



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL  
ECUADOR**

**SEDE IBARRA**

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

TITULACIÓN DE MAGISTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO  
EDUCACIONAL

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad  
Educativa Luigi Galvani, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito,  
periodo 2012 – 2013**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Dona Vidale Marina Antonia.

DIRECTOR: Solano Pinzón Mariana de Jesús. Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO – QUITO

2014

# **APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

Magíster.

Mariana de Jesús Solano Pinzón.

## **DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de la Unidad Educativa del Colegio Luigi Galvani, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, periodo 2012 – 2013.”, realizado por: Dona Vidale Marina Antonia, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Febrero 2014

f.....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Dona Vidale, Marina Antonia, declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de la Unidad Educativa Luigi Galvani, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, periodo 2012-2013 de la titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Solano Pinzón Mariana de Jesús directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autor: Dona Vidale Marina Antonia

Cédula: 1708884422

## **DEDICATORIA**

A DIOS como creador por ser la guía en nuestra vida.

A mi esposo que siempre ha estado presente para apoyarme incondicionalmente.

A mi hija, persona importante en mi vida, que siempre creyó en mí

A la Magister Mariana de Jesús Solano Pinzón que logró influir con sus lecciones en formarme como una persona preparada para la carrera

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios que me brindo fuerza y fe para lograr esta nueva meta Un agradecimiento particular a la Magister Mariana de Jesús Solano Pinzón que, como directora de tesis, me ha orientado en mi trabajo final de Maestría.

A mi familia por estar a mi lado cada momento de mi vida.

A mis amigos que siempre creyeron en mí y me brindaron su amistad y cariño en esta nueva etapa de mi vida

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
APROBACIÓN DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA .....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT .....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO .....	6
1.1. Necesidades de formación.....	7
1.1.1 Concepto.....	7
1.1.2 Tipo de necesidades formativas .....	9
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.....	19
1.1.4 Necesidades formativas del docente.....	21
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo).....	24
1.2 Análisis de las necesidades de formación .....	32
1.2.1 Análisis organizacional .....	33
1.2.2 Análisis de la persona .....	45
1.2.3 Análisis de la tarea educativa.....	59
1.3 Cursos de formación .....	69
1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.....	70
1.3.2 Ventajas e inconvenientes .....	72
1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	73
1.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia.....	74
CAPITULO 2: METODOLOGIA	
2.1 Contexto.....	79
2.2 Participantes.....	82
2.3 Diseño y métodos de investigación .....	86
2.3.1 Diseño de la investigación .....	86
2.3.2 Métodos de investigación.....	87
2.4 Técnicas e instrumentos de investigación .....	90

2.4.1 Técnicas de investigación .....	90
2.4.2 Instrumentos de investigación .....	91
2.5 Recursos.....	91
2.5.1 Talento humano.....	92
2.5.2 Materiales .....	92
2.5.3 Económicos .....	93
2.6 Procedimiento.....	93
<b>CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>95</b>
3.1 Necesidades Formativas .....	96
3.2 Análisis de Formación.....	102
3.2.1 La persona en el contexto formativo .....	102
3.2.2 La organización y la formación.....	104
3.2.3 La tarea educativa.....	106
3.3 Los cursos de formación.....	108
<b>CAPITULO 4: CURSO DE FORMACION</b>	
4.1 Tema del curso.....	109
4.2 Modalidad de Estudios.....	109
4.3 Objetivos .....	109
4.3.1 General.....	109
4.3.2 Específicos .....	109
4.4 Dirigido a: .....	109
4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios .....	110
4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios .....	110
4.5 Breve descripción del Curso .....	111
4.5.1 Contenido del curso .....	111
4.5.2 Descripción del Curricular Vitae del tutor que dictará el curso.....	114
4.5.3 Metodología.....	114
4.5.4 Evaluación .....	115
4.6 Duración del Curso.....	118
4.7 Cronograma.....	119
4.8 Costos del Curso .....	121
4.9 Certificación .....	122
4.10 Bibliografía de la propuesta .....	123
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>124</b>

RECOMENDACIONES.....	126
BIBLIOGRAFÍA.....	127
ANEXOS.....	130



## RESUMEN

La presente investigación busca cumplir el objetivo de analizar las necesidades formativas de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Luigi Galvani, conformando un programa de capacitación que permita actualizar y generar nuevas competencias a fin de mejorar la capacidad de conformación de la planificación del curriculum académico. Su desarrollo, permitió tener como resultado una estructura académica debidamente respaldada en una planificación, la cual contará con todos los recursos humanos, técnicos y tecnológicos necesarios para su cumplimiento, así como también los procesos de evaluación que permitirán determinar los beneficios que los docentes encuestados han alcanzado en su participación. Su desarrollo representa para la institución un mecanismo necesario para mejorar su gestión y elevar los niveles de calidad académica ofertada.

En ésta tesis se quiere dar a conocer que la formación del docente, debe ser entendida como una actividad permanente, orientada a la conservación y al mejoramiento del nivel de enseñanza de los docentes, y adecuarse con las necesidades de los alumnos

**PALABRAS CLAVE:** Educación, Necesidades formativas, Programa de capacitación.

## **ABSTRACT**

This research seeks to fulfill in order to analyze the training needs of high school teachers of Luigi Galvani Education Unit , forming a training program that allows update and attract new skills to improve the formability of the academic curriculum planning . Its development allowed result in a properly supported academic structure in planning , which will have all the human, technical and technological resources necessary for its implementation as well as evaluation processes that will determine the benefits that teachers surveyed have reached in their participation. Its development is a necessary institution for improving management and raising standards of academic quality offered mechanism .

In this thesis aims to discover that teacher education should be understood as an ongoing activity aimed at preserving and improving the level of education of teachers, and adapt to the needs of students

**KEY WORDS:** Education, training needs, training program.

## INTRODUCCIÓN

Desde hace algunos años, un nuevo mundo se está conformando, basado en cambios en el orden mundial, conocido con el término globalización. Su desarrollo ha producido una serie de cambios los cuales han influenciado en todos los aspectos que conforman la sociedad como son la economía, política, tecnología, cultura, educación etc.

La preocupación por la evolución y acreditación de las instituciones de educación es reciente en Ecuador, siendo procesos obligatorios, según establece la Constitución de la Republica, pues “la función de todo proceso evaluativo se dirige al mejoramiento de la calidad de la educación y en ella la de sus docentes, por lo tanto la ausencia de programas de evaluación docente ha sido, uno de los factores que ha influenciado de una manera muy significativa en la educación del país.

El Ministerio de Educación, a través del Sistema de Evaluación y Rendición de Cuentas reitera la plena vigencia de evaluación constante del sector educativo, en busca de la calidad. Después de una evaluación voluntaria de docentes aplicadas en 2008 como iniciativa piloto, se ha decidido pasar a la evaluación obligatoria de todos los maestros desde 2009, trabajo que se completará en cuatro años. La evaluación se realiza en forma progresiva por la gran cantidad de maestros fiscales que existen en el país y por la necesidad de estructurar un proceso sostenible a largo plazo.

Se aplicaran dos tipos de evaluaciones: interna y externa. La interna la realizan colegas, directivos, estudiantes, padres de familia y el mismo maestro (autoevaluación). Todas estas evaluaciones internas suman el 50% de la calificación. Por otro lado está la evaluación externa, que consiste en la aplicación sobre conocimientos específicos que tendrán un peso del 30%, prueba de conocimientos pedagógicos que tendrá un peso del 10% y prueba de habilidades que tendrá un peso del 10% de la calificación total. Los docentes que obtengan una evaluación final mayor a 90%, ósea un nivel excelente accederán a becas o pasantías, además de recibir un estímulo económico. Los docentes que se ubiquen en un nivel insatisfactorio, tendrán una oportunidad adicional para someterse a una nueva evaluación, después de un programa de un año de capacitación, al que deberán asistir de manera obligatoria.

Los maestros que no aprueben la nueva evaluación serán separados del magisterio. Esto responde al artículo 346: “Existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación”.

El 19 de julio del 2012, el Presidente de la Republica suscribió el Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) que norma a todas las instituciones educativas públicas, fiscomisionales, y privadas a nivel nacional. Muestra un enfoque de respecto de derechos pero también rescata la importancia de cumplimiento de deberes, establece al estudiante como el centro de la gestión del sistema educativo y contribuye a revalorizar la profesión docente.

La LOEI en su artículo 151 de la evaluación periódica integral dispone: “los profesores se someterán a una evaluación periódica integral según lo establecido en la presente ley y reglamento de carrera y escalafón del profesor e investigador del sistema de educación superior y las Normas Estatutarias de cada Institución del sistema de educación superior, en ejercicio de su autonomía responsable. Se observará entre los parámetros de evaluación la que realiza los estudiantes a sus docentes”

En la misma Ley, el artículo 155 sobre la evaluación del desempeño académico, señala “los profesores de las instituciones del sistema de educación superior están evaluados periódicamente en su desempeño académico.” El reglamento de carrera y escalafón del profesor e investigador del sistema de Educación Superior establecerá los criterios de evaluación.

La necesidad de formación es un campo de estudio que se está tratando de investigar en las últimas décadas. En ese sentido, la posibilidad de investigar sobre las necesidades de formación de los docentes del Colegio Luigi Galvani representa un área que no ha sido explorada y por lo tanto se puede considerar justificable conocer la opinión de los docentes de esta Institución Educativa.

Su desarrollo permite establecer importantes mecanismos para mejorar las competencias de los docentes fortaleciendo los procesos de enseñanza y aprendizaje lo que asegura la acreditación del plantel y permite a los estudiantes disponer de procesos que les permitan adquirir conocimientos útiles para su desarrollo. En este sentido, como principal objetivo se busca analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en un periodo académico 2012-2013, para lo cual, como se mencionó anteriormente se seleccionó la Unidad Educativa Particular Luigi Galvani. Su cumplimiento se orientó en base de los siguientes objetivos específicos:

- Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato.

- Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.
- Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada.

De esta manera, el desarrollo de la investigación permitió conformar un curso basado en la Planificación del Diseño Curricular, el cual fue estructurado en base a la información obtenida, siendo un aporte para el mejoramiento de los docentes del plantel. El mismo fue estructurado tomando en cuenta su disponibilidad de tiempo, interés y requerimientos para que sea un verdadero aporte a su desarrollo. En base a lo dispuesto, los objetivos planteados fueron cubiertos y cumplidos a cabalidad.

## **CAPITULO I: MARCO TEÓRICO**

## 1.1. Necesidades de formación

### 1.1.1 Concepto

Gairín J (1995), cita a Bradshaw que ha propuesto que las necesidades no pueden ser abordadas de manera aislada, sin considerar la forma en que son definidas. Por ello, creó una taxonomía de necesidades sociales que aun hoy arroja luz para delimitar diferentes tipos de necesidades. Para él, existen cuatro tipos de necesidades: las normativas, las sentidas, las expresadas y las comparativas.

Guerra-López (2007), señala que según Stufflebeam y col, existen cuatro diferentes perspectivas en el enfoque del concepto de necesidad de formación: perspectiva basada en la discrepancia, necesidad sería la diferencia existente entre los resultados deseados y resultados esperados, perspectiva democrática, necesidad es el cambio deseado por la mayoría del grupo de referencia, perspectiva analítica; necesidad de formación es la dirección en que puede producirse una mejora en base a la información disponible y perspectiva diagnóstica; necesidad es aquello cuya ausencia o deficiencia es perjudicial.

Según Pérez, (2004), las necesidades de formación constituye un estudio sistemático de un problema, que se realiza incorporando información y opiniones de diversas fuentes, para tomar decisiones sobre lo que hay que hacer a continuación.

López (2009), señala que según Forem, necesidad es la diferencias entre la cualificación deseable de un trabajador, actual y previsible y la cualificación real actual.

López-Camps (2005), indica según Kaufman, que las necesidades formativas son los déficits existentes entre la realidad de la actividad laboral y lo que sería deseable, déficits que son salvables mediante acciones de formación

Gairín, (1995) distingue varios tipos de necesidades: normativas basadas en análisis de expertos; expresadas, coincidentes con lo puesto de manifiesto por los usuarios; percibidas, basadas en las percepciones; comparadas, las surgidas de la contrastación con otras realidades.

Fernández-Salineró, (2002), presenta una triple interpretación sobre este concepto:

- Necesidad delimitada por el empleo real de la formación para el desarrollo efectivo de la empresa.
- Necesidad que surge de la carencia de la formación formativa.
- Necesidad de formación como la llave para las nuevas posibilidades y oportunidades de optimización productiva.

- Kirpatrick, (1999) clasifica a los tipos de necesidad de formación existente en:
- Las necesidades de formación dentro de una persona están relacionadas con sus objetivos y metas, los cuales siempre están vinculadas a los del conjunto de la empresa.
- La estructura de una empresa, en cuanto a funciones y tareas de cada personas y, en especial, su flexibilidad o rigidez a la hora de responder a los cambios
- La cultura de empresa, entendida como las actitudes, el estilo y las creencias de la empresa.
- Las diferencias de motivación de los trabajadores, causadas por el sueldo y otros sistemas de recompensas
- Los sistemas inadecuados de comunicación.
- Otros sistemas, incluyendo los tecnológicos, también pueden hacer evidente las necesidades de adquirir nuevas habilidades y conocimientos.
- La necesidad que exista armonía y buenas relaciones, requiere formación en habilidades interpersonales y otras formas de desarrollo.

Amestoy (1992), afirma que la comparación entre una situación observada y una situación deseada puede hacer evidente una discrepancia. Esta discrepancia da lugar a una necesidad, que luego puede encanarse en un problema.

Witkin y Altschuld (1995) proponen que una necesidad generalmente se considera que se considera que es una discrepancia o una brecha entre lo que es o el estado actual de cosas para un grupo, y una situación de interés, aquello que debería ser, o el estado deseado.

Bartolomé Pérez Ramírez, (2000) define a una necesidad de formación como una carencia de conocimiento, habilidad o actitud extrapolable al mundo laboral. Es decir es la diferencia entre lo que el sujeto está realizando y lo que realmente debería realizar acorde con el perfil de trabajo realizado.

López Camps, (2005) indica que la necesidad de formación puede considerarse como una concreción o como el resultado práctico de un proceso que se conoce con el nombre de evaluación de las necesidades de una organización.

Alrededor del concepto de necesidad formativa existe una cierta confusión, ya que o bien no se entiende, o bien no se utiliza este término de la misma manera. En su uso común, el termino necesidad se asocia a una carencia o falta. Las necesidades formativas pueden considerarse como una concreción o como el resultado práctico de un proceso que se conoce con el nombre de evaluación de necesidades de una organización.



A partir del análisis de varias definiciones podemos entender por necesidad formativa la distancia que existe entre el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, y actitudes que posee una persona y aquellas que le son requeridas para el desempeño de un puesto de trabajo, la promoción profesional y el propio desarrollo personal y social.

A criterio personal, es claro entender que todo docente demanda de una permanente actualización de sus conocimientos, para poder responder a las exigencias de la sociedad y permitir una efectiva integración de sus estudiantes. Por estos motivos, la realización de actividades tendientes a mejorarlos son una necesidad que todo plantel académico debe ejecutar.

De esta manera, la realización de actividades que fomenten el perfeccionamiento de las competencias de los docentes es útil ya que permiten una actualización acorde a las exigencias de la sociedad. Su desarrollo, debe ser el resultado de un profundo diagnóstico que permita cubrirlas con acciones adecuadas y focalizadas a cubrir los requerimientos que son específicos acorde a la realidad del plantel y la condición individual de cada docente.

### **1.1.2 Tipo de necesidades formativas**

La categorización o clasificación constituye un ejercicio habitual al hablar de necesidades, sea en el ámbito de la formación o en campos más genéricos. Basta recordar la teoría de la motivación de Maslow, enunciada a mediados del siglo XX, que contemplaba cinco categorías jerárquicas de necesidades: fisiológicas, de seguridad, de vinculación y afecto, de consideración y estima y de autorrealización.

Quizás sea éste el modelo más empleado de tipificación de las necesidades humanas, a pesar de las críticas recibidas por la teoría.

El descubrió que el funcionamiento humano es diferente en las personas que actúan en un estado de salud positiva más que en un estado de deficiencia. Maslow llamó a este nuevo enfoque psicología del ser. Encontró que la gente auto realizada estaba motivada por los valores de ser.

Las denominadas teorías de contenido sobre la motivación humana tienen por objeto explicar cuáles son las necesidades humanas, los motivos, o el que mueve a una persona a comportarse de un determinado modo.

La jerarquía de necesidades de Maslow postula que en todo ser humano se dan unas necesidades, unos motivos o fines, que justifica su conducta. Estas necesidades se pueden representar en dos niveles dentro de una pirámide, las de orden inferior, que

incluyen los motivos para actuar de contenido fisiológico y de seguridad, y las necesidades de orden superior que incluyen motivos sociales, de estima y de autorrealización.

Las necesidades insatisfechas se convierten en el motivo que justifica la conducta humana. El hambre o la sed fisiológica, la seguridad física tienen que ver con elementos que se satisfacen desde el exterior de la persona. Cuando se cubre la necesidad, la persona queda satisfecha y cesa el impulso. Según la teoría de Maslow, hasta que no son satisfechas las necesidades fisiológicas, no surgirían las de seguridad y así, sucesivamente, en el ascenso de la pirámide.

Las necesidades fisiológicas constituyen la primera prioridad de la persona y se encuentran relacionadas con su supervivencia. Dentro de estas encontramos: necesidades como la homeostasis, la alimentación, la sed, mantenimiento de una temperatura corporal adecuada, también se encuentran necesidades como el sexo, la maternidad.

Las necesidades de seguridad constituyen las necesidades de un estado de orden y de seguridad, la de tener protección, etc. Estas necesidades se relacionan con el temor de los individuos a perder el control de su vida y están íntimamente ligadas al miedo del desconocido, a la anarquía, etc.

Una vez satisfechas las necesidades fisiológicas y de seguridad, la motivación se da por las necesidades sociales. Estas tienen relaciones con la necesidad de compañía del ser humano, con sus aspectos afectivos y su participación social. Dentro de estas necesidades tenemos la comunicación, las amistades, las relaciones sociales, etc.

Las necesidades de estima radican en la necesidad que toda persona necesita sentirse apreciada, y de la misma forma se incluye la autovaloración y el respeto de sí mismo.

Las necesidades de autorrealización es el nivel que todo ser humano requiere trascender, dejar unas huellas.

La idea central de esta pirámide es que cuando solo están satisfechas las necesidades más básicas les prestamos atención a las superiores.

Otras muchas teorías, relacionadas también con la motivación, parten de la consideración inicial de distintos tipos de necesidades. Chiavenato (2007) cita a Alderfer contempla la existencia de tres tipos (de existencia, de relación y de desarrollo). Pérez López (2002) cita a Herzberg, que demostró que los factores higiénicos, son motivos

que en caso de no estar presentes generan insatisfacción, pero que al ser alcanzados no actúan como motores o generadores de motivación.

Los factores higiénicos se refieren a las condiciones que rodean a la persona en su trabajo, comprende las condiciones físicas ambientales del trabajo, el clima de las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, etc. La expresión higiene refleja su carácter preventivo y profiláctico e indica que están destinados únicamente a evitar fuentes de insatisfacción en el ambiente o amenazas potenciales al equilibrio. Si estos factores higiénicos son óptimos, únicamente evitan las insatisfacciones ya que su influencia sobre la conducta no logra elevar la satisfacción de manera sustancial y duradera. Pero, si son precarios, provocan insatisfacción, por lo que les llama factores de insatisfacción.

En cambios, los factores motivadores serían aquellos que aparecen en la parte superior de la pirámide, que se caracterizan porque si generan satisfacción cuando se presentan, pero en caso de no darse no desmotivan, no generan insatisfacción.

