



**UNIVERSIDAD TÉCNICA
PARTICULAR DE LOJA**
La Universidad Católica de Loja



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL ECUADOR**
SEDE IBARRA

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL
ECUADOR**
SEDE IBARRA

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

**TITULACION DE MAGISTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO
EDUCACIONAL**

**Tema: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato, Estudio
realizado en la Unidad Educativa Andino, del cantón Quito,
provincia de Pichincha, periodo lectivo 2012 - 2013”.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Quiñones Coronel, Hernán Gonzalo. Lic.

DIRECTOR: Carrión Jaramillo, Carla Alexandra Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2013

APROBACION DEL DIRECTOR DE FIN DE MAESTRIA

Magíster.

Carla Alexandra Carrión Jaramillo

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

C E R T I F I C A:

Que el presente trabajo, denominado: **“Necesidades de formación de los docentes de bachillerato, Estudio realizado en la Unidad Educativa Andino, del cantón Quito, provincia de Pichincha, periodo lectivo 2012 - 2013”** realizado por : **Quiñones Coronel Hernán Gonzalo**; ha sido orientado y revisado durante su ejecución por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

.....

DECLARACION DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, **Quiñones Coronel Hernán Gonzalo**, declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: **“Necesidades de formación de los docentes de bachillerato, Estudio realizado en la Unidad Educativa Andino, del cantón Quito, provincia de Pichincha, periodo lectivo 2012 - 2013”** , de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Carla Alexandra Carrión Jaramillo directora del presente trabajo; tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad

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

.....
Hernán Gonzalo Quiñones Coronel

1707789986

Dedicatoria

A Dios por salvarme la vida, a Brendy, el amor de mi existencia, mi impulso y la persona que ha estado siempre conmigo para levantarme y empujarme hacia adelante para lograr las metas propuestas, a Tefa y David, mi razón de ser, mis adorados hijos por quienes lucho día a día, a mi padre Mauricio y a mi abuelita Pastorita que están en el cielo y a mi madre Fanny, quienes me dieron el ser, me criaron y me hicieron con su ejemplo un hombre de bien, a mis hermanos, Diego y Juan Carlos y Anita mis mejores y amados amigos, quienes siempre me dieron su voz de aliento, a mi profesión de docente, apostolado que lo volvería a realizar si vuelvo a nacer, y a todo aquel que crea que está vencido, porque lo único que hay que hacer es volver a empezar

Hernán Quiñones C.

Agradecimiento

A la gloriosa Universidad Central del Ecuador, y a mi amada Facultad de Comunicación Social, quienes me formaron en el pensamiento crítico, me enseñaron a ver la vida no solo con objetividad sino me presentaron la alternativa para escoger el camino de lo que la justicia es en verdad y entender que para defender nuestra libertad de expresión solo hay que ser valientes y formados en valores, no retroceder ante las vicisitudes y arriesgarse a plantear con firmeza la ruptura de la injusticia y la sinrazón.

Desde hoy a la Universidad Técnica Particular de Loja, noble centro de enseñanza que me formó más aun en el campo docente y me entregó verdaderas herramientas para seguir con mi apostolado educativo, sembró en mí no solo la semilla de la constancia en el saber sino me permitió explorar nuevas alternativas en la instrucción, la misma que podré plasmar en las nuevas generaciones de estudiantes

A los docentes de la Unidad Educativa Andino, ms apreciados compañeros, quienes me han autorizado a plasmar sus necesidades académicas y como seres humanos en un documento que permitirá cambiar la realidad de nuestra labor docente, para que esta sea no solo más comprendida sino reconocida con el real valor que este noble apostolado se merece.

Hernán Quiñones C.

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	pág. i
Certificación del director	ii
Autoría y cesión de derechos	iii
Agradecimiento	iv
Dedicatoria	v
Índice de contenidos	vi
Índice de cuadros y figuras	ix
Resumen	x
1. INTRODUCCIÓN	11
2. MARCO TEÓRICO	15
2.1 Necesidades de formación.....	16
2.1.1 Concepto.....	16
2.1.2 Tipos de necesidades formativas.....	18
2.1.3 Evaluación de necesidades formativas.....	19
2.1.4 Necesidades formativas del docente.....	21
2.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo)	22
2.2 Análisis de las necesidades de formación.....	25
2.2.1 Análisis organizacional.....	25
2.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.....	25
2.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	27
2.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	28
2.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).....	29
2.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).....	31
2.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal).....	32
2.2.2 Análisis de la persona.....	34
2.2.2.1 Formación profesional.....	36.

2.2.2.1.1 Formación inicial.....	36
2.2.2.1.2 Formación profesional docente.....	37
2.2.2.1.3 Formación técnica.....	38
2.2.2.2 Formación continua.....	Pág. 39
2.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	41
2.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	42
2.2.2.5 Características de un buen docente.....	44
2.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.....	45
2.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	46
2.2.3 Análisis de la tarea educativa.....	46
2.2.3.1 La función del gestor educativo.....	47
2.2.3.2 La función del docente.....	48
2.2.3.3 La función del entorno familiar.....	50
2.2.3.4 La función del estudiante.....	51
2.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender.....	53
2.3 Cursos de formación.....	54
2.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente.....	55
2.3.2 Ventajas e inconvenientes.....	55
2.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	56
2.3.4 Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.....	57
3. METODOLOGÍA.....	58
3.1 Contexto.....	59
3.2 Participantes.....	61
3.3 Diseño y Método de Investigación.....	64
3.3.1 Diseño de Investigación.....	64
3.3.2 Métodos de Investigación.....	65
3.4 Técnicas e instrumentos de investigación.....	65
3.4.1 Técnicas de investigación.....	65
3.4.2 Instrumento de Investigación.....	66
3.5 Recursos.....	66
3.5.1 Talento Humano.....	66

3.5.2	Materiales.....	62
3.5.3	Económicos.....	62
3.6	Procedimiento.....	67
4.	DIAGNOSTICO, ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	Pág.. 69
4.1	Necesidades Formativas.....	70
4.2	Análisis de formación.....	72
4.2.1	La persona en el contexto informativo.....	73
4.2.2	La organización y la formación.....	74
4.2.3	La tarea educativa.....	74
4.3	Los cursos de formación.....	76
5.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	80
6.	CURSO DE FORMACION/ CAPACITACIÓN DOCENTE.....	84
7.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	93
8.	ANEXOS.....	95

Resumen

La presente tesis es un intento de dar a conocer las falencias existentes en cuanto a las necesidades de formación docente de los colegas que laboran en la Unidad Educativa Andino en el Bachillerato, en primer lugar el hecho de considerar que la gran mayoría de docentes siguen la docencia o lo hacen por necesidad de trabajo más que por preparación especializada o por vocación en sí, en segundo lugar, carecen de elementos pedagógicos para ejercer control con los educandos y no creen que las tics son la solución a esas falencias, y en tercer lugar están convencidos que para crecer como profesionales necesitan más que capacitación en sus áreas técnicas, una formación profesional basada en problemáticas existentes en el cotidiano vivir, buscan aprender en base a problemas, reales soluciones a ser planteadas en lo académico. Con estos elementos planteo hacer conocer a través de la metodología del ABP (Aprendizaje Basado en Problemas), que la mejor manera de aprehender y enseñar es ser jueces de nuestros propios errores con elementos que permitan a los docentes crecer

Abstract

This thesis is an attempt to present the existing shortcomings in terms of teacher training needs of colleagues working in the Andean Education Unit in the School , first consider the fact that the vast majority of teachers are the do teaching or working by necessity rather than by specialized vocation or preparation itself , secondly, lack of pedagogical elements to exercise control with students and do not believe that the tics are the solution to these shortcomings , and thirdly are convinced that to grow as professionals need more training in technical areas , vocational training based on existing problems in daily life , seeking to learn based on problems , real solutions to be raised in academics . With these elements won't make known through the methodology of PBL (Problem Based Learning) , that the best way to teach is to apprehend and be judges of our own mistakes with elements that allow teachers to grow

INTRODUCCIÓN

La educación en la actualidad requiere de varios elementos definidos hoy por hoy como comunidad educativa, donde educadores, educandos , unidades educativas y sociedad en general aportan cada una su grano de arena para mejorar este sistema que cada vez se hace más complejo y más exigente frente a una sociedad competitiva por esencia, los seres humanos necesitamos en cualquier actividad de un empuje que nos lleve hacia adelante a través de procesos complejos e integrales que hagan la diferencia frente a sus similares, para ello la ciencia, la tecnología y la consolidación en la aplicación de los valores morales nos hacen no solo diferentes sino competitivos, esta actividad se la debe ver no como un gasto sino como una necesidad, como una inversión a corto plazo, la formación continua, la capacitación profesional permanente en las distintas áreas del saber humano, y más aún si el ámbito de desarrollo profesional de estas personas tiene que ver con una de las áreas más delicadas, la educación, la formación en conocimientos de jóvenes estudiantes a todo nivel.

Pero existe un factor que es la esencia misma de cualquier sistema educativo y esta es entender que ser educador primero es vocación, deseo, mística a una formación o un gran proceso de capacitación, afirmo esto por ser parte de esta realidad en mi centro de trabajo, no se puede reemplazar la actitud del que quiere lo que hace a la persona que cumple su trabajo solo por cumplir para mantener un trabajo, porque no le queda otra alternativa y si deja de ser docente no tendrá un salario para subsistir.

Para lograr que la formación sea beneficiosa, esta debe responder a una serie de condiciones, personales, profesionales e institucionales, es decir, debe formar parte de un proceso secuencial y lógico, donde se tengan en cuenta tanto el estado de formación continua del docente y el estado real actual de la organización, lo que permitirá proyectar lo que la estructura necesitará para poder entregar a las futuras generaciones, los cambios requeridos en función de búsqueda de los mejores resultados.

La formación debe ir de la mano de las falencias principales del educador frente a su entorno, sea el de los educandos, el mismo centro de educación y los sistemas y modelos educativos planteados a través de metodologías que nunca el docente

conoció y que esta necesidad de trabajo le hizo enfrentar, saber reconocer que no posee técnicas para el manejo de grupos, tal vez con esfuerzo llega a dominar un determinado tema o adquiere una experticia en distintos niveles del saber humano, pero carece de la manera correcta de aplicar esos conocimientos frente a grupos, se da la circunstancia que grandes conocedores de un tema no lo pueden transmitir por ser difícil hacerlo, no poseen técnicas de enseñanza – aprendizaje.

El recurso humano debe responder a un diagnóstico de necesidades; este diagnóstico, se convierte en el mejor documento para que cada centro de educación pueda convertirlo en un proyecto educativo para todos sus integrantes a todo nivel, en procura de una mayor eficiencia y calidad de la atención para con los estudiantes, la razón de ser de una Institución.

En la actualidad las necesidades de formación han traspasado toda barrera y nivel educativo pues desde el punto de vista de formación inicial hasta el punto de vista profesional se requiere de la acción de la formación y la capacitación como elemento de desarrollo de las competencias y más aun los que manejan el apostolado de la docencia como esencia de vida dedicados a la noble tarea de la enseñanza.

El término formación se lo debe analizar desde diferentes disciplinas y teorías, cada una de éstas lo ha conceptualizado con la lógica y naturaleza de su objeto de estudio, de esta manera el psicoanálisis explica la formación desde el nivel inconsciente del individuo; la filosofía considera el nivel axiológico del sujeto; las teorías educativas realizan el análisis considerando la dimensión psicológica del individuo, los momentos y condiciones de la formación; y las teorías organizacionales relacionan las demandas del mercado laboral con la capacitación profesional.

Es primordial hacer una reflexión sobre la práctica y la formación docente, para determinar que ésta debe ser fundamentada con una visión de análisis en su desempeño, debe establecerse un pensamiento y situaciones que propicien la actualización del docente y su formación permanente en relación directa con los contextos socioculturales impuestos por el siglo XXI

Para Leticia Tamayo S. y Laura Peñaloza S. educadoras de la Universidad Nacional Autónoma de México, en su tratado sobre “Necesidades integrales del Docente”, sostienen que si bien la educación debe ser vista como una función social, la educación permite la integración del individuo a su relación contextual mediante la comprensión, sentido y orientación de su saber; contribuye a consolidar un sistema que de manera intencional resalta las capacidades y habilidades del individuo y modifica sus conductas a partir de lo que hace o desarrolla e implica una posibilidad de ser en sí mismo un compromiso siempre y cuando lo posea por esencia, este compromiso no es otra cosa que la vocación, lo que permite establecer no solo una correcta relación entre docente y estudiante sino establece las relaciones sociales entre los hombres, su naturaleza y sus formas de producción definiendo su propia acción.

Es importante retomar la vocación como esencia de la docencia, luego, la capacidad, actitud, creatividad, disposición y compromiso de cada educador para que involucre más al estudiante en su desarrollo personal y de formación académica y profesional; por ello la necesidad de un programa de formación es importante, ya que establece estrategias y métodos que facilitan esa interrelación, creando las condiciones para un mejor aprovechamiento de las instancias de las instituciones educativas, para un integral desarrollo escolar de cada estudiante.

El curso de formación propuesto plantea técnicas puntuales a través del manejo pedagógico del aula, el uso de distractores como elementos para captar atención y despertar interés además de retomar el control del aula, y el empoderamiento organizacional para poder entender que solo siendo parte de la realidad de la institución se puede entender los aspectos que van de lo general a lo particular, todo esto con la utilización de la metodología del ABP o aprendizaje basado en problemas, permiten al docente en base a dificultades reales aprehender nuevas técnicas de control, ser parte de las nuevas soluciones y plantear nuevas metodologías aplicables a cada grupo por más heterogéneo que este sea.

MARCO TEÓRICO

2.1 Necesidades de formación

Las necesidades de formación docente de los colegas que laboran en la Unidad Educativa Andino en el Bachillerato, no responden al momento en sí de esta investigación, responden a una realidad que si no es generalizada por lo menos se ve plasmada en la mayoría de las encuestas realizadas a los colaboradores de esta Institución

En primer lugar aceptar que son docentes por una necesidad más que por vocación, que si bien poseen capacidad no poseen varios conocimientos técnico – pedagógico que les permita desarrollar toda su potencialidad en cuanto a enseñanza, luego el hecho de considerar necesario que para crecer como profesionales necesitan más que capacitación en determinada área técnica, una formación profesional basada en problemáticas existentes en el cotidiano vivir, se busca aprehender en base a problemas reales, la forma práctica de aplicar posibles soluciones a cuestionamientos que cada día exigen más de nosotros no solo como educadores sino como formadores de juventudes, somos elementos de una sociedad en franco deterioro y nos transformamos en espejos para las nuevas generaciones que buscan respuestas rápidas a problemas cada vez más complejos.

Las soluciones que planteamos ya no satisfacen, no sirven solo respuestas de libros, los estudiantes quieren algo más, piden nuestros criterios, nos obligan a tomar posturas, nos involucran en sus problemas y esperan con ansia que demos no solo criterios personales, exigen soluciones prácticas y reales, esperan que seamos el remedio a dificultades que no las tuvimos y peor las vivimos cuando fuimos nosotros estudiantes.

2.1.1 Concepto

Como una función social, la formación en la educación permite la integración del individuo a su relación contextual mediante la comprensión, sentido y orientación de su saber; contribuye a consolidar un sistema que de manera intencional resalta las capacidades y habilidades del individuo y modifica sus conductas a partir de lo que hace o desarrolla e implica una posibilidad de ser en sí mismo un compromiso. Ante la constante reconstrucción de una sociedad, la necesidad de la formación en la educación posibilita y establece las relaciones sociales entre los hombres, su naturaleza y sus formas de producción definiendo su propia acción.

