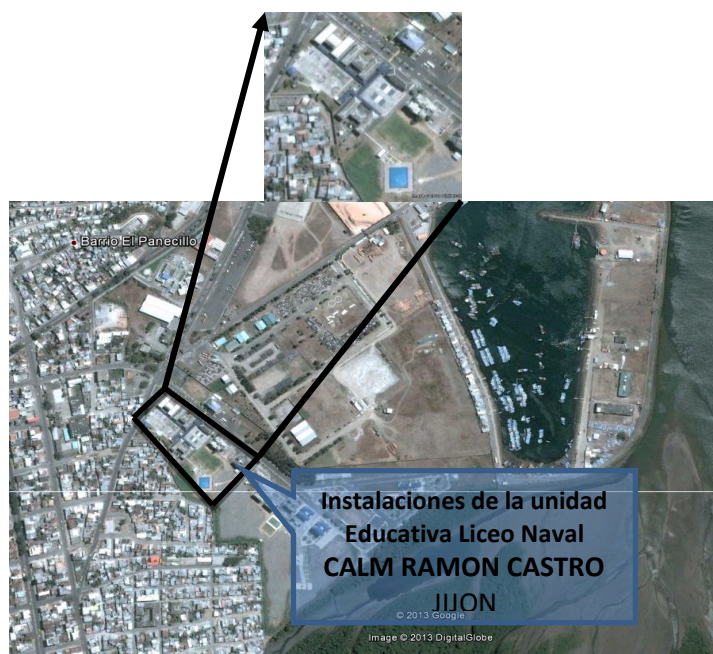
También se llevó a cabo, el desvelizamiento de la placa recordatoria por la inauguración del Liceo Naval, que estuvo a cargo de la SEÑORA Piedad Gabela Vda. De Castro Jijón.

El Liceo Naval inició sus actividades, bajo la dirección del CPFG-EM Jairo Arias Buenaño (1998)

Al momento, la unidad educativa, se encuentra en transición de ser un instituto de educación fiscal, de acuerdo a la LOEI en su Art. 54. Sobre las Instituciones educativas públicas son: fiscales o municipales, de fuerzas armadas o policiales. La educación impartida por estas instituciones es gratuita, por lo tanto no tiene costo para los beneficiarios. Su educación es laica y gratuita para el beneficiario.

En cuanto a su financiamiento, los establecimientos que se hallan dirigidos o regentados por las Fuerzas Armadas o la Policía Nacional, se acogerán al mismo régimen financiero de las instituciones educativas fiscomisionales.

La Unidad Educativa Naval “CALM Ramón Castro Jijón”, está ubicada en la Parroquia “Las Palmas” del Cantón Esmeraldas, Provincia del mismo nombre. Asentada en el Noreste del Cantón, zona de riesgo en caso de tsunamis, sus instalaciones son vecinas del Barrio “El Arenal”, el cual está asentado en la orilla oeste del río Esmeraldas, rodeado de manglares y ambiente salino, con gran influencia del Puerto Artesanal Pesquero de Esmeraldas.



VISTA SATELITAL DEL LA UNIDAD EDUCATIVA NAVAL
FUENTE: google map.

Por su condición de institución educativa castrense y particular, algunos de sus estudiantes provienen de familias militares y otros de familias de clase media y

alta; por la situación geográfica de la provincia, la gran mayoría de familias acomodadas, se dedican a la industria pesquera o al turismo, es decir están dedicados al mar, o usufructúan de la actividad turística en los balnearios.

Los maestros y maestras viven en el Cantón Esmeraldas y sus familias están vinculadas también de alguna manera con la actividad marítima.

A continuación, se presentará unas tablas de las encuestas realizadas a los docentes de bachillerato de la unidad educativa naval.

De acuerdo a la investigación realizada en el año 2012, la institución Liceo Naval de Esmeraldas es de tipo particular, entidad administrada por la Armada del Ecuador y por nuevas disposiciones del actual gobierno, la unidad educativa pasó a ser fiscal con una administración fiscomisional. Además el tipo de bachillerato que ofrece es de ciencia, los docentes consultados son 23, para los cuales se deberá diseñar una capacitación, de acuerdo a las necesidades de formación detectadas con el análisis de las encuestas realizadas.

2.2 Participantes

Para la investigación del diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato, de la Unidad Educativa Liceo Naval, se realizó primeramente una entrevista con el rector del plantel, a fin de exponer la investigación que se quería hacer. Una vez que fue autorizada la investigación, se coordinó con el vicerrector académico, para tener la información de cuantos docentes forman parte del bachillerato, dándonos un total de 23 profesores que se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

TABLA N° 1 Tipo de género de los docentes de bachillerato

GÉNERO	f	%
MASCULINO	10	43,5%
FEMENINO	13	56,5%
NO CONTESTA	0	0,0%
TOTAL	23	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval "CALM Ramón Castro Jijón"

Autor: CPFG-EM Boris Rodas Cornejo

En la tabla N°1 podemos ver, que en el tipo de género de los docentes de bachillerato, el sexo masculino alcanza a un 43,5% y el sexo femenino con un 56,5%. Es decir que en la institución investigada, predomina la docencia femenina, lo que demuestra que la mujer, sigue incursionando en el campo laboral.

TABLA N° 2 Estado civil de los docentes de bachillerato de la unidad educativa

ESTADO CIVIL	f	%
SOLTERO	7	30,4%
CASADO	13	56,5%
VIUDO	0	0,0%
DIVORCIADO	3	13,0%
NO CONTESTA	0	0,0%
TOTAL	23	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval "CALM Ramón Castro Jijón"

Autor: CPFG-EM Boris Rodas Cornejo

En la tabla N°2 podemos ver que en el estado civil de los docentes de bachillerato, predominan los casados con un 56,5%, los solteros alcanzan a un 30,4% y los divorciados un 13%. Por lo que podemos decir, que existe una mayor estabilidad emocional en los hogares de los docentes, lo que a su vez, permite aprovechar esta condición, de mayor responsabilidad, en el curso de capacitación y formación, que se quiere impartir.

TABLA N° 3 Edad de los docentes de bachillerato de la unidad educativa

EDAD	f	%
20-30 AÑOS	3	13,0%
31-40 AÑOS	12	52,2%
41-50 AÑOS	7	30,4%
51-60 AÑOS	0	0,0%
61-70 AÑOS	1	4,3%
MAS DE 71 AÑOS	0	0,0%
NO CONTESTA	0	0,0%
TOTAL	23	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval "CALM Ramón Castro Jijón"

Autor: CPFG-EM Boris Rodas Cornejo

En la tabla N°3 podemos ver, que en la institución investigada, predominan los docentes de entre 31 y 40 años con un 52,2% , los docentes de 41 a 50 años alcanzan a un 30,4 % lo que nos demuestra, que en la unidad educativa, la mayoría de docentes, son personas, que están en una edad de madurez.

TABLA N° 4 Cargo que desempeñan los docentes de bachillerato de la unidad educativa

CARGO	f	%
DOCENTE	19	82,6%
TÉCNICO DOCENTE	1	4,3%
DOCENTE CON FUNCIONES ADMINISTRATIVAS	3	13,0%
NO CONTESTA	0	0,0%
TOTAL	23	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval "CALM Ramón Castro Jijón"

Autor: CPFG-EM Boris Rodas Cornejo

En la tabla N°4 se observa que del total de encuestados un 13% son docentes con funciones administrativas y un 82,6% se dedican únicamente a la función de docencia, por lo que podemos decir, que tienen el tiempo suficiente para preparar y capacitarse en las funciones que realizan y recibir algún curso de capacitación.

TABLA N° 5 Tipo de relación laboral de los docentes de bachillerato de la unidad educativa

TIPO DE RELACIÓN	f	%
CONTRATACIÓN INDEFINIDA	20	87,0%
NOMBRAMIENTO	0	0,0%
CONTRATACIÓN OCASIONAL	3	13,0%
REEMPLAZO	0	0,0%
NO CONTESTA	0	0,0%
TOTAL	23	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval "CALM Ramón Castro Jijón"

Autor: CPFG-EM Boris Rodas Cornejo

En la tabla N°5 se observa que, de todos los docentes encuetados el 87% tienen un contrato indefinido, por lo que se dá estabilidad laboral y un 13% tiene un contrato ocasional.

La LOEI de la Republica del Ecuador en su artículo 10, literal "a", señala que los docentes del sector público tienen derecho a "acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación".

Por lo tanto podemos aprovechar basados en la LOEI de la Republica del Ecuador para acceder gratuitamente a la capacitación, actualización y formación continua a todos los que están con estabilidad laboral.

Cabe señalar que, con el nuevo cambio de tipo de institución se incorporarán nuevos docentes.

TABLA N°6 Tiempo de dedicación de los docentes de bachillerato de la unidad educativa

TIEMPO DE DEDICACIÓN	f	%
TIEMPO COMPLETO	23	100,0%
MEDIO TIEMPO	0	0,0%
POR HORAS	0	0,0%
NO CONTESTA	0	0,0%
TOTAL	23	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval "CALM Ramón Castro Jijón"

Autor: CPFG-EM Boris Rodas Cornejo

En la tabla N°6 se observa que todos los docentes encuestados, es decir el 100% tienen dedicación a tiempo completa.

La LOEI de la Republica del Ecuador en su artículo Art. 117 la jornada laboral de los docentes será de ocho horas diarias estará distribuido en actualización, capacitación pedagógica, coordinación con los padres, actividades de recuperación pedagógica, y otras actividades.

Basado en el art. 117 de la LOEI se podría aprovechar, para realizar capacitación, en los horarios que no estén impartiendo clases.

TABLA N° 7 nivel más alto de formación académica que poseen los docentes de bachillerato de la unidad educativa

	GENERO			
	FEMENINO		MASCULINO	
FORMACIÓN ACADÉMICA	f	%	f	%
BACHILLERATO	3	23.09%	1	10%
NIVEL TÉCNICO O TECNOLÓGICO SUPERIOR	0	0.0%	1	10%
TERCER NIVEL	6	46.15%	6	60%
ESPECIALISTA (4° NIVEL)	0	0.0%	0	0.0%
MAESTRÍA (4° NIVEL)	4	30.77%	1	10%
PHD (4° NIVEL)	0	0.0%	1	10%
OTROS	0	0.0%	0	0.0%
NO CONTESTA	0	0,0%	0	0.0%
TOTAL	13	100,0%	10	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval "CALM Ramón Castro Jijón"

Autor: CPFG-EM Boris Rodas Cornejo

En la tabla N°7 se observa que en el nivel de formación académica de los docentes encuestados, los de género masculino alcanzan un 60%, de formación de tercer nivel, y el género femenino un 46,15%; un 30.77% del género femenino y un 10% de género masculino con formación de cuarto nivel, un 23.09% y 10% del género femenino y masculino respectivamente solo son bachilleres.

Según la ley Orgánica de Educación Intercultural de la República del Ecuador (2011), esta ley promueve la formación continua del docente, a través de los incentivos académicos, entregado becas para estudios de postgrados, acceso a la profesionalización docente en la Universidad de la Educación.

Por lo que se debe impulsar la formación a los bachilleres para que alcancen un nivel más alto, y con una proyección que todos los docentes alcancen por lo menos un cuarto nivel.

2.3 Recursos

2.3.1 Talento Humano.

Dentro de los recursos al hablar de talento humano, podemos indicar que la participación del suscrito se inició con una entrevista al señor director de la institución. Y una vez que fue autorizada la investigación, se hizo la reunión con los 23 docentes de bachillerato en el auditorio de la unidad educativa naval. En esta se explicó el fin o motivo de la investigación y además de forma como se debía llenar los cuestionarios. En el anexo "D" podemos apreciar las fotografías tomadas en el auditorio, en donde el investigador con los docentes realizan el cuestionario mencionado.

2.3.2 Materiales.

Para el presente trabajo de investigación en cuanto a los recursos materiales, se realizó la impresión del cuestionario de necesidades formativas y la reproducción de 23 fotocopias de este cuestionario para los diferentes

docentes investigados. Además se utilizó bolígrafos para el llenado del cuestionario y para la toma de fotografías se utilizó una cámara fotográfica. Para el desarrollo del proyecto de investigación, se utilizó un computador, una impresora y papel para la impresión.

2.3.3 Económicos.

En cuanto a los recursos económicos, se consideró el costo del papel y la reproducción (copias) del cuestionario necesidades de formación de docentes de bachillerato, bolígrafos, valores de la movilización para cita con el director, reunión con docentes, viaje a Quito para asesorías con la directora de tesis alimentación y estadía.