Herzberg llegó a la conclusión de que los factores responsables de la satisfacción profesional están desligados y son diferentes de los factores responsables de la insatisfacción profesional. Lo opuesto a la satisfacción profesional, no es la insatisfacción, es no tener ninguna satisfacción profesional; de la misma manera, lo opuesto a la insatisfacción profesional es carecer de insatisfacción, y no es la satisfacción.

Para que haya mayor motivación en el trabajo, Herzberg propone el enriquecimiento de las tareas que consiste en exagerar los objetivos, responsabilidades y el desafío de las tareas del puesto

El término motivación comprende sentimientos de realización, de crecimiento y de reconocimiento profesional, que se manifiestan por medio de la realización de tareas y actividades que ofrecen desafío y tiene significado en el trabajo.

Si los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción; si son precarios, provocan la ausencia de satisfacción.

En esencia, la teoría de los factores afirma que:

- La satisfacción en el puesto es función del contenido o de las actividades desafiantes y estimulantes del puesto: estos son los llamados factores motivacionales.

- La insatisfacción en el puesto es función del ambiente, de la supervisión, de los colegas y del contexto general del puesto: son los llamados factores higiénicos.

Maslow y Herzberg (2009) coinciden en presentar un enfoque de contenido ya que describen factores que justifican la acción humana.

Guillen Parra cita a Víctor H. Vroom (2010) en cada individuo existen tres factores que determinan su motivación para producir:

- Los objetivos individuales, es decir, la fuerza del deseo para alcanzar objetivos.
- La relación que el individuo percibe entre productividad y logro de sus objetivos personales.
- Capacidad del individuo para influir en su propio nivel de productividad, a medida que cree poder influir en él.

Según Vroom (2010) una persona puede desear aumentar la productividad cuando se dan tres condiciones:

- Objetivos personales del individuo: que pueden comprender dinero, seguridad en el puesto, aceptación social y trabajo interesante.
- Relación percibida entre logro de los objetivos y alta productividad. Si un trabajador tiene como objetivo importante tener un salario elevado y si trabaja con base en la remuneración por la producción, tendrá una fuerte motivación para producir más. Pero si es importante su necesidad de ser aceptado socialmente por los otros miembros del grupo tendrá una productividad inferior al nivel que considere como patrón informal de producción. Producir más puede costarle el rechazo del grupo.
- Percepción de su capacidad de influir sobre su productividad. Si un empleado cree que la realización de un gran esfuerzo tiene poco efecto sobre el resultado, tendrá a no esforzarse mucho.

Para explicar la motivación para producir, Vroom (2010) propone un modelo de expectativas de la motivación, que se basa en objetivos intermedios y progresivos que conducen a un objetivo final. Según este modelo, la motivación es un proceso que gobierna alternativas entre comportamientos. Los individuos perciben las consecuencias de cada alternativa de comportamiento como resultados que representan un eslabón en una cadena entre medios y fines. De manera que cuando el individuo persigue un resultado intermedio, busca los medios para alcanzar resultados finales.

Cada individuo tiene preferencias de acuerdo con la teoría de campo, por determinados resultados finales. Un valor positivo indica un deseo de lograr un resultado final, mientras que un valor negativo implica un deseo de alejarse de un determinado resultado final. Los valores de los resultados intermedios están en función de la relación que, se percibe, guardan con el resultado final deseado.

La relación causal entre el resultado intermedio y el resultado final se llama instrumentalidad y tiene valores que van desde -1.0 hasta + 1.0, lo cual depende si está directamente relacionada con el logro de los resultados finales o no.

El deseo del individuo, valor, de tener una productividad elevada está determinada por la suma de instrumentalidades y valores de todos los resultados finales. Por lo tanto la teoría de Vroom (2010) se le denomina modelo situacional de motivación, porque subraya las diferencias entre personas y los puestos. El nivel de motivación de una persona es contingente de acuerdo con las dos fuerzas que actúan en la situación de trabajo: las diferencias individuales y la manera de operarlas.

López también cita a McGregor (2008) y opina que tal vez la elaboración más completa la se elabora con sus famosas teorías X y Y, donde reconoce que, en el núcleo de cualquier teoría acerca de cómo dirigir a los hombres, se incluyen siempre unos supuestos acerca de la motivación humana. A la vista de los desarrollos ocurridos en el estudio de motivación, afirma que existe un cuerpo de teoría generalmente aceptada que puede servir de base a una nueva concepción de la dirección, concepción, que desarrolla en la que denomina teoría Y.

Esa teoría de la dirección, se apoya fundamentalmente en consecuencias derivadas de las teorías de motivación antes analizadas. La teoría Y no es otra cosa que una teoría de la dirección basada en una concepción de la empresa como un organismo social, que aparece opuesta a una teoría X que corresponde a la concepción de la dirección propia de un modelo o paradigma mecanicista de la empresa.

McGregor (2008) distingue entre los factores intrínsecos y extrínsecos. Los factores extrínsecos son los que suelen estar asociados con la satisfacción de las necesidades inferiores de la jerarquía de Maslow y pueden ser controlados desde fuera del individuo; constituyen compensaciones, incentivos, castigos o privaciones que alguien desde fuera de la propia persona, le da o le quita para controlar su actuación.

Los factores intrínsecos, por el contrario, están más bien ligados con la satisfacción de las necesidades superiores de la persona, y esta lo consigue como resultado directo de su propio esfuerzo; son consecuencias inherentes al propio desarrollo de la actividad

realizada por ella. El sentido del logro, del aprendizaje, la satisfacción ligada a sentirse responsable de algo, es ejemplo de factores intrínsecos.

Para McGregor (2008) los factores que motivan intrínsecamente el desempeño de un trabajo, son propiedades de un sistema humano, y representan una fuerza potencial que no existen en los sistemas mecánicos. En estos últimos la acción ha de ser movida externamente, a través de los factores extrínsecos. En los primeros se ofrece la posibilidad de que la acción sea realizada por motivos intrínsecos. La teoría Y concibe al directivo como alguien que no solo motiva ofreciendo estímulos externos, sino que, sobre todo, es capaz de liberar las energías del ser humano para automotivarse por los resultados intrínsecos de la acción.

Pérez López (2005) también cita a McClelland también desarrolló una teoría motivacional basada en las necesidades. La teoría de las necesidades adquiridas propone que un individuo adquiere ciertos tipos de necesidades a lo largo de la vida. En otras palabras, las personas no nacen con estas necesidades, sino que las aprenden con la experiencia de la vida. Las necesidades que se estudian con más frecuencia son:

- Necesidad de logro: el deseo de lograr algo difícil, alcanzar un nivel importante de éxito, dominar tareas complejas y superar a otros.
- Necesidad de afiliación: el deseo de entablar relaciones personales estrechas, evitar el conflicto y establecer amistades afectuosas.
- Necesidad de poder: deseo de influir en otros, ser encargados de otros y tener autoridad sobre ellos.

Según McClelland (2007) las personas que tienen una gran necesidad de logros tienden a disfrutar el trabajo que es emprendedor e innovador. Las personas que tienen una gran necesidad de afiliación son integradores exitosos, cuya tarea consiste en coordinar el trabajo de personas y departamentos.

Los motivos son los constructos centrales en el análisis de la conducta de la teoría de McClelland. Un motivo es construido como la reintegración de un cambio en un estado afectivo. Este autor considera que a través de la vida, ciertas situaciones estímulo son asociadas con situaciones afectivas, las cuales pueden ser positivas o negativas y, de acuerdo con esas asociaciones, en situaciones futuras dirigirán las conductas de aproximación o evitación. Esto significa que las reacciones que se anticipan a una meta, aprendidas de previa asociaciones afectivas, dirigen la conducta. Así las emociones no son motivos, pero son las bases para los motivos.

En trabajos previos de otros autores y en la distinción de diferentes tipos de necesidades relacionadas con el ámbito personal y laboral (de rendimiento, de poder y de afiliación y pertenencia).

También en el campo más concreto de la formación han proliferado clasificaciones basadas en criterios diversos. Revisaremos algunas de ellas, atendiendo al interés que pueden tener para los procesos de identificación a los que se dirigirán nuestras propuestas posteriores. De hecho, las distintas tendencias conceptuales que hemos referido en el epígrafe anterior podrían constituir clasificaciones o tipologías de necesidades, aunque, más que a clasificar, se orientan a clarificar el concepto de necesidad en el campo que nos ocupa.

Witkin (2009) y colaboradores plantean el problema de la relación existente entre el modo de la percepción de la persona y su organización personal. Según la opinión de los representantes de esta escuela, al realizar distintas tareas de percepción, manifiestan algunos procedimientos característicos para la percepción. Así, al ejecutar una tarea en la cual era imprescindible la correcta percepción de un elemento en el campo perceptivo, unos experimentados tomaban como punto de partida las sensaciones propiamente percibidas por el cuerpo, otros se orientaban sobre impresiones recibidas del campo visual externo.

Estos autores distinguen tres tipos de necesidades en el campo de las profesiones, en función del sector al que afecten:

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

También Hewton (1988) se basa en el sector afectado como criterio para clasificar las necesidades originadas en los proyectos formativos:

- Necesidades con respecto al alumnado: aprendizaje, rendimiento, motivación, problemas comportamentales.

- Necesidades con respecto al currículum: diseño y desarrollo curricular, evaluación, recursos, etc.
- Necesidades del profesorado: satisfacción laboral, carrera docente, etc.
- Necesidades del centro docente como organización: espacios, tiempos, agrupamientos.

D'Hainaut (2009) considera una necesidad formativa de un individuo, grupo o sistema la existencia de una condición no satisfecha e imprescindible para permitirle funcionar en condiciones normales y realizar o alcanzar sus objetivos.

El establece cinco dimensiones para la clasificación de las necesidades formativas:

1. Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas. Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia.

En estos casos, se pueden establecer diversas formas de poder que soslayan la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.

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

3. Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes. Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.

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

5. Necesidades según el sector en que se manifiestan.

También establece seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad.



La clasificación de D'Hainaut (2008) es multidimensional, de forma que una determinada necesidad puede ser catalogada simultáneamente en función de cada una de las dimensiones.

Bradshaw (en Zabala, 1995) distingue cinco tipos de necesidades de formación: normativas, sentidas, expresadas o demandadas, comparativas y prospectivas. Cada uno de estos tipos puede ser objeto de interpretaciones distintas, de manera que la misma distinción de Bradshaw resulta solamente un apoyo en el orden práctico.

La necesidad normativa hace referencia a la diferencia entre la situación actual y la determinada por algún tipo de norma, patrón o estándar, pudiendo venir dado éste por acuerdos, normas legislativas, propuestas de expertos o por cualquier otra vía de tipificación.

El concepto de necesidad se asemeja aquí al de exigencia, aunque no siempre se pueda identificar con ésta. Las necesidades sentidas constituyen desajustes percibidos por los mismos interesados. La percepción de carencias formativas propias manifiesta estados de disconformidad con la respuesta del docente a las situaciones y demandas de la práctica. Esta circunstancia permite, al menos inicialmente, un mejor desarrollo de las actuaciones tendentes a satisfacer las carencias formativas. Montero Alcaide (1992), al definir el concepto de necesidad formativa, prácticamente lo reduce a este tipo de necesidad sentida, ya que la identifica con los "problemas, carencias, deficiencias y deseos que los profesores perciben en el desarrollo de su ejercicio".

Las necesidades demandadas vienen dadas por las exigencias expresadas en programas o proyectos educativos como consecuencia de la orientación específica de éstos.

Las necesidades comparativas son las que emergen del balance o cotejo entre dos o más realidades educativas distintas (centros, lugares, momentos, etapas).

Por fin, las necesidades prospectivas son consideradas como tales en función de la previsión de una existencia futura de la carencia formativa en cuestión. Podría decirse que las prospectivas constituyen un tipo especial de necesidades comparativas, definidas en función de un momento futuro que exigirá una formación específica como consecuencia de cambios previsibles. La clasificación de las necesidades de Bradshaw no contiene clases excluyentes. Por tanto, una misma necesidad formativa podrá estar contemplada en dos o más de estas categorías.

Muy similar a la clasificación de Bradshaw es la de Moroney (1977), si bien reduce a cuatro los tipos de necesidades existentes:

- Necesidad normativa, con una acepción equivalente a la que Bradshaw llamó de la misma manera.
- Necesidad percibida, relacionada con la percepción de las personas sobre sus propias carencias.
- Necesidad expresada, manifestada en un programa o servicio concreto.
- Necesidad relativa, equiparable a la necesidad comparativa de la tipología de Bradshaw.

La tipología de Colen (1995) es muy simple. En ella, las necesidades formativas son clasificadas en función de su procedencia, limitando a dos los tipos existentes:

- Necesidades del sistema, que tienen origen en las exigencias generadas como resultado de la implantación de reformas de origen exterior a los centros docentes.
- Necesidades del profesorado, originadas como consecuencia del ejercicio profesional, sean de tipo personal o de carácter grupal o compartido.

Evidentemente, el conjunto de clasificaciones existentes supera ampliamente la muestra aquí presentada, que tiene, además de la finalidad ilustrativa, la de establecer distinciones que servirán más adelante como factor clave en la elección de instrumentos para la detección y valoración de necesidades en la formación del profesorado.

A criterio personal, se indica que es claro observar diversos tipos de necesidades formativas existentes propias a las diversas ramas de la educación y conocimiento. Su desarrollo responde a varios factores internos y externos que ocurren tanto en el plantel académico como también de manera personal en los docentes. Por un lado, las exigencias del Ministerio de Educación en el país, establecen la necesidad de profundos conocimientos en temas de planificación y organización académica en donde los docentes son indispensables para fortalecer los procesos internos. De igual manera, la sociedad se mantiene con profundos cambios los que demandan de una actualización de los conocimientos para poder establecer programas educativos acorde a sus necesidades. La tecnología por ejemplo, demanda de su conocimiento para poder estar acorde a los cambios en los patrones de comportamiento de la población.

A nivel individual, el docente experimenta necesidades de conocimiento producto a sus intereses y requerimientos, los mismos que deben ser determinados a fin de establecer mecanismos que permitan cubrirlos, permitiendo de esta manera que su gestión aporte al desarrollo de la población.

### 1.1.3 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 evaluación de necesidades formativas.

Hervas Gómez (1997), según Gairín opina que la evaluación de necesidades formativas 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.

Con independencia del modelo o metodología específico que se elija o desarrolle para realizar un análisis de necesidades formativas, existen dos filosofías o perspectivas filosóficas contrapuestas:

- a) El enfoque proactivo, en el que no se espera a que aparezcan problemas en la organización, sino que se analiza previamente el sistema anticipándose a potenciales problemas.
- b) El enfoque reactivo, en el que el problema organizacional ya existe y el análisis se centra en él. El enfoque centrado en el estudiante es reactivo y esta' dirigido al manejo de la crisis en situaciones específicas de conflicto.

Podemos analizar la relación entre ambos enfoques desde dos perspectivas diferentes:

- a) Perspectiva vertical arriba-abajo. Empezaría tratando los conflictos específicos de los estudiantes. El profesorado debería adoptar una posición reactiva ante la crisis actual, dirigida a asegurar que ninguno de los estudiantes resulten perjudicados. Cuando se establece el vínculo entre los conflictos, se puede descubrir la causa subyacente de los diferentes conflictos. Según la perspectiva arriba-abajo, la disputa entre alumnos supone una ventana que nos permite descubrir las tensiones y disputas adultas subyacentes.
- b) Perspectiva vertical abajo-arriba. Esta perspectiva es proactiva, ya que la escuela está comprometida en el establecimiento de un marco general de prevención de conflictos serios. Este marco está dirigido tanto a facilitar y a promover relaciones positivas entre estudiantes, padres de familias, docentes,

etc., como a establecer directrices consensuadas que minimicen el nivel general de conflictos en el ámbito educativo

Una necesidad es un desfase o diferencia existente entre lo que existe en la actualidad y lo que debería ser o lo que se querría que fuera. Al hablar de necesidades formativas nos referimos, por supuesto, al desfase o diferencia entre las destrezas, conocimientos y actitudes existentes en la forma de desempeñar un puesto de trabajo y las destrezas, conocimientos y actitudes que se deberían tener para mejorar la calidad del servicio, cumplir los objetivos de la organización.

Puede distinguirse entre diagnóstico de necesidades y análisis de necesidades. En el diagnóstico se trata de identificar las necesidades de la organización y ordenarlas según prioridades; en el análisis el centro de atención son las razones y causas de dichas necesidades, de tal manera que pueda luego decidirse de un modo racional qué soluciones (formativas o no) son las más apropiadas.

El diagnóstico de necesidades examina sistemáticamente cómo son las cosas en la organización y se compara con cómo deberían ser, de modo que se identifiquen los aspectos que no funcionan o funcionan mal: empleados/as poco formados/as, conocimientos inadecuados para el desempeño del puesto de trabajo, condiciones materiales inadecuadas, exceso de procedimientos burocráticos.

Por el contrario, el análisis de necesidades entra de lleno en la identificación de las posibles soluciones al identificar las causas de por qué las cosas funcionan mal. Las causas y las soluciones no tienen por qué ser necesariamente de tipo formativo. Se destaca como componentes esenciales de un diagnóstico y análisis de necesidades:

- Situación actual: la situación existente o cómo son las cosas en la actualidad.
- El óptimo: cómo deberían ser las cosas o la situación.
- Los sentimientos: cómo sienten el problema las personas afectadas por el mismo.
- Causas: por qué existe ese desfase entre lo actual y el óptimo.
- Soluciones: qué hacer para acabar con el problema.

Normalmente, una necesidad formativa surge bien por problemas de desempeño de trabajo, introducción de nuevas tecnologías o bien por cambios legales en el trabajo o normas legales que exijan formación anual.

A criterio personal se puede indicar que los procesos de evaluación de las necesidades formativas son indispensables debido a que permiten identificar de manera oportuna debilidades que afectan a los docentes en el ejercicio de sus funciones. Su desarrollo,

como se ha indicado debe ser el resultado de un proceso sistemático y organizado que permita determinar los requerimientos de los docentes a fin de relacionarlos con los objetivos institucionales dando lugar a programas efectivos y consolidados.

La evaluación permite obtener información actualizada y pertinente sobre varios elementos que permitirán establecer propuestas viables y adecuadas acorde a la realidad del plantel y la condición propia de sus docentes. Es por lo tanto necesario que toda institución establezca mecanismos que le permitan conocer las necesidades formativas de los docentes, estableciendo acciones que permitan solventarlas adecuadamente. Como se observa, el proceso de evaluación no es opcional en la institución académica, sino obligatoria ya que permite superar debilidades que afectan su desempeño.

#### **1.1.4 Necesidades formativas del docente**

Estamos en un tiempo de cambio y los docentes tienen que estar al día para realizar su misión en el nuevo contexto. La novedad provoca cierta incertidumbre, pero se trata de aprovechar las ventajas y evitar los posibles efectos negativos.

Para afrontar los efectos que los cambios originan en el trabajo del profesor, éste necesita recibir la adecuada formación. Con una actitud positiva hacia la formación estaremos en condiciones de usar los nuevos recursos de manera que mejoren la calidad de nuestro trabajo.

No solo depende del profesor el salto de calidad educativa. Son muchos los factores que inciden: los medios internos y los medios externos.

Se requiere una formación que permita a los docentes funcionar adecuadamente en contextos caracterizados por la diversidad cultural, flexibilidad y complejidad económica, fluidez y horizontalidad organizativa, incertidumbre moral y científica.

La revisión de la literatura permitió reconocer que la detección de necesidades formativas constituye una de las actividades centrales del campo de la gestión de recursos humanos.