Entre los problemas educativos que se han presentado y aún persisten en el Ecuador y en algunos países de América Latina, se encuentra la formación del docente a todo nivel en especial a los de educación inicial, media y bachillerato, de las distintas Unidades Educativas normales. Al respecto Carlos Ornelas (2005) en su obra "Perfil tecnológico del docente para el siglo XXI", afirma que ésta ha sido el eslabón débil del sistema educativo, y aunque esta profesión no atraviesa por una crisis de identidad, la baja calidad de la educación se sintetiza, tal vez de manera más aguda, en las escuelas públicas de algunas zonas rurales. En este sentido, y con la creación de las nuevas leyes de educación, se entrega el manejo total de la formación y la capacitación del docente al Ministerio de Educación y a sus distintas unidades administrativas, estas se encargan del manejo de todo el sistema educativo nacional, especialmente en lo referente a la formación de los profesores de educación básica. Así, en la historia de nuestro sistema educativo la educación inicial y la educación básica son las que más reformas, cambios o adecuaciones ha sufrido, sin que hasta la fecha se haya encontrado un perfil claro de los requerimientos de profesionalización docente, pero que nada se puede comparar con el deseo propio de ser docentes o con la motivación propia denominada vocación, razón de ser de un educador.

Aunado a las declaraciones anteriores, también se encontraron estudios a nivel nacional y local a través de los cuales es notoria la persistencia de este problema educativo en las instituciones técnicas latinoamericanas. Al respecto, Backhoff Eduardo, Andrade Sánchez y Peón (2011), en su obra "Inequidad educativa", afirman que uno de los grandes desafíos para la educación pública en el cumplimiento del programa de educación preescolar y básica que sufre la insuficiencia de educadores motivados y capacitados de manera permanente y, aunque los Estados progresistas, inicien un amplio programa de capacitaciones de dichos educadores con la finalidad de implementar una reforma curricular, todavía no se han obtenido resultados de dicha capacitación en la mayoría de países de América Latina, asimismo, se puede notar también la problemática de la educación preescolar al reportar que las licenciaturas en preescolar y primaria de las escuelas públicas en la zona andina han demostrado una consistencia en la media nacional con resultados bajos en el examen general de conocimientos, lo que obliga a

reformular procesos o a intensificar los mismos, a más de esto la necesidad de un trabajo seguro hace que varios docentes que laboran en la enseñanza pre básica, básica y media, no lo hagan por convicción absoluta sino por la necesidad de encontrar un trabajo rentable y a largo plazo.

2.1.2 Tipos de necesidades formativas

Se debe plantear un plan de formación de profesores basado en competencias, para comprobar su calidad y eficiencia en el accionar de la práctica mediante la integración curricular de las TIC y su posterior evaluación.

En relación a las necesidades de formación expresadas por los profesores, los resultados revelan, que se necesita formación en aspectos pedagógicos, en estrategias de uso e incorporación curricular de las TIC, en compartir experiencias exitosas de uso de las TIC, tanto internas como externas, conocer recursos TIC disponibles por niveles educativos, conocer lo que actualmente existe disponible para los profesores

Desde el punto de vista de necesidades expresadas en aspectos técnicos, se plantea que existen a lo menos dos tipos de necesidades de formación, por un lado, las que necesita cualquier docente del sistema educativo y luego, están las que necesitan los líderes tecnológicos al interior de los centros, especialmente los coordinadores de TIC.

Por un lado, las necesidades de formación de los profesores en general, plantean la idea de perfeccionarse en la selección, búsqueda, diseño, desarrollo, aplicación y evaluación de recursos educativos tecnológicos, tanto sincrónicos como asincrónicos. Demandan formación en herramientas de programas utilitarios de acceso libre, así como del uso de entornos de aprendizaje basado en código abierto tipo Linux.

Por otro lado, está la demanda de formación de los líderes de TIC al interior del centro, desean aprender a administrar sistemas operativos de acceso libre como Linux para sus redes locales. Diseño, desarrollo e implementación de entornos web dinámicos, potenciando PHP y los entornos virtuales de aprendizaje de libre acceso.

Alberty Mindel C. en un estudio realizado por la Universidad Sergio Arboleda en Bogotá, Colombia, en 2009, plantea la necesidad de la formación docente integral humana y menos técnica, habla del docente actor, mimo, motivador, gesticulador, dinámico, como elemento de enlace para con una juventud que es esclava de la tecnología y que no puede recibir más de lo que ya no le llama la atención o le despierta interés.

Para el Departamento de Didáctica y Organización Escolar MIDE, de la Universidad de Sevilla, el docente actual aunque parezca contradictorio más que pedagógico en lo teórico debe ser práctico en lo lógico porque debe responder a realidades sociales más que a doctrinas y aspectos teóricos, sostienen que los docentes no se deben diferenciar mucho entre los niveles medio y superior en su formación académica, se deben diferenciar en lo que llaman experiencial o vivencial, enseñar en base a los ejemplos reales, hacer del convivir cotidiano la mejor forma de enseñanza.

2.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

La formación permanente del profesorado se refiere a aquellas actividades realizadas por los profesores en ejercicio con alguna finalidad formativa. En la actualidad estamos asistiendo a un cambio en la conceptualización de la formación permanente del profesorado auspiciada por la reforma del sistema educativo. De una formación individualista se pasa a una formación permanente centrada en los colectivos de profesores y en el trabajo en equipo, paralelamente al realce que se le da a los centros de enseñanza en el nuevo sistema educativo. Para J.Oice (2008): «... el desarrollo del profesorado debe también satisfacer las necesidades de los docentes, de manera que puedan hallar una gratificación personal en su labor profesional y que ésta incentive su motivación profesional...» (citado en Villar , 1990, 341- 342). El M.E.C. (1989) en el Plan de Investigación Educativa y Formación del Profesorado dice que: «El Plan del Centro de Profesores deberá siempre compaginar las necesidades y expectativas del profesorado de la zona con las prioridades del Sistema Educativo formuladas por la Administración en los Planes Anuales» (120). Para Gairin: «... la evaluación de necesidades («needs assessment») constituye el punto de partida para identificar situaciones deficitarias o insatisfactorias que reclaman de prioridades o asignación de recursos en el ámbito de la formación. El análisis de necesidades ha de evidenciar los déficits del sistema,

de las personas o de los grupos y los puntos de confluencia y divergencia, siendo la determinación política lo que ha de definir las necesidades que se satisfacen y las prioridades que al respecto se establecen». (Medina y Villar, 1995,463).

Tanto en la discusión como en la práctica de la evaluación de necesidades, se emplean una gran variedad de conceptos del término necesidad. Sin embargo, la mayoría de estudios se han basado sobre una de las tres variaciones de la definición de este término: necesidad entendida como discrepancia; Hervás Gómez & J. Martín Nogales, sostiene: «La evaluación de insuficiencias consiste en un proceso de recogida de información y análisis, que da como resultado la determinación de las carencias de los individuos, grupos, instituciones, comunidades o sociedades».

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

Pero que sucede cuando en la actualidad cualquier persona puede ser por ley docente, y a su vez no cualquiera puede ser evaluado como tal por no considerar esa necesidad al pensar que su desarrollo profesional en cualquier área del conocimiento por experiencia profesional ya son elementos que le califican como evaluado sin recapacitar que la medición de sus conocimientos y saberes no dependen solo de una prueba de conocimientos en sí, sino de una serie de factores que le permitirán crecer como docente frente a una competencia educativa cada vez más difícil no solo entre personas sino entre necesidades frente a un grupo de educandos que necesitan saber no solo más cantidades sino calidades de conocimiento, quien asegura en este caso que estas personas entiendan la real necesidad de los sistemas de evaluación docente como un elemento de crecimiento y no de competencia o de ubicación en un ranking por ver cuál es el mejor.

2.1.4 Necesidades formativas del docente

A partir de la evolución de la sociedad en general con respecto a los avances de tipo informático, tecnológico y científico, surge la necesidad de adaptarse a los mismos en todos los campos del conocimiento. Lo que en este caso preocupa es cómo estos avances afectan directamente en el campo educativo y más específicamente en el ámbito de la educación media y superior.

Tomando en cuenta algunos compañeros encuestados, para ellos las necesidades formativas no son solo como se les quiere insinuar, manejo de los temas o áreas del conocimiento aplicados o mejorados con el uso de las TIC.

Las TIC como ya lo sabemos son instrumentos técnicos que giran en torno a los nuevos descubrimientos de la información, estos instrumentos técnicos van desde herramientas informáticas hasta otros tipos de recursos como lo son: el audio, el video, la Internet, la radiotelevisión digital, la telemática y el multimedia; por otra parte, la llegada de las TIC al sector educativo viene enmarcada por diferentes cambios en los modelos educativos, en la formación de los usuarios, en los escenarios donde ocurre el aprendizaje, entre otros, los cuales son considerados por los docentes de La Unidad Educativa Andino, quienes deben asumir un cambio de mentalidad frente a las nuevas formas de producción de conocimiento, modificando la manera de transmitir información y de recrear la cultura, pero que están seguros que este cambio que es importante no es la esencia fundamental del proceso educativo en sí, porque hay otros elementos que se consideran más importantes como los contenidos críticos o las actitudes más abiertas a topar nuevos temas en lo referente al ámbito educativo.

Para esta investigación se toma en cuenta la integración de estas propuestas, tomando en cuenta a las TIC como nuevos descubrimientos, en los que se involucran diversas herramientas que pueden implementarse en el campo educativo, entendiendo eso si como elementos de ayuda, para facilitar en muchos casos la ejemplificación pero nunca como elementos sustitutivos de la experiencia.

Entre estas transformaciones y consecuencias, se presenta la necesidad de detectar carencias en los profesores, para luego asumir planes de formación que permitan optimizar la educación en estas instituciones, aprovechando las TIC

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

Modelo de Rosset

Gira en torno al análisis de necesidades de formación

- **Elementos fundamentales:**
Precisa todos los elementos que conforman el análisis dando a cada uno su debida importancia.
- **Situaciones desencadenantes.**
Cuáles son los verdaderos y puntuales elementos que son parte de este análisis
- **Tipo de información buscada.**
Hay que puntualizar y no generalizar las necesidades de cada sector y nivel académico, dando importancia a todas pero puntualizando cada sector.
- **Óptimos.**
Real y puntual los necesarios y los que van a servir para el efecto
- **Reales.**
Poner los pies sobre la tierra, no presentar por presentar ni por cantidades sino por calidad y puntuales.
- **Sentimientos.**
Elementos que impliquen el verdadero sentir de los elementos de formación y capacitación
- **Causas.**
Cuáles son los desencadenantes o antecedentes para esta actividad.
- **Soluciones.**
Elementos puntuales que ayudan a solventar el problema técnico
- **Fuentes de información**
Los lugares precisos o los elementos de donde se toman la información o datos

En este modelo se ve expresado como esencial los porqué de los problemas, esto es los antecedentes que llevan al mismo, permite entender que el problema en sí requiere de un tratamiento anterior que permitirá entender posibles errores y corregirlos antes de que estos se conviertan en un ciclo repetitivo de los mismos.

Modelo de Kaufman

Considera como elementos: Los ejecutores, a los receptores y a la sociedad, y puntualiza a todos los universos que participan como ejes de la planificación

- Discrepancia entre lo que es y lo que debiera ser, en torno a:
- Entradas
- Procesos
- Salidas
- Resultados finales
- Priorización de necesidades

En este modelo se puede apreciar que su ayuda básica descrita de manera puntual en estos puntos radica en la concreción de las ideas generales en base a un lenguaje conciso, concreto, no redundante, llegando a la esencia misma de la problemática, eliminando no pasos sino optimizando el tiempo para de esta manera conseguir los resultados

Etapas en la evaluación de necesidades de Kaufman

Este modelo considera importante utilizar ciertos elementos de la planificación como herramientas para ayudar a ubicar las necesidades de manera más puntual y con precisión evitando pérdidas de tiempo o equivocaciones al escoger alternativas que no entran en realidad dentro de lo que el autor plantea.

- Tomar decisiones de planificar
- Identificar los síntomas de los problemas
- Determinar el campo de la planificación
- Identificar los medios para evaluar las necesidades y elegir los mejores
- Determinar las condiciones existentes
- Determinar las condiciones que se requieren

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

Este modelo se basa en elementos del diagnóstico como esenciales para entender el problema, plantea la asignación de actividades de manera ordenada para detectar los posibles problemas a través de proyecciones de lo que podría suceder, basado en experiencias anteriores.

Modelo de Cox: Elementos

Para Cox, el factor más importante para la resolución del problema se basa en el quién como persona, será esta la que encuentre la solución, esto antepone al ser humano más que al tipo de necesidades para llegar a encontrar la problemática, por ello entrega mayor responsabilidad a la capacidad individual para viabilizar una posible solución, para ello considera los siguientes factores:

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

Este modelo basa la solución de la problemática no a un equipo técnico o multidisciplinario sino a la capacidad de un determinado profesional que en base a su experticia entregará la solución más práctica a la dificultad existente, y que la esencia de la solución no es un diagnóstico del problema sino de la evidencia existente de los propios miembros del equipo.

2.2 Análisis de las necesidades de formación

2.2.1 Análisis organizacional

Originariamente, el análisis organizacional tal y como era conceptualizado por McGehee y Thayer (1961, pp. 25-26) 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 tanto, de evaluar **cómo** está funcionando la organización.

Más recientemente, Goldstein (1991, 1993) re conceptualiza el concepto en un estudio de los componentes que determinan si el programa de formación puede producir una conducta que se transferirá a la organización.

Por tanto, el análisis de la organización requiere un estudio de los componentes de la organización que pueden afectar a la persona formada que llega a la empresa con unas nuevas destrezas que ha aprendido en el programa de formación. Esto incluye un examen de los siguientes aspectos: metas organizacionales, recursos de la organización, clima de transferencia y reservas internas y externas presentes en el ambiente. Además, cuando este tipo de análisis se ignora, abundan las dificultades de planificación.

Goldstein (1986, 1993) indica una serie de pasos que deben llevarse a cabo en el Análisis de la organización. Este proceso comienza con una evaluación *de las metas* de la organización a corto y largo plazo. Un segundo paso sería la *determinación del clima de formación* en la organización, donde se analizan qué componentes de la organización afectarán al trabajador que regresa a la organización con nuevas destrezas aprendidas en un programa de formación. En último lugar, debe realizarse un análisis de los recursos humanos y físicos disponibles en la empresa.

2.2.1.1 La educación como realidad y su proyección

Todos hemos vivido experiencias de formación a lo largo de nuestra existencia, por

eso opinamos sobre cómo debe ser la educación, por ello, no nos ponemos de acuerdo en cómo debería de ser. Decimos saber de educación por haber experimentado en nosotros mismos la acción de distintos educadores, y cada uno repite sin más esos mismos esquemas de la enseñanza recibida.

Los Estados y las instituciones ven en la educación **el** verdadero motor de desarrollo por lo que se dedica cada vez más tiempo, dinero y esfuerzo en planificar un sistema educativo de calidad y a “obligar” a los ciudadanos a pasar por ese sistema. Se incide en la relevancia de la educación al afirmar que de ella dependen tanto el bienestar individual como colectivo, puesto que es la mayor riqueza y principal recurso de un país y sus ciudadanos.

Se utiliza a la educación como bandera de lucha para hablar de desarrollo social sostenido, se dice que sin el aporte de la misma los pueblos no pueden avanzar, se habla poéticamente de que la educación es la luz que nos da esperanza y se habla políticamente para decir que solo con la educación se vencerá a la injusticia, pero en realidad ¿se valora lo que es la educación?, o se pretende hacer de ella solo una frase bonita a ser utilizada en determinados medios o en temporadas donde se quiere decir algo de esta para sacar un provecho.

La educación es en sí la esencia de la formación de los seres humanos y el real desarrollo de los pueblos, no existe sociedad moderna, fuerte, vigorosa y democrática sin un sistema educativo en crecimiento, se habla en nuestro país de cambiar el modelo económico productor de materia prima a un modelo de desarrollo tecnológico, de crear productos elaborados, de hacer verdadera ciencia, de eliminar desigualdades entre lo de afuera y lo nuestro, pero no se habla de fortalecer en esencia a la educación inyectando capital humano y económico, no se habla de fortalecer a la experiencia con una mejor formación, solo se habla de capacitar a nuevas generaciones dándoles nuevas herramientas de crecimiento, pero se deja a un lado a los verdaderos formadores de esas capacidades.