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
1	Resmas de hojas	\$ 5.00	\$ 5.00
100	Copias	\$ 0,04	\$ 4.00
25	bolígrafos	\$ 0,25	\$ 6. 25
2	Impresiones de tesis	\$ 20,00	\$ 40.00
2	movilización	\$ 10,00	\$ 20.00
2	Pasajes a Quito	\$ 18,00	\$ 36.00
2	Estadía en Quito	\$ 20,00	\$ 40.00
2	Alimentación en Quito	\$ 20,00	\$ 40.00
TOTAL			\$ 191.25

Autor: CPFG-EM Boris Rodas Cornejo

2.4 Diseño y métodos de investigación

2.4.1 Diseño de la investigación.

El diseño de la presente investigación para los docentes de bachillerato de la unidad educativa naval “CALM RAMON CASTRO JIJON” es un diseño no experimental, ya que el investigador observa los fenómenos tal y como ocurren naturalmente, sin intervenir en su desarrollo.

De igual manera, esta investigación es de tipo investigación-acción, que realiza un estudio de una situación formativa de los docentes de bachillerato, con el fin de mejorar la calidad de la acción dentro de la misma. Este tipo de investigación se entiende como una reflexión sobre las acciones humanas y las situaciones sociales vividas por el profesorado. Y tiene como objetivo ampliar la comprensión (diagnóstico) de los docentes de sus problemas prácticos. Las acciones van encaminadas a modificar la situación, una vez que se logre una comprensión más profunda de los problemas.

De acuerdo con el tiempo del estudio, es transeccional / transversal, lo que implica, la recolección de datos en un solo corte en el tiempo. Ya que se da esta recolección de datos en el año 2012, para determinar las necesidades de formación.

Es exploratorio, ya que se dió en un tiempo específico, realizando una exploración inicial, en donde se observa a través de un cuestionario aplicando a los docentes de la unidad educativa Liceo Naval.

Es descriptivo, ya que una vez obtenidos los datos recolectados mediante el cuestionario, se hará una descripción y análisis valiéndose de tablas estadísticas.

La investigación de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, tiene un enfoque cuantitativo; ya que posteriormente se tabularán estos datos y se presentarán en tablas estadísticas, en donde se determinarán y se conocerán las necesidades de formación de los docentes investigados.

2.4.2 Métodos de investigación.

El método científico de investigación se basa en dos tipos de razonamiento: el deductivo y el inductivo. El método deductivo procede de lo general a lo particular y utiliza especialmente el razonamiento matemático: se establecen hipótesis generales que caracterizan un problema y se deducen ciertas

propiedades particulares por razonamientos lógicos. El método inductivo realiza el proceso inverso: a partir de observaciones particulares de ciertos fenómenos se intenta deducir unas reglas generales aplicables a todos ellos.

El método utilizado para determinar las necesidades de formación, de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Naval en investigación, es el método estadístico ya que se desarrolla en un ciclo deductivo- inductivo.

Porque, al aplicar el método deductivo a la recolección de datos generales de las encuestas realizadas a los docentes de bachillerato de la unidad educativa Naval, son aceptados como válidos para llegar a una conclusión de tipo particular.

Finalmente se aplicó el método inductivo, en la recolección de datos particulares a los docentes de bachillerato de la institución investigada, con los cuales llegamos a conclusiones generales.

2.5 Técnicas e instrumentos de investigación

2.5.1 Técnicas de investigación.

La técnica utilizada para la investigación es la observación directa, es la inspección que se hace directamente a un fenómeno dentro del medio en que se presenta, a fin de contemplar todos los aspectos inherentes a su comportamiento y características dentro de ese campo.

Otra técnica es la encuesta que es una recopilación de opiniones por medio de cuestionarios o entrevistas en un universo o muestras específicos, con el propósito de aclarar un asunto de interés para el encuestador. En donde se busca siempre agilidad y sencillez en las preguntas para que las respuestas sean concretas y centradas sobre el tópico en cuestión.

La técnica del cuestionario es el documento en el cual se recopila la información por medio de preguntas concretas (abiertas o cerradas) aplicadas a un universo o muestra establecidos, con el propósito de conocer una

opinión. Tiene la gran ventaja que de poder recopilar información en gran escala debido a que se aplica por medio de preguntas sencillas que no deben implicar dificultad para emitir la respuesta; además su aplicación es impersonal.

Por lo tanto la técnica utilizada para la investigación de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la unidad educativa naval, es por medio de una observación directa, ya que, por parte del investigador, se tomó, contacto directo con los diferentes docentes y se realizó una investigación, mediante una encuesta, a través de un cuestionario. Ya que se trata de obtener datos que tengan relación con el problema que se quiere investigar. Este cuestionario es impersonal, porque no lleva nombre ni otra identificación de la persona que lo responde, ya que no interesan esos datos. En este cuestionario se utiliza una serie de preguntas, con el fin de determinar las necesidades de formación.

2.5.2 Instrumentos de investigación.

La recolección de datos utilizado para esta investigación fue el cuestionario, el cual está compuesto por los siguientes aspectos:

1. Datos institucionales.
2. Información general del investigado.
3. Formación docente.
4. Cursos y capacitaciones.
5. Respecto a la institución educativa.
6. En lo relacionado a su práctica pedagógica.

A partir de este cuestionario, que está compuesto por una serie de preguntas, entro de los numerales descritos anteriormente, como podemos visualizar en el anexo “E” cuestionario “necesidades de formación” docentes en bachillerato. Una vez tabulados los datos y realizado el análisis de las tablas estadísticas, podemos determinar las necesidades de formación, que se necesita para los docentes de bachillerato de la unidad educativa Naval.

2.5.3 Procedimientos.

Para realizar el proceso de investigación a fin de determinar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la unidad Educativa Naval “CALM RAMON CASTRO JIJÓN”, se realiza el siguiente procedimiento:

Planteamiento del problema: en esta etapa se define claramente el objetivo a ser investigado, que serán las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.

Recolección de la información: en esta etapa se recolecta los datos, utilizando el cuestionario para determinar las necesidades de formación de los investigados, que son los docentes de bachillerato.

Para la recolección de datos en primer lugar se solicito al rector de la unidad educativa liceo naval para que autorice realizar una encuesta a los docente de bachillerato, para lo cual se mantuvo una reunión con los 23 docentes de bachillerato en el auditorio del plantel, como puede apreciarse en las fotos del anexo “D”, por parte del suscrito se dio una explicación sobre el llenado de la encuestas y cual será su finalidad.

Organización y clasificación de los datos recolectados: en esta etapa se debe hacer un análisis consistencia y ajuste de los datos. Se trata de asegurar la validez y confiabilidad de los datos recopilados. Luego se debe clasificar y tabular los datos y finalmente presentar en cuadros o tablas estadísticas.

Análisis e interpretación de los resultados: en esta etapa se analizan y se interpretan las tablas estadísticas, dando como resultado las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la unidad educativa naval “CLAM RAMON CASTRO JIJON”.

Con esta información, se realiza el informe por escrito, de los resultados encontrados, para diseñar un curso de formación, con el propósito de mejorar las deficiencias de capacitación del personal docente mencionado.

CAPITULO 3 DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

A continuación se realizará el diagnóstico, y el análisis de los resultados obtenidos producto de la aplicación del instrumento de recolección de datos aplicado a los docentes de bachillerato de la unidad educativa Liceo Naval.

Los datos de las tablas estadísticas estarán distribuidos en temas como necesidades formativas, análisis de la formación, la persona en el contexto formativo, la organización y la formación, y tarea educativa. En base a los cuales se realizará una interpretación, producto del análisis de los resultados obtenidos en la encuesta a los docentes.

3.1 Necesidades formativas

TABLA N° 8 Titulación en pregrado que poseen los docentes de bachillerato de la unidad educativa

EN EL ÁMBITO EDUCATIVO	f	%
LICENCIADO EN EDUCACIÓN	14	60,9%
DOCTOR EN EDUCACIÓN	2	8,7%
PSICÓLOGO EDUCATIVO	0	0,0%
PSICOPEDAGOGO	0	0,0%
OTRAS	1	4,3%
NO CONTESTA	6	26,1%
TOTAL	23	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval "CALM Ramón Castro Jijón"

Autor: CPFG-EM Boris Rodas Cornejo

La titulación en pregrado de los docentes investigados nos proporciona el nivel de educación que poseen los mismos, del análisis de la tabla N°8, se desprende que, 16 docentes, tienen títulos acordes con la docencia; 14 que representan el 60,9% tienen licenciatura y 2 que es el 8,7% poseen doctorado en educación; 1 encuestado, contesta que tiene otra profesión; y 6 no contestan al formulario, lo que nos hace suponer que también tienen otra profesión, que no está ligada a la educación. Estos 7 profesores que representan el 30,4% , son los que más necesitan recibir el curso de capacitación.

TABLA N° 09 Su titulación tiene relación con otras profesiones

OTRAS PROFESIONES	f	%
INGENIERO	2	8,7%
ARQUITECTO	0	0,0%
CONTADOR	0	0,0%
ABOGADO	0	0,0%
ECONOMISTA	0	0,0%
MÉDICO	0	0,0%
VETERINARIO	0	0,0%
OTRO	0	0,0%
NO CONTESTA	21	91,3%
TOTAL	23	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval "CALM Ramón Castro Jijón"

Autor: CPFG-EM Boris Rodas Cornejo

La titulación de otras profesiones de los docentes investigados nos proporciona si poseen otro título diferente al ámbito educativo, la tabla N°9, no nos proporciona información suficiente, ya que un 91,3% no contestan si tienen otra profesión y un 8,7% son ingenieros, lo que nos permita un análisis correcto y valido. Lo que si refuerza aún más la necesidad, de que todos los docentes, tengan una profesión compatible, con su labor educativa.

TABLA N° 10 Titulación en posgrado que poseen los docentes de bachillerato de la unidad educativa

TITULO DE POSGRADO	f	%
EN EL ÁMBITO EDUCATIVO	5	21,7%
OTRAS	0	0,0%
NO CONTESTA	18	78,3%
TOTAL	23	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval "CALM Ramón Castro Jijón"

Autor: CPFG-EM Boris Rodas Cornejo

La titulación en posgrado de los docentes investigados nos proporciona el nivel de educación que poseen, la tabla N°10, nos hace ver que, solamente 5 profesores, que representan el 21,7%, tienen titulo de posgrado; y 18 encuestados, tienen un nivel de pregrado o menor. Por lo que se hace imprescindible impulsar su formación hasta el cuarto nivel, ya que la ley Orgánica de Educación Intercultural de la Republica del Ecuador promueve la formación continua del docente entregando becas para estudios de posgrados.

TABLA N° 11 Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener titulación de cuarto nivel

	f	%
SI	22	95,65%
NO	0	0,0%
NO CONTESTA	1	4.35,0%
TOTAL	23	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval "CALM Ramón Castro Jijón"

Autor: CPFG-EM Boris Rodas Cornejo

En la tabla N°11 se va a determinar si a los docentes encuestados les resulta atractivo seguir un programa de formación, se observa que un 95,65% de los encuestados, quisieran seguir un programa de formación, para obtener el título de cuarto nivel, por lo que hay aprovechar este deseo de superación e incentivar para que puedan obtener un título de cuarto nivel. Basados en la ley Orgánica de Educación Intercultural de la Republica del Ecuador que promueve la formación continua del docente entregando becas para estudios de posgrados

TABLA N° 12 Titulación en posgrado que le gustaría obtener

TITULO DE POSGRADO	f	%
MAESTRÍA	16	69,6%
PHD	6	26,1%
NO CONTESTA	1	4,3%
TOTAL	23	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval "CALM Ramón Castro Jijón"

Autor: CPFG-EM Boris Rodas Cornejo

La tabla N°12 representa la titulación en posgrado que le gustaría obtener a los docentes encuestados, se observa que un 69,6% de los encuestados les gustaría seguir una maestría, reforzando aun mas, la necesidad y la voluntad imperiosa que tienen por alcanzar un titulo cuarto nivel, lo que redundaría positivamente en la calidad del Bachillerato de la institución investigada, ya que la ley Orgánica de Educación Intercultural de la Republica del Ecuador promueve la formación continua del docente entregando becas para estudios de posgrados

TABLA N° 13 Para usted es importante seguir capacitándose en temas educativos

CAPACITACIÓN EN TEMAS EDUCATIVOS	f	%
SI	22	95,65%
NO	0	0,0%
NO CONTESTA	1	4.35,0%
TOTAL	23	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval "CALM Ramón Castro Jijón"

Autor: CPFG-EM Boris Rodas Cornejo

La tabla N° 13, se refiere a la opinión de los docentes con respecto a seguir capacitándose en temas educativos, el 95,7% de los docentes encuestados, opinan que es importante, la capacitación en temas educativos, es decir acordes con su importante actividad laboral, por lo tanto hay que promover que los directivos de la unidad educativa realicen capacitaciones en temas educativos.