La detección o análisis de necesidades de formación ha estado orientada a la deficiencia, esto es, ha sido diseñada para identificar y analizar deficiencias existentes o discrepancias en el desempeño. En líneas generales, muchos autores coinciden en definir necesidad formativa en forma de ecuación:  $necesidad\ formativa = desempeño\ deseado - desempeño\ presente\ o\ actual$ .

Bajo este planteamiento un programa formativo se diseña para cubrir la discrepancia entre el desempeño actual. Cuando menor es el desempeño actual con relación al estándar, mayor es la necesidad formativa que genera. Por tanto, el objetivo de cualquier análisis o detección de necesidades es averiguar qué programas de formación son necesarios para resolver los déficits en el desempeño.

Actualmente se está ampliando la comprensión de necesidad de formación al entender la formación no como un mero instrumento correctivo que supla ciertas carencias sino como una oportunidad. Dentro de este enfoque, se aglutinan puntos de vista que coinciden en la conveniencia de la complementariedad de la perspectiva orientada a la deficiencia y la orientada a la oportunidad, bajo esta última perspectiva se enfatiza la urgencia de ampliar el concepto de necesidad de formación con el objetivo de apresar todas circunstancias que se dan y que se darán en el puesto de trabajo en un futuro próximo.

Una perspectiva de deficiencia esta por definición centrada en el presente. La evaluación de necesidades orientada a la oportunidad está orientada al futuro, identificando vacíos en el desempeño que probablemente ocurran en el futuro e implementando proactivamente soluciones para prevenirlas.

Según López Pastor (2009) propone que la necesidad formativa no debe ceñirse solo al momento actual, sino que debe considerar los cambios futuros. Así, a la hora de identificar necesidades de formación hay que recoger información tanto referida al momento presente como información sobre cambios futuros. Sin embargo, estos autores pese a enfatizar el importante paso que puede constituir el ampliar el concepto de necesidad formativa, no desarrollan un concepto claro de necesidad formativa proactiva.

En los últimos años se considera al docente como un actor central en el cambio educativo. Se asume que en él recae la responsabilidad de formar las futuras generaciones de adultos que contribuirán al desarrollo de las naciones. Este contexto exige no solo contar con docentes conscientes de su rol, sino además proporcionar el desarrollo profesional de estos mediante la necesidad de formación docente.

Por lo tanto, presentan necesidades formativas al igual que en otras profesiones. Pero ¿qué entendemos por necesidades de formación de los profesores? Debemos analizar para su comprensión el concepto de “necesidad”, el cual se presenta en cuatro dimensiones:

- En la de discrepancia, la cual entiende la necesidad como la diferencia entre los resultados deseados y los observados
- En la democrática, la cual entiende como el cambio deseado por la mayoría
- En la analítica, considerando la necesidad como la dirección en la que puede producirse una mejora sobre la base de la información
- En la diagnóstica, como aquello cuya ausencia o deficiencia es perjudicial

Desde una perspectiva más general la necesidad se define como la carencia de algo que se considera inevitable o deseable. La evaluación de necesidades en este sentido es un proceso de recogida y análisis de información cuyo resultado es la identificación de carencias en individuos, grupos o instituciones encaminada hacia el cambio y la mejora.

Las “necesidades” de formación que se les plantean a los docentes en la enseñanza surgen de la necesidad asimismo de capacitar a los alumnos, futuros profesionales, que se forman en sus aulas, los cuales deben ser competentes en su trabajo para resolver las cuestiones que se le presentan cada día a nivel profesional y que reclaman, por tanto una institución que se encuentre abierta a las continuas expectativas, necesidades y problemas de la propia sociedad en donde se encuentran ubicados tanto el alumno como el profesor y la propia institución.

Dada la complejidad y los riesgos que tiene el mundo actual, necesitamos que la enseñanza facilite a los alumnos los medios que les permitan integrarse en la sociedad de forma creativa y libre. Para ello, tan importante como los conocimientos, son las actitudes y las habilidades que logremos desarrollar a través de los procesos de enseñanza, con el fin de que nuestros alumnos aprendan a conocer, a hacer, a ser y a convivir.

Como criterio personal en base a lo expuesto es posible citar que las necesidades formativas de los docentes se producen justamente por los cambios existentes en la sociedad basada en el comportamiento humano. El desarrollo de las ciencias así como la tecnología son un factor determinante que establecen modificaciones en la sociedad entera, debiendo ser la educación un mecanismo necesario para garantizar que la sociedad pueda desarrollarse sustentada en principios y valores.

Cubrir las necesidades formativas de los docentes es un proceso necesario en toda institución académica, lo que permite alinear las actividades desarrolladas en el plantel con las necesidades de la sociedad, permitiendo que los docentes puedan aportar a una formación integral. El constante perfeccionamiento de los conocimientos de los

docentes establece una fortaleza en los procesos académicos los cuales garantizan una calidad y excelencia en la formación de los estudiantes.

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

Existen diversos modelos de análisis de necesidades, procedentes de diferentes ámbitos de la formación y la intervención, que nos puede ofrecer valiosos puntos de referencias.

#### **Modelo de Rosett**

El modelo de Rosett tiene en cuenta cuatro elementos fundamentales:

1. Situaciones desencadenantes: de donde partimos y hacia dónde vamos.
2. Tipo de información que buscamos: óptimos, reales, sentimientos, causas y soluciones.
3. Fuentes de información.
4. Herramienta para la obtención de datos.

Este modelo gira en torno al Análisis de Necesidades de Formación y toma como eje central el conjunto de elementos del segundo punto, para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado.

#### **Modelo de Kaufman**

El modelo de Kaufman desarrolla un complejo proceso, en el que ocupa un lugar importante la evaluación de necesidades.

La planificación estratégica se lleva a cabo en tres niveles: nivel mega, macro y micro. En el nivel mega se definen las visiones y modelos; estos tienen un valor interdisciplinario. En el nivel macro se definen las misiones de la organización y por último, en el nivel micro, se negocian los procedimientos concretos para la implementación de la visión y misión.

Kaufman recomienda realizar la planificación estratégica en siete pasos:

1. ¿Se dan circunstancias nuevas dentro de la institución de formación? ¿Cuáles son los factores críticos que se deben tener en cuenta y por qué es necesaria la elaboración de un plan nuevo?



2. Desarrollo de una visión ideal: ¿cuál es la intención de la empresa y como se puede verificar si las medidas están resultados exitosas?
3. Realización de la evaluación de necesidades
4. Realización de un análisis SWOT
5. Comprobar la estrategia: ¿se puede alcanzar los resultados deseados a nivel mega, a nivel macro y micro?
6. Desarrollar estrategias para alcanzar los objetivos. Identificar las mejores opciones para alcanzar los resultados deseados. ¿qué cambios son necesarios para ello dentro de la organización?
7. Realización, evaluación y mejora continua de la estrategia. Para ello, la organización debe ponerse de acuerdo con respecto a la estrategia de aseguramiento de la calidad que va adoptar

Kaufman define una necesidad como la brecha entre objetivos o metas deseadas y la situación actual. Esto se desprende que para definir una necesidad debemos tener claras las metas e indicadores deseados y establecer el nivel actual o nivel de base.

Al referirse a la determinación de necesidades elabora un modelo en el que aparecen los siguientes elementos:

#### 1. Alcance y plan

- ¿Por qué se realiza un análisis de necesidades?
- ¿Cuáles son los resultados potenciales del análisis de necesidades?
- ¿Está la organización dispuesta a asumir los cambios señalados?
- Conseguir participación y apoyo
- ¿quién se encarga de realizar el análisis de necesidades?
- ¿Sobre quién repercute el análisis de necesidades?
- ¿Cómo se puede involucrar activamente a todas las partes interesadas?
- ¿Cuál es el objetivo de cambio y por qué?

#### 2. Recoger la información

- Recopilación de datos por medios de entrevistas, cuestionarios, método Delphi.

Hay que asegurarse de que las preguntas sean comprensivas para poder abarcar el conjunto de necesidades sin imponer a los informantes cuestiones sumamente complejas o que exijan demasiado tiempo.

Recopilar información significa centrarse en los resultados, no en los medios, métodos, procesos, técnicas, procedimientos, recursos o personal.

Dirigirse hacia los resultados en la determinación de necesidades es esencial al relacionar medios y fines.

### 3. Evaluar la información

- Valoración de los datos con relación teórica

### 4. Informar lo hallado

- Elaboración de una documentación, se informa a todos los involucrados

Análisis del grupo meta.

Desde una perspectiva puramente didáctica, el análisis de las características de los alumnos es el criterio decisivo por excelencia en todo tipo de acción formativa en general y, sobre todo, cuando se trata de acciones de e-learning. Entre las principales características de los alumnos, se puede resumir los puntos siguientes.

- Características sociodemográficas: idioma, edad, género.
- Conocimientos previos de los alumnos: conocimientos teóricos, habilidades, destrezas.
- Motivación e interés
- Hábitos de aprendizajes: ¿qué hábitos de estudios tienen?
- Duración del aprendizaje y autovaloración: ¿cuándo y cuánto tiempo son capaces de aprender interrumpidamente?
- Experiencia y competencias
- Recursos: ¿tienen los alumnos acceso a los recursos necesarios para el aprendizaje?

### **Análisis del conocimiento de expertos**

Junto al análisis del grupo meta, un factor determinante es la identificación del conocimiento de expertos del área para la que se va a realizar la acción formativa. Para ello es necesario obtener una visión del conjunto del conocimiento de expertos en sí y determinar las competencias necesarias por medio del análisis de actividades y análisis funcional. Esta labor de análisis constituye una base muy importante para determinar los objetivos de aprendizaje y, en definitiva, para diseñar el entorno de aprendizaje.

## **Análisis del entorno**

El entorno de aprendizaje es el ámbito donde se aprende. El concepto de entorno de aprendizaje comprende todo aquello que tiene una influencia directa sobre el proceso de aprendizaje como los medios, materiales, espacio pero también incluye al personal docente y a los alumnos.

Un entorno de aprendizaje puede verse influenciado, tanto negativa como positivamente por factores externos.

Se dispone de un listado que puede servir de ayuda para el análisis de entorno de aprendizaje:

- ¿Cómo se debe transmitir el conocimiento en la estructura macro?
- ¿Cómo se debe implementar el conocimiento en la estrategia meso?
- ¿Se actuó conforme al análisis del grupo meta?
- ¿Cómo se integra a los alumnos en las actividades de aprendizaje, qué hacen, cómo y cuándo?
- ¿Qué recursos se necesitan?
- ¿Con que obstáculos hay que contar?

## **Determinación de los objetivos de aprendizaje**

El área de transición de la fase de análisis a la fase del diseño está determinada por la fijación de los objetivos de aprendizaje. Estos representan el resultado resumido de los análisis realizados previamente. Los objetivos de aprendizaje representan el perfil de competencias deseado, como resultado del análisis de diferentes perspectivas. Se distinguen tres áreas de objetivos: objetivos de aprendizaje cognitivos, afectivos y psicomotrices.

## **Modelo de Cox**

El modelo de Cox elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios, que abarca los siguientes aspectos:

1. La institución
2. El profesional contratado para resolver el problema
3. Los problemas, como se presentan para el profesional y los implicados.
4. Contexto social del problema.
5. Características de las personas implicadas en el problema.
6. Formulación y priorización de metas.
7. Estrategias a utilizar.

8. Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias.
9. Evaluación.
10. Modificación, finalización o transferencia de la acción.

El modelo Cox se ayuda en la contratación de profesionales para la resolución de los problemas a tratar. Da importancia al estudio del contexto social para la búsqueda de información y delimitación de los problemas.

También expone las vías estratégicas para la resolución del problema y el éxito para conseguirlas.

En el modelo deductivo el punto de partida son las metas propuestas para la educación; pueden ser los objetivos propuestos para una etapa del sistema educativo o de un ciclo. A partir de este material inicial, se determinan indicadores de los resultados previos en término de comportamiento, y se trazan los procesos para lograr esos comportamientos indicadores de las metas propuestas.

La deducción es un razonamiento que permite derivar de una o más proposiciones dadas otra proposición que es su consecuencia lógica necesaria.

Se puede definir al modelo deductivo aquel método que considera que la conclusión se halla implícita dentro de las premisas.

El método deductivo consta de las siguientes partes:

- Determina los hechos más importantes en el fenómeno por analizar.
- Deduce las relaciones constantes de naturaleza uniforme que dan lugar al fenómeno.
- Con base a las deducciones anteriores se formula la hipótesis.
- Se observa la realidad para comprobar la hipótesis
- Del proceso anterior se deduce las leyes.

Mientras que en el método inductivo se parte de los hechos para hacer inferencias de carácter general, el método deductivo parte siempre de verdades generales y progresa por el razonamiento.

El método deductivo es un proceso sistemático de pensamiento que conduce de un grupo de proposiciones a otro y que está basado en los principios de la lógica. La finalidad de los principios lógicos es garantizar la validez. Así una deducción es válida si y solo la certeza de sus premisas es suficiente para garantizar la certeza de la conclusión. Si la conclusión no sigue válidamente de las premisas, entonces será falsa, aunque aparentemente sea verdadera.

El principio fundamental del método deductivo es que una conclusión puede justificarse si no existe ninguna condición que lo contradiga. Es decir una deducción es válida siempre que al considerar la conclusión como falsa no exista ninguna forma de interpretar las premisas que resulte consistente.

La concepción deductiva es aquella manera de entender el proceso constructivo de la ciencia en que se considera que este debe proceder principalmente como un análisis lógico de los fenómenos que constituyen la base empírica. Se extraen consecuencias deductivas, analíticas y estructuradas, se formulan las hipótesis necesarias para justificar la coherencia real de los enunciados obtenidos, se diseñan procedimientos para realizar observaciones más exactas y experimentos para verificar las hipótesis formuladas. El método deductivo permite que la base empírica, las consecuencias deductivas, las hipótesis y las leyes sean la base para la construcción de las teorías y de los modelos científicos.

Núñez Tenorio (1989), señala que los creadores principales del método deductivo fueron Aristóteles y Euclides. Teóricamente la obra de Aristóteles contra el idealismo objetivo de la filosofía, produjo la lógica formal como ciencia, en particular la formulación de las denominadas "leyes formales del pensamiento". Euclides pudo elaborar un primer modelo de ciencia axiomática, la geometría donde en forma axiomática funcionaba el método a través de la sistematización y las demostraciones de las inferencias geométricas, etc.

La lógica y las matemáticas como primer tipo de la ciencia son abstractas y deductivas; la observancia de sus reglas y procedimientos son una vía para asegurar la validez del pensamiento. Justamente la confusión y posterior distinción entre validez y veracidad configura gran parte de la polémica filosófico-epistemológica en el curso de la historia de la ciencia, el método y la filosofía. En ese sentido se ha considerado formal, justamente, a esta lógica clásica cuando ella prescinde del contenido de los términos de un argumento, reduciendo todo a una coherencia interna de dicha argumentación. En realidad se trata de la validez del argumento. Por ejemplo, en álgebra, el uso de las letras por los números, implica que sus leyes son válidas para todos los números que

se sitúen en lugar de esos símbolos. Estos es lo que consideramos forma abstracta de la deducción que simplifica el procedimiento. De este modo, la lógica y las matemáticas expresan, en general, el universo circundante, las relaciones más regulares y simples de nuestro mundo. La máxima abstracción de su contenido les permite un amplio margen de aplicabilidad a los fenómenos más diversos y a las distintas regiones de conocimiento de las otras ciencias particulares. En la medida que progresa el proceso de formalización y axiomatización de estas disciplinas su radio de validez aumenta. En esto consiste su naturaleza de ciencia-método, lenguaje e instrumento indispensables para las otras disciplinas científicas.

Las matemáticas y la lógica son ciencias racionales por excelencia, de allí que su método sea sustancialmente deductivo.

### **Modelo D´Hainaut**

Miguel Fernández Pérez (), afirma que D´Hainaut centra su taxonomía en tres ejes:

1. La distinción de tres componentes en todo objetivo educacional, a saber, el objeto sobre el que ha de aplicarse la actividad del alumno, la operación cognoscitiva del sujeto que aprende, al aplicarse el estudio del objeto que se le ha presentado, y el componente producto, producido por el alumno después de haber aprendido y por el hecho de que ha aprendido.
2. La diferenciación de siete categorías básicas, como analizadores fundamentales que son:
  - Repetición o reproducción
  - Conceptualización
  - Aplicación
  - Exploración
  - Movilización
  - Resolución de problemas
  - Comunicación
3. El tipo de contenido curricular del que ha de hacerse cargo la comunicación didáctica. Esta tipificación, a su vez, puede hacerse conforme a dos criterios de diferenciación:
  - a. el criterio del ámbito del psiquismo en el que la actividad requerida por el objetivo se inscribe, en cuyo caso D´Hainaut distingue:
    1. ámbito sensible
    2. ámbito de la afectividad
    3. ámbito motor

4. ámbito cognitivo
- b. El criterio del grado de abstracción o generalizabilidad de los contenidos que sirven a los objetivos propuestos que serían:
  1. El nivel de la particularidad/singularidad
  2. Nivel de clase.
  3. Nivel de relación, reglas y principios.
  4. Nivel de operadores y operaciones.
  5. Nivel de estructura y sistemas.

Miguel Ángel Zabalza, identifica cuatro dominios dentro del aparato dedicado en el modelo de D'Hainaut:

1. Dominio cognitivo, que engloba todo lo que hace referencia a la actividad mental de los sujetos, a las operaciones intelectuales que ponen en marcha en las diferentes tareas escolares
2. El dominio sensible, que engloba todo lo que hace referencia a la sensibilidad , al desarrollo de la capacidad de emisión, y recepción-discriminación de estímulos por parte de los distintos sentidos
3. El dominio afectivo, que se refiere a todo aquello relacionado con los sentimientos y emociones, en las actitudes y valores.
4. El dominio motor para referirse a la actividad del cerebro en sus diversos niveles o segmentos.

Los modelos de análisis de necesidades se fundamentan en varios elementos que permiten establecer una efectiva orientación para que una institución académica pueda cumplir con las exigencias de los organismos de control y fomentar procesos de excelencia académica. Rosett establece la importancia de contar con fuentes de información que permitan determinar necesidades de formación de los docentes para que en base de estas se puedan establecer acciones que permitan mejorar constantemente sus competencias.

Por su parte, Kaufman prioriza la importancia de la evaluación interna, la cual es un mecanismo útil para identificar aspectos que deben mejorarse, fomentando planes de mejora orientados y específicos. Su utilidad radica en la optimización de los recursos disponibles para en base de estos establecer acciones que permitan a los docentes mejorar su rendimiento.

Como se observa, todos los modelos orientados a identificar las necesidades de los docentes son adecuados, siendo importante que cada institución seleccione los

procesos que van a ser aplicados a fin de que estos permitan mejorar constantemente su gestión.

## **1.2 Análisis de las necesidades de formación**

El análisis de necesidades formativas es un proceso mediante el cual se detectan y especifican las necesidades de formación tanto a nivel individual como organizativo. Ello supone la utilización de técnicas que permiten las voluntades de las necesidades reales y después clasificarle cuales de las necesidades descubiertas son realmente necesidades formativas. Este proceso constituye la primera fase de los procesos de gestión y de planificación de la formación y esta formado por dos subprocesos: detección de necesidades e identificación de necesidades.

La detección de necesidades consiste en la exploración y búsqueda de necesidades y en la ordenación de éstas por grados de prioridad. Este proceso se realiza sobre la base de lo que cuesta ignorar las necesidades, comparado con su impacto en la sociedad y en la organización.

La identificación de necesidades consiste en la determinación de las causas de una necesidad. El proceso de identificación pone las bases para la posterior planificación de la intervención que eliminará o reducirá el problema.