El futuro de la educación en el Ecuador no es muy claro si no se complementan los elementos de experiencia con nuevas propuestas alternativas, no solo se deben ver la implementación de nuevas tecnologías o traer a personajes del exterior para que

trabajen en el sector educativo, se debe buscar un sistema que conjugue la formación no negociable en valores, ética y moral y las nuevas tendencias pero democráticas y no impositivas de un solo modelo que cree que es el mejor sin dar opción a otros a ser desarrollados, así no avanzará o tendrá futuro nuestra educación.

2.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo

Para poder implementar cualquier plan de desarrollo organizacional y más aun en el aspecto educativo se deben fijar las denominadas metas a corto, mediano y largo plazo, no solo como elementos establecidos en cualquier planificación para contratación de talento humano sino con la necesidad de contar con indicadores que cada cierto tiempo y cumplidas las metas nos permitan continuar viendo al futuro de la organización, tomando en cuenta que el capital humano será siempre el motor de desarrollo de toda organización , por ello se utilizan estos parámetros descritos a continuación.

Corto plazo. El corto plazo se establece, por lo general, fijando el plazo del año. Se centra principalmente en el análisis cuantitativo. Parte de la existencia de un grupo con unas características determinadas y de unas necesidades u objetivos a cumplir de forma inmediata. Se considera en este periodo el plan de establecimiento, de selección y formación de los trabajadores.

El medio plazo. El medio plazo, normalmente, no sobrepasa los cinco años. La planificación a medio plazo permite profundizar mucho más en los aspectos cualitativos del futuro grupo de colaboradores, es decir, que indicará el perfil de exigencias de cada puesto y, en consecuencia, el perfil requerido a los funcionarios. Previsión del tipo de puesto de trabajo y cualificaciones que serán necesarias. Este plan debe incorporar, además, los planes complementarios de formación, promoción y motivación de los recursos humanos que permitan la reconversión del personal actual en función de los perfiles necesarios al final del plan, esta fase incidirá en el establecimiento de nuevos estilos de dirección y liderazgo, nuevos modelos organizativos, modernas formas de gestión y participación y modelos más flexibles de estructuras organizativas que faciliten procesos participativos de los colaboradores.

El largo plazo. Son planes generales, dirigidos a detectar modificaciones en el entorno y que posibilite prever introducir medidas acerca de las necesidades futuras en los procesos de producción, así como en las cualificaciones profesionales a fin de establecer los sistemas que permitan definir la estructura ocupacional de futuro que responda a las exigencias de competencias del sector y los perfiles profesionales horizonte, derivados de la estructura anterior.

Esta planificación lo que hace es velar por el futuro de cualquier institución y más aun si se habla del ámbito educativo, se debe hacer un análisis frío sobre la real aplicación de estos planes tomando en cuenta que el mal de la educación en nuestro país es la continuidad, por ser el sector docente el que más tiende a salir o terminar la continuidad de un proceso educativo ya sea por situaciones de orden salarial u otros aspectos personales y si no se tiene en cuenta esta planificación no se puede asegurar una continuidad real o un crecimiento a futuro.

2.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa

Son implementos que utilizan las instituciones educativas para poder desarrollar los diferentes programas, desde lo más básico como es el borrador, el marcador, hasta los laboratorios; estos son recursos institucionales.

Es básicamente la iniciativa de compartir materiales digitalizados de manera abierta y gratuita, para ser utilizados en la enseñanza, el aprendizaje y la investigación por docentes y estudiantes en la institución.

Estos recursos permiten el crecimiento no de una institución educativa en particular sino de todo el sistema en general, de ello depende que la educación no solo sea una repetición de acciones en distintos sectores sino una suerte de innovación de oportunidades de crear elementos para la educación. Siempre se ha afirmado que la necesidad es la madre de la inventiva, pues el campo educativo no es la excepción; de la utilización del carbón y la tiza al uso del láser o el satélite como elementos complementario de enseñanza han pasado muchos años, pero la realidad es otra, porque si bien es cierto que hay sectores que están en la época de la modernidad, hay otros sectores educativos que por el factor económico y de desarrollo de sus sociedades se mantiene años atrás en este desarrollo.

Los recursos educativos deben ser una mezcla de experiencias en la utilización de ciertas herramientas que hagan de la educación una actividad más agradable sin ser necesario únicamente la presencia de aparatos modernos o de herramientas con tecnología de punta para desarrollar una relación educador – educando, los recursos deben ir más allá del desarrollo tecnológico, deben ir de la mano de la actitud que implemente el docente frente al estudiante ávido de nuevos conocimientos.

Es cierto que los recursos son necesarios para desarrollar mejor el proceso enseñanza – aprendizaje, pero también es cierto que no solo las herramientas modernas y la tecnología de punta van a cambiar el sistema educativo, ayudarán en un gran porcentaje pero no son la salvación para transformar a una sociedad en crecimiento que busca una mejor realidad educativa.

2.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos)

El liderazgo educativo es el conjunto de habilidades pedagógicas gerenciales o directivas que una persona tiene para intervenir de manera positiva en las acciones de las personas o en un grupo de educadores determinados, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos. También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo de educadores, dentro del proceso administrativo de la organización. El liderazgo entraña una distribución desigual del poder. Los miembros del grupo no carecen de poder; dan forma a las actividades del grupo de distintas maneras. Aunque, por regla general, el líder tendrá la última palabra, por ello se analizan varios tipos de liderazgo educativo a saber:

a) **Liderazgo transaccional:** Sus estrategias de liderazgo se basan en el factor adaptabilidad. Gira en torno a la negociación entre líder y subordinado; es decir, ¿qué recibirá a cambio el subordinado por el cumplimiento de las tareas? La retribución puede ser económica o psicológica. El líder al final de la tarea realiza un feedback o retroalimentación para felicitar o señalar las fallas con el propósito de mejorar el desempeño de los subordinados.

b) **Liderazgo transformacional:** Su prioridad es cubrir las necesidades y permitir el desarrollo de sus subordinados. Este líder se caracteriza por ser: carismático, papel de

coach, alto grado de comunicación con sus subordinados. Este tipo de liderazgo contribuye a menores índices de rotación, eleva la productividad y mayor satisfacción de los empleados y motivarlos a mejorar sus procesos.

c) Liderazgo trascendente: Este líder contribuye al desarrollo de sus subordinados; los ayuda a descubrir todo su potencial con el fin de motivarlos a mejorar su desempeño laboral y trasciendan como personas; la relación entre líder y subordinados se caracteriza por motivación extrínseca (prestigio de la empresa, el sueldo, reconocimiento de la sociedad), intrínseca (ética profesional, aprendizaje y satisfacción por hacer un buen trabajo), trascendente (trabajan por un fin ético y moral).

d) Liderazgo resonante: El liderazgo se desarrolla a través de la empatía, el líder se focaliza en las necesidades familiares y profesionales de los subordinados; logra que estos se sientan respaldados por el líder, tiene en quien confiar, hay quien les escuche y aunque no puedan dar solución a todos los problemas saben que pueden contar con él.

Estos tipos de liderazgo si en verdad no son los únicos son los que más se aproximan a lo que es la realidad educativa no solo de la Unidad Educativa Andino sino de nuestra educación en general, donde predomina el líder más humano que hace de su trabajo su vida a través de los ejemplos de formación recibidas y da importancia a la parte humana de un proceso.

El liderazgo actual a diferencia de la ciencia y de la técnica debe ir más de la mano del factor humano, de las reales necesidades de un grupo de personas que hacen a la educación el motor de desarrollo de un pueblo, el liderazgo educativo debe ser visto como una etapa de crecimiento continuo entre los elementos que forman hoy el sistema educativo, debe cubrir las necesidades de educando, educador, entorno familiar y entorno educativo, no como un encete controlador o supervisor sino como un facilitador de esta interrelación que es permanente y necesaria; el liderazgo no es hoy cuestión personal sino grupal, no se debe ver la necesidad de una persona o de un grupo, se debe velar por la armonía y la interrelación entre todos los elementos de un conglomerado y más aún si este es tan crítico como el entorno educativo

2.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano: (características, demandas de organización, regulación)

Hablamos mucho de economía en nuestros días. Y eso quizá tiene un motivo. La crisis ha sido larga, el empobrecimiento general y las angustias por cubrir los mínimos ingresos para la supervivencia no permiten a veces pensar en otra cosa. También hablamos del deporte y este ha sido un tema positivo que nos ha elevado el sentimiento de identidad nacional, de autoestima colectiva. Pero, un país, una región del mundo que quiera salir adelante, tiene también que pensar en la educación, tiene que ponerla entre sus prioridades fundamentales. Los ecuatorianos debemos por ello hablar de nuestra educación y proponerle al país una iniciativa que nos permita avanzar en la reforma educativa.

La educación es una de las grandes prioridades de nuestra agenda nacional. Es una preocupación permanente, porque de ella depende el porvenir de los países. Esta es una verdad incuestionable que ahora se la menciona una vez más. Si no pensamos en nuestra educación, si no dedicamos a ella nuestras energías nacionales, el Ecuador jamás saldrá de la crisis, de la incertidumbre; no estructurará un gran proyecto nacional para el actual siglo y el nuevo mundo en que vivimos.

La reforma educativa es eje básico de la construcción de nuestro estado-nación. Tenemos que pensar en ella en el largo plazo, con grandes objetivos, metas y ambiciones, con una perspectiva que cubra no una sino varias generaciones de ecuatorianos. Pero, al mismo tiempo, debemos afrontarla con decisiones oportunas y acciones de todos los días, sin dejar para mañana lo que tenemos que hacer ahora.

La aplicación y profundización de la reforma educativa no debe ser considerada como iniciativa de un gobierno o un sector determinado, sino como una política de Estado, consagrada en la Constitución, cuyo éxito demanda el concurso de todos los sectores de la sociedad, especialmente de los que integran el sistema educativo. Por ello, el Gobierno Nacional y el Ministerio de Educación y Cultura están dando pasos para avanzar en el proceso de cambio de la educación ecuatoriana y para su avance efectivo, no bastan los esfuerzos oficiales, se requiere un gran consenso de todos los actores del proceso educativo y la sociedad en su conjunto

Al hablarles de este crucial asunto, los ecuatorianos que podemos discrepar sobre muchos puntos, sobre ciertas orientaciones económicas, sobre las percepciones regionales, sobre el cambio de ciertas instituciones; pero no podemos disentir sobre la necesidad de impulsar la reforma educativa integral en nuestro país. A veces se ha pensado que innovación es comenzar todo de nuevo, como si cada gobierno o ministro dieran inicio a un nuevo país. La reforma educativa Integral no es un intento de partir de cero. Recoge nuestras mejores tradiciones educativas y los pasos que ya se han dado en estos últimos años en la aplicación de la reforma de la Educación Básica y los cambios registrados en el propio nivel del bachillerato.

La reforma educativa Integral, desde los elementos esenciales del sistema educativo, pasando por los requerimientos técnicos y los humanos, debe responder a una realidad social más que política, debe promulgar una reforma de sentido nacional que enfatice en la defensa de la libertad de conciencia y del derecho universal a la educación, estos principios, son aquellos que la UNESCO ha considerado como pilares de la educación, los cuales podemos enunciarlos de esta manera:

Aprender a conocer

Aprender a hacer

Aprender a vivir juntos

Aprender a ser

Aprender a emprender

Con los principios generales como referente fundamental vamos a profundizar el proceso de la reforma educativa en el Ecuador. Esta debe ser integral y abarcar todos los niveles y modalidades, a lo largo y ancho del país.

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

POLÍTICA 7

Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida

JUSTIFICACIÓN

Un factor que contribuye significativamente en los procesos de mejoramiento de la calidad de la educación es el docente, por ello la importancia de contribuir a su desarrollo profesional, mejorar las condiciones de trabajo y su calidad de vida.

En la actualidad la formación inicial docente es débil y desactualizada; no existe un sistema integral y sostenido de desarrollo profesional lo que ha provocado desvalorización del rol docente y poco reconocimiento social y económico a la profesión del educador.

PROYECTO: NUEVO SISTEMA DE FORMACIÓN DOCENTE, CONDICIONES DE TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA DE LOS DOCENTES ECUATORIANOS

COMPONENTES:

1. Nuevo sistema de formación inicial
2. Nuevo sistema de desarrollo profesional
3. Estímulo a la jubilación para el personal que se encuentra amparado por la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional
4. Estímulo al desempeño a través del incremento de su remuneración
5. Construcción de vivienda para maestros de escuelas unidocentes del sector rural

EDUCACIÓN un compromiso de todos para cambiar la historia

A partir de este punto el proyecto: **Nuevo sistema de formación docente, condiciones de trabajo y calidad de vida de los docentes ecuatorianos**, plantea como objetivo principal: “Estimular el ingreso a la carrera docente de las jóvenes generaciones y garantizar el acceso, promoción horizontal y vertical, a través de la formación inicial y el desarrollo profesional permanente, e impulsar un proceso ordenado de retiro y jubilación”, para ello y como complemento presenta 20 metas que van desde la aprobación de un sistema de formación docente hasta la promulgación de una nueva ley que ampare los derechos de todas las personas que se dedican a la noble tarea educativa, pasando por procesos de formación continua, reconocimientos, categorizaciones y como no puede ser de otra manera, evaluaciones más críticas y pedagógicas en las distintas áreas del saber de cada docente, eso sí especificando que

las evaluaciones serán iguales para todos los niveles sin excepción de sector al que se preste el servicio educativo.

Esta propuesta va desde la educación básica hasta la superior universitaria, destacando la transformación de los Institutos Superiores Pedagógicos en la Universidad Pedagógica Ecuatoriana, y la formación de al menos el 30% de docentes con título de cuarto nivel, maestrías y diplomados, para mejorar la oferta docente, en diferentes áreas de educación como: investigación, diseño curricular, gestión de calidad, liderazgo, evaluación, elaboración de proyectos, etc., en coordinación con la Universidad Pedagógica Nacional, modalidad semipresencial, todo esto a partir del 2013.

Por otro lado se habla de salarios no solo dignos sino acorde al nivel de preparación, se habla de una estabilidad pensada no solo en años sino en méritos y se concluye con el propósito de hacer de la formación de la educación el inicio del cambio no solo de la sociedad sino del proceso productivo de este país, para transformarlo en creador de ciencia y exportador de tecnología, todo esto antes de terminar la segunda década del siglo XXI.

2.2.2 Análisis de la persona

Hasta ahora el análisis de necesidades formativas ha logrado un estudio organizacional que permite comprender donde encaja el sistema formativo en el entorno del trabajo y qué facilidades e inhibidores existen. El análisis de tareas ha identificado las labores que se realizan en los puestos de trabajo objetivo; el análisis de conocimientos, destrezas y habilidades son importantes para desarrollar una tarea educativa esas tareas. Este análisis proporciona información para el examen de la persona; Sin embargo en el análisis de la persona el objetivo principal no es determinar qué cualidades son necesarias, sino averiguar cómo utilizan los trabajadores actuales esos elementos necesarios para el puesto.

El análisis de la persona da respuesta a dos preguntas:

- ¿Quién dentro de la empresa necesita formación?
- ¿Qué tipo de formación necesita?

La información obtenida puede utilizarse para llevar a cabo una acción formativa concreta o un programa formativo de mejora en la institución educativa. Para realizar el análisis de la persona es necesario establecer los criterios o indicadores de desempeño que se van a medir. Pueden establecerse criterios para valorar el desempeño antes de la formación, inmediatamente después de recibir la acción formativa y en el puesto de trabajo.

Estos criterios pueden utilizarse para determinar las capacidades de los trabajadores en el puesto, de este modo la formación puede diseñarse para cubrir las competencias que estos necesitan.