TABLA N° 14 Como les gustaría recibir la capacitación los docentes de bachillerato de la unidad educativa

CAPACITACIÓN	f	%
PRESENCIAL	11	47,8%
SEMIPRESENCIAL	6	26,1%
A DISTANCIA	3	13,0%
VIRTUAL/ POR INTERNET	2	8,7%
NO CONTESTA	1	4,3%
TOTAL	23	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval "CALM Ramón Castro Jijón"

Autor: CPFG-EM Boris Rodas Cornejo

La tabla N°14, nos proporcionara la información de como les gustaría recibir la capacitación los docentes de bachillerato de la unidad educativa, se observa que el 47,8% de los docentes encuestados, prefieren capacitarse en un sistema presencial; un 26.1% en semipresencial; y un 13% con un sistema de educación a distancia. Por lo que debe tomarse muy en cuenta estas preferencias y buscar cursos en las diferentes modalidades o sistemas.

TABLA N° 15 Horarios de capacitación requeridos por los docentes de bachillerato de la unidad educativa

HORARIOS	f	%
DE LUNES A VIERNES	8	34,8%
FINES DE SEMANA	14	60,9%
NO CONTESTA	1	4,3%
TOTAL	23	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval "CALM Ramón Castro Jijón"

Autor: CPFG-EM Boris Rodas Cornejo

La tabla N°15, indica los horarios en que les gustaría capacitarse a los docentes de bachillerato de la unidad educativa, el análisis nos indica que de los docentes encuestados, un 60.9%, les gustaría capacitarse en forma presencial, los fines de semana. Por lo que se debería buscar entidades, que capaciten en dichos horarios, ya que en las diferentes leyes y reglamentos el gobierno del Ecuador ha impulsado que los docentes se desarrollen profesionalmente se actualicen y mejoren académicamente como pedagógicamente.

TABLA N° 16 Temáticas en que les gustaría capacitarse a los docentes de bachillerato de la unidad educativa

TEMÁTICAS	f	%
PEDAGOGÍA EDUCATIVA	9	39,1%
TEORÍAS DEL APRENDIZAJE	3	13,0%
VALORES Y EDUCACIÓN	2	8,7%
GERENCIA/GERENCIA EDUCATIVA	6	26,1%
PSICOPEDAGOGÍA	6	26,1%
MÉTODOS Y RECURSOS DIDÁCTICOS	5	21,7%
DISEÑO Y PLANIFICACIÓN CURRICULAR	5	21,7%
EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE	3	13,0%
POLÍTICAS EDUCATIVAS PARA LA ADMINISTRACIÓN	2	8,7%
TEMAS RELACIONADOS CON LAS MATERIAS A SU CARGO	10	43,5%
FORMACIÓN EN TEMAS DE MI ESPECIALIDAD	8	34,8%
NUEVAS TECNOLOGÍAS APLICADAS A LA EDUCACIÓN	6	26,1%
DISEÑO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS	5	21,7%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval "CALM Ramón Castro Jijón"

Autor: CPFG-EM Boris Rodas Cornejo

En la tabla N°16, se observa que, de los docentes encuestados, a un 43,5% les gustaría capacitarse, en temas relacionados con las materias que imparten; un 39,1% prefieren capacitarse en pedagogía educativa; un 34,8% apuestan por formación en temas de su especialidad; un 26,1% en gerencia educativa, psicopedagogía y en nuevas tecnologías aplicadas a la educación; un 21,7% en métodos y recursos didácticos, en diseño, planificación curricular y evaluación de proyectos. Estas preferencias hay que tomar muy en cuenta, al momento de diseñar, el plan de capacitación, para mejorar la calidad de la enseñanza debido al crecimiento de nuevas tecnologías, los cambios metodológicos y didácticos que se requiere en la actualidad, obligando al docente a una constante formación y actualización.

TABLA N° 17 Cuales son los obstáculos que se presentan para no capacitarse los docentes de bachillerato de la unidad educativa

OBSTÁCULOS	f	%
FALTA DE TIEMPO	12	52,2%
ALTOS COSTOS DE LOS CURSOS O CAPACITACIONES	15	65,2%
FALTA DE INFORMACIÓN	6	26,1%
FALTA DE APOYO DE LA INSTITUCIÓN	7	30,4%
FALTA DE TEMAS ACORDES A SU PREFERENCIAS	0	0,0%
NO LE INTERESA CAPACITARSE	6	26,1%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval "CALM Ramón Castro Jijón"

Autor: CPFG-EM Boris Rodas Cornejo

Al interpretar la tabla N°17, se puede apreciar que el 65,2% de los encuestados manifiestan, que el principal obstáculo, para no capacitarse serian los altos costos de los cursos; un 52,2% es por falta de tiempo; un 30,4% dicen que es por falta de apoyo de la institución; y un 26,1% por falta de información. Esto nos hace ver, que es necesario superar estos obstáculos, buscando algunos mecanismos de financiación, como: incrementando el presupuesto institucional, consiguiendo auspiciantes externos o firmando convenios con otras instituciones educativas.

TABLA N° 18 Motivos porque asisten para capacitarse los docentes de bachillerato de la unidad educativa

MOTIVOS	f	%
LA RELACIÓN DEL CURSO CON MI ACTIVIDAD DOCENTE	16	69,6%
EL PRESTIGIO DEL PONENTE	0	0,0%
OBLIGATORIEDAD DE ASISTENCIA	3	13,0%
FAVORECEN MI ASCENSO PROFESIONAL	9	39,1%
LA FACILIDAD DE HORARIOS	0	0,0%
LUGAR DONDE SE REALIZÓ EL EVENTO	0	0,0%
ME GUSTA CAPACITARME	14	60,9%
OTROS	0	0,0%
NO CONTESTA	1	4,3%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval "CALM Ramón Castro Jijón"

Autor: CPFG-EM Boris Rodas Cornejo

La tabla N°18, nos proporciona información sobre los motivos porque asisten a capacitarse los docentes de bachillerato de la unidad educativa, del análisis se observa que un 69,6%, piensan que los motivos para asistir a la capacitación son porque tiene relación con la actividad docente; un 60,9% porque les gusta capacitarse y un 39,1%, porque les favorece a su ascenso profesional. Por lo que hay que aprovechar esta buena predisposición.

TABLA N° 19 Motivos para capacitarse de los docentes de bachillerato de la unidad educativa

MOTIVOS	f	%
APARICIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS	9	39,1%
FALTA DE CALIFICACIÓN PROFESIONAL	3	13,0%
NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	16	69,6%
ACTUACIÓN DE LEYES Y REGLAMENTOS	5	21,7%
REQUERIMIENTOS PERSONALES	3	13,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval "CALM Ramón Castro Jijón"

Autor: CPFG-EM Boris Rodas Cornejo

La tabla N°19, nos indica cuales son los motivos de capacitarse que tienen los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa para capacitarse, del análisis nos indica que un 69,6% de los docentes encuestados, tienen la necesidad de capacitarse; a un 39,1% les motiva la aparición de nuevas tecnologías; y un 21,7% es porque quieren actualizarse en leyes y reglamentos. Por lo que se debe planificar

el curso de formación, ya que los docentes están dispuestos y motivados para capacitarse, con el fin de mejorar la calidad de la enseñanza debido al crecimiento de nuevas tecnologías, los cambios metodológicos y didácticos que se requiere en la actualidad, obligando al docente a una constante formación y actualización.

TABLA N° 20 Aspectos que se considera de mayor importancia en el desarrolló de un curso

ASPECTOS	f	%
ASPECTOS TEÓRICOS	1	4,3%
ASPECTOS TÉCNICOS/PRÁCTICOS	6	26,1%
AMBOS	16	69,6%
NO CONTESTA	0	0,0%
TOTAL	23	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval "CALM Ramón Castro Jijón"

Autor: CPFG-EM Boris Rodas Cornejo

En la tabla N°20 se puede apreciar los aspectos que se considera de mayor importancia en el desarrollo del curso, del análisis se observa el 69,6% de los encuestados prefieren que los cursos sean de aspectos teóricos y técnicos/prácticos, el 26,1% considera solo los aspectos técnicos/ prácticos, por lo tanto para diseñar el curso de capacitación se deberá programar cursos que tengan los aspectos teóricos, técnicos y prácticos.

3.2 Análisis de la formación

3.2.1 La organización y la formación.

TABLA N° 21 La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años

LA INSTITUCIÓN HA PROPICIADO CURSOS	f	%
SI	21	91,30%
NO	2	8,7%
NO CONTESTA	0	0,0%
TOTAL	23	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval "CALM Ramón Castro Jijón"

Autor: CPFG-EM Boris Rodas Cornejo

La tabla N°21 nos da a conocer si los docentes conocen si la institución ha propiciado cursos de capacitación, se observa que los docentes encuestados en un 91,3% consideran que la unidad educativa Liceo Naval ha propiciado los cursos en los dos últimos años, por lo que se puede visualizar que la unidad educativa, está en su correcto accionar, promoviendo cursos de capacitación, pero se debe divulgar estas capacitaciones para que todos los docentes se encuentren informados y puedan optar por estas capacitaciones.

TABLA N° 22 Conoce si la institución esta propiciando cursos/ seminarios de capacitación

LA INSTITUCIÓN ESTA PROPICIADO CURSOS/ SEMINARIOS	f	%
SI	11	47,80%
NO	9	39.1%
NO CONTESTA	3	13,0%
TOTAL	23	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval "CALM Ramón Castro Jijón"

Autor: CPFG-EM Boris Rodas Cornejo

La tabla N°22 nos indica si los encuestados conocen que la institución esta proporcionando curso o seminarios, el 47,8% del personal docente, conoce que las autoridades de la propia institución ofrecen y elaboran proyectos, cursos, seminarios de capacitación, y un 39,1 no conocen. Por lo tanto se debe difundir a los docentes, cuando se esté planificando y ofreciendo cursos, para que todos puedan participar y capacitarse en los diferentes cursos o seminarios que se ofrezcan, ya que dentro de la constitución de la Republica del Ecuador dispone que el personal docente tiene derecho a un sistema de formación profesional continua que les permita actualizarse y mejorar académica y pedagógicamente.

TABLA N° 23 Los cursos se realizan para diferentes funciones

EN QUE FUNCIONES	f	%
ÁREAS DEL CONOCIMIENTO	7	30,4%
NECESIDADES DE ACTUALIZACIÓN CURRICULAR	9	39,1%
LEYES Y REGLAMENTOS	5	21,7%
ASIGNATURAS QUE USTED IMPARTE	2	8,7%
REFORMA CURRICULAR	6	26,1%
PLANIFICACIÓN Y PROGRAMACIÓN CURRICULAR	7	30,4%
OTROS	0	0,0%
NO CONTESTA	5	21,7%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval "CALM Ramón Castro Jijón"

Autor: CPFG-EM Boris Rodas Cornejo

La tabla N°23 nos da a conocer las diferentes funciones en que se realizan cursos que propicia la institución, se observa que los docentes en un 39,1% dicen que los cursos deben desarrollarse por la necesidad de actualización curricular, en un 30,4% que la función es en la área de conocimiento, en la planificación y programación curricular, en un 26,1% deben desarrollarse en la reforma curricular, y en 21,7% debe desarrollarse en leyes y reglamentos. Por lo que al diseñar los cursos de capacitación, se deben tomar en cuenta las debilidades de conocimientos de las diferentes áreas de los docentes.

TABLA N° 24 La institución fomenta la participación en cursos

FOMENTA LA PARTICIPACIÓN	f	%
SIEMPRE	7	30,4%
CASI SIEMPRE	6	26,1%
A VECES	5	21,7%
RARA VEZ	3	13,0%
NUNCA	1	4,3%
NO CONTESTA	1	4,3%
TOTAL	23	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval "CALM Ramón Castro Jijón"

Autor: CPFG-EM Boris Rodas Cornejo

La tabla N°24 nos presenta información sobre si la institución fomenta la participación del personal docente en cursos de capacitación, del análisis se observa que de los docentes encuestados a un 30,4% piensan que siempre la institución fomenta la participación en los cursos, un 26,1% dicen en casi siempre, un 21,7% manifestaron que a veces, un 13% piensan que rara vez la institución, fomenta la participación en los cursos. Por lo que hay que buscar mecanismos para que la unidad educativa fomente y realice cursos de capacitación.