El realizar un análisis de las necesidades formativas docentes se revela como importante y necesario en los tiempos actuales, en los que la planificación de las acciones y la participación y compromiso de quienes intervienen en los procesos son piedras de toque en múltiples organizaciones. Es común que investigadores y docentes remarquen que el análisis de necesidades es un eslabón relevante en el proceso cíclico de planificación, implementación y evaluación de cualquier programa o proyecto que se emprenda en una organización.

Es importante realizar el mapa del problema que consiste en la clasificación jerárquica de los problemas existentes. En primer lugar se definen y resumen los problemas detectados. De entre estos se selecciona el problema de inicio, es decir que él nos servirá para iniciar la construcción del mapa. A partir de esto vamos relacionados los demás problemas, si estos son causas se sitúan por debajo del problema de inicio, si son problemas se colocan por encima y si no son ni causas ni problemas se sitúan en el mismo nivel. Este proceso se repite hasta completar el mapa. Una vez completado este se selecciona el problema focal, el cual debe ser aceptado por los distintos



implicados en el análisis de necesidad de formación como el aspecto central del proyecto de intervención.

La fase final de identificación de necesidades formativa implica la selección de las estrategias que seguiremos para alcanzar la finalidad deseada. Cada uno de los bloques temáticos del mapa del problema se ha reconvertido en una estrategia en el mapa de la finalidad. El análisis de las estrategias implica seleccionar las que forman parte de nuestro proyecto de intervención, decidir cuál de ellas será la primaria y cual la secundaria, etc. y cuáles serán descartadas o transferidas a otros proyectos.

En conclusión podemos afirmar que el análisis de necesidades formativas es importante realizarla siempre antes de planificar y ejecutar proyectos de intervención. Esta metodología debería aplicarse periódicamente en los distintos niveles de planificación.

### **1.2.1 Análisis organizacional**

El análisis organizacional es una disciplina que ofrece ciertos modelos para el abordaje y el tratamiento de problemas en sistemas organizativos, de acuerdo con las características de la misión, de la cultura, de las personas, del trabajo y del contexto externo de cada organización.

La organización constituye un sistema socio-técnico integrado, deliberadamente constituido para la realización de un proyecto concreto, tendiente a la satisfacción de necesidades de sus miembros y de una población o audiencia externa, que le otorga sentido. Está insertada en un contexto socio-económico y político con el cual guarda relaciones de intercambio y de mutua determinación.

Esta disciplina contribuye al abordaje y al tratamiento de cuestiones claves que determinan directa o indirectamente el desempeño organizacional.

Sus primeros antecedentes se encuentran en la crítica y en la superación de concepciones tradicionales basadas en visiones demasiadas simplificadas del fenómeno organizacional propias de las corrientes mecanicistas emergentes de la denominada revolución industrial.

Dichas corrientes consideraban al hombre prácticamente como una herramienta más, que se sumaba a los demás mecanismos del sistema. Su coordinación o ajuste se hacía depender de recursos pretendidamente objetivos y racionales que no contemplaban la intrincada complejidad de sus necesidades, de sus motivaciones y de su naturaleza psicosocial.

Sucesivas teorías pretendieron superar el determinismo de causa-efecto, introduciendo nuevos conceptos tales como metas, teleología, motivaciones, adaptación, etc., más típico de un pensamiento sistémico, dinámico e integrador.

La mejor manera de estudiar cómo funciona un sistema social es a través del intento de modificarlo. La orientación se caracteriza por la inmediatez y el compromiso del investigador en el proceso de cambio.

Se parte de una situación que requiere ser modificada, de un problema a ser resuelto. El investigador, considerando un agente de cambio externo, busca descubrir hechos para ayudar a transformar ciertas condiciones experimentadas como insatisfactorias por el grupo u organización, con base en los siguientes principios:

1. Integración interdisciplinaria
2. Análisis de problemas dinámicos de cambio organizacional
3. Desarrollo de nuevos instrumentos y técnicas de investigación social.

El análisis organizacional se sustenta en las siguientes dimensiones de las organizaciones:

1. El proyecto de la organización
2. La estructura organizativa
3. La integración psicosocial
4. Condiciones de trabajo
5. El sistema político
6. El contexto

El análisis organizacional comprende un proceso de cambio pactado contractualmente entre los miembros de un sistema organizacional y un analista independiente, que actúa como agente de cambio externo, para encarar la resolución de problemas que obstaculizan el desarrollo organizacional.

El contrato legitima una relación de colaboración voluntaria que comprende una exploración conjunta por parte de todos los implicados, tendiente a desarrollar la comprensión de los aspectos intrapersonales, interpersonales, organizativos, tecnológicos, axiológicos y contextuales que afectan el desarrollo de la organización y la realización de sus miembros.

Los cambios originados en el análisis surgen de tres ejes distintos:

1. Por la elaboración de conflictos conscientes o inconscientes vinculados con el problema en cuestión.
2. Por la comprensión creciente de las variables de juego
3. Por la resolución de problemas específicos y la generación de nuevos principios de funcionamiento, de nuevas políticas.

El analista se vale de un cuerpo de conocimientos provenientes de diversas disciplinas. No ofrece soluciones estandarizadas, ni implementan modelos ideales, sino que pone en marcha un proceso de indagación de la realidad particular de la organización y de sus relaciones con el contexto. Desarrolla una actividad reflexiva en la que trata de involucrar progresivamente a los integrantes de la organización.

El enfoque del análisis organizacional es, simultáneamente:

- Histórico-genealógico: indaga el origen de los problemas, tratando de apreciar la incidencia de los determinantes históricos particulares.
- Situacional: estudia los problemas en el aquí y ahora de las situaciones de consulta.
- Prospectivo: incluye la perspectiva intencional, el análisis de los fines, las estrategias, los objetivos y las metas.

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<sup>1</sup>.

Muchinsky Paul (2002) según Goldstein 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.

A criterio personal, se cita la importancia que tiene el análisis organizacional en una institución educativa, siendo un proceso que le permite desarrollarse en base a constantes planes de mejora en los cuales se incluye el perfeccionamiento de las competencias de los docentes.

Su gestión, permite a la institución identificar sus fortalezas y debilidades, estableciendo acciones que le permitan mejorar su gestión y desempeño. En el caso de los docentes, su desarrollo fomenta su integración mediante la conformación de un adecuado entorno de trabajo que permita fortalecer su integración, dando lugar a un mejoramiento de sus condiciones. Esto es la base para motivarles a crecer, siendo la capacitación un recurso adecuado para desarrollarse.

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

La educación es una realidad en la que cada persona durante su vida ha tendido experiencia ya que ha sido educado en diferentes temas sean estos formales o informales. Además, la experiencia adquirida en la vida, permite opinar sobre procesos de mejoramiento que pueden ser aplicados determinando lo que es una buena o mala educación.

Por otro lado, no podemos obviar que tanto los estados realidad las propias instituciones educativas ven en la educación el verdadero motor de desarrollo, por lo que se dedica cada vez más tiempo, dinero y esfuerzo a planificar un sistema educativo de calidad.

A lo largo de las leyes que organizan los sistemas educativos de las naciones democráticas, se incide en la relevancia de la educación al afirmar que de ella depende tanto el bienestar individual como colectivo, al ser la mayor riqueza y el principal recurso de un país y de sus ciudadanos, tal como se expone en la Ley de Educación Superior. Y esta se convierte en caballo de batalla de posiciones y concepciones que identifican los individuos, por lo que no hay duda de que nadie permanece indiferente ante este tema.

Mientras la sociedad y las actividades laborales y profesionales están cambiando mucho en los últimos años por la globalización y el impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación, no lo están haciendo en igual medida las escuelas y otras organizaciones de las que las personas dependen para aprender y orientar su vida. El mundo educativo actual, concebido para el viejo orden industrial de la enseñanza en

masa y el aprendizaje estandarizado, no consigue atender con éxito a un alumnado diverso, inquieto y complejo, alumnado que ha cambiado mucho más que las instituciones que hace tiempo la sociedad diseñó para acogerlo y formarlo. La respuesta de muchísimos jóvenes a la escolarización se manifiesta por medio de actitudes de escaso compromiso, de escapismo o de abierto rechazo. La organización escolar actual hace que incluso muchos buenos alumnos se sientan cotidianamente castigados por el mero hecho de ser individuos psicológicamente complejos que se hacen encajar en un sistema diseñado básicamente con la premisa.

Salvo excepciones, la aplicación del conocimiento, el fomento de la creatividad y del espíritu emprendedor y el desarrollo de la personalidad y de los valores no son los pilares sobre los que se articula la educación actual. El resultado de todo ello se manifiesta en términos de limitadas competencias, de bajas calificaciones y de abandono escolar, de pasividad y conformismo, con los consiguientes perjuicios personales, sociales y económicos. Es posible que después de prestar un gran servicio el modelo industrial de organización escolar esté llegando al final de su vida útil, al menos para amplias capas de la población. La funcionalidad global de la escolarización, con su enfoque academicista, despersonalizado y orientado predominantemente hacia adentro y hacia el pasado, parece poco adecuada para estimular a los jóvenes a hacerse cargo de sus vidas y afrontar las grandes exigencias de nuestra sociedad. En consecuencia, la búsqueda de nuevas visiones del aprendizaje, de nuevas formas de materializar la aportación de la enseñanza a la creación de valor que se articulen en torno a cada alumno, son tareas esenciales y urgentes, que no corresponden en exclusiva al sector educativo sino que están abiertas a toda la sociedad. En este sentido lo más básico que falta hoy en día son visiones atrevidas, coherentes, inspiradoras y a su vez realistas de lo que la educación podría ser dentro de diez o veinte años. Pero de hecho el sector educativo da pocas señales de ser capaz por sí mismo de responder a estos grandes retos. Aunque dispone de infinidad de evaluaciones informes sobre su estado y situación y a pesar de que cuenta con grandes profesionales, se observan pocos progresos e incluso se percibe el agravamiento de ciertos problemas, lo que permite conjeturar que la educación actual no es una industria del conocimiento, ya que el conocimiento sobre sus propias prácticas no le basta para transformarse.

Para salir de esta grave situación el sistema educativo debe relacionarse mucho más con el mundo exterior y aprender de él, abandonando su tradicional aislamiento, y debe hacerlo con los objetivos de formular nuevas visiones, de mejorar sus prácticas y de concebir nuevos sistemas de organización y funcionamiento.

Como criterio personal es posible indicar que la educación es la base de crecimiento de toda sociedad, siendo necesaria que las instituciones privadas y públicas que la ejercen por autorización del Estado, disponer de todos los recursos y procedimientos que garanticen una alta calidad de gestión. Es responsabilidad además establecer acciones enfocadas al mejoramiento continuo de la educación en donde la cobertura de las necesidades formativas de los docentes es un proceso esencial y básico para permitir que estos aporten al cumplimiento de los objetivos propuestos.

La educación se mantiene como todo proceso en constante evolución y los responsables de su desarrollo deben prepararse constantemente a fin de incorporar procesos cada vez más efectivos que incentiven a la población a capacitarse y utilizar el conocimiento para mejorar su calidad de vida.

### **1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo**

Cuando el programa es conducido en forma compartida, es preciso entender que ni los sistemas de valores ni la divergencia entre la intuición y racionalidad de enfoques son opuestos: el éxito del programa de capacitación adecuadamente subordinados a las metas de la Institución. Esta etapa de planeación implica entre otros las metas que pueden ser a corto, mediano y largo plazo.

Las metas a largo plazo representan los resultados que se esperan del seguimiento de ciertas estrategias. Deben ser medibles, realistas, comprensibles, jerarquizadas, alcanzables y congruentes.

Toda institución debe plantearse metas a corto, mediano y largo plazo las cuales orienten sobre las acciones que deban ser cumplidas para alcanzarlas. La gestión de las instituciones así como de todos los colaboradores que las conforman se sustentan en un desarrollo permanente de mecanismos que permitan hacer de la educación un proceso universal que esté al alcance de todos. En este sentido, la preparación de los docentes es necesaria para que a través de sus conocimientos aporte con el desarrollo de modelos que fomenten una educación adecuada y accesible.

### **1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa**

Dobles (1985), afirma que los recursos institucionales están conformados por implementos que utilizan las instituciones para poder desarrollar los programas.

Podemos clasificar a los recursos de la siguiente forma:

### **Recursos humanos**

Para poder operar las instituciones educativas necesita de mano de obra que está formada por los docentes, personal administrativos etc.

### **Recursos materiales**

Constituyen los bienes tangibles como biblioteca, canchas, etc. laboratorios,

### **Recursos financieros**

Que son los activos que tienen algún grado de liquidez.

### **Recurso tecnológico**

Son los programas, medios audiovisuales, los computadores.

Una de las principales barreras para el desarrollo de las instituciones educativas es contar con los recursos necesarios para poder cumplir con los diferentes procesos y actividades planificadas. Esta situación muchas veces afecta la calidad en la educación, no permitiendo cumplir con los parámetros exigidos por los organismos de control. La preparación del docente permite identificar alternativas posibles para optimizar los recursos y maximizar su gestión, logrando eficiencia que supere los propios limitantes institucionales.

#### **1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos)**

Líder es la persona capaz de ejercer influencia en otros para dirigirlos y guiarlos de manera efectiva hacia el logro de objetivos y metas organizacionales.

Liderazgo es el proceso de influir, guiar o dirigir a los miembros del grupo hacia el éxito en la consecución de metas y objetivos organizacionales.

Un liderazgo educativo consiste en la visión de ayudar a los docentes a reconocer sus más profundos sentimientos y motivaciones, para que miren en su interior en busca de su propia auto-conciencia.

El liderazgo educativo es uno de los factores determinantes para obtener una educación de calidad.

Podemos clasificar el liderazgo educativo en los siguientes tipos:

### **Liderazgo carismático**

Proceso de influencia que se establece entre el líder y sus seguidores en un contexto determinado, cuando estos le reconocen y atribuyen rasgos y comportamientos calificados como extraordinarios, lo que genera un fuerte vínculo emocional que lleva a los seguidores a la obediencia, compromiso y respecto y confianza con el líder.

### **Liderazgo transaccional**

Proceso mediante el líder reconoce lo que el seguidor desea obtener de su trabajo y procura velar por que le obtenga siempre que su desempeño lo justifique: intercambia recompensas y promesas de recompensa para el esfuerzo demostrado; y responde a las necesidades y deseos de sus seguidores siempre y cuando estos vayan cumpliendo con el trabajo encomendado.

### **Liderazgo transformacional**

Proceso mediante el cual el líder elevando las probabilidades subjetivas de éxito del seguidor y su nivel de conciencia sobre la importancia y valor de los resultados esperados, impulsa a sus seguidores a un esfuerzo adicional que los lleva a desempeñarse más allá de sus propias expectativas o de las inicialmente pactadas en la transición.

Como se observa, existen varias clasificaciones de liderazgo, todas importantes en una institución académica, la cual debe asumir como una de sus principales responsabilidades el promover el desarrollo del liderazgo a nivel general. Los docentes de esta manera, se convierten en líderes de los procesos académicos, debiendo su gestión no estar limitada hacia la ejecución de la planificación académica sino a aportar en su desarrollo, aprovechando sus conocimientos y experiencia para poder hacer de la educación un mecanismo que mejore la calidad de vida de los habitantes.

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

El bachiller ecuatoriano (BGU) está organizado en un bachillerato general unificado.

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



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

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

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

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

### **¿Por qué es necesario el BGU?**

Las principales razones por las cuales nuestro país necesitaba un nuevo programa de estudios a nivel de Bachillerato se explican a continuación:

En el modelo anterior de Bachillerato, la excesiva especialización y dispersión de la oferta curricular ocasionaba que los estudiantes se graduaran con conocimientos muy distintos y sin una base común de aprendizajes, lo cual impedía que tuvieran acceso a las mismas oportunidades. Con el BGU, todos los estudiantes tendrán acceso a una base común de conocimientos, la cual garantiza equidad en la distribución de oportunidades educativas.

El Bachillerato anterior exigía una diversificación prematura (la mayoría de estudiantes debían elegir una especialidad antes de los 14 años de edad), la cual a menudo tenía como consecuencia que los estudiantes cometieran errores de elección que les afectaban por el resto de sus vidas. El BGU ofrece una misma base común de conocimientos a todos los estudiantes, de tal manera que no se limiten sus opciones futuras, sea cual sea el tipo de Bachillerato que elijan.

Con el anterior modelo de Bachillerato, los estudiantes podían acceder a diversas opciones que los formaban en determinada área pero no les permitían adquirir conocimientos básicos en otras áreas. (Por ejemplo, los estudiantes de la especialidad de Ciencias Sociales típicamente no llegaban a tener suficientes bases en

matemáticas.) El BGU busca que los estudiantes adquieran una formación general completa, evitando por una parte su hiperespecialización en un área del conocimiento y por otra su desconocimiento de otras.

El anterior Bachillerato en Ciencias, cuyos planes y programas de estudio databan de fines de los años setenta, se encontraba desactualizado y era poco pertinente para las necesidades del siglo XXI. El BGU tiene un currículo actualizado que resalta la realidad ecuatoriana, siempre en relación con los contextos latinoamericanos y universales.

La anterior oferta de Bachillerato Técnico ofrecía escasas opciones de educación superior para sus graduados, pues estas estaban limitadas al área de su especialización. Ahora, todos los estudiantes del Bachillerato Técnico también aprenden los conocimientos básicos comunes que les permiten acceder a cualquier opción postsecundaria, y no únicamente a aquellas relacionadas a su especialización.

Los anteriores currículos de Bachillerato carecían de articulación con los niveles de EGB y Educación Superior. El nuevo currículo del Bachillerato se desprende orgánicamente del currículo de EGB y está concatenado con las exigencias de ingreso a la Educación Superior.

Se espera que nuestro país cuente con bachilleres capaces de:

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

### **Comunicarse efectivamente**

Comprender y utilizar el lenguaje para comunicarse y aprender (tanto en el idioma propio como en uno extranjero). Expresarse oralmente y por escrito de modo correcto, adecuado y claro. Además, apreciar la Literatura y otras artes y reconocerlas como una forma de expresión.

### **Razonar numéricamente**

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

### **Utilizar herramientas tecnológicas de forma reflexiva y pragmática**

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

### **Comprender su realidad natural**

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

Conocer y valorar su historia y su realidad sociocultural. Investigar sobre su identidad, historia y ámbito sociocultural, participando de manera activa en la sociedad, resolviendo problemas y proponiendo proyectos dentro de su ámbito sociocultural; esto implica aprender sobre sistemas políticos, económicos y sociales a nivel local, nacional e internacional, utilizando estos conocimientos en su vida cotidiana.

Actuar como ciudadano responsable. Regirse por principios éticos-morales, que le permitan ser un buen ciudadano o ciudadana: cumpliendo con sus deberes, respetando y haciendo respetar sus derechos, además de guiarse por los principios de respeto (a las personas y al medio ambiente), reconociendo la interculturalidad, la democracia, la paz, la igualdad, la tolerancia, la inclusión, el pluralismo (social y cultural), la responsabilidad, la disciplina, la iniciativa, la autonomía, la solidaridad, la cooperación, el liderazgo, el compromiso social y el esfuerzo.

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

Manejar adecuadamente sus emociones, entablando buenas relaciones sociales, trabajando en grupo y resolviendo conflictos de manera pacífica y razonable.