Aquellos trabajadores cuya valoración indica que necesitan mejorar serán candidatos a participar en el programa formativo.

Otra forma de enfocar el problema es tener trabajadores que desarrollen una auto-detección de sus capacidades con fines formativos. Sin embargo este tipo de evaluación no alcanza los mismos resultados que la evaluación del desempeño.

Un programa instructivo debe basarse en las características del grupo al que va dirigida la formación. Si está previsto para personas que ya están en el puesto de trabajo, los datos de desempeño, tareas y análisis de la persona proporcionarán la información necesaria para un análisis de la población. Sin embargo, si la población son trabajadores nuevos, este análisis no será suficiente, ya que existen diferencias en las competencias de veteranos y trabajadores nuevos. Por ello la empresa puede llegar a necesitar programas formativos diferenciados dependiendo de la población a la que se dirijan.

No obstante, en ocasiones es difícil analizar la población diana cuando se trata de personas que aún no se han incorporado al puesto de trabajo. Posibles soluciones a este problema pueden ser analizar trabajadores que acaban de incorporarse, o consultar con otras empresas que hayan incorporado recientemente trabajadores. Sin embargo esta última solución puede presentar dificultades ya que las diferencias entre empresas pueden influir en las diferencias existentes en los trabajadores, por ejemplo dos empresas con las mismas características pero situadas en distintas localidades pueden contratar a personal con características muy distintas. Por este motivo es necesario comparar las características de la población a la que va dirigido el programa formativo con los requisitos para un adecuado desempeño.

2.2.2.1 Formación profesional

Las nuevas tecnologías (TIC) exigen que los docentes desempeñen nuevas funciones y también, requieren nuevas pedagogías y nuevos planteamientos en la formación docente. Lograr la integración de las TIC en el aula dependerá de la capacidad de los maestros para estructurar el ambiente de aprendizaje de forma no tradicional, fusionar las TIC con nuevas pedagogías y fomentar clases dinámicas en el plano social, estimulando la interacción cooperativa, el aprendizaje colaborativo y el trabajo en grupo.

Esto exige adquirir un conjunto diferente de competencias para manejar la clase. En el futuro, las competencias fundamentales comprenderán la capacidad tanto para desarrollar métodos innovadores de utilización de TIC en el mejoramiento del entorno de aprendizaje, como para estimular la adquisición de nociones básicas en TIC, profundizar el conocimiento y generarlo. La formación profesional del docente será componente fundamental de esta mejora de la educación. No obstante, el desarrollo profesional del docente sólo tendrá impacto si se centra en cambios específicos del comportamiento de este en la clase y, en particular, si ese desarrollo es permanente y se armoniza con otros cambios en el sistema educativo.

2.2.2.1.1 Formación inicial

El valor que se le asigna en la actualidad a una sociedad tiene relación entre otros factores, con el nivel de formación que poseen sus miembros y en consecuencia con su capacidad de innovación y emprendimiento.

Al respecto, la realidad nacional en educación, nos define un panorama con resultados no tan alentadores como quisiéramos. Entonces, esto hace plantearse la siguiente pregunta: ¿cómo mejorar la calidad de las competencias profesionales de los egresados de la enseñanza superior, en especial, de las carreras de Pedagogía, si efectivamente cuando estudiantes llegan a esta instancia, sus conductas, conocimientos y habilidades son en algunos casos insuficientes y precarios? Aquí comienza la preocupación, ya que serán ellos los futuros responsables de la educación en nuestro País.

Uno de los puntos de partida para abordar estas dificultades, es la formación de los futuros docentes. Desde aquí se puede comenzar a trabajar. ¿Cómo?, enfatizando la

formación Inicial, hacia la entrega de competencias profesionales, fortaleciendo aspectos relacionados con la metodología del proceso de enseñanza-aprendizaje de las diferentes especialidades; la responsabilidad individual por los resultados de sus propias prácticas pedagógicas y la capacidad de innovación y emprendimiento, revirtiendo así paulatinamente la problemática planteada. Sin duda es un proceso a mediano y largo plazo.

Según investigaciones desarrolladas en el área, entre los factores que influyen en el desempeño de los profesores, se encuentran: Por un lado, los conocimientos y habilidades adquiridas durante el periodo de formación inicial, incluyendo aquí la labor desarrollada por los formadores, por otro los incentivos, como aspecto que influye en la motivación, estrechamente relacionada con el quehacer del profesor, y finalmente la carrera docente, es decir la posibilidad de ir creciendo y desarrollándose profesionalmente.

En síntesis, una buena docencia, requiere de buenos maestros, los que a su vez necesitan de una buena formación y una buena gestión.

Con lo mencionado, la intención es mostrar, que las responsabilidades son compartidas, y la tarea de darles solución también. Si bien es cierto que uno de los puntos de partida es mejorar la formación de pre- grado de los futuros profesores y profesoras, no podemos desconocer que esto parte de la responsabilidad individual, tanto de estudiantes, como formadores en el hacerse cargo de lo que a cada uno le toca en este proceso

2.2.2.1.2 Formación profesional docente

Una de las preocupaciones más acentuadas del siglo XXI en torno al tema de la educación es la de cómo lograr la profesionalización de los docentes, discusión que no es ajena a nuestro entorno. Este trabajo no solo responde a las necesidades de los docentes de la Unidad educativa Andino, coincide con lo que muchas personas y autores que hablan de formación en educación exponen acerca de la necesidad de formar maestros cada vez más profesionales, ya no solo inspirados por la vocación sino consientes de la responsabilidad de tener una formación fuerte en el campo educativo y profesional.

Muchos técnicos y educadores en general proponen técnicas modernas de formación y el desarrollo de estrategias creativas que permiten adaptarse a las exigencias de un mundo complejo y dispar, pero muy pocos entienden que la formación docente en especial en la educación media no es solo cuestión de formación sino de adaptación a un determinado medio y a una realidad que varía de un entorno social a otro. La intención de las propuestas es evidente: se trata de sacar a los docentes de la inercia creada por los programas y desarrollos curriculares obsoletos y repetitivos para llevarlos a trabajar en una pedagogía personal y una didáctica capaz de analizar, definir y ajustar sus proyectos dentro de un proceso continuo de autoformación.

2.2.2.1.3 Formación técnica

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

Las trayectorias formativas encaminadas al otorgamiento de títulos y certificaciones técnico profesionales se distinguen por brindar:

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

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

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

La formación técnica no debe ser entendida como una especialización en nuevos elementos técnico – científicos, debe abordar el desarrollo de destrezas creativas que se conjuguen con estos avances y así responder a la necesidad de entregar en el menor tiempo personas capaces de generar procesos productivos al interior de nuestro país

Esta formación dotará de las herramientas necesarias a jóvenes que necesitan insertarse de manera más rápida a un entorno laboral que exige lo mejor de las personas en tiempos más cortos y con capacidades más amplias, así se equilibrará la docencia técnica con la superior y no será vista como un peldaño menos de la escalera del desarrollo sino como un complemento a la educación universitaria

2.2.2.2 Formación continúa

La reestructuración del aula común, la concienciación y defensa de las familias sobre el derecho de sus hijos a una educación inclusiva, la optimización de los servicios/recursos materiales y humanos, la participación del alumnado en el centro, la redefinición del currículum, la formación del profesorado...etc., son algunos de los aspectos básicos a trabajar si queremos construir escuelas y aulas más inclusivas. Este último factor, la formación y transformación de los profesionales del ámbito educacional, tienen un valor añadido y se torna clave en la consecución de la profesionalización docente y en el logro de establecimientos con altos niveles de calidad.

En la actualidad, nos encontramos ante el nacimiento y la consolidación de la sociedad de la información y del conocimiento. Esta nueva realidad, que está penetrando de forma progresiva en nuestras aulas, demanda nuevos desafíos en el profesorado. A este contexto debemos sumarle la gran heterogeneidad y diversidad del alumnado, reto a los que los docentes han de dar respuesta y afrontar de una forma adecuada. En este marco, el profesorado necesita de nuevos conocimientos y habilidades, de un cambio de actitud y una asunción de los valores educativos inclusivos para desempeñarse en un nuevo rol, lo cual requiere procesos de capacitación, pero también de una práctica

educativa reflexiva y en equipo (Yadarola, 2007). Esta formación debe reconocer claramente el valor de los conocimientos y experiencias que poseen los docentes y las escuelas, y promover procesos de investigación-acción como mecanismos de conocimiento de la propia práctica.

Nuestro foco de discusión es la formación continua del profesorado en servicio, la cual se lleva a cabo a lo largo de toda la práctica docente, tomando a esa misma práctica como eje formativo estructurante, puesto que se presenta como una estrategia prioritaria para elevar la calidad de la educación y como un eje esencial en vistas del mejoramiento del sistema educativo en general (Duhalde y Cardelli, 2001). Son muchas las definiciones que encontramos en la literatura sobre formación, y concretamente sobre formación continua, la podemos entender como el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conocimientos, habilidades y valores para el desarrollo y desempeño de la función docente (de Lella, 1999); como la capacidad para elaborar e instrumentar estrategias a través de un componente crítico tendiendo puentes entre la teoría y la práctica, sirviendo la teoría para corregir, comprobar y transformar la práctica, en interrelación dialéctica (Gorodokin, 2005).

Revisando los estilos formativos a lo largo de la historia, vemos como se ha pasado de modelos práctico-artesanales, donde se trataba de generar buenos reproductores de tendencias socialmente consagradas, a modelos academicistas, pasando por modelos tecnicistas eficientistas, hasta llegar a modelos hermenéutico reflexivos (Davini, 1995). Este último orientado bajo el supuesto de que se requiere formar a docentes comprometidos y capaces de (de Lella, 1999): Partir de la práctica como eje estructurante, en tanto institucional, comunitaria y social.

Problematizar, explicitar y debatir desde la biografía escolar previa hasta las situaciones cotidianas, las creencias, las rutinas, las resistencias, los supuestos, las relaciones sociales, los proyectos, así como los contenidos, los métodos y las técnicas.

Reconstruir la unidad y complejidad de la propia experiencia docente contextualizada, con sus implicaciones emocionales, intelectuales, relacionales, prospectivas.

Compartir la reflexión personal crítica en ámbitos grupales contenedores, con coordinación operativa, para posibilitar cambios actitudinales.

Propiciar espacios de investigación cualitativa y con participación protagónica de los docentes, utilizando métodos diversos, entre los cuales resultan muy valiosos los etnográficos tales como, cartas, bitácoras personales, diarios de campos, testimonios orales, casos reales o simulados, documentales, dramatizaciones.

Este enfoque, aún no consolidado en las políticas formativas de muchos países europeos y latinoamericanos, supone una capacitación en el tiempo, que permita un proceso de acompañamiento del profesorado en un proceso de reflexión y análisis sobre su quehacer diario, buscando nuevas formas de actuación en la sala de clase, vinculándose con las necesidades reales del propio escenario de ejercicio profesional. Además, es necesario involucrar a los docentes en las políticas y los programas de formación, partiendo del potencial de conocimientos y experiencias que tienen los profesores en los centros desarrollando proyectos de transformación educativa y social (Imbernón, 2002).

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

Es indiscutible el papel del profesorado como elemento determinante de 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 educación superior se encuentra en un momento de cambios de gran relevancia, donde el profesorado adquiere un protagonismo especial (Knight, 2009); 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 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.

El profesorado, por tanto, se convierte a la vez, en director y ejecutor, de toda reforma propugnada desde la administración educativa. Como proponen Martínez y Carrasco (2011), éste papel protagonista del docente hace imprescindible su preparación ante los retos e innovaciones que se están produciendo.

En el ámbito educativo de educación media y superior. Como apuntan Medina y Domínguez (1989), es fundamental proporcionar al profesorado una formación, centrada en su lugar de trabajo, donde se le capacite para analizar el sistema educativo y desarrollar su práctica como una labor de innovación.

Hemos de fomentar, desde las instituciones responsables de la formación permanente del profesorado, la capacidad de innovación, reflexión y crítica del trabajo diario, de manera que el docente se conciba como diseñador y planificador y se comprometa con el cambio. Se trata de fomentar aquellas capacidades que nos ayuden a superar los factores que obstaculizan la renovación metodológica y pedagógica, como pueden ser, la falta de incentivos al reconocimiento de la labor docente, la escasa valoración de la docencia para la promoción, la falta de formación, la rutina, el miedo al cambio, el envejecimiento del propio profesorado y el desconcierto que provoca todo el proceso de enseñanza.

La formación permanente es un buen recurso para acercar al profesorado hacia un modelo docente reflexivo, indagador y creativo, capaz de responder a su realidad educativa y atender eficazmente a todo el alumnado. Pero sólo es un recurso, que, aunque al alcance de todos (aunque no todos lo alcancen), no tiene el poder suficiente para producir cambios, si no se da una transformación de la mentalidad docente. No basta con la adaptación, hay que creérselo, y demostrarlo con acciones concretas

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

La formación del docente, tanto del sistema escolarizado como del abierto y a distancia, es un reto permanente y una prioridad para responder a las demandas de su campo laboral, además para estar acordes con los avances científicos y tecnológicos. Es el proceso a partir del cual el profesor se prepara en una perspectiva multidisciplinaria, por medio de acciones formales e informales que contribuyen a su consolidación.

El carácter multidisciplinario contempla los fundamentos de su disciplina, además de los aspectos pedagógicos, didácticos, epistemológicos, tecnológicos, psicológicos, sociales, históricos, filosóficos, entre otros, que contribuyen a la formación del docente

y que le permiten comprender mejor el fenómeno educativo para solucionar los problemas que surgen en la interacción con sus alumnos.

La docencia, como práctica intelectual y profesional, es de relaciones humanas. En este sentido, es indispensable una formación personal que conduzca a un cuestionamiento sobre sí mismo, sobre los deseos de poder y control en juego durante el desarrollo del ejercicio profesional: una formación permanente que permita analizar la trascendencia de la entrega educativa; mediar ansiedades, angustias, placeres y displaceres, pero, sobre todo, comunicarnos con quienes comparten las mismas inquietudes y enfrentan los mismos problemas, ya que fuimos asignados o eligieron desempeñar la misma tarea de ser profesores.

El docente no puede ser extraño a las reflexiones generales de la vida ni a los problemas del presente. Si actúa únicamente por su destreza en el manejo de lo técnico, o en el sólo dominio de un campo específico, puede encerrar su acción en una pobreza de ideales o fines superiores.

El docente sabe y siente muchas cosas que justifican su quehacer. Nada afecta tanto la acción educativa como el espíritu superficial de quien la impulsa. Como profesores tienen un compromiso con la sociedad, con la institución, con los estudiantes, pero ante todo, con nosotros mismos como profesionales y seres humanos.

Partimos del hecho de que nadie puede educar sin una base axiológica. Los programas de formación docente hacia el futuro, considerarán los valores individuales, básicos para la convivencia social, como son el respeto, la colaboración, la tolerancia, la democracia y la congruencia.

En ningún proyecto de formación puede faltar el equilibrio entre lo científico, lo social y lo tecnológico, con mayor énfasis en lo humanístico, que promueva los enfoques del conocimiento, los cuales contrarresten la influencia del racionalismo, que fomente el equilibrio entre lo teórico y lo práctico, entre lo intelectual y lo afectivo, que oriente la formación del ser humano en forma integral para la convivencia, para fortalecer la personalidad autónoma, creativa, reflexiva, crítica y colaborativa de los individuos.

Se concibe la formación como un proceso de la práctica social, mediante la cual los sujetos asimilan, transmiten, ensayan teorías y experiencias educativas con el propósito de transformarlas y compartirlas.

La docencia –el quehacer por excelencia del profesor– debe definirse, en un primer momento en qué consiste en general y, particularmente, en relación con la universidad.

Este quehacer se establece mediante un conjunto de relaciones con el conocimiento, con las instituciones, con la realidad social, con la política, la cultura, las ideologías y los valores. Por lo tanto, la docencia resulta ser el punto de partida, la referencia permanente y la meta en la formación de profesores.