TABLA N° 25 La organización y la formación

ITEM	1		2		3		4		5		NO CONTESTA		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%
La organización y la formación														
Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes)	0	0,0%	1	4,3%	13	56,5%	7	30,4%	2	8,7%	0	0,0%	23	100,0%
Analiza clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo)	0	0,0%	1	4,3%	3	13,0%	9	39,1%	10	43,5%	0	0,0%	23	100,0%
Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivos de la institución educativa	0	0,0%	2	8,7%	4	17,4%	13	56,5%	4	17,4%	0	0,0%	23	100,0%
Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	2	8,7%	2	8,7%	7	30,4%	10	43,5%	2	8,7%	0	0,0%	23	100,0%
Analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, gestión administrativa)	0	0,0%	0	0,0%	5	21,7%	14	60,9%	4	17,4%	0	0,0%	23	100,0%

Fuente: cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval "CALM Ramón Castro Jijón"

Autor: CPFG-EM Boris Rodas Cornejo

El valor de entre 1-5 está representado por el siguiente significado:

De ninguna manera típico de ellos	1
No muy típico en ellos	2
Algo típico en ellos	3
Bastante típico en ellos	4
Mucho muy típico en ellos	5

Analizando la tabla N° 25 en lo relacionado al análisis organizacional los resultados son los siguientes: de los docentes encuestados el 43,5% manifestaron que es **mucho, muy típico en ellos** que analiza el clima organizacional de la estructura institucional.

De los encuestados el 60,9% manifestaron que es **bastante típico en ellos**, analizar la estructura organizativa institucional; un 56,5% indicaron que conocen el tipo de liderazgo ejercido por los directivos de la institución educativa. Un 43,5% conocen las herramientas y elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.

De los encuestados el 56,5% manifestaron que es **algo típico en ellos** que conocen el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI.

Notándose en los docentes encuestados se debe mejorar los conocimientos relacionados al proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI; además en mejorar el conocimiento sobre las herramientas y elementos que utilizan por los directivos para planificar las actividades en la institución educativa; y esto podría hacerse mediante la planificación de cursos de capacitación o charlas.

3.2.2 La tarea educativa

TABLA N° 26 Las materias que imparten los docentes tiene relación con su formación profesional

MATERIAS TIENEN RELACION CON LA FORMACIÓN	f	%
SI	23	100,0%
NO	0	0,0%
NO CONTESTA	0	0,0%
TOTAL	23	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval "CALM Ramón Castro Jijón"

Autor: CPFG-EM Boris Rodas Cornejo

En la tabla N°26 se observa que un 100% de los encuestados indicaron que las materias que imparten tienen relación a su formación profesional; por lo que podemos decir que tienen conocimiento correcto para impartir su asignatura, que son necesarios para realizar la tarea educativa de manera más eficiente.

TABLA N° 27 En que años de bachillerato imparten asignaturas los docentes encuestados

AÑOS DE BACHILLERATO EN LOS QUE IMPARTE ASIGNATURAS	f	%
1°-2°-3° DE BACHILLERATO	10	43.47%
1°- 2° DE BACHILLERATO	0	0.0%
2°- 3° DE BACHILLERATO	4	17,39%
1° DE BACHILLERATO	4	17.39%
2° DE BACHILLERATO	1	4.35%
3° DE BACHILLERATO	4	17,39%
TOTAL	23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval "CALM Ramón Castro Jijón"

Autor: CPFG-EM Boris Rodas Cornejo

En la tabla N°27, se observa que de todos los encuestados un 43,47 % imparten asignaturas en 1°, 2° y 3° años de bachillerato, un 17,39% a 2° y 3° años de bachillerato, un 17,39% imparten asignaturas a 1° de bachillerato y un 17,39% a 3° de bachillerato. Visualizando que la mayoría de los docentes, imparten asignaturas a los 3 años de bachillerato. Por lo que deberán estar capacitados en las diferentes materias que deben impartir, ya que la capacitación que deben tener los docentes son en los diferentes niveles de formación y los permita educar con calidad a los alumnos de bachillerato.

TABLA N° 28 La tarea educativa

ITEM	1		2		3		4		5		NO CONTESTA		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
LA TAREA EDUCATIVA														
Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0,0%	2	8,7%	2	8,7%	7	30,4%	11	47,8%	1	4,3%	23	100,0%
Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0,0%	1	4,3%	5	21,7%	9	39,1%	8	34,8%	0	0,0%	23	100,0%
Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0,0%	0	0,0%	1	4,3%	13	56,5%	7	30,4%	2	8,7%	23	100,0%
Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0,0%	0	0,0%	3	13,0%	11	47,8%	8	34,8%	1	4,3%	23	100,0%
Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0	0,0%	0	0,0%	7	30,4%	10	43,5%	6	26,1%	0	0,0%	23	100,0%
Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0,0%	0	0,0%	1	4,3%	10	43,5%	12	52,2%	0	0,0%	23	100,0%
Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	0	0,0%	1	4,3%	6	26,1%	9	39,1%	7	30,4%	0	0,0%	23	100,0%
Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo)	0	0,0%	1	4,3%	0	0,0%	16	69,6%	6	26,1%	0	0,0%	23	100,0%
Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	0	0,0%	2	8,7%	4	17,4%	11	47,8%	6	26,1%	0	0,0%	23	100,0%
El proceso evaluativo que llevo a cabo, influye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.	0	0,0%	0	0,0%	3	13,0%	6	26,1%	14	60,9%	0	0,0%	23	100,0%
Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	0	0,0%	1	4,3%	5	21,7%	9	39,1%	7	30,4%	1	4,3%	23	100,0%
Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula)	0	0,0%	1	4,3%	3	13,0%	5	21,7%	13	56,5%	1	4,3%	23	100,0%

ITEM	1		2		3		4		5		NO CONTESTA		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0,0%	0	0,0%	3	13,0%	10	43,5%	10	43,5%	0	0,0%	23	100,0%
Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	17,4%	18	78,3%	1	4,3%	23	100,0%
Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0	0,0%	0	0,0%	6	26,1%	3	13,0%	14	60,9%	0	0,0%	23	100,0%
Diseña programas de asignatura y de desarrollo de las unidades didácticas	1	4,3%	1	4,3%	5	21,7%	7	30,4%	9	39,1%	0	0,0%	23	100,0%
Aplica Técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario)	2	8,7%	2	8,7%	5	21,7%	9	39,1%	4	17,4%	1	4,3%	23	100,0%
Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	1	4,3%	1	4,3%	3	13,0%	9	39,1%	9	39,1%	0	0,0%	23	100,0%
Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	3	13,0%	0	0,0%	1	4,3%	9	39,1%	10	43,5%	0	0,0%	23	100,0%
Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	1	4,3%	1	4,3%	7	30,4%	6	26,1%	7	30,4%	1	4,3%	23	100,0%
Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0,0%	1	4,3%	2	8,7%	9	39,1%	11	47,8%	0	0,0%	23	100,0%
Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0,0%	0	0,0%	1	4,3%	7	30,4%	15	65,2%	0	0,0%	23	100,0%
Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico del estudiante	0	0,0%	0	0,0%	1	4,3%	11	47,8%	11	47,8%	0	0,0%	23	100,0%
Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificador	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	11	47,8%	12	52,2%	0	0,0%	23	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval "CALM Ramón Castro Jijón"

Autor: CPFG-EM Boris Rodas Cornejo

Analizando la tabla N° 28, en lo que hace relación a la tarea educativa, los resultados son los siguientes: de los docentes encuestados el 78,3% manifiestan como **mucho, muy típico en ellos** que elaboran pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos; el 65,2 % utilizan recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje, el 60,9%, opinan que el proceso evaluativo que lleva a cabo, influye en la

evaluación diagnóstica, sumativa y formativa; utilizan adecuadamente medios visuales como recurso didáctico. el 56,5% realizan la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula). El 52,2%. Plantean objetivos específicos de aprendizaje para cada planificador. El 47,8%, diseñan estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico del estudiante, es decir que utilizan adecuadamente la técnica expositiva. El 43,5% describen las principales funciones y tareas del profesor en el aula; diseñan y aplican técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres. El 39,1% diseñan programas de asignatura y de desarrollo de las unidades didácticas; diseñan planes de mejora de la propia práctica docente. El 30,4% diseñan instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor).

De los encuestados el 69,6% manifiestan que es **bastante típico en ellos**, que conocen la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo). El 56,5% conocen técnicas básicas para la investigación en el aula. El 47,8% conocen diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal; planifican, ejecutan y da seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos. El 43,5% conocen las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente; describen las principales funciones y tareas del profesor en el aula. El 39,1% analizan los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato; diseñan planes de mejora de la propia práctica docente.

Notándose en los docentes encuestados, que debe mejorar en: conocimientos de las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente. Plantear, ejecutar y hacer el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes); que cuando se tenga estudiantes con necesidades educativas especiales, la planificación será realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva; describir las principales funciones y tareas del profesor en el aula; utilizar adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos); aplicar Técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario); diseñar instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor). Todo esto puede realizarse a base de charlas o cursos de capacitación a todos los docentes de bachillerato.

3.2.3 La persona en el contexto formativo

TABLA N° 29 La persona en el contexto formativo

ITEM	1		2		3		4		5		NO CONTESTA		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar)	0	0,0%	0	0,0%	3	13,0%	7	30,4%	13	56,5%	0	0,0%	23	100,0%
Describe las funciones y cualidades del tutor	1	4,3%	0	0,0%	1	4,3%	14	60,9%	6	26,1%	1	4,3%	23	100,0%
Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0,0%	0	0,0%	7	30,4%	9	39,1%	6	26,1%	1	4,3%	23	100,0%
Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes.	0	0,0%	0	0,0%	6	26,1%	10	43,5%	7	30,4%	0	0,0%	23	100,0%
Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	12	52,2%	9	39,1%	2	8,7%	23	100,0%
La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	0	0,0%	0	0,0%	4	17,4%	4	17,4%	14	60,9%	1	4,3%	23	100,0%
Mi expresión oral y escrita, es adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0,0%	0	0,0%	1	4,3%	8	34,8%	13	56,5%	1	4,3%	23	100,0%
Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas y ayudarles en su solución	0	0,0%	0	0,0%	1	4,3%	12	52,2%	10	43,5%	0	0,0%	23	100,0%
La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	6	26,1%	16	69,6%	1	4,3%	23	100,0%
Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi asignatura.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	8	34,8%	15	65,2%	0	0,0%	23	100,0%
Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	8	34,8%	15	65,2%	0	0,0%	23	100,0%
Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales, discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo)	0	0,0%	0	0,0%	4	17,4%	10	43,5%	9	39,1%	0	0,0%	23	100,0%

ITEM	1		2		3		4		5		NO CONTESTA		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0,0%	1	4,3%	2	8,7%	3	13,0%	16	69,6%	1	4,3%	23	100,0%
Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0,0%	0	0,0%	4	17,4%	4	17,4%	14	60,9%	1	4,3%	23	100,0%
El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0,0%	0	0,0%	1	4,3%	9	39,1%	13	56,5%	0	0,0%	23	100,0%

Fuente: cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval "CALM Ramón Castro Jijón"

Autor: CPFG-EM Boris Rodas Cornejo

Interpretando la tabla N° 29 en lo relacionado a la persona en el contexto formativo, los resultados son los siguientes: de los docentes encuestados el 69,6%, manifestaron como **mucho, muy típico en ellos**, que la formación profesional recibida, le permite orientar el aprendizaje de sus estudiantes. Consideran que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje; el 65,2 % opinan que como docente evalúan las destrezas con criterio de desempeño propuestas en su asignatura; mencionan que al planificar siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de sus estudiantes. El 60,9% dicen que la formación académica que reciben, es la adecuada para trabajar con sus estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país; valoran diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura. El 56,5% analizan los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar); opinan que la expresión oral y escrita, es adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida; dicen que el uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en su práctica docente.

De los encuestados el 60,9% manifestaron que es **bastante típico en ellos**, describir las funciones y cualidades del tutor. el 52,2% perciben con facilidad problemas de sus estudiantes; que cuando se presentan de éstos, le es fácil comprenderlos y ayudarles en su solución. El 43,5% mencionan que su formación en TIC, les permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a sus estudiantes; Identifican a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales, discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo). El 39,1% conocen aspectos relacionados con la psicología del estudiante.