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

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

### **Emprender**

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

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

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

Todos los estudiantes graduados recibirán el título de Bachiller de la República del Ecuador. En el título de aquellos que aprobaron el Bachillerato Técnico se especificará la figura profesional cursada por el estudiante en la institución educativa. Por ejemplo:

“Bachiller de la República del Ecuador, con mención en Electromecánica Automotriz”

A fin de alcanzar los objetivos propuestos en el nuevo modelo de Bachillerato, es necesario también realizar un cambio de concepción pedagógica. En muchas ocasiones, la enseñanza en el Bachillerato y en otros niveles se hace con una visión “bancaria” de la educación, en la que el docente es la persona que está en posesión del “conocimiento” y lo transmite a sus estudiantes. En este contexto, el deber del estudiante es recibir la información ofrecida por el docente o el libro de texto, recordarla y ser capaz de demostrar que la recuerda. El nuevo Bachillerato busca romper con ese esquema y propone uno que considera que el aprendizaje no consiste, como señala el modelo anterior, en absorber y recordar datos e informaciones. Más bien, es una formación que apunta a la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes. El aprendizaje, bajo esta visión, debe ser duradero, útil, formador de la personalidad de los estudiantes.

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

El estado ecuatoriano en la comprensión que la educación es un compromiso para cambiar la historia, elaboró el plan decenal de Educación del Ecuador.

El objetivo general es: garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana.

Los objetivos específicos son:

- Marco curricular
- Marco de talento humano
- Marco financiero y de gestión
- Marco de rendición de cuentas

- Marco legal

Las funciones del sistema educativo ecuatoriano abarcan:

- Social
- Económica
- Política
- Cultural

Los principios del sistema educativo ecuatoriano se basan en:

- Equidad
- Calidad
- Pertinencia
- Inclusión
- Eficiencia

La reforma Educativa norma a todas las instituciones educativas públicas, privadas y fiscocomisionales del Ecuador. Este reglamento se fundamenta en el capítulo IV: de los derechos y obligaciones de las y los docentes. En su estructura legal, establece los derechos que tienen los docentes y el ámbito educativo que busca alcanzarse en el cumplimiento de las disposiciones del bachillerato. Define además, las responsabilidades de los estudiantes lo que se define como un tronco común en donde la educación se define mediante una planificación amplia de horarios y períodos establecidos para cada año lectivo.

### **1.2.2 Análisis de la persona**

Análisis es un estudio detallado de las partes que componen algo, mientras que con persona entendemos a un ser de raciocinio que cuenta con su propia identidad.

Este análisis se focaliza en identificar quien debe ser formado y que tipo de formación se necesita. Su propuesta e identificar las deficiencias individuales en el desempeño del puesto o identificar áreas en que una persona puede mejorar continuamente.

Este tipo de análisis evalúa lo bien que el empleado demuestra tales en su puesto de trabajo y determina que competencias necesitan ser el foco de atención de la formación.

Por lo tanto, este nivele de análisis se focaliza en identificar quien debe ser formado y que tipo de formación se necesita. Su propuesta es identificar las deficiencias

individuales en el desempeño del puesto o identificar áreas en que una persona puede mejorar continuamente.

Redorta Josep (2007), según Silberman, señala que la evaluación de los participantes a un programa de formación es importante debido a que ayuda a determinar el contenido de la formación, permite obtener información real desde el lugar de trabajo o de la situación personal de los participantes, permite desarrollar una relación con los participantes en la formación previamente a su implementación.

También se señala que un análisis inadecuado puede conducir a una formación con un nivel inadecuado o dirigido a personas equivocadas.

Desde una perspectiva cognitiva se indica que los individuos que carecen de las destrezas y motivación básicas previas a la formación tienen menos posibilidades de tener un éxito en la formación y pueden necesitar una preparación básica previa para entrar en un programa de formación específico.

Como criterio personal se cita que cada persona demanda de diferentes requerimientos para satisfacer sus necesidades, las cuales determinan la toma de decisiones que tenga a lo largo de su vida. En su desarrollo, la educación es determinante, siendo este un elemento que le orienta para convertirse en una persona de bien.

Los constantes cambios en la sociedad establecen necesidades permanentes de mejorar los conocimientos individuales, siendo un elemento que incentiva y motiva a una persona a prepararse.

### **1.2.2.1 Formación profesional**

Según López (2009) se considera al profesional como un practicante que mediante largos estudios ha adquirido la capacidad de realizar actos intelectuales no rutinarios, de manera autónoma y responsable, los cuales están orientados a la consecución de determinados objetivos en una situación compleja.

Por lo tanto por formación profesional se entiende todos los estudios y aprendizajes orientados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo es aumentar y adecuar el conocimiento y las habilidades de los trabajadores a lo largo de toda la vida.

La formación profesional en el docente es un requerimiento que debe ser controlado por cada institución académica. En el caso de los docentes, estos deben disponer de conocimientos que le permitan ejercer dicha actividad, permitiendo que sus acciones puedan contribuir a mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

### **1.2.2.1.1 Formación inicial**

La formación profesional inicial comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social cultural y económica. Incluye las enseñanzas propias de la formación inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición de competencias personales.

“La formación profesional en el sistema educativo, tiene por finalidad preparar a los alumnos para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que puedan producirse a lo largo de su vida, así como a contribuir a su desarrollo personal y ejercicio de una ciudadanía democrática. Comprende un conjunto de ciclos formativos con una organización modular, de duración variable y contenidos teóricos prácticos adecuados a los diversos campos profesionales”.(Guerra, 2007: p.90)

Estos ciclos formativos de grado medio y superior, responden cada uno a niveles de cualificación diferentes. A criterio personal, se puede indicar que la formación inicial es la base necesaria para convertir a un ser humano en un docente. Su educación le provee de conocimientos apropiados para cumplir con actividades que den lugar a una formación adecuada a sus estudiantes. El cumplimiento de la formación inicial es determinante y otorga competencias para permitir al docente cumplir adecuadamente sus responsabilidades.

### **1.2.2.1.2 Formación profesional docente**

La formación profesional del docente ha experimentado en las últimas décadas un significativo avance, que se percibe en la ampliación de ofertas de actividades realizada al profesorado de las diversas, etapas del proceso educativo, así como en las características del mismo. En los últimos años se ha hecho notar la necesidad de conocer para comprender en qué medida las actividades de formación profesional favorecen o no el desarrollo de los docentes- Esto para tratar de conocer si la participación en este tipo de actividades incide en los centros y en las aulas del profesorado participante.

Analizando las relaciones que se pueden presentar en la formación profesional para el desarrollo profesional, se pueden presentar tres situaciones. (Gairín, 1995: p.119)

### **Situación A**

Formación permanente sin desarrollo profesional. Esta representa el caso en el que la formación y el desarrollo profesional no siguen caminos parejos, más bien habría que decir que aquella que se diseña y se desarrolla al margen de los procesos de desarrollo profesional. Lo cual no significa que tales actividades de formación no incidan en el desarrollo profesional sino, más bien, que tal actividad no ha sido concebida de manera explícita siguiendo las pautas y los principios que promueve el desarrollo.

El profesorado que suscribe este enfoque no se suele caracterizar por su motivación e implicación en actividades que permitan un replanteamiento de sus actuaciones, ni una puesta en práctica de innovaciones. A pesar de lo cual, hay algún sector de este colectivo que se implica en actividades de formación profesional. Estas se diseñan, se desarrollan desde premisas ajenas a como aprende el profesorado; son actividades que reproducen el clásico esquema de todo modelo didáctico tradicional-transmisivo, por lo tanto, se obvia la reflexión o actuación que implique considerar a quien aprende, lo que se supone debe aprender, como lo aprende, como incorpora esos aprendizajes a su vida cotidiana

### **Situación B**

Formación permanente y desarrollo profesional. Hace referencias a aquellas concepciones y actuaciones de formación que no se rigen por las premisas básicas para facilitar el desarrollo profesional, pero que sí puede facilitarlas aunque en forma algo tangencial. Se alude de forma implícita en estos casos a modelos de formación conocidos con nombre como activista, implicativos o prácticos.

“En esta tendencia parece estar más claro lo que no debe ser que lo que sí debe ser. Surge como reacción a la tendencia caracterizada con anterioridad; sin embargo, carece de unos planteamientos claros y fundamentados que orienten su intervención. Se pueden considerar como propuestas transitorias entre una concepción de la formación del profesorado al margen del desarrollo profesional, y una concepción de la formación que se identifique plenamente con el desarrollo profesional.”  
(Gairín, 1995: p.125)



## Situación C

Formación permanente para el desarrollo profesional. En este caso llega de la mano de otra manera de entender la formación del profesorado cuyo interés es el fomento o la facilitación del desarrollo profesional. Tiene en cuentas los conocimientos generales sobre tales procesos, para que le orienten tanto en el diseño, como en el desarrollo y en la evaluación de las actividades formativas. Una primera aproximación a su caracterización sugiere que este enfoque de formación del profesorado guarda estrechas relaciones con el paradigma ecológico de la investigación educativa, con el enfoque crítico de la enseñanza, así como la tendencia para la reconstrucción social de la formación del profesorado.

Es protagonista de esta modalidad un profesorado consciente de sus posibilidades, de sus procesos de aprendizaje y desarrollo, de las necesidades de la escuela como institución social, del derecho del alumnado a una educación emancipadora, etc. Este profesorado precisa actividades de formación permanente que realmente le aporten ideas, sugerencias, escenarios para el intercambio, contactos con otros docentes, respeto administrativo, tiempos y espacios para la investigación, y cierto margen de actuación. Estas demandas difícilmente pueden ser abordadas desde actividades que respondan a los principios subyacentes a las modalidades A y B.

Ahora bien, no todo el profesorado está dispuesto o capacitado para enrolarse en actividades acordes con las características de esta última tendencia. La pluralidad de actividades debe ser una realidad.

La vida profesional del profesorado suele ser bastante larga y, la diversidad del profesorado y de coyunturas, también; de tal forma que pueden tener cabida propuestas formativas diversas.

“El discurso precedente no debe ignorar que al igual que toda actividad de formación permanente no repercute en el desarrollo profesional de los docentes, tampoco todo el desarrollo profesional viene, o ha de venir, de la mano de la formación permanente institucionalizada. El desarrollo profesional es de una complejidad tal que sería ingenuo pensar que solo se genera mediante la intervención formativa intencional.” (Fernández-Salineró, 2002: p.4)

### 1.2.2.1.3 Formación técnica

La formación técnica abarca un sin número de actividades de los distintos sectores y ramas de la producción de bienes y servicios.

Muchos principios, ideas, teorías, tendencias y posibilidades para favorecer la renovación y las innovaciones en la educación técnica en Ecuador. Las personas que ingrese a la educación técnica deben hacer esfuerzos para lograr una sólida formación, fundamentalmente en las ciencias básicas del área científica, complementada con diferentes temas del conocimiento y la práctica de tecnología productivas en áreas específicas. Hay que tomar en cuenta horas pedagógicas y periodos de prácticas profesionales, estudiar y practicar en grupo, además de estudiar y trabajar solo para alcanzar mayor motivación y recibir el aporte de los demás, así como ayuda para aclarar conceptos, dudas y para ratificar resultados de actividades( aprendizajes) d experimentación y/o producción llevadas a cabo regularmente. Con frecuencia, las salas de clase, los laboratorios y los talleres deberían tener como propósito discutir y resolver algunos problemas y vacíos que pueden existir entre teoría y práctica.

“Para insertarse en una economía de cambios, los usuarios del sistema educativo deben estar informados sobre ello. Hay que poner a disposición de los estudiantes de educación técnica programas formativos de tipo y duración, con salidas que tengan en cuenta la actividad productiva para que se puedan acomodarse en la estructura ocupacional.”(Gairín, 1995: p.128)

Así mismo parece necesario intensificar la búsqueda de nuevas formas para diseñar y desarrollar currículos que ofrezcan con más énfasis a los educandos ideas claras y concretas sobre la evolución científica y tecnológica, antes de enseñar prácticas y teorías que cada vez más van quedando anticuadas.

La mayoría de veces, además, se utilizan poco los recursos y modalidades apropiadas de actuación para pasar de la investigación y experimentación al terreno de la práctica. Siguen existiendo grandes vacíos entre la documentación y la aplicación operativa y, además, suele existir una gran distancia entre los educadores, los científicos y los tecnólogos entre sí.

En este sentido los centros tecnológicos podrían concretar informaciones adecuadas, utilizando la informática a través de banco de datos.

Parece útil insistir en que para que la educación sea técnica será necesario utilizar las informaciones y las instalaciones de las empresas, asociándose con ellas, lo cual obligaría a las entidades educativas a transformar su funcionamiento.

Por otro lado, las necesidades de técnicos pueden ser cuantitativa y cualitativamente diferentes para mañana. Unidades educativas técnicas podrían no tener vigencia en pocos años.

“Lo que sí parece ser conveniente para los técnicos del futuro es que estén capacitados para ejecutar varios tipos de trabajo y para adaptarse rápidamente a los cambios de puestos”.(Nemiña,2009: p.42)

Además el currículo de las distintas especialidades técnicas debería entregar una sólida formación en ciencias básicas y sus derivaciones, que permitiesen relacionar los fenómenos y procesos con las tecnologías más adecuadas, a fin de maximizar su utilización y aplicación en la obtención de resultados óptimos en la producción de bienes o servicios y en la prestación o mejoramiento de los recursos naturales.

La capacidad de responder a los desafíos de la innovación tecnológica está determinada, por la capacidad de los dirigentes, técnicos y administrativos para encontrar soluciones a los retos que se irán presentando en las tareas de políticas institucional, de planificación, de organización y ejecución de diferentes proyectos de educación técnica.

Los docentes técnicos deberán tener ideas concretas con respecto a la innovación tecnológica y a sus posibles repercusiones a corto, mediano y largos plazo sobre el sistema económico, la situación social y la política de los países.

Las instituciones de educación técnica deberían implementar programas de capacitación recurrente para su personal docente. Desde el punto de vista tecnológico, las innovaciones que ocurren de manera precipitada en el mundo de la producción suelen dejar indefensos a los docentes de educación técnica. Por este mismo motivo las pasantías serían medios que conducirían directamente a la actualización de conocimientos y prácticas en áreas de renovación tecnológicas reales. (Nemiña, 2009: p.67)

### **1.2.2.2 Formación continúa**

La formación continua es aquella formación que se lleva a cabo a lo largo de toda la práctica docente, tomando a esa práctica como eje formativo, puesto que se presenta como una estrategia prioritaria para elevar la calidad de la educación y como eje esencial en vistas del mejoramiento del sistema educativo en general.

La formación continua es un proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conocimientos, habilidades y valores para el desarrollo y desempeño de la función docente, como la capacidad para elaborar e instrumentar estrategias a través de un componente crítico tendiendo puentes entre la teoría y la práctica.

Según el Ministerio de Educación, los objetivos de la formación continua son;

Desarrollar habilidades directivas para que los líderes educativos logre:

1. Propiciar el aprendizaje organizacional, es decir, aquel que permita que la escuela alcance un alto desempeño y una mejoría continua a través del desarrollo profesional. El objetivo es garantizar un ambiente y condiciones apropiadas para el aprendizaje colectivo y el uso adecuado de la información de los procesos de seguimiento y evaluación a fin de mejorar el currículo y la educación.
2. Dominar las nuevas formas de pedagogía y aprender a inducir, asesorar, acompañar y evaluar la nueva práctica de los docentes
3. Centrar el liderazgo en la gestión de aprendizaje, generando una visión académica compartida y colectiva a través de una planificación estratégica que forme una cultura y comunidad de aprendizaje.
4. Realizar una gestión coherente con las reformas estratégicas del sistema educativo, a fin de que, a partir de un aprendizaje colaborativo entre los directivos del mismo circuito educativo, se promueva la mejoría del aprendizaje de los estudiantes de cada institución del circuito.
5. Promover la mejoría permanente de las varias dimensiones del trabajo institucional, usando como meta los diversos estándares educativos del Ministerio de Educación.
6. Incorporar, de forma habitual, la rendición de cuentas dirigidas a docentes, estudiantes, familia y comunidad, y así promover una participación y diálogo fluido entre todos los actores, de cara al mejoramiento permanente de la calidad educativa de la institución.

Las funciones de la formación continua se refieren al objetivo y consecuencias que pueden tener la formación continua tanto para los docentes como para la institución educativa. Estas son:

1. Adaptación permanente a la evolución de las profesiones y al contenido de los puestos de trabajo y, por tanto, mejora de las competencias y de las

cualificaciones indispensables para fortalecer la situación competitiva de las empresas y de los trabajadores

2. Promoción social que permita a muchos trabajadores evitar el estancamiento en su cualificación y mejorar su situación laboral.
3. Una función preventiva para anticipar las posibles consecuencias negativas de la realización del mercado interior y para superar las dificultades que deben afrontar los sectores y las empresas en curso de reestructuración económica o tecnológica. (Ministerio de la Educación, Recuperado de: <http://www.educacion.gob.ec/>)

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

Es indiscutible el papel de la formación del profesorado en el proceso de aprendizaje. Esta consideración pone de manifiesto la necesidad de todo sistema educativo de atender a la formación y actualización de los docentes. Los profesores son los responsables básicos del proceso enseñanza aprendizaje y por ende, de la aplicación correcta de los procesos de innovación metodológica.

El papel protagonista del docente hace imprescindible su preparación ante los retos e innovaciones que se están produciendo en el ámbito educativo. 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.

“El docente tiene que concebirse como diseñador y planificador y por lo tanto se debe comprometer con el cambio. Se trata de fomentar aquellas capacidades que nos ayuden a superar los factores que obstaculizan la renovación metodológica y pedagógica. Por lo tanto la formación del profesorado ha de ser encaminada hacia aspectos muy concretos como: el análisis de las bases y criterios que fundamentan el proceso de reforma y adaptación al espacio de educación superior, la comparación de distintas reformas y la adquisición de una metodología de diseño y desarrollo e innovación del curriculum.” (Davini, 2005: p.119)

La formación del profesorado es un buen recurso para acercar al profesorado hacia un modelo reflexivo, indagador y creativo, capaz de responder a su realidad educativa y

atender eficazmente a todo el alumnado. A criterio personal, se puede citar que es responsabilidad de toda institución académica generar los espacios adecuados para promover el perfeccionamiento de los conocimientos de los docentes, aspecto que debe ser constante y permanente.

#### **1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación**

Los profesionales de la educación tienen que poseer unos tipos de conocimientos, destrezas y valores y predisposiciones que los programas de formación docente intentan desarrollar, apoyar y promover en los maestros.

1. Conocimiento pedagógico general: esto incluye conocimiento de entorno de aprendizaje y estrategias de instrucción, organización en el aula y conocimientos de los educandos y del aprendizaje.
2. Conocimiento de las materias de estudio: esto incluye conocimiento del contenido, de las estructuras sustantivas y sintácticas. Estos elementos el que actualmente recibe más énfasis.
3. Conocimiento del contenido pedagógico; un mapa conceptual de cómo enseñar una disciplina, conocimiento de estrategias y representación de instrucción, conocimiento de la comprensión de los estudiantes y de su potencial falta de comprensión; y conocimiento del curriculum y de materias curriculares.
4. Conocimiento del contexto del estudiante y la predisposición a averiguar más acerca de sus estudiantes, y de sus familias. El conocimiento y la voluntad para involucrar a las familias en el diario quehacer de la escuela.
5. Un repertorio de metáforas que hadan posibles salvar la brecha entre teoría y la práctica.
6. Evaluación externa del aprendizaje.
7. Capacitación clínica.
8. Conocimientos de estrategias, técnicas y herramientas diseñadas para crear y sustentar una comunidad o entorno del conocimiento y la habilidad para utilizarlas.
9. Conocimientos y destrezas y la predisposición a trabajar con niños de diversas procedencias culturales, lingüísticas y sociales.
10. Conocimientos y actitudes que apoyan a la justicia política y social como realidades sociales y convierten a los maestros en importantes agentes de cambio social (Davini, 1995: p.90)

Davini, (1995) identifico los siguientes modelos para la formación que debe tener un profesional de la educación:

1. El modelo practico-artesanal en donde se considera a la educación cómo una actividad artesanal, un oficio que se practica en el taller. Este conocimiento se transmite de generación en generación y es el producto de un largo proceso de adaptación a la escuela y a su función de socialización.
2. El modelo academicista el cual especifica que lo esencial de un docente es su sólido conocimiento de la disciplina que enseña. Plantea una brecha entre el proceso de evolución y reproducción del saber, en tanto considera que los contenidos a enseñar son objetos a transmitir en función de las decisiones de la comunidad de expertos
3. El modelo tecnicista, eficientista, el cual trata a tecnificar la enseñanza sobre la base de esta racionalidad, con economía de esfuerzo y eficiencia en el proceso y los productos. El profesos es esencialmente un técnico y su labor consiste en bajar a la práctica, de una forma simplificada, el curriculum prescrito por expertos externos entorno a objetivos de conducta y medición de rendimientos.
4. El modelo hermenéutico-reflexivo, supone a la enseñanza como una actividad compleja, en un ecosistema inestable, sobre determinada por el contexto y cargada de conflictos de valor que requieren opciones éticas y científicas. El docente debe enfrentar las situaciones prácticas impredecibles que exijan a menudo resoluciones inmediatas para las que no sirven reglas técnicas ni receta de la cultura escolar. Se construye personal y colectivamente: parte de las situaciones concretas que intenta reflexionar y comprender con herramientas conceptuales y vuelve a la práctica para modificarla.