2.2.2.5 Características de un buen docente

Primera: sin excepción, los profesores extraordinarios no solo conocen su materia extremadamente bien sino cada día investigan más sobre ella. Pero no son meros eruditos. Utilizan su conocimiento para ir al fondo de los asuntos, a los principios fundamentales y a los conceptos básicos; son capaces de simplificar lo complejo de manera que motivan el aprendizaje. Tienen además una comprensión intuitiva del aprendizaje humano.

Segunda: dan gran importancia a su tarea docente, tanta como a su investigación. Al programar sus lecciones (seminarios, prácticas, tutorías), se plantean los objetivos del aprendizaje.

Tercera: son exigentes con sus estudiantes, esperan mucho de ellos. Pero plantean objetivos ligados a las salidas profesionales de sus estudiantes y a la formación que estos necesitarán a lo largo de su vida, es decir, no se trata de proyectar dificultades arbitrarias.

Cuarta: en sus lecciones intentan crear un entorno para el aprendizaje crítico natural, en el que los estudiantes se enfrentan con su propia educación, trabajan en colaboración con otros, confían en la valoración de sus tareas.

Quinta: confían en sus educandos, son francos y abiertos con ellos, y siempre son amables.

Sexta: evalúan el resultado de su tarea y saben rectificar cuando es necesario. Califican a los estudiantes según objetivos de aprendizaje básicos.

Todas estas características y cualidades antes planteadas no son realizables si antes el educador no dispone de un elemento esencial que se llama actitud como elemento de arranque de cualquier actividad educativa, esta característica hace del educador no solo una mejor persona o un mejor profesional sino le da la oportunidad de superar muchas barreras que no están contempladas en las teorías educativas, en los centros de formación o en las mallas curriculares actuales o futuras.

2.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza

En el campo de la formación de profesores, varios términos se han usado como sinónimos de desarrollo profesional del docente. Por una parte tenemos las definiciones próximas al concepto de formación (reciclaje de profesores, perfeccionamiento del profesorado, formación permanente, formación en servicio,...), y de otras aquellas acepciones que integran el término desarrollo (desarrollo de profesores, desarrollo profesional-personal, desarrollo del staff, crecimiento profesional...). Estas acepciones traídas directamente del ámbito anglosajón, en el que ha alcanzado una tremenda popularidad, han propiciado su utilización en nuestro contexto a veces con poca rigurosidad y ayudando a la confusión inherente al propio término. La pluralidad de significados y significantes que contiene, atravesados por diferentes concepciones, puntos de vista y valores hacen difícil su delimitación. Como señala García Gómez (1999) esta falta de [...] un significado unívoco y consensuado por parte de todas las personas e instancias que conforman la comunidad científica educativa, contribuye a resaltar la complejidad del mismo y dificulta la tarea de demostrar una definición. Esta perspectiva es compartida, entre otros, por Imbernón (1999) cuando sostiene que:

“Cuando hablo de desarrollo profesional me refiero a todo aquello que tiene que ver con el cambio en la vida profesional del profesorado y no únicamente a los nuevos aprendizajes que requiere el profesorado, ya sean individuales como aquellos aprendizajes asociados a los centros educativos como “desarrollo profesional colectivo”. La formación es una parte del proceso de ese desarrollo profesional (otra parte importante es el modelo retributivo, de carrera docente, de clima laboral...). La formación se legitima cuando contribuye a ese desarrollo profesional de los profesores como

proceso dinámico de profesionalización del profesorado, en el que los dilemas, las dudas, la falta de estabilidad y la divergencia llegan a constituirse en aspectos de la profesión docente y, por tanto, ayudan al desarrollo profesional”(191)

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

La capacitación se concibe y utiliza como un medio para desarrollar la capacidad del docente a la reflexión, la toma profesional de decisiones en el aula y debe ser un proceso continuo.

El fundamento de una enseñanza efectiva se establece con la adquisición de estas habilidades. Una vez adquiridas son aplicables independientemente de la currícula y de la población de estudiantes y una vez desarrolladas, son precisamente estas habilidades las que se refuerzan a través de la práctica continua.

La oportunidad de intercambiar experiencias, asumir proyectos conjuntos, y aprender de otras maneras unos de otros, son innovaciones para pensar la enseñanza y reflexionar sobre ella, así como oportunidades de compartir experiencias relacionadas con nuevas prácticas o estrategias para desarrollarla y se convierten en poderosas herramientas de aprendizaje.

La capacitación también es efectiva cuando el sistema educativo está estructurado para prestar apoyo a las actividades de capacitación ofrecidas lo cual permite que no se produzca insatisfacción en la capacitación docente. El desafío es obtener los ingredientes adecuados para la buena receta.

2.2.3 Análisis de la tarea educativa

La tarea educativa debe ser vista desde un punto crítico, se debe tomar en cuenta que su acción en sí permite entender y comprender si en realidad la educación cumple de acuerdo al docente los parámetros establecidos no solo por una ley o una norma sino por la concepción misma de cómo estructurar el proceso educativo en sí.

La tarea educativa no puede ser analizada de manera individual desde ópticas separadas como la del docente, de la unidad educativa o la del estudiante, se debe no

encerrar sino globalizar para entender que cada elemento existente o por venir más adelante harán que el proceso de enseñanza sea complejo, por lo importante de su concepción y simple por la facilidad en su aplicación cuando se han respetado procesos profundos para conocer a ciencia cierta lo que es y en lo que consiste la educación y el educar como medio de expresión de la acción educativa.

2.2.3.1 La función del gestor educativo

El gestor educativo transformacional lidera el cambio en la institución, motiva y ayuda a sus equipos de trabajo para que tomen conciencia de sus potencialidades y capacidades para que sean líderes de sus propias actividades y logren un crecimiento y desarrollo profesional. En palabras de José Luis Bernal Agudo “el liderazgo transformacional implica el incremento de las capacidades de los miembros de la organización para resolver individual o colectivamente los diferentes problemas y lo que entiendo como toma de decisiones. El liderazgo transformacional es pues la cultura del cambio, el agente transformacional de su cultura organizativa” (Bernal Agudo, 2001)

El líder transformacional infunde valores que dan cuenta del por qué y para qué de la actividad de la organización; es un líder capaz de conducir a una organización hacia la calidad total, es un visionario que aporta visión de futuro, que motiva a sus colaboradores a trabajar en una dirección y a crecer personalmente, a comprometerse con programas de cambio que conduzcan a procesos de calidad. Bernal Agudo retoma los elementos característicos del gestor educativo con liderazgo transformacional, propuestos por Bernard Bass (1985), ellos son:

Carisma: capacidad de entusiasmar, de transmitir confianza y respeto; Consideración individual: presta atención personal a cada miembro, trata individualmente a cada subordinado, da formación y aconseja.

Estimulación intelectual: favorece nuevos enfoques para viejos problemas, hace hincapié en la inteligencia, racionalidad y solución de problemas. Inspiración: aumenta el optimismo y el entusiasmo.

Tolerancia psicológica: usa el sentido del humor para indicar equivocaciones, para resolver conflictos y para manejar momentos duros.

Por su parte, Manuel Álvarez (1998) respecto al gestor educativo como líder transformacional, destaca las siguientes características: Capacidad de construir un "liderazgo compartido" fundamentado en la cultura de la participación: crea condiciones para que sus seguidores colaboren con él en la definición de la misión, les hace partícipe de su visión y crea un consenso sobre los valores que deben dar estilo a la organización.

Considera "el trabajo en equipo" como una estrategia importante que produce la sinergia necesaria para conseguir mejores resultados en la organización. Dedicar tiempo y recursos a la formación continua de sus colaboradores como medio fundamental del crecimiento personal y busca la forma de comprometerlos en la aplicación de nuevas tecnologías a su trabajo.

El líder transformacional considera que desempeña un rol simbólico de autoridad que le permite ser el representante institucional de la organización y, como tal, debe dar ejemplo de trabajo duro, disponibilidad y honestidad en sus actuaciones, que deben ser coherentes con la visión, misión y valores de la organización.

Según este modelo, seguirá siendo necesaria la figura del gestor educativo, pero no como símbolo de poder institucional, sino como posibilitador de procesos para que los miembros de la institución alcancen los objetivos en clave de calidad; como negociador a nivel interno y externo, para mantener la coherencia institucional en función de su misión, para armonizar la diversidad y como cabeza visible de la organización.

Un gestor educativo que se asume como un líder transformacional, busca convertir a sus colaboradores en líderes de la actividad educativa que llevan a cabo, facilitándoles su labor y acompañándolos a cumplir con sus expectativas personales, académicas y pedagógicas con compromiso ético y social.

2.2.3.2 La función del docente

A diferencia de lo que ocurría hace 100 años, en la sociedad actual resulta bastante fácil para las personas acceder en cada momento a la información que requieren (siempre que dispongan de las infraestructuras necesarias y tengan las adecuadas competencias

digitales; en este caso: estrategias para la búsqueda, valoración y selección de información). No obstante, y también a diferencia de lo que ocurría antes, ahora la sociedad está sometida a vertiginosos cambios que plantean continuamente nuevas problemáticas, exigiendo a las personas múltiples competencias procedimentales (iniciativa, creatividad, uso de herramientas TIC, estrategias de resolución de problemas, trabajo en equipo...) para crear el conocimiento preciso que les permita afrontarlas con éxito.

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

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

Cada vez se abre más paso su consideración como un *mediador* de los aprendizajes de los estudiantes, cuyos rasgos fundamentales son (Tebar, 2003):

- Es un experto que domina los contenidos, planifica (pero es flexible)...
- Establece metas: perseverancia, hábitos de estudio, autoestima, metacognición...; siendo su principal objetivo que el mediado construya habilidades para lograr su plena autonomía.
- Regula los aprendizajes, favorece y evalúa los progresos; su tarea principal es

organizar el contexto en el que se ha de desarrollar el sujeto, facilitando su interacción con los materiales y el trabajo colaborativo.

- Fomenta el logro de aprendizajes significativos, transferibles...
- Fomenta la búsqueda de la novedad: curiosidad intelectual, originalidad, pensamiento convergente.
- Potencia el sentimiento de capacidad: autoimagen, interés por alcanzar nuevas metas...
- Enseña qué hacer, cómo, cuándo y por qué, ayuda a controlar la impulsividad
- Comparte las experiencias de aprendizaje con los alumnos: discusión reflexiva, fomento de la empatía del grupo...
- Atiende las diferencias individuales
- Desarrolla en los alumnos actitudes positivas: valores, etc.

Se puede llamar en la actualidad al docente como maestro o amigo, titiritero, mago, actor, mediador, facilitador, apoyo, enlace, o simplemente de la manera tradicional, profesor, pero ninguno de estos nombres o estos apelativos se aplica si ante todo la persona no posee una actitud frente lo que es la función de un educador, que va más allá de lo convencional que comprende aspectos muy íntimos como persona, el educador debe ser no solo un buen profesional debe ser ante todo una buena persona, un ser integral que haga de su humanidad su mejor herramienta de trabajo.

2.2.3.3 La función del entorno familiar

Se dice con mucha frecuencia, que la educación es una tarea conjunta entre padres y profesores. En realidad, intervienen muchos más elementos: familiares, entorno, medios de comunicación,...etc. También es una tarea inacabada, dura toda la vida. En algunas culturas, hace falta una tribu, para educar a un solo individuo. Pero, ¿qué ocurre en nuestra sociedad en educación?

Quienes tienen la responsabilidad de educar a sus hijos son los padres. Algunos padres, eludirán esta difícil tarea, argumentando además de tener poco tiempo, no estar capacitados; ellos no fueron al colegio, instituto o universidad, y los que sí tienen una formación adecuada, están muy ocupados, dado que ambos trabajan y casi no les queda tiempo para estar con sus hijos; mucho menos para educarlos, con lo que ello

supone de esfuerzo, paciencia, disciplina, perseverancia, constancia y en muchos casos amor.

En fin, no están dispuestos a renunciar a su ritmo de vida, ni valoran el sacrificio como una cualidad; a diferencia de la generación anterior, que ya en su condición de abuelos, son los que en muchos casos, cuidan y educan a sus nietos, desposeídos de la energía de antaño y con unos niveles de exigencia y permisividad desajustados; además, en algunas ocasiones, lejos de obtener el agradecimiento y reconocimiento de sus hijos, son el blanco de críticas, desaprobaciones en público, incluso delante de sus nietos, con lo que quedan desautorizados ante los mismos, en próximas actuaciones, por lo que eligen pasar, no mostrando la firmeza y convicción que las situaciones exigen, en la relación con sus nietos.

La educación es una tarea conjunta entre padres, maestros, colegios y sociedad, pero la base fundamental sigue siendo el hogar, muchas veces desunido, con fallas y errores pero es ese entorno el que marca la pauta de la educación del niño y el joven, la responsabilidad siempre será de los padres por derecho y por deber, la responsabilidad de dar la protección será siempre del Estado por derecho y por deber, pero la calidez, la comprensión, el estímulo solo lo da el amor el cual no puede entregarse irónicamente ni por derecho ni por deber.

2.2.3.4 La función del estudiante

La mayor parte de los conceptos relacionados con los roles y función de los estudiantes ya son familiares para muchos docentes de los diferentes niveles educativos donde se vienen aplicando cada vez mejor. Como sabemos los alumnos que ingresan al sistema educativo tradicional, vienen cargados de influencias tradicionales, de “clase-apunte-pruebas-examen”, muy poco basados en aspectos relevantes de la carrera, con programas sobrecargados y que dejan virtualmente cero iniciativa al estudiante. La sobrecarga de contenidos, que el estudiante recibe en forma pasiva y ante la cual él se transforma solamente en un pasador de exámenes, está en oposición a los conceptos que hoy se promueven como fundamentales para crear destrezas de aprendizaje, nuevas actitudes, capacidad de comunicarse y de evaluar críticamente la información existente y necesaria. En una palabra, la necesidad de transformar al alumno en un estudiante de por vida y acorde con las necesidades cambiantes de la población, de sus

problemas prioritarios y con alto nivel humano, ético y de eficiencia en su trabajo. Por ello se plantean de manera puntual 11 funciones que debería tener el estudiante actual:

Funciones del estudiante:

Muchas cosas se han dicho sobre cuales son o deben ser las funciones de un estudiante en lo referente a las responsabilidades escolares, aquí plantamos algunas de las más conocidas:

1. Trabajar en base a los problemas educacionales, identificando las necesidades educacionales personales y colectivas.
2. Aprender a formularse preguntas y a buscar sus respuestas en forma sistemática.
3. Evaluar en forma escrita a su tutor y otros docentes que hayan tenido una participación significativa en su trabajo.
4. Evaluar sus actividades, las del grupo y sus interrelaciones con los docentes.
5. Evaluar las fuentes de información y/o experiencias que vayan teniendo.
6. Su participación busca la comprensión de mecanismos y conceptos en vez de simples listas de datos y de información sin relación con un contexto determinado.
7. Mantener un equilibrio entre sus objetivos y los de los programas educativos oficiales, sus necesidades, educacionales y las tareas que se originan en el grupo.
8. Buscar la cooperación y compartir las fuentes de información.
9. Desarrollar un alto sentido ético en su trabajo y favorecer el espíritu de trabajo de equipo.
10. Establecer un pensamiento crítico, capaz de evaluar toda información que obtenga y de aplicarla a situaciones concretas.
11. Ser crítico con el programa en el que trabaja. Entrega sus comentarios y críticas en forma constructiva, es decir, siguiendo los mismos principios que él o ella espera sean usados en su propia evaluación.

Para que estos puntos no se queden en el papel como simple escrito o referencia debe quedar claro que ningún estudiante puede plantearse estas funciones como esenciales si antes no cuenta con la respectiva guía y valoración del docente, estas funciones serán a futuro parámetros válidos en un sistema educativo más desarrollado donde todos los niveles de educación posean los mismos recursos y respondan a las mismas realidades, caso contrario serán solo eso enunciados, es por ello que se debe entender que las

funciones del estudiante salen o van de la mano con la actitud positiva que el educador ponga frente a la enseñanza.