Notándose en los docentes encuestados, deben mejorar en aspectos relacionados con la psicología del estudiante; capacitarse en TIC, para permitir manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a sus estudiantes; capacitarse en conocimientos de Identificar a estudiantes con necesidades educativas especiales; todo esto puede realizarse a base de charlas, seminarios o cursos de capacitación a los docentes de bachillerato,

TABLA N° 30 Cuadro resumen de análisis de la formación

	MEDIA OBTENIDA						
ANALISIS DE LA FORMACION	1	2	3	4	5	NO CONTESTA	TOTAL
	%	%	%	%	%	%	%
La organización y la formación.	1,74%	5,21%	27,83%	46,1%	19,13%	0,0%	100,0%
La tarea educativa.	1,45%	2,71%	13,4%	38,22%	42,57%	1,63%	100,0%
La persona en el contexto formativo.	0,29%	0,29%	9,86%	35,94%	51,02%	2,61%	100,0%

Fuente: cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval "CALM Ramón Castro Jijón"

Autor: CPFG-EM Boris Rodas Cornejo

La tabla N° 30 en el análisis de la formación en lo que se refiere a la aplicación de la organización y la formación el 46,1% de los encuestados manifestaron que es bastante típico en ellos aplicar en sus labores diarias, el 42,57% manifestaron muy típico en ellos en lo que se refiere al cumplimiento de la tarea educativa en sus labores y un 51,02% de los encuestados manifestaron que es muy típico en ellos en lo que se refiere de la persona el en contexto formativo durante el cumplimiento de sus labores.

3.3 Los cursos de formación

TABLA N° 31 Numero de cursos que han recibido en los dos últimos años

CURSOS	f	%
NO CONTESTA	3	13,0%
CURSOS DE 1 A 3	9	39,1%
CURSOS DE 4 A 6	8	34,8%
CURSOS DE 8 EN ADELANTE	3	13,0%
TOTAL	23	100,0%

Fuente: cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval "CALM Ramón Castro Jijón"

Autor: CPFG-EM Boris Rodas Cornejo

Dentro de la Constitución de la Republica de Ecuador (2008) en la sección primera de educación ya se habla de la formación continúa en los docentes y el Art. 349 dispone, que el personal docente tiene derecho a un sistema de formación profesional continua que les permita actualizarse y mejorar académica y pedagógicamente. La tabla N°31 nos indica la cantidad de cursos que han recibido los docentes en los dos últimos años, se observa que el 39,1% han realizado y asistido ente 1 a 3 cursos de capacitación y un 13% no contestan, por lo que suponemos que este porcentajes de docentes no ha asistido a ningún curso. Por lo que hay que impulsar y diseñar cursos de capacitación para que asistan los docentes de bachillerato.

TABLA N° 32 Numero de horas de los cursos que han recibido en los dos últimos años

HORAS	f	%
NO CONTESTA	4	17,4%
DE 0 A 25 HORAS	3	13,0%
DE 26 A 50 HORAS	5	21,7%
DE 51 A 75 HORAS	2	8,7%
DE 76 A 100 HORAS	1	4,3%
MAS DE 100 HORAS	8	34,8%
TOTAL	23	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval "CALM Ramón Castro Jijón"

Autor: CPFG-EM Boris Rodas Cornejo

Según Delors J (1996), cada individuo debe estar en condiciones de aprovechar y utilizar durante toda la vida cada oportunidad que se le presente de actualizar y enriquecer su saber y adaptarse a un mundo en permanente cambio.

La tabla N°32 nos da a conocer los números de horas de los cursos que han recibido en los dos últimos años, de los docentes encuestados un 34,8% han recibido cursos de capacitación con más de 100 horas, un 4,3% han tenido cursos de capacitación de 76 a 100 horas. Por lo que podemos ver que los cursos designados para la capacitación en su mayoría han tenido gran cantidad de horas, lo que es bueno para el docente, ya que estarán mejor capacitado y con más conocimientos por el bien de la institución.

TABLA N° 33 Hace que tiempo realizaron los cursos los docentes de bachillerato de la unidad educativa

TIEMPO DEL ULTIMO CURSO	f	%
DE 0 A 5 MESES	16	69,6%
DE 6 A 10 MESES	3	13,0%
DE 11 A 15 MESES	3	13,0%
DE 16 A 20 MESES	0	0,0%
DE 21 A 24 MESE	0	0,0%
MAS DE 25 MESES	0	0,0%
NO CONTESTA	1	4,3%
TOTAL	23	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval "CALM Ramón Castro Jijón"

Autor: CPFG-EM Boris Rodas Cornejo

La tabla N° 33, nos da ha conocer hace que tiempo se han realizado cursos de capacitación, se observa que de los docentes encuestados, un 69,6%, han realizado su ultimo curso de capacitación de 0 a 5 meses. Por lo que podemos decir, que si se ha impartido la capacitación últimamente.

Dentro de la Constitución de la Republica de Ecuador (2008) el Art. 349 dispone, que el personal docente tiene derecho a un sistema de formación profesional continua que les permita actualizarse y mejorar académica y pedagógicamente.

Basados en este marco teórico se debe continuar con la formación profesional continua, por el bien de profesores y estudiantes.

TABLA N° 34 Entidad que auspicio el curso o capacitación de los docentes de bachillerato de la unidad educativa

LO HIZO CON EL AUSPICIO DE:	f	%
EL GOBIERNO	2	8,7%
LA INSTITUCIÓN DONDE LABORA	19	82,6%
BECA	0	0,0%
POR CUENTA PROPIA	1	4,3%
NO CONTESTA	1	4,3%
TOTAL	23	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval "CALM Ramón Castro Jijón"

Autor: CPFG-EM Boris Rodas Cornejo

La tabla N° 34, nos da a conocer la entidad que auspicio los cursos de capacitación para los docentes de bachillerato de la unidad educativa, los encuestados manifiestan que, un 82,6% de los cursos de capacitación, han sido auspiciados, por la propia institución; y un 8,7% por el gobierno. Por lo que debería gestionar más capacitación con auspicio del gobierno, aprovechando las becas y oportunidades que esta dando el régimen actual a la educación.

CAPITULO 4 CURSO DE FORMACIÓN

4.1 Tema del curso

Capacitación y actualización integral en pedagogía, gerencia educativa y nuevas tecnologías aplicadas a la educación, para docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval “ CALM RAMON CASTRO JIJON”.

4.2 Modalidades de estudio

La modalidad de estudio, para la capacitación y actualización integral, de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa, Liceo Naval, se realizará en forma presencial, los fines de semana, basados en la encuesta realizada.

4.3 Objetivos

Objetivo general.

Capacitar y actualizar en forma integral a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval, a fin de mejorar su formación y desempeño en pedagogía, gerencia educativa y nuevas tecnologías aplicadas a la educación.

Objetivos específicos.

- Fortalecer los conocimientos, sobre los modelos pedagógicos existentes y operativizarlos, en gestión docente dentro de la Unidad Educativa Liceo Naval, con el propósito de mejorar el proceso educativo en el desarrollo de sus actividades.
- Adquirir conocimientos básicos, sobre gerencia educativa, principios, técnicas, procesos de administración y organización, con el propósito de mejorar su desempeño como miembro de la institución educativa.
- Adquirir los conocimientos adecuados, para iniciarse en la incorporación de las nuevas tecnologías aplicadas a la educación, así como, aplicar las técnicas de trabajo colaborativo, mediante el empleo de redes de comunicación, con el propósito de mejorar los procesos de enseñanza mediatizados, por las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación.

4.4 Dirigido a:

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.

TABLA N° 35 Años de servicio de docencia que tienen los profesores de bachillerato de la unidad educativa.

AÑOS DE SERVICIO DE DOCENCIA	f	%
NIVEL UNO (MENOR A 3 AÑOS)	0	0,0%
NIVEL DOS (DE 3 A 5 AÑOS)	5	21,74%
NIVEL TRES (MAYOR A 5 AÑOS)	17	73,91%
NO CONTESTA	1	4,35%
TOTAL	23	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval "CALM Ramón Castro Jijón"

Autor: CPFG-EM Boris Rodas Cornejo

El nivel formativo de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval "CALM RAMON CASTRO JIJON", es de nivel tres puesto que son docentes que ya poseen un nivel de experiencia superior a los 5 años, ya que de acuerdo a la tabla N° 35 se obtiene que un 73,91 % de docentes encuestados tienen más de 5 años de servicio de docencia.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

Los recursos necesarios y útiles, para la puesta en marcha del curso de Capacitación y actualización integral, para docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval " CALM RAMON CASTRO JIJON" son:

En la parte tecnológica: se utilizarán los ordenadores con conexión a internet, de la sala de cómputo de la institución.

En cuanto a los recursos físicos, se utilizará la misma infraestructura de la institución y recursos materiales, que se dispone la unidad educativa.

4.5 Breve descripción del curso

4.5.1 Contenidos del curso.

El curso se denominará “Capacitación y actualización integral en pedagogía, gerencia educativa y nuevas tecnologías aplicadas a la educación, para docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval “ CALM RAMON CASTRO JIJON”.

EL PRIMER MODULO SERÁ DE PEDAGOGÍA EDUCATIVA

Objetivo específico

Fortalecer los conocimientos, sobre los modelos pedagógicos existentes y operativizarlos, en gestión docente dentro de la Unidad Educativa Liceo Naval, con el propósito de mejorar el proceso educativo en el desarrollo de sus actividades.

Definiciones básicas

En esta área se definirán algunos términos que en el lenguaje educativo se maneja en la docencia. Y que al momento, son utilizados por investigadores y escritores de todo el mundo, para hacer referencia a teorías, métodos, concepciones y escuelas de pensamientos relacionados con la educación en general.

Contenidos

- ✓ Paradigmas.
- ✓ Enfoques
- ✓ Modelos
- ✓ Corrientes.
- ✓ Tendencias.
- ✓ Los modelos pedagógicos.

Clasificación de los modelos pedagógicos.

Aquí se conocen las diferentes concepciones teóricas y técnicas, de los modelos pedagógicos para la aplicación de un currículo apropiado.

Contenidos

- ✓ Pedagogía tradicional
- ✓ Pedagogía pragmatista
- ✓ Pedagogía naturalista.
- ✓ Pedagogía progresista.
- ✓ Pedagogía socio- crítica

Diseño y planificación curricular

Aquí se analiza el modelo de proceso para diseñar y desarrollar el currículo, según la propuesta del autor del texto básico; además las fases que deben tenerse en cuenta para consolidar un proceso de planeamiento curricular.

Contenidos.

- ✓ Diseño y desarrollo curricular.
- ✓ Planeamiento curricular.

Currículo y plan de estudios

Aquí se reflexiona acerca de las alternativas curriculares propuestas por varios de los autores más relevantes en este tema de estudio, se identifica las diferentes clases de currículos y la definición de las principales características que lo conforman. Además de una propuesta para estructurar el currículo con adaptaciones al currículo nacional de básica y bachillerato propuesto en las nuevas reformas del Ministerio Ecuatoriano.

Contenidos.

- ✓ Selección y organización del plan de estudios
- ✓ Características del currículo
- ✓ El currículo y el plan de estudios
- ✓ Competencias Genéricas
- ✓ Planificación para el trabajo del alumno
- ✓ Orientaciones específicas para el aprendizaje por competencias.

EL SEGUNDO MODULO SERÁ DE GERENCIA EDUCATIVA

Objetivo específico

Adquirir conocimientos básicos, sobre gerencia educativa, principios, técnicas, procesos de administración y organización, con el propósito de mejorar su desempeño como miembro de la institución educativa.

Administración de instituciones educativas

En esta área se estudiarán algunos conceptos: importancia de las instituciones educativas, tipos, áreas funcionales, ética y valores en la institución educativa.

Contenidos

- ✓ Importancia de las instituciones educativas
- ✓ Tipos de instituciones educativas
- ✓ Áreas funcionales.
- ✓ Ética y valores en la institución educativa

Organización de las instituciones educativas

Aquí se estudiarán las etapas, modelos, y técnicas de organizaciones de instituciones educativas.

Contenidos

- ✓ Etapas de organización
- ✓ Modelos de organización
- ✓ Tipos de departamentalización
- ✓ Técnicas de organización.

Dirección de las instituciones educativas

Este tema se estudia, con el objeto de desarrollar habilidades directivas, como: motivación, comunicación, liderazgo; además se conocerán los principios y elementos de la dirección, en las instituciones educativas.

Contenidos

- ✓ Proceso y principios

- ✓ Integración y toma de decisiones
- ✓ Motivación y comunicación
- ✓ Liderazgo y perfil educativo
- ✓ Técnicas de dirección.

Control de las instituciones educativas

En este tema, se revisarán los principios, etapas y sistemas, tipos y técnicas de control en las instituciones educativas.

Contenidos

- ✓ Principios y etapas de control
- ✓ Implantación de un sistema de control
- ✓ Tipos de control
- ✓ Control de recursos
- ✓ Técnicas de control.