Sus textos son pre textos que posibilitan y generan conocimientos nuevos para interpretar y comprender la especificidad dada situación original, que también se transforma. Se llega así a un conocimiento experto.

Cada participante puede rectificar sus opiniones previas o modificarlas, porque nadie mejor que él y los equipos técnicos conocen sus contextos.

Podemos resumir que el modelo practico-artesanal propone la al docente que emita modelos; el academicista en cambio ubica al docente como transmisor de las verdaderas certezas que proporcionan los últimos contenidos científicos; el mecanicista sueña con el docente de la racionalidad técnica, que planifica los predecibles pasos de enseñanza y aprendizaje y baja los paquetes instruccionales con términos seguros para garantizar el logro eficiente de los objetivos; el modelo hermenéutico-reflexivo en cambio

pretende formar un docente comprometido con sólidos valores y con competencia polivalentes.

### **1.2.2.5 Características de un buen docente**

Ayala (2009) afirma que hoy en día el papel del docente no es tanto enseñar unos conocimientos, por el contrario su trabajo es generar conocimiento que estará siempre accesible para el que bien lo aprende. El docente debe ayudar al estudiante a aprender a aprender de manera autónoma en esta cultura de cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas, aprovechando la información disponible y las herramienta tecnológicas, y así tengan en cuenta sus características y les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario y no se limite a realizar una simple recepción pasiva y solo la memorización de la información.

Las competencias necesarias para un docente debe contemplar cuatros dimensiones principales:

- Conocimiento de la materia que va a impartir
- Competencias pedagógicas: habilidades didácticas, tutoría, técnica de investigación, conocimientos psicológicos y sociales
- Habilidades instrumentales y conocimiento de nuevos lenguajes
- Características personales: madurez y seguridad, autoestima y equilibrio emocional, empatía

Una vez dadas las características y competencia que debe contar un buen docente, debe tener la sapiencia de hasta donde impactara y se apropiara el estudiante de los conocimientos que el proporciona.

Es importante entender que las características del buen docente no es solo aquel que explica bien o es muy divertido. Es algo más complejo. En primer lugar el profesor debe establecer una relación directa, personal con sus alumnos. Debe mostrar interés por su desarrollo, tomando en cuenta sus habilidades y capacidades de cada uno de ellos y evaluarlo en consecuencia.

Podemos dividir las características de un buen maestro en dos grupos principales: características personales y características técnicas.

Características personales

- El profesor debe evaluar a los alumnos de modo objetivo



- Un buen profesor debe ser paciente
- La capacidad comunicativa del docente es otro aspecto fundamental del mismo
- La vocación hace que el profesor disfrute explicando los contenidos de su asignatura
- El profesor no solo debe estar seguro de sí mismo, también debe parecerlo
- Debe conocer las capacidades de cada alumno de cara a la evaluación
- El profesor debe ser democrático
- El profesor debe dar a los alumnos la oportunidad de expresarse
- Comprender, si no compartir, los intereses del alumnado es esencial
- Un docente es un educador

#### Características técnicas

- El profesor debe elegir un buen libro de texto
- El docente debe hacerse con un corpus de material adicional que cubra las deficiencias del libro y las necesidades del alumnado
- La monotonía debe ser evitada en la medida del posible
- Debe planificar sus clases con antelación, revisar la materia y dividir el tiempo dependiendo de las actividades y/o explicaciones que se quieran llevar a cabo
- La planificación tiene mucha importancia para el profesor, pero también para el alumnado
- El docente debe proveer al alumno con ejercicios para hacer tanto en clase como fuera de ella
- Si los alumnos tienen algún problema para comprender algún contenido o algún elemento dentro de los contenidos, se le debe repetir detalladamente
- Fomentar el trabajo en grupo es esencial. (Ayala, 2009; p.45)

A criterio personal se indica que un buen docente es aquel que cumple a cabalidad las funciones encargadas, mostrando siempre voluntad por mejorar los niveles educativos en el país a través de su trabajo. Encuentra en la capacitación permanente un medio para elevar su rendimiento, permitiendo que la educación sea el medio por el cual la sociedad impulsa su desarrollo y crecimiento.

### **1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza**

El concepto de profesionalización se asocia a una no resuelta tensión entre poderes y voluntades que consideran la educación más o menos técnica y más o menos moral.

El análisis de la profesionalización permite observar el conjunto de fuerzas que actúan sobre la práctica docente.

Es importante conocer las fuentes desde las cuales se toman las ideas sobre profesionalización para hacerla lo más conscientes y explícitas posible.

Los grupos profesionales se desarrollaron en EEUU y GB como consecuencia de la debilidad de sus Estados centrales para operar, a través de la profesión, como mediadores de la regulación social. Este hecho es importante porque cuando se hace un paralelismo entre lo que ha acontecido con profesiones liberales y se da por supuesto que la profesionalización de la docencia tendrá asociados un estatus más elevado, mayores niveles retributivos y mejores condiciones de trabajo, se obvia que la historia de estas profesiones no es solo la evolución de un altruismo desinteresado, sino más bien el desarrollo de una autoridad social y cultural.

Diversos autores hablan también del término profesionalización docente como una defensa mediatizada jerárquicamente.

Eirin Nemiña según Darling-Hammod señala que la profesionalización docente no constituye el estado final al que se encaminan las ocupaciones, sino más bien es un proceso continuo en persecución de un ejercicio útil y responsable de la misma. Esta idea de proceso, alejada del concepto tradicional y clásico de comparación con las profesiones más valoradas socialmente, reclama una atención hacia aspectos del desarrollo profesional de los docentes. Como adultos inmersos en la sociedad del conocimiento, se demanda que los profesores actúen como guías del conocimiento de sus alumnos, como orientadores del proceso de aprendizaje.

También indica que un aspecto interesante de la profesionalización tiene que ver con su relación con la investigación de los profesores. La profesionalización de la enseñanza puede ser entendida como los cambios en las apreciaciones, los afectos y las acciones que hacen aumentar la efectividad de su trabajo.

Es claro que la profesionalización de la enseñanza se alcanza en base al trabajo constante de sus participantes, superando limitantes existentes en base del cumplimiento de las funciones asignadas a cada integrante y responsable de la educación. Los docentes por su parte, cumplen con un rol fundamental basado en hacer

de la educación viable y accesible a la sociedad, por lo que es necesario que se preparen constantemente para contribuir con una educación sustentada en procesos debidamente planificados y diseñados.

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

La capacitación en niveles formativos es un aspecto muy importante porque nos permite entregar una formación de acuerdo a los requerimientos del cambiante mundo educativo y laboral, lo que obliga a mantener un sistema altamente eficiente que ofrece una formación permanente.

“La capacitación en los niveles formativos es sumamente importante porque si los docentes se encuentran en capacitaciones constantes, los alumnos serán las personas más beneficiadas. Además contribuye a consolidar un sistema que de manera intencional resalta las capacidades y habilidades del alumno y modifica su conducta a partir de lo que hace o desarrolla.”  
(Goldstein, 2008: p.74)

A criterio personal se puede citar que la capacitación es vital en todos los niveles formativos de la persona, siendo un mecanismo que impulsa su crecimiento. Sin embargo, para alcanzar adecuados niveles de desarrollo, la capacitación debe responder a procesos diseñados los cuales permitan a sus participantes identificar la utilidad del conocimiento adquirido y fomenten su utilización en el cumplimiento de sus actividades diarias.

### **1.2.3 Análisis de la tarea educativa**

El análisis de la tarea es necesario para determinar los objetivos instruccionales que se refieren a la ejecución de actividades particulares y operaciones en el puesto de trabajo que ayudaran a realizar el trabajo de manera más eficiente.

Goldstein (2008) propone una serie de pasos a realizar para completar un adecuado análisis de la tarea. En primer lugar, se trata de comprender el puesto en el contexto de la organización. Esto puede obtenerse recogiendo información mediante entrevistas con

los directivos y el equipo de coordinación, utilizando un análisis de necesidades anteriores de la propia organización o de otras empresas que presentan puestos similares.

En el siguiente paso, se trata de definir el puesto objeto de estudio y determinar el tipo de actividad que debe incluirse en el análisis.

Un tercer paso, consistiría en la elección del método para la detección de necesidades que permita la obtención de información precisa. Para ello, contamos con una gran cantidad de estrategias que permiten recoger información sobre tareas.

El siguiente paso, consiste en determinar los participantes del proceso de detección de necesidades. En este sentido, se señala la utilidad de implicar al máximo número de personas, ya que esto producirá una mayor probabilidad de que apoyen el programa y el analista obtendrá una visión mucho más exacta del puesto de trabajo.

En quinto lugar, se procedería a describir las tareas en términos conductuales, describiéndose las obligaciones y las condiciones especiales bajo las cuales se desempeña el puesto.

En el siguiente paso, conocido como la especificación de la tarea, el analista, tratará de identificar la naturaleza de las tareas que han de ejecutarse en el puesto para decidir qué conocimientos, destrezas.

El séptimo paso, consiste en desarrollar clusters de tareas, que ayuden a organizar la información. Por lo tanto, en primer lugar, se describen los clusters que definen las funciones del puesto, y a continuación los expertos (ocupantes del puesto y supervisores) clasifican cada tarea en el clúster más adecuado. Posteriormente, se establece una regla sobre el acuerdo en la clasificación de la tarea en el clúster. En caso de que existiera un desacuerdo en la clasificación de la tarea, se debería proceder a revisar las tareas o el clúster.

En el campo educativo podemos definir al análisis de tarea como el estudio de lo que se requiere del alumno en términos de acciones y/o procesos para completar una tarea. El análisis de tareas se realiza en dos partes: descomposición y diagrama de flujo. En cuanto a la descomposición se puede definir en la división de las tareas en sub tareas. El diagrama de flujo en cambio es aquello en donde las tareas específicas se dividen en pasos básicos de tarea. Por tal motivo necesita una descripción textual de los diagramas.

Las tareas se descomponen mediante:

- Identificar, consiste en analizar correctamente la tarea a partir de una lista predeterminada.
- Descomponer, clasificando en subtareas en términos objetivos para agotar así la ley de interés
- Dibujar, por medio de diagramas se asegura un completo trabajo realizado
- Decidir, concretar los niveles de detalles sobre la descomposición, asegurándose así un tratamiento consistente de la situación.
- En la vida cotidiana realizamos análisis de tareas sin percatarnos como se puede realizar, estudiar, comer y arreglarnos para el diario vivir.

La tarea educativa integra todas las acciones necesarias para fomentar procesos educativos de calidad que permitan a sus participantes disponer de competencias necesarias para cumplir actividades que mejoren su calidad de vida. Su desarrollo demanda del cumplimiento de metodologías apropiadas que se ajusten a las exigencias de la sociedad, para contribuir de manera adecuada a su crecimiento. En este proceso, la gestión del docente es determinante siendo este el responsable de cumplir con modelos que se ajusten a la realidad nacional y permitan a los estudiantes contribuir positivamente al desarrollo de condiciones de igualdad y cumplimiento de los derechos del ser humano.

### **1.2.3.1 La función del gestor educativo**

El gestor educativo lidera el cambio en la Institución, motiva y ayuda a sus equipos de trabajo para que tomen consciencias de sus potencialidades y capacidades y para que sean líderes de sus propias actividades y logren un crecimiento y desarrollo profesional.

Por su parte, Kotter (1997) considera que un directivo es quien dirige la planificación de todos los procesos en una organización. Es un buen gestor del tiempo y las acciones que conducen a la consecución de los objetivos, es capaz de elaborar y gestionar presupuestos y de hacer seguimiento de las finanzas. Un gestor sabe que dirigir es organizar, es decir, sabe crear estructuras en el plano formal de la organización, dotarlas de personal cualificado y definir con claridad perfiles y roles, facilitar los recursos para que el personal trabaje con sentido de logro. Además controla los procesos, hace seguimiento a los planes y estrategias para reconducir las acciones.

El gestor educativo su actuación en tres esferas de gestión interrelacionadas:

- La gestión estratégica: es la capacidad del gestor para realizar análisis situacionales de la institución y su entorno, que le permiten evaluar la gestión de la organización y sus resultados para transformar y reformular el horizonte institucional, los planes, los procesos, o las acciones implementadas.
- La gestión del entorno político: es la relación del gestor en los contextos internos y externos mediante el uso inteligente de la persuasión y el ejercicio legítimo del poder como una acción que permite la participación, el consenso, la autorización, el apoyo, la colaboración y la obtención de recursos.
- La gestión operativa: es la capacidad del gestor para hacer que la organización o institución actúe eficaz y eficientemente en el cumplimiento de los objetivos propuestos y asuma la responsabilidad por los resultados alcanzados. Tradicionalmente en esta esfera es donde se ha concentrado la actuación del gestor educativo, pero realmente se requiere una gestión integral que articule lo estratégico, lo político y lo operativo.
- Los planteamientos anteriores valorados a la luz de la actuación

Las funciones del gestor educativo son:

- Dirige la institución hacia el logro de su horizonte institucional (misión, visión, objetivos, políticas y principios).
- Realiza alianzas estratégicas que contribuyen al desarrollo institucional
- Establece sistemas de comunicación que potencian la institución en sus relaciones e interacciones.
- Organiza los recursos y el talento humano de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional.
- Propicia ambientes adecuados de trabajo que favorecen el clima organizacional para la toma de decisiones y la resolución de conflictos.
- Promueve el trabajo en equipo.
- Motiva y estimula los resultados individuales y colectivos
- Verifica el desarrollo de los procesos y realiza retroalimentación para los ajustes o cambios requeridos.

Un gestor educativo motor de la institución y comprometido con su mejoramiento y transformación de cara a los desafíos, cambios y políticas de la sociedad, a las demandas y necesidades de la comunidad y a las expectativas de los actores. Un gestor educativo líder de la institución, de su proyecto educativo y, comprometido con el desarrollo y mejoramiento de las condiciones y la calidad de vida de su entorno. (López, 2006: p.84)

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

Finalmente, como criterio personal se puede indicar que la función del gestor educativo se basa en establecer las condiciones necesarias por las cuales los procesos de educación puedan cumplirse. Es fundamental que sus funciones se enfoquen en desarrollar alternativas de crecimiento en donde la educación pueda expandirse y ser viable para la población. El fomento de acciones que contribuyan al desarrollo de la sociedad en base a una educación pertinente sin duda es uno de los principales retos de todo gestor enfocado en la excelencia de la educación.

### **1.2.3.2 La función del docente**

“Actualmente la función del docente no es tanto enseñar unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estará siempre accesible, como ayudar a los estudiantes a aprender a aprender, de manera autónoma y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que aprovechando la inmensa formación disponible y las potentes herramientas TIC, tengan en cuenta sus características y les exijan un procedimiento activo e inter disciplinario de la formación para que construyan sus propios conocimientos y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva-memorización de la información”.(Hervas, 1997: p.17)

Los docentes tienen que aprovechar los múltiples recursos disponibles para personalizar la acción docente y trabajar en colaboración con otros colegas, manteniendo una actitud investigadora en las aulas, compartiendo recursos, observando y reflexionando sobre la propia acción didáctica y buscando progresivamente mejoras en las actuaciones acordes con la circunstancias.

Las funciones del docente son:

- Saber dominar los contenidos.

- Establecer metas: perseverancia, hábitos de estudio, autoestima etc...siendo su principal objetivo que el mediado construya habilidades para lograr su plena autonomía.
- Regular los aprendizajes
- Fomentar el logro de aprendizajes significativos
- Fomentar la búsqueda de la novedad: curiosidad intelectual y originalidad
- Potenciar el sentimiento de capacidad
- Enseñar que hacer, cómo, cuándo y por qué, compartir las experiencias de aprendizaje con los alumnos
- Atender las diferencias individuales, desarrollar en los alumnos actitudes positivas.

Las principales funciones que los docentes tienen que realizar podemos así clasificarlas en:

- Diagnóstico de necesidades. Conocer al alumnado y establecer e diagnosticar de sus necesidades
- Preparar las clases. Organizar y gestionar situaciones mediadas de aprendizaje con estrategias didácticas que consideren la realización de actividades de aprendizaje de gran potencial didáctico y que consideren las características de los estudiantes.
- Buscar y preparar materiales para los alumnos, aprovechando todos los idiomas, o sea incorporar a los contenidos de la asignatura las aportaciones de los lenguajes icónicos, la multimedialidad, la estructuración hipertextual de la información.
- Motivar al alumnado despertando el interés de los estudiantes hacia los objetivos y contenidos de la asignatura. Al mismo tiempo hay que motivar a los estudiantes en el desarrollo de las actividades.
- Docencia centrada en el estudiante, considerando la diversidad.
- Ofrecer tutorías que consiste en realizar un seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes individualmente y apoyarlos a seleccionar las actividades de formación más adecuadas a sus circunstancias.
- Ser ejemplo de actuación y portador de valores.
- Investigar en el aula con los estudiantes, buscando nuevas estrategias didácticas y nuevas posibilidades de utilización de los materiales didácticos

La función del docente es vital en todo proceso educativo. A criterio personal se debe indicar que el mejorar las condiciones del docente establece de manera paralela un



mejoramiento de la educación. El cubrir las necesidades formativas que la planta docente tiene establece un mecanismo para elevar su gestión, permitiendo contar con procesos alineados a las exigencias y demandas de la sociedad. El docente es un elemento indispensable en todo proceso académico, debiendo ser considerado por toda institución privada o pública para establecer acciones que fomenten su crecimiento siendo este la base para alcanzar los niveles de calidad requeridos. Es importante citar también, la voluntad que todo docente debe tener en mejorar sus competencias buscando a través de las mismas alcanzar un mayor desarrollo individual y colectivo.(Hervas,1997: p.80)

### **1.2.3.3 La función del entorno familiar**

La familia es ese espacio humano en donde un grupo de personas emparentadas y unidas entre sí desarrollan su valor irrepetible de acuerdo con las características propias de su naturaleza racional.

La familia es la instancia educativa primaria; ahí es donde se inicia el proceso de perfeccionamiento de todas las facultades específicamente humanas, y por ello es el ámbito natural para nacer, crecer y morir como personas.

Partiendo de lo anterior la familia se convierte en la célula básica de la sociedad, pues en ella se gesta la vida y se inician las relaciones interpersonales.

La familia es una estructura social básica, de naturaleza educativa, pues su finalidad esencial es perfectiva, en estricto respeto que la naturaleza humana.