2.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender

La relación enseñanza aprendizaje es una estrategia tan antigua como la vida misma, siempre ha existido alguien que sepa más que los demás y a esa persona se la llame maestro y siempre existió la necesidad de que alguien aprenda , a ese se le llamó alumno; pero hoy cuando estamos en el siglo XXI, se sabe y se entiende que la relación enseñanza aprendizaje no es solo unidireccional sino bidireccional, esto es tanto aprehende el estudiante de su profesor como el docente aprehende de su estudiante.

La relación personal mentor-aprendiz (tutor-alumno) no solo beneficia a ambas partes o ayuda a aprender a ambos, marca un elemento nuevo en la sociedad que implica inclusive a estratos dominantes que siempre creyeron que ellos son los que deben gobernar sin entender que solo aprendiendo de sus gobernados podrán mantenerse en el poder aunque este sea relativo.

Muchos estudiantes no se dan cuenta del valor de la enseñanza, están acostumbrados a seguir modelos por costumbre, no entienden o no quieren entender que el aprender es también entregar sus aportes, sus dudas, sus inquietudes, sus vivencias; es de lamentar que crean que la repetición o la memorización de lo aprendido los hace buenos y siendo cada vez más memoristas van a ser mejores.

El estudiante actual está rompiendo el paradigmas del aprendizaje memorista por un aprendizaje inclusivo con sus aportes y sus experiencias, está cambiando los ejemplos de los textos por sus propios ejemplos y está entendiendo que la evaluación no debe ser vista como un requisito para pasar una año o como un medio de castigo sino como la oportunidad de entregar a toda luz sus saberes y conocimientos, como una oportunidad de demostrar lo que es capaz de aprehender y lo que puede aportar para esa comprensión.

La enseñanza debe favorecer la empatía o sea que los estudiantes responden mejor cuando saben que hay alguien que se preocupa por ellos y por sus necesidades, la enseñanza debe favorecer el aprendizaje activo; ya que la permanente intervención de los educandos, hace más fácil su aprendizaje; debe facilitar la interacción de más grupos

e individuos; el aprendizaje no debe ser vista como una actividad en soledad, por el contrario es una actividad social, desarrollando los trabajos en grupo; el aprendizaje debe potenciar la superación y la autoestima; hay que alimentar el amor propio de los estudiantes para que tengan la confianza, aumenten sus capacidades y se sientan seguros, así serán responsables de sus propios éxitos en el aprendizaje y aprenderán a superar sus errores, pero como lo acotamos al principio nada de esto se puede hacer si no existe una voluntad por parte del docente para ser el ejemplo y la guía de sus estudiantes

2.3 Curso de formación

Son todas las actividades académicas y de preparación en todos los ámbitos del conocimiento a los que deben y necesitan los respectivos profesionales que se dedican a la docencia en todos los niveles educativos, dichos cursos deben tener elementos no solo de captación de nuevas teorías sino talleres operativos en el campo educativo, solución de problemáticas no solo docentes sino relacionados con la misma y en especial acciones resolutivas de problemas reales con los cuales el docente debe contar para su formación integral.

Los cursos de formación deben ser vistos como las alternativas de superación personal y profesional del educador, deben ser considerados como un empuje para buscar mejores días y mejores ocasiones para crecer como personas y como profesionales.

No pueden existir cursos de formación considerados como catapultas solo para oportunidades de estar en mejores lugares que los que se está ahora por el simple hecho de acumular más papel en forma de títulos o diplomas.

La formación profesional a través de cursos, talleres y seminarios es la oportunidad de crecimiento espiritual, familiar y social, debe ser entendida como un crecer sólido y una superación interior continua, debe verse como un crecimiento no en más como cantidad sino en mejor como calidad, es más la formación profesional de un docente debe ser su forma de vida, el complemento de su existencia porque llega a descubrir que el saber y la preparación son más que una necesidad son la esencia de un educador.

2.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente

La capacitación docente es el rol protagónico que tiene el educador en base a su preparación como forma de solucionar gran parte de los males por los que atraviesa la educación. Es la respuesta a los fracasos de los mitos acuñados durante años. El primero de ellos: la letra con sangre entra; que dio lugar a su versión opuesta, más reciente y actual: " el aprendizaje como placer", que pretende hacer aparecer al maestro como un showman, un mago y un titiritero, totalmente capacitado para enseñar

Su importancia radica en el proceso en sí de transformar las posibles debilidades del docente humano en fortalezas de una persona capaz de plantear a través de sus propios errores posibles soluciones no solo académicas sino de vida.

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

Día a día observamos profesores que pueden tener un excelente dominio en lo que respecta al ámbito profesional pero que están verdaderamente alejados del mundo académico; de las tendencias en el campo de la enseñanza y el aprendizaje, del conocimiento de lo que significa evaluar con criterio a un estudiante. Posiblemente, y de hecho ocurre, con el tiempo sean las Universidades las encargadas de promover estos programas docentes y en la medida en que esto se estandarice y se convierta en un valor diferencial, los mismos profesores acudirán a obtener dicha formación. Reflexión Académica en Diseño y Comunicación N° VII, página 128 a página 129

2.3.2 Ventajas e inconvenientes

Como toda actividad humana sin excepción, la capacitación docente continúa aunque suene un poco ilógico decirlo plantea una serie de cosas positivas y negativas conlleva

ciertas ventajas pero también desventajas, las primeras permiten el crecimiento y las segundas conllevan un adecuado uso de las mismas, a continuación detallamos algunas de estas:

Ventajas

- Las clases se vuelven más vistosas y atractivas, tanto para docentes como para los estudiantes
- Se aumenta el proceso de interacción docente - estudiante
- Se puede aplicar recursos a todas las etapas educativas.
- Puede el educador plantear con mayor facilidad nuevas estrategias docentes.
- Aplica de forma continua diferentes modos de enseñanza, tanto individual como colectiva.
- Es un facilitador más preparado.
- Hace uso de tecnología atractiva y de manejo sencillo, que aumentan la motivación.

Inconvenientes

- Requiere cada vez de mayor formación en tecnología
- Requiere de una mayor capacidad física e intelectual donde la edad es un limitante
- Reduce los tiempos de preparación por el alto nivel de necesidad de enseñanza.
- No puede aplicar sus conocimientos tecnológicos sin infraestructura técnica adecuada.

2.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos

Se entiende por diseño planificación y recursos de formación a aquella actividad que tiene como objeto el diseño de los contenidos y de la organización de los programas y actividades formativas en el campo educativo:(cursos, ornadas, talleres, seminarios y Reuniones Científicas) destinados a la mejora continua del potencial del docente.

Todo diseño y planificación de cursos formativos ha de considerarse como algo abierto y flexible a las necesidades. Por tanto, a la hora de diseñar un plan de cursos formativos siempre será necesario tener en cuenta la población a la que va destinada.

Todo diseño de formación persigue ayudar a grupos, instituciones o individuos para acoplarse a las necesidades del desarrollo personal y profesional docente en los contextos actuales de continuo cambio. Por otra parte, todo diseño de plan de formación actualmente se debe encuadrar dentro de la necesidad del aprendizaje permanente que garantice el acceso universal y continuo, con objeto de obtener y renovar las cualificaciones requeridas para participar de forma sostenida en la sociedad del conocimiento, ya que los conocimientos iniciales no bastan para el largo proceso profesional.

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

En la medida en que el docente tome conciencia de la importancia de contar con una buena formación, cualquiera sea la disciplina o el campo en el que actúe, el camino que se recorra por el docente habrá sido más fructífero y sencillo.

Esto obedece entonces a contar con una serie de conocimientos, técnicas, instrumentos y metodologías que permitan reflexionar sobre una mirada integrada entre estudiantes y profesores. Habiendo transitado en parte por este camino, nos aventuramos a decir que hubo un punto de inflexión, un antes y un después, luego de transitar por el curso de formación docente, más allá de la buena metodología con la que cada uno pueda contar en sus clases.

Día a día observamos docentes o maestros que pueden tener un excelente dominio en lo que respecta al ámbito profesional pero que están verdaderamente alejados del mundo académico; de las tendencias en el campo de la enseñanza y el aprendizaje, del conocimiento de lo que significa evaluar con criterio a un estudiante. Posiblemente, y de hecho ocurre, con el tiempo sean las Universidades las encargadas de promover estos programas docentes y en la medida en que esto se estandarice y se convierta en un valor diferencial, los mismos profesores acudirán a obtener dicha formación.

METODOLOGÍA

Este trabajo presenta una metodología, basada en el uso de las nuevas tecnologías, para la formación de docentes de Bachillerato. Su utilización se contempla desde dos perspectivas: la primera, como herramienta para la construcción de conocimiento, basada en un modelo constructivista y colaborativo, permitiendo la comunicación entre alumnos y entre éstos y el docente; la segunda, de ayuda al profesor en su trabajo docente, destacando como elemento innovador, un sistema automático de identificación de conocimientos previos de los estudiantes, posibilitando un planteamiento de educación realista e individualizado, fundamentado en el aprendizaje significativo.

3.1 Contexto

En esta investigación utilizaremos la información entregada de manera voluntaria por los 34 docentes de bachillerato de la Unidad educativa andino, quienes permitieron ser evaluados a través de las respectivas encuestas y conversaciones personales con cada uno de ellos en un lapso de una hora y media con cada uno, para escuchar los criterios o las inquietudes que no podían expresar en la encuesta respectiva

Si bien no vamos a analizar aquí los múltiples y vertiginosos cambios teóricos que caracterizan el inicio de este milenio y el comienzo de un siglo signado por lo “postmoderno”, realizaremos algunas observaciones del contexto socioeconómico y cultural, que impacta directa o indirectamente sobre la situación de la Formación Docente de los docentes de la Unidad educativa andino, tomando en cuenta los siguientes parámetros sugeridos por los propios docentes. Entre estos rasgos, destacan:

- 1.** La generalización inequitativa y excluyente en lo referente a capacitar, esto es poner a todos los docentes “en el mismo saco”, con imposición que respondan a aspectos “políticos institucionales” y no técnicos.
- 2.** El predominio de la lógica de mercado educativo, donde la enseñanza es un bien que se compra al menor precio posible, pagando lo mínimo o capacitando solo lo que se obligue.
- 3.** Entre los principales efectos sociales se ubican: el aumento al parecer imparable, de la desigualdad, de la pobreza y del empobrecimiento, hasta niveles impensables de

miseria; la precarización del empleo particular docente frente al trabajo en la educación pública, que cada vez es mejor remunerada

4. El impacto de los nuevos desarrollos científicos y tecnológicos, particularmente de la informática y de la comunicación a través de todos los medios.

5. La valorización de las diversidades, incluidas las étnicas; de la sexualidad; de lo local y regional; de las normas no universales.

1.3 Tipo de Institución

	Frecuencia	Porcentaje
FISCAL		
Particular	1	100%
Fisco misional	0	
Municipal	0	
No contesta	0	
Total	1	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Andino

1.4 Tipo de bachillerato que ofrece ciencias

	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias	1	50
Bachillerato Técnico	1	50
Total	2	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Andino

1.4.1 Bachillerato Técnico de comercio, Administración y Servicios

	Frecuencia	Porcentaje
Comercialización y ventas		
Comercio Exterior		
Contabilidad	1	50
Administración de Sistemas	1	50
Restaurant y Bar		
Aplicaciones Informáticas		
Total	2	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Andino

En estos tres cuadros se puede apreciar que la Unidad educativa Andino es una Institución particular, que ofrece los dos tipos de bachillerato, en Ciencias y Bachillerato Técnico, además especifica que el bachillerato técnico lo componen las especialidades de Contabilidad y Administración y Sistemas

3.2 Participantes

Son participantes de este proceso de investigación sobre la formación de docentes de bachillerato los treinta y cuatro profesores que prestan sus servicios en la Unidad Educativa Andino en las modalidades de bachillerato técnico y en humanidades modernas, en las especialidades de: Sistemas Informáticos y Contabilidad en lo técnico, así como en las especialidades: Físico Matemático, Químico Biológico y Ciencias Sociales, en lo referente a humanidades modernas.

2.1 Género

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	17	50
Femenino	17	50
No contesta	0	0
Total	34	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Andino

En esta tabla se puede apreciar con claridad y a la vez con satisfacción que existe una perfecta armonía entre los géneros de los docentes pues hay un equilibrio del cincuenta por ciento exacto tanto entre docentes de sexo masculino y docentes de sexo femenino, realizada la respectiva averiguación con las autoridades de la Unidad educativa Andino, se concluye que no es una casualidad sino la decisión de contratar un número igual de docentes por género, puntualizando que al salir o prescindir de un docente masculino o femenino, el que lo reemplaza será del mismo género, esto como política institucional, lo que no es una camisa de fuerza o limita esto a la capacidad profesional y a la experiencia.

2.2 Edad

	Frecuencia	Porcentaje
De 20 - 30 años	5	15
De 31 - 40 años	10	30
De 41 - 50 años	10	30
De 51 - 60 años	3	9
De 61 - 70 años	1	1
No Contesta	5	15
Total	34	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Andino

En esta tabla se ve reflejado que 20 de los 34 docentes encuestados están en el rango comprendido entre los 31 y 50 años, lo que habla de una edad madura y en plenitud de facultades, pero también deja a las claras que menos del 12 por ciento de los docentes son mayores de treinta años, esto porque no saben lo que quieren dentro de su profesión y algunos porque no tuvieron otra alternativa de trabajo o están en proceso de terminar su formación profesional

2.3 Estado Civil

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	7	21
Casado	20	59
Viudo	0	0
Divorciado	6	19
No contesta	1	1
Total	34	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Andino

En este cuadro se pueden realizar varias interpretaciones, la primera que más del 60 por ciento de los entrevistados tienen una relación estable a través del matrimonio, un 22 por ciento de los consultados son solteros más por su edad, que por no tener una relación o no creer en el matrimonio y un 18 por ciento es separado o terminó su

matrimonio, pero aquí hay que puntualizar que mantiene una relación social normal con sus ex parejas debido a que los seis son padres o madres.

2.4 Cargo que desempeña

	Frecuencia	Porcentaje
Docente	30	88
Técnico docente	0	0
Docente con funciones administrativas	2	6
No contesta	2	6
Total	34	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Andino

2.5 Tipo de relación laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	0	0
Nombramiento	4	12
Contratación ocasional	30	88
Reemplazo	0	0
No contesta	0	0
Total	34	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Andino

2.6 Tiempo de dedicación

	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	33	97
Medio tiempo	0	0
Por horas	1	3
No contesta	0	0
Total	34	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Andino

En estas tres tablas se aprecia de la manera más clara tres cosas básicas pero decisivas para esta investigación, la primera es que solo dos docentes desempeñan otro tipo de trabajo a más de ejercer su cátedra al interior de la Unidad Educativa Andino, los docentes son todos con excepción de uno a tiempo completo y que la relación laboral del ochenta y ocho por ciento de los docentes es casual dejando solo a cuatro personas, que representan un doce por ciento tienen un contrato definitivo

3.3 Diseño y métodos de investigación

3.3.1 Diseño de investigación

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

- Es un estudio **transeccional/transversal** puesto que se recogen datos en un momento único.
- Es **exploratorio**, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial.
- Es **descriptivo**, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

El proceso a desarrollar en la presente investigación, como parte del **diseño metodológico**, está basado en un enfoque *cuantitativo* (datos numéricos) que luego de tabulado y presentado en tablas estadísticas, amerita la utilización de métodos de orden *cualitativo*, puesto que se busca determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados, los docentes de bachillerato, para en función de su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación.

3.3.2 Métodos de investigación

En el transcurso de esta toda la investigación se desarrollan propuestas que describen: ¿por qué y para qué capacitarse?, ¿Cómo capacitarse? y ¿Cómo me siento capacitándome?; por lo cual como elemento de inicio aplicaremos el método deductivo, porque se parte de la premisa general que se necesita de una capacitación permanente en aspectos relacionados al control de los docentes en el aula, de esta manera llegamos a obtener necesidades particulares de cada docente en el aspecto de capacitación.