Evaluación educativa

Aquí se estudian los sistemas y herramientas para la evaluación académica, con la finalidad de emitir juicios de valor, y tomar decisiones oportunas y pertinentes para mejorar los procesos de aprendizaje, de los estudiantes de las instituciones educativas.

Contenidos.

- ✓ Evaluación educativa y evaluación académica
- ✓ Fines y dimensiones de la evaluación educativa
- ✓ Sistemas de evaluación

EL TERCER MODULO SERÁ DE NUEVAS TECNOLOGÍA APLICADAS A LA EDUCACIÓN

Objetivo específico

Adquirir los conocimientos adecuados y suficientes, para iniciarse en la incorporación de las nuevas tecnologías, aplicadas a la educación. Así como

aplicar las técnicas de trabajo colaborativo, mediante el empleo de redes de comunicación, con el propósito de mejorar los procesos de enseñanza.

Las nuevas tecnologías en el diseño curricular

En primer lugar, situar a los participantes en el diseño del currículum y sus implicaciones, para la integración de las tecnologías de la información y la comunicación, en los procesos de enseñanza y aprendizaje. En segundo lugar, dotarles de un bagaje teórico-práctico, que les permita reflexionar, sobre su forma actual, de concebir el currículum e introducir elementos de mejora.

Contenidos:

- ✓ Los medios y recursos tecnológicos.
- ✓ La selección de medios y recursos tecnológicos.
- ✓ La integración en el currículum de los medios tecnológicos.

Las técnicas multimedia aplicadas a la educación

Este tema, es para familiarizar y aproximar a los docentes, hacia los recursos y potencialidades de algunas herramientas estándares, de tratamiento de texto, imagen y sonido, así como a los correspondientes lenguajes de autor, con el fin de iniciarse en el diseño y la producción de recursos educativos multimedia.

Contenidos:

- ✓ Multimedia: el software digital y los programas.
- ✓ Las técnicas de imagen, sonido, vídeo y animación.
- ✓ La captura y el formato de imágenes y el procesado.

El uso didáctico de la red internet

Aquí se desarrolla, la integración de herramientas de Internet, en los procesos de enseñanza y gestión. Sus posibilidades, recursos, ventajas, desventajas, etc.

Contenidos:

- ✓ Las herramientas de comunicación.
- ✓ Las búsquedas en el contexto educativo.

- ✓ La creación de materiales didácticos.
- ✓ Los proyectos telemáticos cooperativos.
- ✓ La comunidad virtual y la web.

4.5.2 Descripción del currículum vitae del tutor que dictará el curso.

En este tema, se expondrá el perfil profesional de la persona, que deberá dictar este curso de Capacitación y actualización integral, para docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval "CALM RAMON CASTRO JIJON".

Formación académica

Poseer título de Master en Gerencia y Liderazgo Educativo o posgrado, relacionado en gestión de instituciones educativas.

Formación profesional relevante

Tener capacidad de liderazgo.

Muy buen manejo de relaciones interpersonales.

Tener habilidad de comunicación.

Tener conocimiento técnico / teórico y prácticos en formación docente.

Poseer habilidad para liderar grupos.

Tener capacidad de resolver conflictos.

Poseer habilidad y conocimiento suficiente, para elegir entre técnicas seleccionadas.

Poseer habilidades para administrar situaciones extremas no previstas.

Tener experiencia en conducción de grupos en proceso de capacitación.

Poseer habilidad para trabajar en equipo.

Experiencia docente

Tener al menos 10 años de experiencia, en la docencia en instituciones de educación.

Tener experiencia al menos de 5 años, en capacitación en pregrado, posgrado y cursos de formación y capacitación.

4.5.3 Metodología.

La metodología a emplearse, en los diferentes módulos, del curso, de capacitación y actualización integral, se desarrollará a través de métodos expositivos, y con una intervención activa de los profesores participantes en base a sus experiencias. Se coordinarán mesas de trabajo en grupos, para el estudio de casos y diseño de propuestas, las que se presentarán y evaluarán en conjunto con todos los participantes.

4.5.4 Evaluación.

La evaluación de los participantes se realizara, a través de la aplicación de evaluaciones escritas y trabajos al final de cada modulo del curso.

El puntaje de aprobación será mínimo 70 sobre 100 puntos, en cada modulo, además los docentes que acumulen mas del 30% de inasistencia en cada modulo reprobaran el curso de capacitación

También se le evaluará al facilitador del curso de capacitación y actualización integral, por parte de los profesores participantes.

4.6 Duración del curso

La duración del curso será de acuerdo al siguiente detalle:

Modulo	Descripción del modulo	Duración
Primero	Pedagogía educativa	24 horas
Segundo	Gerencia educativa	24 horas
Tercero	Nuevas tecnología aplicadas a la educación	24 horas
TOTAL DE HORAS		72 HORAS

4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse

	SEMANAS											
	1		2		3		4		5		6	
módulos	s	d	s	d	s	d	s	d	s	d	s	d
I												
II												
III												

MODULO I			
Horas de capacitación del modulo:	24 horas	Días del modulo:	2 Sábados y 2 domingos
Hora de inicio	08:00h	Hora de finalización	16:00h
Hora del refrigerio	De 10:00 a 10:30 y De 14:00 a 14:30	Hora del almuerzo	De 12:00 a 13:00
Nombre del Modulo: PEDAGOGÍA EDUCATIVA			
Objetivo: Fortalecer los conocimientos, sobre los modelos pedagógicos existentes y operativizarlos, en gestión docente dentro de la Unidad Educativa Liceo Naval, con el propósito de mejorar el proceso educativo en el desarrollo de sus actividades.			
Unidad	Temas	Actividades	Horas
Definiciones básicas	Paradigmas.	Clases expositivas	30 min.
	Enfoques	Clases expositivas	30 min.
	Modelos	Clases expositivas	30 min.
	Corrientes.	Clases expositivas	30 min.
	Tendencias.	Clases expositivas	30 min.
	Los modelos pedagógicos.	Clases expositivas	30 min.
Trabajo en grupos y talleres para discutir los temas de la unidad tratada y presentación, de los diferentes criterios en los grupos (2 grupos de 08 participantes y 01 grupo de 07 participantes)			60 min.
Unidad	Temas	Actividades	Horas
Clasificación de los modelos pedagógicos	Pedagogía tradicional.	Clases expositivas	60 min.
	Pedagogía pragmatista.	Clases expositivas	60 min.
	Pedagogía naturalista.	Clases expositivas	60 min.
	Pedagogía progresista.	Clases expositivas	60 min.
	Pedagogía socio-crítica.	Clases expositivas	60 min.

Trabajo en grupos y talleres para discutir los temas de la unidad tratada y presentación de los diferentes criterios en los grupos (2 grupos de 08 participantes y 01 grupo de 07 participantes)			120min.
Unidad	Temas	Actividades	Horas
Diseño y planificación curricular	Diseño y desarrollo curricular	Clases expositivas y practicas	60min.
	Planeamiento curricular.	Clases expositivas y prácticas.	60min.
Trabajo en grupos y talleres para discutir los temas de la unidad tratada y presentación de los diferentes criterios en los grupos (2 grupos de 08 participantes y 01 grupo de 07 participantes)			60min.
Unidad	Temas	Actividades	Horas
Currículo y plan de estudios	Selección y organización del plan de estudios	Clases expositivas y practicas	60min.
	Características del currículo	Clases expositivas y practicas	60min.
	El currículo y el plan de estudios	Clases expositivas y practicas	60min.
	Competencias Genéricas	Clases expositivas y practicas	60min.
	Planificación para el trabajo del alumno	Clases expositivas y practicas	60min.
	Orientaciones específicas para el aprendizaje por competencias	Clases expositivas y practicas	60min.
Trabajo en grupos y talleres para discutir los temas de la unidad tratada y presentación de los diferentes criterios en los grupos (2 grupos de 08 participantes y 01 grupo de 07 participantes)			120min.
Evaluación de las unidades anteriores			120min.

MODULO II			
Horas de capacitación del modulo:	24 horas	Días del modulo:	2 Sábados y 2 domingos
Hora de inicio	08:00h	Hora de finalización	16:00h
Hora del refrigerio	De 10:00 a 10:30 y De 14:00 a 14:30	Hora del almuerzo	De 12:00 a 13:00
Nombre del Modulo: GERENCIA EDUCATIVA			
Objetivo: Adquirir conocimientos básicos, sobre gerencia educativa, principios, técnicas, procesos de administración y organización, con el propósito de mejorar su desempeño como miembro de la institución educativa..			

Unidad	Temas	Actividades	Horas
Administración de instituciones educativas	Importancia de las instituciones educativas.	Clases expositivas	60min.
	Tipos de instituciones educativas.	Clases expositivas	60min.
	Áreas funcionales.	Clases expositivas	30min.
	Ética y valores en la institución educativa.	Clases expositivas	90min.
Trabajo en grupos y talleres para discutir los temas de la unidad tratada y presentación de los diferentes criterios en los grupos (2 grupos de 08 participantes y 01 grupo de 07 participantes)			120min.
Unidad	Temas	Actividades	Horas
Organización de las instituciones educativas	Etapas de organización.	Clases expositivas	60min.
	Modelos de organización.	Clases expositivas	60min.
	Tipos de departamentalización.	Clases expositivas	60min.
	Técnicas de organización	Clases expositivas	60min.
Trabajo en grupos y talleres para discutir los temas de la unidad tratada y presentación de los diferentes criterios en los grupos (2 grupos de 08 participantes y 01 grupo de 07 participantes)			120min.
Unidad	Temas	Actividades	Horas
Dirección de las instituciones educativas	Proceso y principios	Clases expositivas	30min.
	Integración y toma de decisiones.	Clases expositivas	60min.
	Motivación y comunicación.	Clases expositivas	60min.
	Liderazgo y perfil educativo.	Clases expositivas	60min.
	Técnicas de dirección.	Clases expositivas	30min.
Trabajo en grupos y talleres para discutir los temas de la unidad tratada y presentación de los diferentes criterios en los grupos (2 grupos de 08 participantes y 01 grupo de 07 participantes)			120min.
Unidad	Temas	Actividades	Horas
Control de las instituciones educativas	Principios y etapas de control.	Clases expositivas	30min.
	Implantación de un sistema de control.	Clases expositivas	30min.
	Tipos de control.	Clases expositivas	30min.
	Control de recursos.	Clases expositivas	30min.
	Técnicas de control	Clases expositivas	30min.

Unidad	Temas	Actividades	Horas
Evaluación educativa	Evaluación educativa y evaluación académica.	Clases expositivas	30min.
	Fines y dimensiones de la evaluación educativa.	Clases expositivas	30min.
	Sistemas de evaluación.	Clases expositivas	30.min
Trabajo en grupos y talleres para discutir los temas de la unidad tratada y presentación de los diferentes criterios en los grupos (2 grupos de 08 participantes y 01 grupo de 07 participantes)			60min.
Evaluación de las unidades anteriores			60min.

MODULO III			
Horas de capacitación del modulo:	24 horas	Días del modulo:	2 Sábados y 2 domingos
Hora de inicio	08:00h	Hora de finalización	16:00h
Hora del refrigerio	De 10:00 a 10:30 y De 14:00 a 14:30	Hora del almuerzo	De 12:00 a 13:00
Nombre del Modulo: NUEVAS TECNOLOGÍA APLICADAS A LA EDUCACIÓN			
Objetivo: Adquirir los conocimientos adecuados y suficientes, para iniciarse en la incorporación de las nuevas tecnologías, aplicadas a la educación. Así como aplicar las técnicas de trabajo colaborativo, mediante el empleo de redes de comunicación, con el propósito de mejorar los procesos de enseñanza.			
Unidad	Temas	Actividades	Horas
Las nuevas tecnologías en el diseño curricular	Los medios y recursos tecnológicos	Clases expositivas y prácticas	90min.
	La selección de medios y recursos tecnológicos	Clases expositivas y prácticas	90min.
	La integración en el currículum de los medios tecnológicos	Clases expositivas y prácticas	60min.
Trabajo en grupos y talleres para discutir los temas de la unidad tratada y presentación de los diferentes criterios en los grupos (2 grupos de 08 participantes y 01 grupo de 07 participantes)			120min.
Unidad	Temas	Actividades	Horas
Las técnicas multimedia aplicadas a la educación	Multimedia: el software digital y los programas	Clases expositivas y prácticas	60min.
	Las técnicas de imagen, sonido, vídeo y animación	Clases expositivas y prácticas	90min.
	La captura y el formato de imágenes y el procesado	Clases expositivas y prácticas	90min.