“La educación puede realizarse de una forma armónica cuando la familia y la escuela trabajan en conjunto. La importancia que tiene la relación familia-escuela es que, la escuela tiene que conocer las aspiraciones, que desea, las expectativas existentes para el acceso de sus hijos al conocimiento. Para ello es conveniente que se mantenga un dialogo, donde cada uno pueda expresar sus temores, ideas, ansiedades, para así lograr el bienestar de los niños.” (Núñez, 1989: p.7)

Se crea también un acercamiento que crea una posibilidad de decidir sobre que enseñar, como y cuando que evaluar, como y cuando su comunicación pedagógica a los padres da como consecuencia la definición de estrategias pedagógicas de enseñanza y aprendizaje para alcanzar los mejores resultados posibles en un contexto o situación determinada.

La escuela sigue siendo el espacio organizado en el cual la sociedad aún se siente contenida, donde las familias depositan sus expectativas respecto de sus hijos y sus preocupaciones. Cuando los padres eligen una escuela para sus hijos están desprendiéndose por una parte y están inscribiendo a quien delega la transmisión del contenido social.

Es claro que el núcleo de toda sociedad es la familia, por lo tanto su desarrollo y fomento establece un parámetro necesario para alcanzar un adecuado nivel de vida. La educación inicia justamente en el seno familiar, siendo esta el motor para el desarrollo del individuo. En este caso, las funciones de los planteles educativos a través de los docentes es integrar a los padres de familia para conformar un entorno desarrollador para el ser humano, en el cual la educación se convierta en una plataforma que impulse una sociedad equitativa. (Nuñez, 1989: p.8)

#### **1.2.3.4 La función del estudiante**

El alumno es el eje fundamental en el proceso educativo. El estudiante se ha convertido en el responsable de su propio proceso formativo y como tal actúa para dar respuestas a sus necesidades personales, caracterizadas por aspectos individuales diferenciales respecto al grupo de iguales. A su vez, el alumno marca el ritmo de su propio aprendizaje y organiza su tiempo dedicando una parte de él a la formación, al no depender de límites marcados por agendas o calendarios fijados por las instituciones competentes ni del espacio físico.

“La superación de las barreras espacio-temporales intrínsecas a la educación presencial convencional, permite la configuración de nuevos colectivos de estudiantes con características diferenciales al poder compatibilizar la formación con el trabajo, la actividad familiar u otras situaciones personales que influyen en la dedicación y que anteriormente impedían o dificultaban el acceso a la formación. Con la utilización de las computadoras y las TIC'S, estos nuevos colectivos pasan a formar comunidades de aprendizaje que interactúan y se preparan para colaborar a través del trabajo en equipo. Esta interacción permite igualmente estrechar los vínculos en la comunidad formada por el profesor y el grupo de estudiantes .La comunidad no basa su interacción en el consumo de información, sino que tiene capacidad para producirla y distribuirla.”(Guerra, 2007: p.76)

En ese contexto los estudiantes, cuya principal tarea consiste en la creación de conocimiento utilizando como fuente la intervención del profesor sobre la información, y al amplio acceso a banco de recursos, información y contenidos, se convierten en elaboradores de contenido. Estos ven aumentadas su autonomía, regulada a través las estrategias de aprendizajes basada en el objetivo de aprender a aprender.

Para incentivar al estudiante a aprender se demanda de procesos educativos debidamente conformados apoyados con docentes preparados que permitan garantizar una educación de excelencia. Bajo estas condiciones, la función principal del estudiante es prepararse, cumplir con las normas establecidas en las instituciones educativas así como en los diferentes organismos de la sociedad para apoyar su desarrollo. El estudiante debe aprender a reconocer la importancia de la educación, promoviendo procesos investigativos que permitan generar conocimiento a partir de lo aprendido para que en el futuro este pueda a su vez convertirse en un maestro.

#### **1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender**

“Enseñar y aprender es una estrategia que funciona. La relación personal mentor-aprendiz (tutor alumno) beneficia a ambas partes y ayuda a aprender a ambos. El estudiante admira al mentor y quiere alcanzar el nivel de comprensión del tutor. El profesor debe enseñar a los estudiantes a aprender y los estudiantes deben enseñar al profesor a enseñar mejor.”(Guerra, 2007: p.101)

Muchos estudiantes no se dan cuenta que el aprendizaje progresas a través de etapas y que la memorización es solo una de ellas. No es suficiente recordar, hay que comprender, aplicar, analizar, evaluar y crear nuevos conocimientos. Los estudiantes deben ser conscientes de la existencia de estas etapas con el fin de transformarse en mero memorizadores a aprendices autodirigidos.

El abuso de la evaluación absoluta es pernicioso. El alumno y el profesor deben llegar a un contrato, cuyo objetivo es mejorar el rendimiento del alumno a la hora de lograr ciertos números de competencias. Cada estudiante parte de un nivel de base diferente. Los alumnos que más se esfuercen acabaran alcanzado un dominio de la materia que garantizará mejores calificaciones.

La enseñanza debe favorecer cuatros puntos:

- La empatía

- El aprendizaje activo
- La interacción juicioso de grupos e individuos
- La potenciación del ego

Hay varias estrategias que mejoran el aprendizaje de los estudiantes:

- Tomar notas a mano que constituye un compromiso activo, algo imprescindible, además ayuda a la transferencia de información de la memoria a corto plazo a la memoria a largo plazo. Si un alumno no puede asistir a una clase debería pedirles las notas a un compañero en lugar de descargarlas en internet; hablar de los apuntes de clase con otros compañeros facilita el aprendizaje, tanto para el estudiante que hace preguntas sobre las notas, como para el estudiante que se involucre en la enseñanza respondiendo dichas preguntas.
- Resolver problemas propuestos, incluso cuando también se ofrecen las soluciones a posteriori. Su resolución debe requerir, estudiar el libro de texto. Por ultimo comparar el enfoque, no sola la respuesta, con la obtenida con el libro de texto. El alumno debe desarrollar su agilidad en la resolución de problemas y un pensamiento flexible.
- Aprovechar al máximo el aprendizaje en grupo, proponiendo la resolución de problemas y realización de prácticas en grupo. El alumno debe aprender tanto a hacer las cosas por el mismo como en colaboración con otros.
- Hay que reconocer que los estudiantes tienen diferentes estilos de aprendizaje, igual que tienen diferentes personalidades. Los estudiantes deben de aprender de sí mismo cuáles son sus preferencias con el fin de mejorar su proceso de aprendizaje y convertirse en estudiantes más eficientes.(Dobles,1985: p.9)

A criterio personal se puede indicar que el aprendizaje y la enseñanza son procesos complementarios que deben ser debidamente estructurados para que puedan aportar al desarrollo de la sociedad. Es importante citar que su ejecución es el resultante de un conjunto de acciones que permitan fortalecer las bases educativas. Dentro de estas, contar con docentes calificados es fundamental, siendo su continua preparación un requisito para que puedan responder a los cambios constantes que en la sociedad se presentan.

### 1.3 Cursos de formación

Los cursos de formación son importantes tanto por el docente, ya que se va enriqueciendo de conocimientos como para los alumnos que se van así retroalimentar de tal conocimientos.

Los cursos de formación tienen que abarcar los siguientes aspectos:

1. Un buen profesor es un experto en su materia y está actualizados en los últimos avances del conocimiento en su disciplina. Para cubrir esta característica, los cursos de formación deben incluir la actualización, especialización y profundización en las diferentes disciplinas científicas.
2. Un buen profesor sabe cómo enseñar su materia, sabe transmitir y presentar la información, como mostrarla y explicarla de tal forma que los alumnos entiendan. Para cubrir esta segunda característica, los cursos de formación deben incluir cursos de actualización didáctico-pedagógica en los que se proporciona técnicas de enseñanza: diseño de programa y objetivos, elaboración de material didáctico, utilización de recursos.
3. Un buen profesor sabe cómo propiciar en sus alumnos aprendizajes significativos. Los cursos de formación deben incluir elementos teóricos y prácticos sobre teorías de aprendizaje, didáctica general, didácticas especiales, diseño de estrategias, etc.
4. El profesor tiene claridad en cuanto a su proyecto académico-político. Los cursos de formación deben aportar a éstos, elementos de análisis social, político y económico de la sociedad.
5. Un buen profesor no es aquel que ya llegó a ser buen profesor, porque esto nunca se alcanza. De esta forma un buen profesor se preocupa para mejorar continuamente su labor docente; para lograrlo asiste a cursos de formación y actualización didáctica-pedagógica. Los cursos de formación deben incluir elementos de metodología para la investigación educativa, principios de experimentación sobre la práctica docente, laboratorios de docencia, talleres de micro enseñanza, etc. (Balestini. 2001: p.98)

La conformación de cursos de formación es un mecanismo útil para superar las necesidades formativas de los docentes. Su desarrollo debe responder a un proceso definido en el cual mediante técnicas se hayan definido los requerimientos y necesidades de los docentes así como también elementos que pueden incidir en su desarrollo. De esta manera, la ejecución de cursos y programas de capacitación deben disponer de una programación que permitan hacerlos viables y factibles de aplicarse,

siendo esta una responsabilidad de los directivos de las diferentes instituciones académicas así como también de los docentes que con su participación activa y utilización de los conocimientos adquiridos pueden aportar a mejorar la calidad académica.

### **1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente**

La capacitación es un proceso de formación continua de crecimiento personal, social y profesional mediante el cual un individuo adquiere nuevas destrezas y conocimientos que en lo fundamental van a promover en él un cambio de actitud respecto a su desempeño

Miguel Ángel Sami, (2005) opina que el perfeccionamiento continuo de los docentes y la innovación en los currículos constituyen elementos fundamentales en la optimización del sistema educativo. Para ello se desarrolló un proceso de actualización del Estatuto docente que permite una mayor dedicación a los educadores, quienes además se incorporan a través de un sistema de selección por concurso

Capacitación docente se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales profesores con el conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades necesarias para cumplir sus labores eficazmente en la sala de clases, escuela y comunidad escolar.

La formación de los docentes es uno de los aspectos más complejos y actuales del sistema educativo nacional, no solo por las características propias de lo que significa la función docente sino, por la diversidad de los factores y actores con los que se relaciona.

Aunque idealmente la capacitación docente puede ser concebida y organizado como un perfeccionamiento continuo, a medida es dividida en las siguientes etapas:

- Capacitación docente inicial: un curso anterior al trabajo de profesor responsable de una sala de clases.
- Iniciación: proceso en el cual se adquiere conocimientos y respaldo durante los primeros años de aprendizaje o el primer año en un escuela particular
- Desarrollo profesional: proceso dentro de la sala de clases para profesores en práctica.

“El proceso mediante el cual los profesores son capacitados es objeto de discusión política en muchos países, reflejo del valor dado por las sociedades y culturas a la preparación de los jóvenes para la vida, y el

hecho de que los sistemas educaciones consumen recursos financieros significativos, inversión en donde los salarios docentes son a menudo el elemento más caro.”(Sami, 2005: p.4)

Sin embargo, el grado de control político sobre la Capacitación Docente varía. En donde la CD está completamente en manos de las universidades, el estado puede no tener control directo sobre qué y cómo se enseña a los candidatos. Esto puede conducir a anomalías, como futuros profesores aprendiendo mediante métodos que podrían ser considerados inapropiados si también se usan en escuelas, o docentes universitario con poca o ninguna experiencia práctica de enseñanza en la sala escolar real.

La centralidad de la educación y el conocimiento para promover el desarrollo de las naciones en el marco de la moderna ciudadanía y de la competitividad internacional pone a los maestros en un lugar privilegiado, como ejes de la producción material y cultural de la sociedad. La educación está llamada a responder con calidad al reto de modernizar la sociedad y construir una nación justa y democrática. “Una mayor y mejor contribución del sistema educativo y de la actuación de los educadores a la construcción de la modernidad, la democracia y la apropiación de saberes pertinentes a nuestro modelo de desarrollo, significa un incremento en la calidad de la educación”.

La capacitación es importante porque:

1. Promueve la necesidad de cambio, orienta hacia la atención de las necesidades y expectativas de los alumnos, sus familias y su comunidad, preparando así a las nuevas generaciones para enfrentar cambios acelerados en el campo científico y tecnológico, así como ser actores comprometidos del desarrollo social
2. Promueve una renovación metodológica en las diferentes áreas, planeamiento micro-curricular y didáctico, evaluación de logros de aprendizaje, tratamiento a los problemas de aprendizaje, relaciones alumnos-docentes, padres de familia- maestros, etc.
3. Favorece innovaciones pedagógicas que conducen a diversificar y adecuar las metodologías y desarrollo de los objetivos y contenidos curriculares para hacer novedoso, relevante y pertinente el proceso de enseñanza-aprendizaje
4. Mejora el ambiente a nivel institucional
5. Potencia el uso adecuado y creativo de los instrumentos curriculares, guías metodológicas, etc.
6. Desarrolla metodologías participativas que favorece aprendizajes significativos en los educandos. (Sami, 2005: p.85)

Podemos afirmar que la capacitación debe constituirse en una herramienta útil en manos de los docentes. Para ello, debe acompañar de manera estrecha los procesos reales y cotidianos de su práctica y sus nuevos retos, de modo que puedan comprender los mensajes y aplicar sus aprendizajes para resolver problemas que se les presenten en su tarea diaria.

Complementariamente, debe permitir a los capacitados el desarrollo de ciertas habilidades y actitudes necesarias para su trabajo pedagógico, trabajar en equipo armónica y productivamente, ser responsables, creativos y seguros de sí mismo, realizar exposiciones en forma individual y grupal.

Todo capacitador deberá recordar los siguientes principios elementales:

- El protagonista debe ser capacitado y el capacitador debe ser el guía y facilitador de los nuevos aprendizajes
- El capacitando retiene más haciendo que oyendo
- Para que la participación de los capacitados sea eficaz, deben plantearse objetivos claros
- Para ser efectivas, las técnicas de participación tendrán un propósito formativo claro y deberán reforzar el aprendizaje

Resumiendo podemos concluir que es de gran importancia la capacitación docente ya que nos permite una mayor profesionalización y calidad educativa. Su desarrollo debe ser el resultado de procesos implementados por cada institución académica a fin de que se pueda aprovechar sus recursos y estructura en la conformación de cursos que sean de verdadera utilidad.

### **1.3.2 Ventajas e inconvenientes**

La capacitación docente como mecanismo de apoyo profesional puede constituir una contribución valiosa para la conformación de equipo de docentes más calificados, capaces de elaborar alternativas de acción que les permitan asumir con mayor científicidad los aprendizajes de los alumnos.(Eirin,2009: p.8)

No obstante, la existencia de un sistema permanente de capacitación per se no garantiza todos estos beneficios tan valioso para el alumno y el educador. La capacitación per se no logra ningún avance hacia los objetivos propuestos por el sistema educativo, si no está vinculada directamente a las necesidades tanto de los alumnos como de los educadores. Por otra parte, este debe considerar los factores internos y



externos que influyen en cada institución y en general en el sistema educativo y que cambia constantemente.

La capacitación docente presenta también otras ventajas como: adecuación curricular, formación y perfeccionamiento docente y una evaluación constante de la institución educativa.

Hay que tener mucho cuidado a lo que puede ser improvisación ya que esta puede constituirse en una gran desventaja ya que de esta forma se obvia la sistematización y la visión estratégica que requiere para que pueda generar los beneficios y cumplir los objetivos que le corresponden.

La capacitación tiene la ventaja de ser un proceso coherente y sistemático que considerando el contexto y la formación previa, responde a las demandas del docente, potencializando sus capacidades para apoyar mejores niveles educativos.

La capacitación permanente del docente tendrá varias ventajas relacionadas a fomentar una mejor participación del docente en los procesos académicos. En tal virtud, quien desarrolle acciones tendientes a superar las necesidades formativas de los estudiantes establecerá un camino para mejorar la calidad académica. Las desventajas se pueden presentar en la medida que los procesos no sean cumplidos a cabalidad, es decir cuando los programas o cursos no respondan a necesidades establecidas y su conformación no disponga de niveles de calidad que permitan contribuir a los objetivos por los cuales fueron desarrollados. (Dobles, 1985: p.19)

### **1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos**

A la hora de diseñar o evaluar cursos, es recomendable poseer un sistema normalizado que asegure la calidad deseada y el cumplimiento de los objetivos formativos. Su desarrollo comprende una serie de elementos los cuales se describen a continuación:

En primer lugar la coherencia interna que muestra un diseño y la viabilidad de aplicación en nuestra empresa.

El diseño debe especificar aspectos logísticos tales como instalaciones, medios, personal, requisitos de admisión. Además, procedimientos y procesos tales como: selección de asistentes, actividades docentes, actividades de relación. Asimismo, los resultados esperados del curso: reacciones, conocimientos, habilidades y actitudes, cambios de comportamientos mentales en el puesto, beneficios para la empresa.

Las actividades planificadas deben ser teóricamente sólidas y solventes; sustentadas por un componente ideológico y tecnológico contrastado. Deben estar en consonancia con principios del aprendizaje ajustado a los colectivos a formar, los contenidos a impartir y el tiempo disponible.

“Todo diseño formativo debe concretar los objetivos de tal forma que después del curso podamos evaluar si se han cumplido o no. El objetivo comprende aquello que el alumno será capaz de hacer al finalizar el curso, en unas condiciones dadas y con unos medios determinados.” (Dobles, 1985: p.8)

Sirven para saber a dónde se quiere llegar con la formación, verificar qué se ha conseguido, facilitar la evaluación, reorientar el curso sobre la marcha, y elegir los métodos adecuados de formación. La formulación de objetivos conlleva distintos niveles de concreción.

Al diseñar o evaluar un programa formativo, los contenidos se seleccionarán atendiendo a los propósitos que persigamos. Se evitará en todo momento lo superfluo y lo que atente a la ética y la cultura de la empresa y de los trabajadores.

Finalmente, un diseño formativo no puede olvidar hacer referencia al entorno físico en que tendrá lugar la acción formativa, los manuales que servirán de estudio al alumno, los instrumentos y herramientas que puedan utilizar para las prácticas, los soportes que facilitarán al profesor la tarea de transmisión de conocimiento, etc.

#### **1.3.4 Importancia en la formación del profesional 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 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”.(Fernández-Salineró, 2002: p.18)

Nos metemos de lleno en el campo de la evaluación, esto se verá aún más. No hay mejor estrategia ni soporte para el docente que transparentar los mecanismos de evaluación frente al estudiante. La importancia de explicitar en el primer día de contacto la forma en que se los evaluará, el aporte del programa, lo que se espera de ellos, los criterios que se utilizarán a lo largo de la cursada, y los que no, contribuyen enormemente a que tanto el profesor como el estudiante transiten por la cursada de manera más relajada y conociendo los parámetros que se utilizarán. La instancia de explicitar una matriz de evaluación, un programa de evaluación, ayuda a evitar los grados de subjetividad con los que accionamos muchas veces los docentes, sin por eso omitirlos totalmente.

Cuando la subjetividad pasa a dominar el escenario de la evaluación el grado de objetividad por lo tanto sobre los criterios elegidos para evaluar se desdibujan y es ahí en donde entran los puntos de conflictos con los estudiantes. Jean Marie de Ketele, remiten al concepto que “debe evaluarse más en el sentido que el educador debe estar siempre evaluando, ya que todas las intervenciones deben ser fruto de decisiones tomadas a partir de decisiones válidas” y “debe evaluarse menos en el sentido que no se debe estar acosando continuamente al niño o al adulto con test lápiz-y-papel”. La idea entonces es que el estudiante no viva la evaluación como una instancia de miedo, sino que la conozca previamente, sepa aún más sobre que se está queriendo inferir por parte del docente y finalmente, lo más importante, tenga una devolución al respecto. Es en ese momento precisamente donde se verá la instancia de aprendizaje. También De Ketele sostiene, al modo de Daniel Stufflebeam que “se evalúa para tomar decisiones pedagógicas”. De Ketele señala que “para evaluar, se deben establecer criterios individuales o colectivos y será válida si lo que se ha evaluado fue lo que se quería evaluar verdaderamente”.