Aplicamos el método deductivo por que nos permitió conocer la particularidad de las necesidades de cada docente entrevistado, dándole la importancia debida, esto permitió explicar los antecedentes de la actividad de cada educador.

Otro de los instrumentos utilizados fueron los documentos que encontramos en Internet, de los que extrajimos información, de acuerdo a lo que pretendíamos investigar, que sirvió de mucho para poder reforzar la explicación de las propuestas. También comprendimos que para la formación profesional debemos comprender: ¿Qué?, ¿Cómo?, y ¿De qué manera? se debe realiza este proceso en sí

Si planificamos formar y capacitar adecuadamente a los docentes, podremos dar una mejor educación a nuestros estudiantes y sacar adelante nuestro país, mediante los conocimientos que trataremos de aprehender para a su vez enseñarles, si actuamos con actitud.

3.4 Técnicas e instrumentos de investigación

3.4.1 Técnicas de investigación

Para esta investigación se utilizaron a la observación, a la encuesta y a la entrevista por ser técnicas que a más de la recolección de datos, permiten un contacto directo con el sujeto mismo de la investigación que en este caso son los docentes de la Unidad Educativa Andino, y a través de la observación directa poder encontrar una solución concreta al problema de la falta de formación y capacitación que tienen los docentes de este centro de educación media.

- Observación directa: La vivencia del propio investigador como docente de la

Unidad Educativa Andino

- Encuesta. Las herramientas aplicadas a los compañeros docentes de la Unidad Educativa Andino
- Lectura. Las lecturas aplicadas de textos y elementos teóricos para realizar la investigación.
- Mapas conceptuales. Realización de elementos que permitieron ubicar las problemáticas de los docentes
- Organizadores gráficos. Elementos que permitieron realizar progresiones de alternativas de solución de los educadores de la Unidad Educativa Andino.

3.4.2 Instrumentos de investigación

Para esta investigación se utilizaron como elementos esenciales los cuestionarios de las encuestas planteadas por la UTP y los cuestionarios de las entrevistas personales que se realizaron a cada uno de los treinta y cuatro docentes que conforman el bachillerato de la Unidad Educativa Andino.

Para asegurar confiabilidad y validez, también se realizaron varias lecturas de **documentos publicados en Internet**, acerca de cómo lograr ser un docente y parte de nuestra investigación arranca desde este punto.

Se realizaron diferentes tipos de test de valoración personales con docentes para recopilar la información de tipo social y de ámbitos familiares, a fin de promover una buena reflexión que nos conllevará a compartir y comparar no solo conocimientos sino realidades sociales en análisis grupales.

3.5 Recursos

3.5.1 Talento humano

El talento Humano único para la realización de todo el trabajo de investigación, son los 35 docentes que conforma la Unidad Educativa Andino dentro del bachillerato en ciencias y el bachillerato técnico, cabe recalcar que todos los docentes pertenecen a la institución bajo la modalidad de contrato a tiempo completo.

3.5.2 Materiales

Todo el material de oficina, material de escritorio, computadora, impresoras, copias,

resaltadores, vehículo y combustible, corrieron a cargo del investigador.

3.5.3 Económicos

Todo el costo económico fue cubierto por el propio investigador con recursos personales producto de sus ingresos profesionales, cabe puntualizar que la Unidad Educativa Andino tuvo la intención de financiar una parte de esta investigación pero se decidió no aceptar para evitar cualquier tipo de compromiso que pueda influir en el desarrollo de este proyecto de investigación, a saber:

Material: Oficina, escritorio: 300 dólares

Copias y anillados: 100 dólares

Equipos: Computadora personal y grabadora digital; 700 dólares

Escaneo de material: 100 dólares

Refrigerios: 300 dólares

Transporte y movilización: 300 dólares

Imprevistos: 200 dólares

El costo aproximado hasta el momento de esta investigación llega a los 2000 dólares.

3.6 Procedimiento

Planteada la temática de la Investigación nos decidimos si se quiere por lógica a desarrollar el tema dispuesto por la universidad en el propio centro de trabajo, por lo que iniciamos los pasos pertinentes del trabajo con las autorizaciones respectivas para legalizar todo el proceso, después procedimos a conversar y entrevistarnos con cada colega docente del bachillerato que laboraba en la institución para pedirle que a través de un diálogo abierto manifieste las necesidades que a criterio de cada docente debería tener para crecer y formarse como profesional, procedimos después a realizar las respectivas encuestas planteadas, continuar con las entrevistas al mismo tiempo y proceder a explicar del porqué de esta actividad académica.

Con las encuestas terminadas iniciamos el proceso de tabulación, ingreso de datos y elaboración de las respectivas tablas estadísticas en base a las preguntas que consideraron los propios encuestados como las más importantes.

A continuación se realizó el primer envío del material trabajado al respectivo tutor académico, continuando de manera paralela con el desarrollo del primer borrador del proyecto de investigación que fue entregado dentro de los plazos establecidos al centro universitario correspondiente.

Cabe recalcar que más de una ocasión se procedió a realizar cambios en el informe por no coincidir lo entregado en las encuestas con lo recopilado en las entrevistas, llegando a realizar reuniones con los propios encuestados quienes solicitaron que en el informe académico se consideren ciertas peticiones de formación que no habían poder sido expresadas en la primera encuesta

DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1 Necesidades formativas

3.1 Señale el nivel más alto de formación académica que posee

	G E N E R O			
	MASCULINO		FEMENINO	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	1	3	0	0
Nivel técnico o tecnológico superior	1	3	0	
Lic., Ing. Eco, Arq., etc. (3er nivel)	13	38	13	38
Especialista (4to nivel)	0	0	0	0
Maestría (4° nivel)	2	6	4	12
PHD (4° nivel)	0	0	0	0
Otro Nivel	0	0	0	0
No contesta	0	0	0	0
Total	17	100%	17	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Andino

3.2.1 Su titulación tiene relación con. Ámbito Educativo

	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones)	13	38
Doctor en Educación	1	3
Psicólogo Educativo	1	3
Psicopedagogo	0	0
Otro ámbito	3	9
No contesta	16	47
Total	34	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Andino

3.2.2 Su titulación tiene relación con: Otras profesiones

	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	2	6
Arquitecto	0	0
Contador	0	0
Abogado	2	6
Economista	5	15
Médico	0	0
Otras profesiones	7	21
No contesta	18	52
Total	34	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Andino.

3.3 Si posee titulación de postgrado, esta tiene relación con:

	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito educativo	3	9
Otros Ámbitos	3	9
No contesta	28	82
Total	34	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Andino

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

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	29	70
No	3	23
No Contesta	2	7
Total	34	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Andino

3.4.1 En que le gustaría capacitarse

	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	10	29
PhD	0	0
No Contesta	24	71
Total	34	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Andino

En estas tablas se puede apreciar en primer lugar que un alto porcentaje de docentes a pesar de que posee un título de tercer nivel, y siendo solamente uno el que no lo posee o está en proceso, la gran mayoría que supera el sesenta por ciento ratifica que son docentes por una necesidad de trabajo más que por una vocación de educadores, y que las actuales leyes de educación les obligan a seguir cursos de capacitación para cubrir una serie de falencias en especial en las áreas pedagógica y de manejo de aula, de esta realidad se visualiza que las docentes mujeres con 4 personas, poseen un título más avanzado que los varones con apenas 2 de sus elementos; en segundo lugar se desprende que menos de la mitad de los docentes posee un título específico en educación o relacionado, y un alto porcentaje no responde, en tercer lugar se aprecia que los encuestados no responde a su tipo de titulación, en cuarto lugar se aprecia que de los titulados en cuarto nivel de manera equitativa se reparten títulos en educación al igual que otras áreas del conocimiento, en quinto lugar se aprecia que la gran mayoría desea sacar título de cuarto nivel y por último se aprecia que nadie está interesado en un título que no sea la maestría.

4.2 Análisis de la formación

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

	Frecuencia	Porcentaje
Si	34	100
No	0	0
No contesta	0	0
Total	34	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Andino

5.2 Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios

	Frecuencia	Porcentaje
Si	34	100
No	0	0
No contesta	0	0
Total	34	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Andino

En estas tablas se aprecia con agrado que todos los docentes están conscientes que en los dos últimos años la institución donde laboran si ha auspiciado cursos de capacitación y a su vez reconoce la totalidad de los, encuestados estar consciente en que su institución si está auspiciando cursos de formación para los docentes

4.2.1 La persona en el contexto formativo.

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

La persona en el contexto formativo	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
1. Percibe con facilidad los problemas de los estudiantes	5	3	10	10	6	0	34
2.	X	X	X	X	X		
3.							
.							
.							
n.							

La organización y la formación	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
1. Describe las funciones y cualidades del tutor	10	5	10	5	4		34
2.	X	X	X	X	X		
3.							
.							
.							
n.							

Tarea educativa	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
1. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.	0	0	0	0	34		34
2.					X		
3.							
.							
.							
n.							

Análisis de la formación	Media Obtenida					No Contesta	Total
Tarea educativa	7	6	5	2	14	0	34
Aspectos de Profesionalización	5	0	10	10	9	0	34
Aspectos de Profesionalización	10	0	0	20	4	0	34

4.2.2 La organización y la formación.

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

	Frecuencia	Porcentaje
Áreas de conocimiento		
Necesidades de actualización curricular	34	100
Leyes y reglamentos		
Asignaturas que usted imparte		
Reforma curricular	34	100
Planificación y programación curricular	34	100
Total		100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Andino

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

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0
Casi Siempre	30	88
A veces	0	0
Rara vez	0	0
Nunca	0	0
No contesta	4	12
Total	0	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Andino

En estos cuadros se aprecia que en primer lugar la totalidad o sea el ciento por ciento de los encuestados acepta que las capacitaciones que da la unidad educativa siempre son relacionadas en tres temas, y en el segundo cuadro se aprecia que más del ochenta por ciento de los encuestados está seguro que la institución si fomenta la capacitación permanente

4.2.3 La tarea educativa.

2.6 Las materias que imparte tiene relación con su formación

	Frecuencia	Porcentaje
Si	24	71
No	10	29
No contesta	0	0
Total	34	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Andino

2.7 Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

	Frecuencia	Porcentaje
Primero, Segundo y Tercer año	5	15
Segundo y Tercero	10	29
Primero y Tercero	5	15
Primero	6	19
Segundo	4	11
Tercero	4	11
Total	34	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Andino

4.3 Los cursos de formación

4.1.1 Número de cursos a los que ha asistido

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5	28	82
De 6 a 10	6	18
De 11 a 15	0	0
De 16 a 20	0	0
De 21 a 25	0	0
Más de 25	0	0
Total	34	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Andino

4.1.2 Totalización en horas

	Frecuencia	Porcentaje
0 – 25 horas	20	59
26 – 50 horas	10	29
51 – 75 horas	2	6
76 – 100 horas	2	6
Más de 100 horas	0	0
No contesta	0	0
Total	34	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Andino

4.1.3 Hace que tiempo lo realizó

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5 meses	20	59
De 6 a 10 meses	3	9
De 11 a 15 meses	4	12
De 16 a 20 meses	0	0
De 21 a 25 meses	0	0
Más de 25 meses	0	0
No contesta	7	20
Total		100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato

4.1.4.1 Este curso lo realizó con auspicio de:

	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	1	3
De la Institución donde trabaja	0	0
Beca	21	62
Por cuenta propia	8	23
Otro Auspicio	0	0
No contesta	4	12
Total		100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Andino

4.5 En que temática le gustaría capacitarse

	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía	10	29
Teorías de Aprendizaje	5	15
Valores y Educación	5	15
Psicopedagogía	1	4
Gerencia/Gestión Educativa	2	5
Métodos y Recursos Didácticos	4	13
Diseño y Recursos Didácticos	0	0
Evaluación del Aprendizaje	0	0
Políticas Educativas de Aprendizaje	2	5
Temas con la materia a su cargo	2	5
Formación en mi especialidad		
Nuevas Tecnologías en Educación	2	5
Diseño, Seguimiento y Evaluación de Proyectos	1	4
Total	34	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Andino

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

	Frecuencia	Porcentaje
Falta de Tiempo	10	29
Altos costos de cursos o capacitaciones	10	29
Falta de Información	0	0
Falta de apoyo de las autoridades de la Institución	0	0
Falta de temas acordes con su preferencia	5	15
No es de su interés la capacitación profesional	1	4
Aparición de nuevas tecnologías	0	0
Falta de cualificación profesional	0	0
Necesidades de capacitación continua y permanente	0	0
Actualización de leyes y reglamentos	0	0
Requerimientos personales	8	23
Total	34	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Andino

4.7 Cuales son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones

	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	0	0
Falta de cualificación profesional	0	0
Necesidades de capacitación continua y permanente	20	59
Actualización de leyes y reglamentos	0	0
Requerimientos personales	14	41
Total	34	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Andino

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

	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	10	29
Aspectos técnicos/prácticos	15	44
Ambos	9	27
No contesta	0	0
Total	34	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Andino

En estas tablas se aprecia con claridad en primer lugar que los docentes de manera mayoritaria afirman que las capacitaciones son en el área del conocimiento, en segundo lugar se aprecia que la mayoría es docente de segundo año de bachillerato, en tercer lugar se aprecia que la totalidad de los docentes ha asistido a más de cinco cursos en el último año, en cuarto lugar se aprecia que la mayoría se capacitó en un lapso no mayor a 10 meses, en quinto lugar se observa que la gran mayoría se capacitó por medio de becas, en sexto lugar se aprecia que desean los docentes capacitarse pero no disponen de tiempo y que asisten a cursos de capacitación por necesidad de crecimiento.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- Los docentes del bachillerato de la Unidad educativa Andino no son educadores por un proceso de preparación educativa o ejercen su actividad por vocación, lo hacen por la necesidad de trabajar para mantener sus hogares o en otros casos hasta conseguir algo mejor relacionado a cada uno de sus campos del conocimiento.
- Las falencias en el aspecto pedagógico hacen que los principales problemas descritos por los docentes de la Unidad Educativa Andino son la falta de control que ejercen en el aula con los estudiantes y la aplicación del manejo de aula apoyado por las tics
- Las necesidades de formación de los docentes de la Unidad Educativa Andino responden a una insuficiencia más institucional que personal por ser elemento más que importante y obligatorio para poder conseguir una calificación positiva del Ministerio de Educación y poder de esta manera competir en un mercado educativo que se ve presionado por las mejoras en la educación fiscal.
- La formación profesional docente de los educadores de la Unidad Educativa Andino responde a una casualidad o un simple medio de sustento alternativo ante la falta de oportunidades laborales profesionales en otros sectores, dejando de este modo a la educación de bachillerato como una ventana de escape a la falta de medios laborales.
- La relación laboral entre autoridades, directivos y docentes de la Unidad Educativa Andino no está solo basada en lo que se refiere a un marco legal profesional o a parámetros constitucionales, responde a una relación más humana y afectiva que compromete otros factores complementarios a lo salarial o a las exigencias legales.
- La contratación del personal docente de la Unidad Educativa andino no debe ser vista desde un punto de vista de equidad de género sino de capacidad y formación profesional en todos los ámbitos donde la experiencia docente y la

serie de elementos complementarios pesen más que la búsqueda de una equidad que pueda llevar a buscar cerrar brechas más que cubrir reales necesidades.

- No existe estabilidad laboral en la Unidad Educativa Andino, esto es factor esencial de desarrollo personal y profesional, porque la inestabilidad genera no solo una zozobra en el ser humano sino que no permite la entrega de toda la capacidad profesional la cual está sujeta en los últimos meses de un año lectivo a la incertidumbre, generando problemas en lo referente a entrega profesional del docente.