Trabajo en grupos y talleres para discutir los temas de la unidad tratada y presentación de los diferentes criterios en los grupos (2 grupos de 08 participantes y 01 grupo de 07 participantes)			120min.
Unidad	Temas	Actividades	Horas
El uso didáctico de la red internet	Las herramientas de comunicación	Clases expositivas y prácticas	90min.
	Las búsquedas en el contexto educativo	Clases expositivas y prácticas	90min.
	La creación de materiales didácticos	Clases expositivas y prácticas	90min.
	Los proyectos telemáticos cooperativos	Clases expositivas y prácticas	90min.
	La comunidad virtual y la web.	Clases expositivas y practicas	120min.
Trabajo en grupos y talleres para discutir los temas de la unidad tratada y presentación de los diferentes criterios en los grupos (2 grupos de 08 participantes y 01 grupo de 07 participantes)			120min.
Evaluación de las unidades anteriores			120min.

4.8 Costos del curso

Cant.	Descripción	Costo unitario	Costo total
72	Costo de la hora del facilitador	\$20.00	\$1.440.00
23	Materiales para los participantes del curso (carpeta con fotocopias de información de los diferentes módulos a tratarse, esferográfico, marcadores, hojas para trabajos)	\$10.00	\$230.00
276	Alimentación para 12 días y 23 participantes (refrigerios y almuerzos)	\$8.00	\$2.208.00
23	Certificados de asistencia y aprobación del curso de capacitación y actualización integral.	\$2.00	\$46.00
1	Contratación de catering para clausura del curso de capacitación	\$500.00	\$500.00
	imprevistos	\$100.00	\$100.00
Total			\$4.156.00

El costo del curso de Capacitación y actualización integral, para docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval "CALM RAMON CASTRO JIJON".

será financiado por la dirección de Educación y Doctrina de la Armada del Ecuador, previa gestión de los directivos.

4.9 Certificación

Para aprobar el curso de Capacitación y actualización integral, y obtener la certificación, los participantes deberán asistir a los tres módulos, y con una asistencia mínima al 90% de las horas de cada modulo. En lo referente a las evaluaciones en cada módulo, deberán obtener como 70 puntos de 100. Y haber entregado los trabajos en los diferentes módulos.

4.10 Bibliografía.

- Aranda Aranda, A. (2007). Planificación Estratégica Educativa. Orientación metodológica. Quito-Ecuador: Abya.Yala.
- Arnaz, J. A. (2007). La planeación curricular. México: Trillas, S.A.de C.V.
- Chiavenato I. (2008). Gestión del talento humano. México: Mc Graw Hill.
- De Zubiria, Julián. (1994). Tratado de pedagogía conceptual, los modelos pedagógicas, fondos de publicaciones Bernardo herrera merino, Bogotá.
- Martínez F. Prendes M. (2010). Nuevas tecnologías y educación, Madrid España, pearson educación S.A.
- Martínez Sánchez F.. (2011). Guía didáctica tecnología educativa para la gestion, Loja Ecuador, editorial de la UTPL.
- Ministerio de Educación (2010) Actualización y fortalecimiento curricular de la educación básica 2010[en línea]. Quito. Disponible en: http://www.educacion.gov.ec/_upload/Fundamentos_pedagogicos.pdf.
- Munch, Lourdes, y otros (2010). Administración y planeación de instituciones educativas, México: Trillas.
- Posso miguel. (2011). Guía didáctica modelos pedagógicas y diseño curricular, Loja Ecuador, editorial de la UTPL.

CONCLUSIONES

A través de las encuestas realizadas a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval nos permite afirmar que se logro el objetivo del presente trabajo que es diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes.

Del diagnóstico y análisis de las encuestas realizadas a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval nos permite diseñar un curso de formación para superar las deficiencias encontradas.

Los docentes encuestados de la Unidad Educativa Liceo Naval en un gran porcentaje tienen la voluntad de obtener una maestría, ya que un 52% de ellos tiene una formación de tercer nivel.

Los profesores de la Unidad Educativa Liceo Naval, están predispuestos a capacitarse en un 69,6% para mejorar en la actividad docente, el 39.1% por la aparición de nuevas tecnologías, de igual manera el 21,7% para actualizar sus conocimientos en las nuevas leyes y reglamentos. Esta capacitación debe efectuarse en forma presencial los fines de semana.

El 100% del personal encuestado de la Unidad Educativa Liceo Naval se dedica a la función docente dentro de la institución, y dispone de tiempo para capacitarse.

El 65,2% de los docentes encuestados de la Unidad Educativa Liceo Naval, consideran que el principal obstáculo para la capacitación son los altos costos que tienen los cursos o seminarios de formación.

La materia que imparten el 100% de los docentes encuestados en la Unidad Educativa Liceo Naval, tiene relación con su formación y poseen un conocimiento correcto de la tarea educativa.

El 96% de los profesores encuestados de la Unidad Educativa Liceo Naval, opinan que es importante capacitarse para mejorar su desempeño en la educación.

A 44% de los docentes encuestados de la Unidad Educativa Liceo Naval les gustaría capacitarse en temas relacionados con la materia a su cargo y especialidad; además al 39% de los docentes en pedagogía educativa, al 26% en gerencia educativa, y nuevas tecnologías aplicadas a la educación.

El 70% de los docentes encuestados de la Unidad Educativa Liceo Naval consideran que los cursos, seminarios o capacitación que se les imparta debe referirse a aspectos teóricos, técnicos y prácticos.

RECOMENDACIONES

Continuar realizando encuestas periódicas a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval para diagnosticar nuevas necesidades de formación y capacitación.

Diseñar curso de formación o capacitación luego del diagnóstico y análisis de las encuestas realizadas a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval a fin de para superar las deficiencias encontradas.

Incentivar a los docentes de la Unidad Educativa Naval, para que alcancen la formación de cuarto nivel para que de este modo estén capacitados para cumplir eficientemente su cargo.

Impartir cursos de actualización acerca de las nuevas leyes y reglamentos de la educación, así como de las nuevas tecnologías que se utilizan en la educación a fin de mejorar la actividad docente y estas se desarrollen durante los fines de semana y en forma presencial

Buscar fuentes de financiamiento u otros mecanismos que hagan posible la capacitación de los docentes en sus diferentes tipos y modalidades.

Diseñar cursos de capacitación, en temas relacionados con pedagogía, gerencia educativa, y nuevas tecnologías aplicadas a la educación y éstas se desarrollen en aspectos teóricos, técnicos y prácticos.

BIBLIOGRAFÍA

- Aranda Aranda, A. (2007). Planificación Estratégica Educativa. Orientación metodológica. Quito-Ecuador: Abya.Yala.
- Arnaz, J. A. (2007). La planeación curricular. México: Trillas, S.A.de C.V.
- Blasco Pilar, Giner Maria Jose. (2011). Psicopedagogía. Valencia España: digitales Nau Llibres. Recuperado de: http://books.google.com.ec/books?id=5DTxj1QEDQAC&printsec=frontcover&dq=psicopedagogia&hl=es&sa=X&ei=nR8yUr2aNYLE9gS__4GQCg&ved=0CDUQ6wEwAQ#v=onepage&q=psicopedagogia&f=false.
- Chiavenato I. (2008). Gestión del talento humano. México: Mc Graw Hill.
- Carlos Zarzar, (2003) ,reflexiones sobre la función de escuela y del profesor, México, editorial Progreso S.A.
- Consejo nacional de educación. (2006) *Plan decenal de educación del ecuador 2006-2015*. Ecuador. Ministerio de educación.
- Delors, j. (1996) la educación encierra un tesoro UNESCO Santillana
- De Zubiria, Julián. (1994). Tratado de pedagogía conceptual, los modelos pedagógicas, fondos de publicaciones Bernardo herrera merino, Bogotá.
- Escamilla Sergio (2006) El director escolar. Necesidades de formación para un desempeño profesional (tesis doctoral) recuperado de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5046/saet1de1.pdf;jsessionid=80301B283C47711CE51D6D38F543CEA9.tdx2?sequence=1>
- Fernández Muños, Ricardo. “Competencias Profesionales del Docente en la Sociedad del Siglo XXI”, Universidad de Castilla-La Mancha, España, recuperado de <http://www.unizar.es/ice/rec-info/1-competencias.pdf>.
- Gento Palacios, S. (1996) Concepto de líder en Instituciones educativas para la calidad total Madrid, España, editorial La Muralla S.A.
- González Raquel (2005) nuevas tecnologías aplicadas a la gestión de RRHH, las TIC como herramienta permanente del capital humano. España, editorial Ideaspropias recuperado de http://books.google.com.ec/books?id=y_7gnWWsPNUC&pg=PA75&dq=ventajas+formacion+presencial&hl=es&sa=X&ei=33TyUtDnKYbMkAe9hYHQcw&ved=0CEkQ6AEwBA#v=onepage&q=ventajas%20formacion%20presencial&f=false.

- Leopold Paquay, Maeguerite Altet, Evelyne Charlier.(2005) La formación profesional del maestro: estrategias y competencias, México, editorial de boeck & Larcier S.A.
- Longo, Francisco. (2002) El Desarrollo de Competencias Directivas en los Sistemas Públicos: Una Prioridad del Fortalecimiento Institucional. Barcelona: Instituto de Dirección y Gestión Pública de ESADE. VII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Público. Lisboa –Portugal.
- Llorens Susana, detección de necesidades formativas: una clasificación de instrumentos. Recuperado de <http://ldiazvi.webs.ull.es/detnecfor.pdf>
- López Campos J., (2005), Planificar la formación con calidad, ediciones Cisspraxis. S.A. colección: gestión de calidad.
- Machado.. I. (1975) la revolución de la inteligencia. Barcelona; seix-Barral.
- Mario Uribe B. Liderazgo Docente en las Aulas “Educación y Pedagogía para el Siglo XXI” . Revista PRELAC- Unesco.
- Martínez F. Prendes M. (2010). Nuevas tecnologías y educación, Madrid España, pearson educación S.A.
- Martínez Sánchez F.. (2011). Guía didáctica tecnología educativa para la gestion, Loja Ecuador, editorial de la UTPL.
- Mcmillan James, Schumacher Sally (2010), Investigación educativa, España, editorial Pearson educación S.A.
- Munch, Lourdes, y otros (2010). Administración y planeación de instituciones educativas, México: Trillas.
- Ministerio de educación del Ecuador (2012) *Marco legal educativo*, Quito, impreso en Ecuador. Recuperado de: http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/01/Marco_Legal_Educativo_2012.pdf
- Ministerio de Educación y Universidad Andina Simón Bolívar (2010) Programa de reforma curricular del bachillerato, lineamientos administrativo curriculares del bachillerato en Ecuador .Quito. Recuperado de: <http://www.uasb.edu.ec/reforma/paginas/lineamientos.htm>.
- Ministerio de Educación (2010) Actualización y fortalecimiento curricular de la educación básica 2010. Quito. Recuperado de: http://www.educacion.gov.ec/_upload/Fundamentos_pedagogicos.pdf.

- Molina Yuncosa N., (2001), tesis doctoral, detección de las necesidades formativas del directivo escolar municipal a partir de sus características profesionales universidad autónoma de Barcelona , Barcelona.
- Posso miguel. (2011). Guía didáctica modelos pedagógicas y diseño curricular, Loja Ecuador, editorial de la UTPL.
- Paz, I. (2005). El colectivo de año en la orientación educativa a los estudiantes de las carreras pedagógicas. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Centro de Estudios de Educación universitaria Manuel F. Gran. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba.
- Paz Maria , Atanasio Campanero (1991) Como detectar las necesidades de intervención socioeducativa (ediciones Narcea). Recuperado de http://books.google.com.ec/books?id=iJXW6OUidLIC&dq=detectar+las+necesidades&hl=es&source=gbs_navlinks_s.
- Paz Perez M. (1994), Como detectar las necesidades de intervención socioeducativa, Madrid, ediciones Narcea S.A.
- Porras Lavalle Raul (2007), notas para el estudio de la formación profesional en Perú. En publicación escenarios mundiales de la educación superior. Análisis global y estudios de casos. CLACSO, Recuperado de <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/campus/segrera/04PLavalle.pdf>
- Registro oficial N° 417 (31 de marzo 2011) Ley orgánica de educación intercultural Quito. En línea, disponible en: <http://www.educación.gob.ec/legislación-educativa/loi.html>
- Reyes Santana M. El diagnóstico de necesidades de formación Recuperado de http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/_private/diagnosti-conecesidades.pdf.
- Robbins Stephen, Coulter Mary (2005) Administración octava edición Pearson educación, recuperado de <http://books.google.com.ec/books?id=YP1-InmORdgC&pg=PA424&dq=estilos+de+liderazgo+de+kurt+lewin&hl=es&sa=X&ei=yVPkUqr4FPPNsQTTrYGwDQ&ved=0CC8Q6AEwAQ#v=onepage&q=estilos%20de%20liderazgo%20de%20kurt%20lewin&f=false>.
- Robalino, Andres. "Competencias del nuevo rol del Profesor", Colegio Intisana, Quito, Ecuador, recuperado de <http://www.intisana.com/cartelera/articulos/Competencias-rol-rofesor.pdf> ó

<http://www.educarecuador.ec/Portal.Base/Web/VerContenido.aspx?GUID=31b4354f-22aa-42bf-8bc9-e64626fbd58b&ID=106996>).