RECOMENDACIONES

- Buscar dentro del mercado laboral no solo profesionales de tercer o cuarto nivel que tengan buena voluntad de trabajar en lo que sea sino contratar maestros y maestros preparados dentro del área educativa y que denuesten vocación frente a un apostolado como es la educación.
- Crear cursos o seminarios de capacitación docente relacionados al manejo de distractores como elemento de enseñanza para controlar a los estudiantes de un paralelo y elementos de manejo de comportamiento pedagógico de aula.
- Crear como elemento obligatorio en la Unidad Educativa Andino, un centro o una unidad administrativa especializadas en la formación y capacitación profesional permanente para los miembros de este cuerpo colegiado a todo nivel, sea este administrativo, técnico o docente, como un elemento de desarrollo no solo personal ni profesional sino de imagen institucional en aras de conseguir más clientes para la subsistencia del centro de estudios.
- La contratación de los profesionales que laboren como educadores en la Unidad Educativa Andino debe sustentarse en elementos de formación pedagógica y con experiencia docente amplia para de esta manera evitar la acumulación de personas que laboren sin motivación frente a los educandos.
- Debe existir en la Unidad Educativa Andino un verdadero centro de atención al docente en forma más interpersonal y no solo relacionado a lo laboral o legal,

fortaleciendo la parte humana, esto puede darse a través de la gerencia De talento Humano como medio no de arbitraje sino de desarrollo armónico.

- Debe existir un mejor criterio para la contratación de los docentes para que laboren en la Unidad educativa Andino, estos deben responder a parámetros profesionales más que a cuestiones de género por mantener una equidad aparente.
- Buscar de las autoridades de la Unidad Educativa Andino la manera de mejorar los contratos laborales de los docentes para de esta manera no entregar solo permanencia de trabajo o un salario más acorde a la formación, experiencia y capacitación de educador sino un compromiso ,para con la organización a través de una estabilidad laboral total.

CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE

1. Tema del Curso

Manejo y comportamiento pedagógico de aula.

Manejo de distractores y, Empoderamiento organizacional.

2. Modalidad de estudios

Presencial: De acuerdo al Reglamento a la Ley de Educación, se realizará fuera de horas de trabajo, durante 4 miércoles, 4 viernes y 3 sábados , un total de 60 horas clase

3 Objetivos

Objetivo general:

- Solucionar en el corto plazo la problemática en la actividad profesional docente al interior de la organización frente a su público interno, a consecuencia del alto número de educandos que no son especializados en áreas de educación o que laboran en centros educativos más por necesidad que por vocación la dualidad de funciones que conlleva a una desorganización y la falta de empoderamiento organizacional

Objetivos específicos:

- Orientar y concientizar al personal docente que labora en la Unidad Educativa Andino sobre la importancia y corresponsabilidad que implica ser parte de la nueva estructura de procesos institucionales.
- Capacitar a los docentes de la Unidad Educativa Andino frente a los procesos de transformación técnica y el correcto manejo de distractores de aula de clase como elemento de control y crecimiento pedagógico.
- Educar sobre el comportamiento organizacional, el dominio del medio organizacional, la iniciativa y el manejo técnico del aula con actitud positiva y elemento de desarrollo académico pedagógico.

4. Dirigido a:

4.1 Nivel formativo de los destinatarios

Docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Andino.

4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

Los docentes que participen en el Seminario deben ser profesores de bachillerato y poseer mínimo título de tercer nivel en cualquier área profesional.

5. Breve descripción del curso

El curso es un seminario taller exponencial donde se conjugan, elementos teórico descriptivos, vivenciales, nuevas propuestas, plenarias, motivaciones a través de problemas y rondas de soluciones a aplicadas a la realidad de la Unidad Educativa Andino

El Seminario Taller tiene como finalidad generar en el personal que labora en la organización, un real sentido de pertenencia institucional como elemento esencial de desarrollo y trabajo, en este seminario taller el personal expresa no solo criterios sino elementos de compromiso hacia la organización, la actividad permite que a través de la interacción se llegue a comprender, entender y aprehender, el porqué del nuevo trabajo institucional y la necesidad de ser aporte permanente en el desarrollo de la misma, además se le dotará de herramientas técnicas de control del aula como medio de mejorar el proceso enseñanza aprendizaje.

5.1 Contenidos del Curso

- **Por qué la importancia del trabajo Institucional docente:** Lo que es y no es la pertenencia institucional como elemento de crecimiento personal y fortalecimiento organizacional.

- Lo que es el proceso actitudinal y su importancia tanto en la receptividad y aceptación de procesos de cambio como esencia de trabajo y elemento de imagen positiva.
- **Eliminación del rumor como elemento pedagógico institucional:** Por qué es importante dentro del empoderamiento eliminar el rumor, la suposición y el estereotipo como elemento pedagógico y de imagen corporativa.
- **Dominio del medio organizacional:** Lo que es el medio organizacional, la importancia de entender a mi organización y todos dominar el tema. sobre el la función de cada área de la organización.
- **Manejo técnico del aula de clase:** Que es un aula de clase, su manejo y equilibrio, ambientación, búsqueda del eje principal y diferenciación entre centro y eje, lo negociable y no negociable en el aula, el manejo de los signos orales y corporales, el aula activa y aula pasiva y el correcto uso de las tics.
- **Los distractores como elemento pedagógico de aula:** Lo que son los distractores, uso correcto y mal uso de distractores, transformación de distractores negativos en distractores positivos, los distractores y la innovación cultural.



5.2 Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso

- Maestrante Gerencia y Liderazgo Educativo Universidad Técnica Particular de Loja, último semestre.
- Doctor en Ciencias Políticas, Universidad Central del Ecuador.
- Licenciado en Comunicación Social, Universidad Central del Ecuador.
- Técnico I en Protocolo, Casa Real Española.
- Capacitador Profesional Sector Público, Ministerio de Relaciones Laborales.
- Docente Universitario y de Estado Mayor:
 - Universidad Central del Ecuador; facultades de Comunicación y Geología Minas y Petróleos.
 - Universidad Internacional; Facultad de administración de Negocios.
 - Escuela Politécnica Javeriana; Director de Escuela.
 - Universidad de Colombia.
 - Escuela de Estado Mayor De la Policía Nacional
- Docente Unidad Educativa Andino.

5.3 Metodología

Para este proyecto de capacitación como esencia se utilizó de principio a fin tres métodos, el inductivo y deductivo para analizar la generalidad del problema llegando a la esencia y viceversa, y en toda la parte operativa se utilizó la metodología denominada del ABP, o aprendizaje basado en problemas por ser un requisito esencial para aplicar esta actividad en estricto cumplimiento de las necesidades docentes de la Unidad Educativa Andino en cuanto a solventar la formación profesional con problemáticas existentes relacionadas a la actividad docente.

La esencia de este método empieza con la presentación de un problema de clase de la vida real de cualquier área, se lo engloba, se analiza y se lo divide por partes, se utiliza las etapas del proceso de investigación y se lo transforma en un pequeño proyecto, siendo la parte esencial las posibles soluciones a la problemática planteada.

5.4 Técnicas

Dentro de los Talleres se utilizaron las siguientes técnicas:

- Observación directa: La vivencia del propio investigador como docente de la Unidad Educativa Andino
- Encuesta. Las herramientas aplicadas a los compañeros docentes de la Unidad Educativa Andino dentro de los talleres
- Mapas conceptuales. Realización de elementos que permitieron ubicar las problemáticas de los docentes
- Organizadores gráficos. Elementos que permitieron realizar progresiones de alternativas de solución de los educadores de la Unidad Educativa Andino.

5.5 Material de apoyo

- Se utilizó un video de una clase demostrativa de un compañero del área de Ciencias Sociales
- Se utilizó un video demostrativo de una clase en distintas áreas del ecuador y de

países como Argentina, México y España

- Se utilizó dos computadoras, un infocus y seis tablets, una por cada grupo de trabajo

5.6 Evaluación

La evaluación fue realizada de dos maneras, un cincuenta por ciento a través de la calificación de talleres prácticos donde cada grupo presentó su realidad de aula, su posible manejo y conclusión a través de una clase demostrativa actual y un cincuenta por ciento a través de la presentación de una propuesta de solución a una problemática planteada por cada grupo de trabajo.

Por decisión de los propios participantes del curso, compañeros de la Unidad educativa Andino, se llegó a la conclusión que la mejor manera de evaluarlos será a través de sendas clases demostrativas con los nuevos elementos pedagógicos, esto es: clases con distractores, y clases con una ubicación equilibrada, de esta manera se podrá apreciar como cada docente de acuerdo a sus propias características aplica estas nuevas técnicas aprendidas.

6. Duración del curso

60 horas clase.

7. Cronograma de actividades a desarrollarse

El seminario taller se l
o implementó a través de:

- Exposición introductoria al tema o de antecedentes; duración, 5 horas
- Dinámica taller ; duración, 13 horas
- Exposición temática; duración, 12 horas
- Taller técnico; duración, 13 horas
- Plenarias grupales 12 horas
- Elaboración de conclusiones y recomendaciones 5 horas
- Receso, coffe break

8. Costos del curso

El seminario Taller tiene un costo de 6000 (dólares americanos. más IVA.), los que serán financiados, por la Unidad Educativa Andino y por el expositor por ser requisito técnico pedagógico para la obtención de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo.

9. Certificación

Previa calificación de la Universidad Técnica Particular de Loja, se entregará un certificado conjunto entre La Universidad, La Unidad Educativa Andino, y el expositor por cuanto posee la autorización emitida por el Ministerio de Relaciones Laborales como capacitador profesional

10. Bibliografía

Aponte, E. (2009). Liderazgo Educativo. Barquisimeto: Universidad " Fermín Toro".

Adair, Jhon. (2000). Líderes, no Jefes. Bogotá: Legis

Barlett, A. y Thomas Kayser (1997). Cambio Organizacional. México: Trillas.

Blanchard, K, (2000). El Corazón del Líder: El arte de Influir. México: Mc Graw Hill.

ANEXO DEL CURSO

- **Por qué la importancia del trabajo Institucional docente:** Lo que es y no es la pertenencia institucional.
- **Eliminación del rumor como elemento pedagógico institucional:** Por qué es importante dentro del empoderamiento eliminar el rumor.
- **Dominio del medio organizacional:** Lo que es el medio organizacional.
- **Manejo técnico del aula de clase:** Que es un aula de clase, su manejo y equilibrio.
- **Los distractores como elemento pedagógico de aula:** Lo que son los distractores, uso correcto y mal uso de distractores.

DESARROLLO DEL CURSO:

Manejo y comportamiento pedagógico de aula. Manejo de distractores y, Empoderamiento Organizacional.

CÓMO SE DESARROLLÓ LA TEMÁTICA DEL CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN:

El curso, seminario – taller sobre manejo y comportamiento pedagógico de aula; manejo de distractores y, empoderamiento organizacional, se desarrolló al interior de las aulas de capacitación de la Unidad Educativa Andino con las siguientes temáticas

- **Exposición introductoria al tema o de antecedentes:** Por cada tema a tratarse se realizó la respectiva presentación a través de elementos gráficos, electrónicos y magistrales, en este primer caso se puso como antecedentes del problema la falta de formación de los docentes para poder controlar en forma pedagógica a los estudiantes de cada paralelo, y la dificultad de manejar cualquier elemento externo como distractor de la atención de la clase
- **Dinámica taller:** Se realizaron antes de cada actividad y luego de cada tema una serie de dinámicas dinámica taller que expresaron la problemática a tratarse y buscaron una posible solución, elementos como la respiración, la postura corporal, el manejo físico del aula, elementos kinestésicos, fueron puestos en práctica a través de cada actividad motivadora
- **Exposición temática:** Se realizaron a través de presentaciones de power point, una serie de presentaciones prácticas de la temática a abordadas, aplicadas a casos reales, como son elementos de formación y construcción de las aulas, elementos que generan distracción y como utilizarlos en positivo, como equilibrar una clase, entre otros temas
- **taller técnico:** se realizó un taller exclusivo para la presentación de alternativas técnicas de solución a las tres problemáticas, cada grupo de trabajo por consenso y luego de recibir la temática completa presentó alternativas de

solución en los tres temas, primero como controlar el aula, segundo como usar los distractores y luego como aplicar ejemplos de la vida diaria como elementos de clase a través de analogías

- **Plenarias grupales:** Cada equipo de trabajo realizó una discusión temática al interior de su grupo y luego a través de una plenaria se discutió los temas planteando soluciones tentativas a cada realidad especificando eso si el área de enseñanza porque se llegó a la conclusión que dependiendo el área se pueden manejar las estrategias
- **Elaboración de conclusiones y recomendaciones:** se elaboró un documento general de todos los docentes participantes donde se expresaron las conclusiones de lo tratado y se presentaron conclusiones en forma de soluciones.
- **Recesos, coffe break.** Durante cada sesión de trabajo se realizaron recesos para servirse un refrigerio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aponte, E. (2009). Liderazgo Educativo. Barquisimeto: Universidad " Fermín Toro".
- Adair, Jhon. (2009). Líderes, no Jefes. Bogotá: Legis
- Barlett, A. y Thomas Kayser (2007). Cambio Organizacional. México: Trillas.
- Blanchard, K, (2000). El Corazón del Líder: El arte de Influir. México: Mc Graw Hill.
- Bennis, W.y Burt Nanus (2008). Líderes: Las cuatro claves del liderazgo eficaz. México: Norma.
- Cardona,P y otros (2011). Paradigmas del liderazgo. Madrid, España: Mac Graw Hill
- Caroselli, M (2002). Sea un líder actual. Madrid, España: Mac Graw Hill
- Casado, J. (2000) El Directivo del Siglo XXI. Barcelona, España: Gestión 2000
- Covey, S. (2007) Los Siete Hábitos de la Gente Altamente Efectiva. Barcelona España: Paidós.
- Drucker, P y otros (2002). De líder a líder .Barcelona, España: Granica
- Garibay, L. (2004). Perfil del Líder Universidad 2000, 8 (1), 83-91
- Ginebra, J. (2007). Liderazgo en Acción: El Liderazgo y la Acción. Bogota, Colombia: Mc Graw Hill.
- Gibson, J y otros (2011). Las Organizaciones. Santiago, Chile: Mc Graw Hill.
- Heim y Chapman (2008) Cómo ser un Líder. México Iberoamericana.
- Hellriegel, D. y otros 2009). Comportamiento Organizacional. México: Internacional Thomson
- Hesselbein,F y otros(2006). El líder del futuro. Barcelona, España :deusto
- Hunter, J. (2005) La Paradoja: un relato sobre la verdadera esencia del liderazgo España: Urano.
- Jaap, Tom (2011). Desarrollo del Liderazgo. Bogota: Legis
- Quiglen, J. (2007). Liderazgo en Acción: Visión. Bogota, Colombia Mc Graw Hill.
- Lussier, R y Christopher A. (2012) Liderazgo Teoría, Aplicación, Desarrollo de Habilidades. México: Thomson Learning.
- Mindel C Alberty. "Capacitación Docente", Universidad Sergio Arboleda, Bogotá, Colombia, (2009)
- Mc. Farland, J. y otros (2007). Liderazgo en Acción: Liderazgo para el Siglo XXI. Mc Graw Hill.

Kotter, Jhon (2009) El Factor Liderazgo Madrid Díaz de Santos.

Tamayo S. Leticia, Peñaloza S. Laura, "Necesidades integrales del Docente", Universidad Nacional Autónoma de México, (2009)

Ornelas Carlos, "Perfil tecnológico del docente para el siglo XXI" Editorial Clarín, Buenos Aires, Argentina, (2009)

Backhoff Eduardo, Andrade Sánchez y Peón," Inequidad Educativa" México D.F. México, (2011)

Gairin Joaquín, "Estudio de las necesidades de formación"Ministerio de Educación y Ciencia, Madrid,España, 2009.

Bernal Agudo José Luis, "Las competencias docentes en la formación del profesorado", Universidad Nacional de Madrid, España 2009

ANEXOS