Posner George (2005) análisis del currículo. México , editorial McGraw-Hill Interamericana.

Rubio Rosa, Barrio Emilio (2003) Psicopedagogía, profesores de enseñanza secundaria España, editorial Mad, S.L Recuperado de: <http://books.google.com.ec/books?id=DWUkdqEPDFsC&printsec=frontcover&dq=psicopedagogia&hl=es&sa=X&ei=0PMxUqSFDYXG9gTiu4DIDA&ved=0CC4Q6AEwAA#v=onepage&q=psicopedagogia&f=false>.

Salanova Marisa, Grau Rosa, Peiró José María (2001) Nuevas tecnologías y formación continúa en la empresa, un estudio psicosocial. España, editorial publicaciones de la Universitat Jaume I. Recuperado de: <http://books.google.com.ec/books?id=DQsQurzdaSUC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Veciana José María (2002), función directiva, México, universidad autónoma de Barcelona.

Valenzuela González J.R (2004) , Evaluación de instituciones educativas México, editorial trillas S.A.

ANEXOS

Anexo "A". Correo de confirmación, de parte del equipo planificador, en donde se autoriza, aplicar la investigación en la institución educativa.

Anexo "B". Correo de confirmación de parte del equipo planificador, en donde se autoriza, continuar una vez que se ha recibido la matriz de resultados.

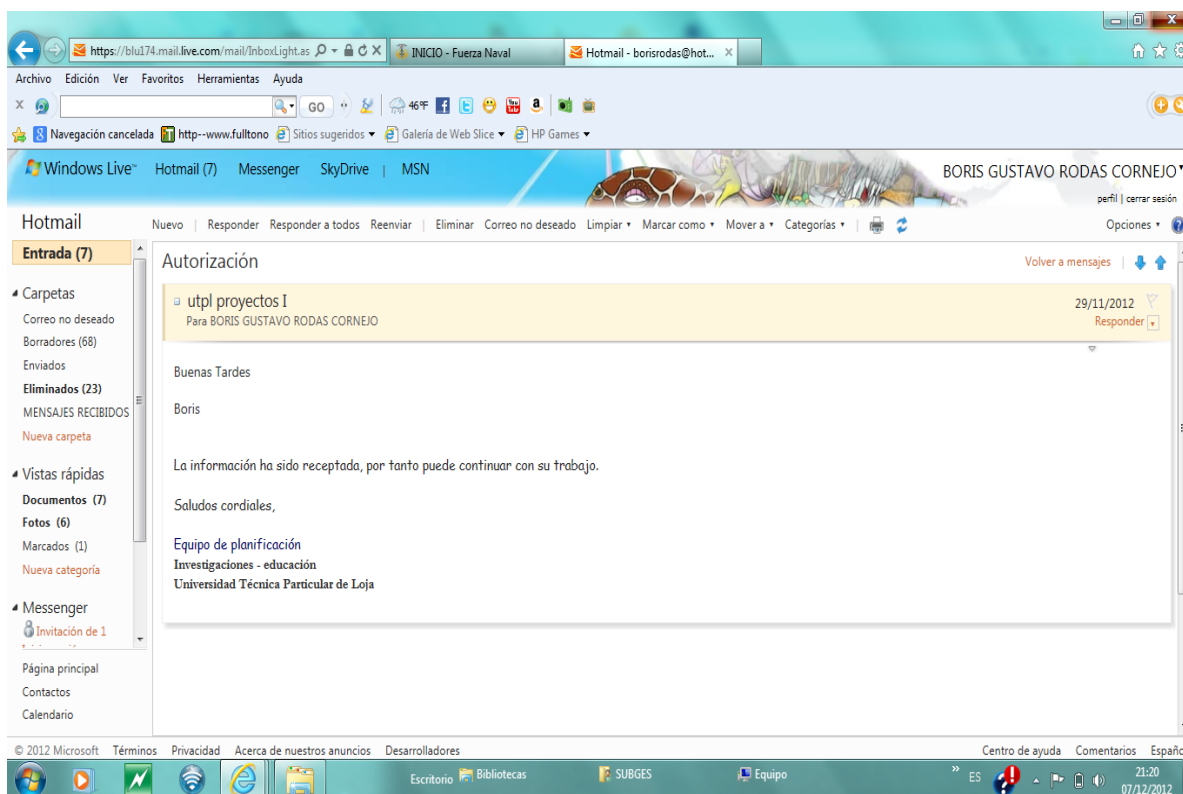
Anexo "C" Oficio N° LICESM-ERC-2012-143-O del 30 de noviembre del 2012 de autorización para que se realice la encuesta.

Anexo "D" fotografías en el auditorio de la unidad educativa liceo Naval

Anexo "E" Copias del cuestionario "necesidades de formación" docente de bachillerato.

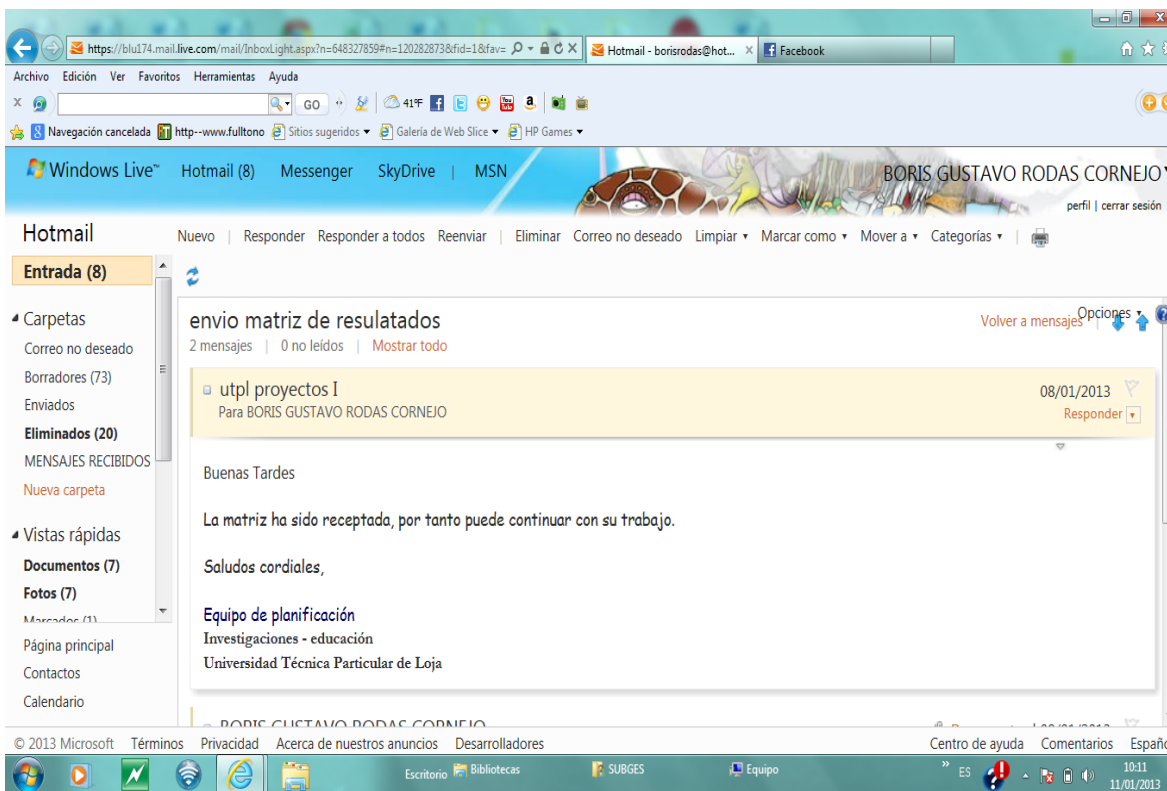
ANEXO “A”

Correo de confirmación de parte del equipo planificador en donde se autoriza aplicar la investigación en la institución educativa.



ANEXO “B”

Correo de confirmación de parte del equipo planificador en donde se autoriza continuar una vez que se ha recibido la matriz de resultados.



ANEXO “C”

Oficio N° LICESM-ERC-2012-143-O
del 30 de noviembre del 2012 de
autorización para que se realice la
encuesta

REPÚBLICA DEL ECUADOR



"El Ecuador ha sido, es
y será País Amazónico"

ARMADA DEL ECUADOR

LICEO NAVAL CALM. "RAMÓN CASTRO JIJÓN"



Oficio Nro. LICESM-REC-2012-143-O

Esmeraldas, 30 de noviembre de 2012

Señora Magíster
Mariana Buele Maldonado
**COORDINADORA DE TITULACIÓN MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO
EDUCACIONAL**
Ciudad.

Asunto: Autorización para proceso de investigación

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo de quienes conformamos el Liceo Naval "CALM. Ramón CASTRO Jijón"; y dando contestación a su petición realizada mediante Oficio S/N con fecha diciembre de 2012, me permito informar a usted, que esta Unidad Educativa Naval autoriza al Maestrante del Postgrado en Gerencia y Liderazgo Educativo, Sr. **CPFG-EM Boris Gustavo Rodas Cornejo**, para que realice su proceso de investigación correspondiente, para lo cual se le brindará todas las facilidades que solicitare, así como la información que requiera.

Aprovecho la oportunidad para reiterarle mi sentimiento de consideración y estima.

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y LIBERTAD


Carlos Boderó Mala
Capitán de Corbeta-SS
RECTOR



Copia : Archivo.-

J. Aveiga.-

ANEXO “D”

Fotografías en el auditorio de la Unidad Educativa Liceo Naval



Auditorio del plantel realizando el cuestionario

Fotografía N°1



Auditorio del plantel el investigador y los docentes investigados

Fotografía N°2

ANEXO “E”

Copia del cuestionario “necesidades de formación” docentes de bachillerato.

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	
1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:							
Bachilleratos Técnicos Agropecuarios							
a. Producción agropecuaria		1	b. Transformados y elaborados lácteos		2	c. Transformados y elaborados cárnicos	3
						d. Conservería	4
e. Otra, especifique cuál:							
Bachilleratos Técnicos Industriales:							
BACHILLERATO	f. Aplicación de proyectos de construcción	6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas	7	h. Electrónica de consumo	8	i. Industria de la confección
	j. Mecanizado y construcciones metálicas	10	k. Chapistería (latonería) y pintura	11	l. Electromecánica automotriz	12	m. Climatización
	n. Fabricación y montaje de muebles	14	o. Mecatrónica	15	p. Cerámica	16	q. Mecánica de aviación
	r. Calzado y marroquinería	18	s. Otra, especifique cuál:				19
BACHILLERATO	Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios						
	t. Comercialización y ventas	20	u. Alojamiento	21	v. Comercio exterior	22	w. Contabilidad
	x. Administ. de sistemas	24	y. Restaurante y bar	25	z. Agencia de viajes	26	aa. Cocina
	bb. Información y comercialización turística	28	cc. Aplicaciones informáticas	29	dd. Organización y gestión de la secretaría	30	
	ee. Otra, especifique cuál:						
BACHILLERATO	Bachilleratos Técnicos Polivalentes						
	ff. Contabilidad y administración			31	gg. Industrial	32	hh. Informática
	ii. Otra, especifique cuál:						
	Bachilleratos Artísticos						
BACHILLERATO	jj. Escultura y arte gráfico	34	kk. Pintura y cerámica	35	ll. Música	36	mm. Diseño gráfico
	nn. Otra, especifique cuál:						
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
					Reemplazo
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)

4 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 lo 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. Considere usted, que le falta algún tipo de capacitación. En qué temas. Especifique:

✓ _____
 ✓ _____

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

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

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

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

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

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

Ítems	1	2	3	4	5
8. Describe las funciones y cualidades del tutor					
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula					
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal					
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente					
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos					
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante					
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)					
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)					
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes					
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes					
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país					
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos					
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida					
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/os y ayudarles en su solución					
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes					
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes					
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa					
25. Como docente evalúo 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