Dentro del proceso de evaluación existen varios momentos, el primero, al inicio, en donde el docente busca inferir aquellos conocimientos anteriores, errores conceptuales, actitudes del estudiante, contexto en el cual se desempeña, y en definitiva medir desde donde se está partiendo.

A ello se llama evaluación diagnóstica, aquella que me permite diagnosticar para luego ajustar variables. En la evaluación formativa, la información necesaria se refiere a los progresos que está realizando el estudiante en relación con las que el profesor ha propuesto como metas, las calidades diferentes en las que se puede presentar el desempeño indicador del aprendizaje en construcción, los avances o retrocesos que se producen en el aprendizaje. En esta instancia evalúo proceso y producción del estudiante.

“El docente acude a la evaluación aditiva en donde se monitorea la instancia final de lo producido incluyendo trabajos de portfolio, trabajos finales, evaluaciones, etc. Esta instancia de evaluación se aplica generalmente al final de la cursada a fin de medir como se integraron todos los conocimientos y herramientas.” (Dobles, 1985: p.18)

Finalmente, uno de los aspectos más importantes a aplicar por parte del docente, aparte de la construcción de matrices y listas de controles a utilizar durante la cursada incluyendo los criterios elegidos para evaluar, es el aspecto metacognitivo y de autoevaluación.

En esta instancia el estudiante deberá explicitar mediante preguntas que se le formulan, la forma en que se calificará. El estudiante, además, puede conocer los sistemas de calificación; saber si se trata de escalas numéricas, calificaciones conceptuales, formas de promocionar la asignatura. Cuanto más elementos tengan el docente, en mejores condiciones estará de transmitirlos a los estudiantes.

Esto tiene un doble impacto. Por un lado el estudiante se hace cargo, conociendo previamente los criterios sobre los que es evaluado, de realizar una proceso de introspección y tener una mirada sobre su evaluación más amplia, y por otro lado este pasa a ser un instrumento en donde estudiante y docente pueden contrastar, el estudiante reaprender sobre sus errores y llegar a un mutuo entendimiento en la mayoría de los casos. (Dobles, 1985: p.19)

A criterio personal se indica una vez analizados los diferentes temas relacionados con las necesidades formativas de los docentes que es fundamental que todo docente disponga de espacios que permitan mejorar sus competencias. Su desarrollo está directamente relacionado a su gestión por lo que su preparación constante representa una base para que pueda contribuir de manera adecuada en el fortalecimiento de los procesos académicos.

Como se ha analizado, el éxito en la conformación de propuestas para superar las necesidades formativas de los estudiantes radica en un estudio profundo de las condiciones que se encuentran en cada plantel académico buscando que las propuestas a desarrollar estén especializadas en base a las condiciones encontradas.

## **CAPÍTULO II: METODOLOGÍA**

## **2.1 Contexto**

La Institución educativa investigada es el colegio Luigi Galvani, creada en 1994 con Acuerdo ministerial No. 42 de junio del mismo año, inicialmente estaba ubicada entre las calles Santa Rosa y Eustorgio Salgado, sector Miraflores; posteriormente se trasladó a la dirección actual, Eustorgio Salgado N 20-73 Y Bolivia. La escuela abre sus puertas a 20 alumnos matriculados en pre Kínder, Kínder y primer grado.

Para el año electivo 1995-6 el incremento de estudiantes alcanzó un crecimiento exponencial, razón por la cual la institución se trasladó a un local más amplio. Cabe destacar, que esta fue la primera escuela que incluyó en su currículo el estudio de la CULTURA Y LENGUA ITALIANA motivo principal para el número continuo de estudiantes durante cada año electivo.

### **Misión**

Formar estudiantes trilingües proactivos y exitosos en el ámbito personal, profesional y social, con capacidad para asumir sus obligaciones y ejercer sus derechos con responsabilidad, ética, liderazgo y tolerancia a través de una educación en excelencia y calidad.

### **Visión**

Ser una comunidad educativa líder en la formación de estudiantes que interiorizan en el ser, el hacer de forma permanente: con un modelo de gestión que optimice el talento humano y proyecte una educación integral, participativa con la actuación efectiva entre educandos, padres de familia y educadores, de tal manera que se proyecte como constructora de una nueva sociedad.

### **Objetivos**

- Desarrollar habilidades, destrezas y valores propios de cada estudiante, a fin de reforzar su formación académica y personal.
- Construir un espacio de encuentro donde la comunidad desarrolle las artes, ciencias y tecnologías en un ambiente de tolerancia, equidad y respeto.
- Educar con amor y valores para la vida, con el fin de desarrollar educandos con pensamiento crítico y creatividad propositiva.
- Proponer métodos de educación alternativos, en donde se vivencie y se desarrolle las habilidades y conocimientos adquiridos, en un lugar de trabajo óptimo, con actividades complementarias a nivel nacional e internacional

Los departamentos de español, inglés e italiano se basan en el modelo pedagógico-constructivista que propicie un aprendizaje significativo que el alumno sea aquel reconstruya los conocimientos basadas en las experiencias existentes, en la estructura cognitiva para que se den una interacción entre los prerrequisitos y el nuevo conocimiento y el docente se convierte en un mediador de los procesos de aprendizaje, que fortalezcan la comprensión antes que la memorización, que se practique los trabajos en equipo de técnicas cognitivas que ayuden al desarrollo de las operaciones intelectuales.

El Instituto Galvani que se considera un centro de desarrollo con expresión lúdica encaminada a la formación integral de las y los niñas de edad inicial desde los tres años, preparándoles para una adecuada inserción académica como inicio para su formación básica. Esta sección cuenta con personal adecuado, a fin de garantizar el desarrollo psicológico, aprendizaje, adaptación y seguridad de los más pequeños.

El Instituto Luigi Galvani consta de una educación preescolar. La educación para la primera infancia es concebida como un proceso continuo y permanente de interacciones y relaciones sociales, de calidad oportunas y permanentes que posibilitan a los niños y niñas menores de 5 años potenciar su desarrollo integral y armónico en un ambiente rico de experiencias formativas, educativas y afectivas que le permitan adquirir habilidades, hábitos, valores así como desarrollar su autonomía, creatividad y actitudes necesarias en su desempeño personal y social.

En estas etapas los niños/as se encuentran en un proceso sensible en cuanto a la adquisición de conocimientos, es por esto que se le debe entregar el máximo de herramientas en un ambiente creado para él para que explore y estimule sus diferentes áreas, y lo encaminen al desarrollo integral de su formación como persona.

La educación inicial tiene como objetivo principal el de estimular al niño para que su proceso de maduración sea el más adecuado y se pueda adaptar a su nuevo ambiente en donde tendrá que enfrentarse con distintas situaciones como en el proceso de socialización y de educación entre otros.

Como conclusión podemos destacar que la Educación Inicial comprenden todos los conocimientos adquiridos tanto en el hogar como en la institución y que es fundamental que tanto los padres de familia y educadores mantengan un buen vínculo de comunicación para el desarrollo integral de los niños.

La importancia de la educación Pre-escolar radica en que cuando uno educa, uno desarrolla seres humanos libres porque las facultades intelectuales, físicas y morales



de una persona se van desarrollando, a partir del conocer, dentro del perfecto que el Creador las hizo.

Esta educación es una responsabilidad de amor en ternura y disciplina tanto para los padres como para los hijos, así como, para los maestros y sus alumnos.

Es una responsabilidad que no tiene fronteras definidas entre padres y maestros porque el trabajo mutuo es el que irá formando una generación con identidad propia y un compromiso de vivir una buena vida y prospera tanto por el individuo, como para su sociedad.-

Es esta educación la que moldará a nuestros niños para que ellos mañana sean adolescentes modelos que en futuro se conviertan en adultos, cuyas vidas sean un ejemplo para una nueva generación que estará en busca de su camino de vida.

La Educación Básica. Todas las actividades académicas, culturales, deportivas y extracurriculares, logran desarrollar integralmente en nuestras niñas y niños sus capacidades, fortaleciendo su identidad y autonomía personal como sujetos cada vez más aptos, para ser protagonista en el mejoramiento de su calidad de vida, encaminándonos a una educación intercultural del nuevo milenio.

Desarrollan actitudes de sentimientos de amor, respecto y aceptación de sí mismo, de las demás personas y de cultura. Permiten interactuar y describir su entorno físico natural social y cultural para lograr un mejoramiento de sus capacidades intelectuales, desarrollando una comunicación clara, fluida y creativa de acorde a su etapa evolutiva. Se está respetando la adaptación curricular dada por el Ministerio de Educación en el área de español con maestros profesionales, los que ayudan al desarrollo integral de nuestra niñez.

Además el Instituto consta de una serie de actividades extracurriculares como:

- Gimnasia artística
- Baloncesto
- Fútbol
- Artes marciales
- Manualidades
- Música
- Cheerleaderes
- Ajedrez
- Teatro y danza

La actualización y fortalecimiento Curricular de la educación básica a partir del año electivo 2010 en el Ecuador, permite al Instituto Educativo Particular Luigi Galvani sustentar distintas concepciones teóricas y metodológicas del quehacer educativo, para respaldar la educación trilingüe que oferta este plantel de educación básica en los procesos de adquisición de aprendizajes de las mismas( español, italiano, inglés), en especial, se han considerado los fundamentos de la Pedagogía Crítica que ubica al estudiante como protagonista principal en busca de los nuevos conocimientos, del saber hacer el desarrollo humano, dentro de variadas estructuras metodológicas del aprendizaje, con predominio de las vías cognitivas y constructivistas; que oriente al estudiante al desarrollo de un pensamiento y modo de actuar lógico, crítico y creativo en la concreción de los objetivos educativos con su sistema de destreza y conocimientos, a través del enfrentamiento a situaciones y problemas reales de la vida y de métodos participativos del aprendizaje, para conducir al estudiante a alcanzar los logros de desempeño que demanda el perfil de salida de la Educación Básica.

Estos referentes de orden teórico en las Universidades de la Educación Básica, aplicados en este plantel en un entendimiento transdisciplinar se integran de la siguiente forma:

La dimensión epistemológica del diseño curricular, es decir, el proceso de construcción de conocimiento se asienta en una educación, inspirada en principios éticos, pluralistas, democráticos, humanistas y científicos, que promueva el respeto a los derechos humanos, derechos colectivos, desarrolle un pensamiento crítico, fomente el civismo, proporcione destrezas para la eficiencia en el trabajo y la producción; estimule la interculturalidad, la solidaridad y la paz. Una educación que prepare a los ciudadanos para la producción de conocimientos y el trabajo.

## 2.2 Participantes

En esta investigación participaron 17 docentes pertenecientes al bachillerato del Instituto Luigi Galvani, clasificados de la siguiente manera:

**Tabla No. 1-Participantes**

<b>Personal</b>	<b>Cantidad</b>
Docentes	17
Directora de Tesis	1
Investigador	1
Total	19

**Fuente: Encuesta a docentes.**

**Elaborado por: Dona Vidale Marina Antonia**

No fue necesario el cálculo de una muestra representativa ya que el total de docentes es viable de levantar y estudiar lo que brindará una confiabilidad del 100% en los resultados obtenidos.

**Tabla No. 2-Género de los docentes**

Opción	Frecuencia	%
Masculino	8	35.30%
Femenino	9	64.70%
Total	17	100,00%

**Fuente: Encuesta a docentes.**

**Elaborado por: Dona Vidale Marina Antonia**

La distribución de los docentes en cuanto al género tiene una mayor concentración en el femenino con el 57,89% frente al masculino que tiene el 42,11%. Estos resultados no responden a una política sino han sido el resultado de un proceso de selección de profesionales en donde este criterio no es relevante.

**Tabla No. 3-Estado Civil**

Opción	Frecuencia	%
Soltero	4	23.52%
Casado	7	41.17%
Viudo	0	0,00%
Divorciado	6	35.29%
No contesta	0	0.0%
TOTAL	17	100,00%

**Fuente: Encuesta a docentes.**

**Elaborado por: Dona Vidale Marina Antonia**

En cuanto al estado civil se observa una distribución uniforme en función de las opciones existentes. En este caso, el 41.17% se encuentra casado, el 35.29% divorciado, el 23.52% soltero. Es importante observar que existe una alta tasa de profesionales divorciados aspecto que puede conllevar a ciertos problemas en cuanto a su estabilidad, situación que en la actualidad ha mantenido tasas crecientes lo que podría revelar problemas en cuanto a los principios que sustentan un hogar y la familia.

**Tabla No. 4-Edad de los docentes**

Opción	Frecuencia	%
20 a 30 años	4	23.52%
31 a 40 años	5	41.17%
41 a 50 años	6	35.29%
51 a 60 años	2	10,53%

61 a 70 años	0	0,00%
más de 71 años	0	0,00%
no contesta	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente: Encuesta a docentes.**

**Elaborado por: Dona Vidale Marina Antonia**

Se observa que la edad de la planta docentes es relativamente joven, teniendo la mayor concentración de 36,84% comprendida entre 31 a 40 años, el 31,58% entre 41 a 50 años, el 21,05% entre 20 a 30 años siendo estas las principales concentraciones. La disponibilidad de una planta docente joven facilita los procesos de capacitación en el sentido de que generalmente se encuentran en una etapa de desarrollo, aspecto que demanda del cumplimiento de horas de estudio que les permitan mejorar sus perfiles.

**Tabla No. 5- Cargo que desempeña**

Opción	Frecuencia	%
Docente	14	82.35%
Técnico docente	1	5,88%
Docente con funciones administrativas	2	11.76%
no contesta	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente: Encuesta a docentes.**

**Elaborado por: Dona Vidale Marina Antonia**

Es importante que el docente disponga de tiempo para ejecutar sus actividades de planificación y ejecución. En este caso, se observa una fortaleza en los resultados obtenidos, en donde el 82.35% de los docentes cumple estrictamente esta actividad y solo el 11.76% cumple actividades administrativas. Es importante citar que el 5,88% de los docentes es técnico aspecto que puede limitar el desarrollo de actividades prácticas que puede incluirse en la malla académica.

**Tabla No. 6-Tipo de contratación**

Opción	Frecuencia	%
Contratación indefinida	14	82.35%
Nombramiento	1	5.88%
Contratación ocasional	2	11.76%
Reemplazo	0	0,00%
No contesta	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente: Encuesta a docentes.**

**Elaborado por: Dona Vidale Marina Antonia**

Una de las fortalezas de la institución es que el 82.35% de su planta docente tiene una contratación indefinida lo que brinda estabilidad en cuanto a su cumplimiento de las funciones académicas. El 5.8% tiene nombramiento y el 11.76% contratación ocasional. Al respecto, la institución se ha caracterizado por mantener estabilidad en su nómina aspecto que considera como necesaria para poder sustentar el desarrollo de proyectos a corto, mediano y largo plazo.

**Tabla No. 7-Tiempo de dedicación**

Opción	No.	%
Tiempo completo	14	82.35%
Medio tiempo	1	5.88%
Por horas	2	11.76%
No contesta	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente: Encuesta a docentes.**

**Elaborado por: Dona Vidale Marina Antonia**

La institución promueve el trabajo a tiempo completo de sus docentes buscando obtener una alta calidad académica. En este caso, el 82.35% de los docentes trabaja permanentemente en proyectos académicos y perfeccionamiento de la malla curricular, situación que permite a la institución alcanzar altos niveles de desarrollo y crecimiento en beneficio de sus estudiantes.

**Tabla No. 8-Señale el nivel más alto de formación académica que posee**

Opción	No	%
Bachillerato	2	11.76%
Técnico o tecnológico	1	5.88%
Lic.ing.eco.arq (3 nivel)	12	70.58%
Especialista	0	0,00%
Maestría	2	11.76%
Ph.D	0	0,00%
Otros especifique	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente: Encuesta a docentes.**

**Elaborado por: Dona Vidale Marina Antonia**

Las encuestas nos muestran que un 70.58% son Licenciados en Educación, es decir tienen un título de tercer nivel y un 11.76% ostentan un título de cuarto nivel.

**Tabla No. 9- Formación Docente.**

<b>Formación Docente. Señale el nivel más alto de formación académica que posee</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bachillerato	4	24%
Nivel Técnico o Tecnológico Superior	1	6%
Licdo., Eco, Ing., Arq., etc. (3er nivel)	10	59%
Especialista /4to nivel)	0	0%
Maestría (4to nivel)	2	12%
Phd (4to nivel)	0	0%
Otro, especifique	0	0%
No contesta	0	0%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

**Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato**

**Elaborado por: Dona Vidale Marina Antonia**

Conforme a los datos obtenidos, se observa que el 59% de los docentes tiene titulación de 3er nivel, el 12% 4to Nivel y el 6% técnico o tecnológico. Los resultados permiten concluir que existe un alto nivel formativo lo que demanda de cursos que contengan temas puntuales que en la actualidad no sean totalmente identificados pero que son necesarios para su gestión.

La formación de los docentes es vital para identificar sus necesidades formativas en el sentido de que estas adquieren mayor nivel a medida que sus docentes disponen de mayor formación. Es por lo tanto importante identificar el grado de formación, tomando en cuenta que en la actualidad es un requerimiento del Ministerio de Educación disponer de una planta especializada y preparada.

## **2.3 Diseño y métodos de investigación**

### **2.3.1 Diseño de la investigación**

El diseño de esta investigación es de tipo descriptiva. Este tipo de investigación se ocupa de la situación actual o pasada. Describe simplemente la realización, las actitudes, los comportamientos u otras características de un grupo de sujetos. Un estudio descriptivo pregunta que es o que fue; presenta las cosas de manera cómo son o como eran. La investigación descriptiva no implica el manejo de variables independientes.

La investigación descriptiva proporciona datos muy valiosos, particularmente, cuando se investiga una área por primera vez. Un primer paso de esta investigación fue describir de una forma adecuada lo que se entendía por clima de clase. Los estudios sobre climas

de clase que evalúan características como por ejemplo, el modo en que los alumnos hablan y actúan entre ellos, se emplean para entender la atmosfera de la clase.

La investigación descriptiva realizada aportó con información pertinente sobre la realidad actual de la Unidad Educativa Particular Luigi Galvani sobre las necesidades formativas de su planta docente, permitiendo identificar las situaciones propias de la institución que no han permitido el desarrollo de programas y cursos formativos. Esto contribuyó para el desarrollo de una propuesta viable y accesible que permitan cumplir con los objetivos planteados.

### **2.3.2 Métodos de investigación**

En este proyecto se utilizaron métodos empíricos como la observación científica y la medición.

#### **Observación científica**

La observación científica es la inspección y estudio realizado por el investigador, mediante el empleo de sus propios sentidos. También podemos definir a la observación científica como una captura de información sobre acciones y reacciones conductuales mediante el uso de instrumentos específicos o impresiones profesionales. Es un elemento fundamental de todo proceso investigativo; en ella se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos.

El aporte que la observación científica produjo en la presente investigación se basó en la disponibilidad de información actualizada y pertinente que permitió identificar las necesidades formativas de los docentes, aspecto que conllevó a la preparación de una propuesta viable y pertinente. En este caso, la observación permitió disponer de detalles y características que determinaron las áreas de formación requeridas.

Entre las características de la observación científica son: determinar con exactitud lo que se va a observar, delimitar con precisión lo que se va a observar. Definir el constructo a valorar en términos de conductas observables.

Por lo tanto, la principal tarea práctica del observador consiste en asignar conductas a las categorías, al describir la participación de las categorías debe ser exhaustivas y excluirse mutuamente y es preciso definir el universo de conductas que se pretende observar.

Se debe tener presente además cuatros puntos fundamentales:

- Existe un objeto específico de investigación para realizar la observación
- Se planifica sistemáticamente
- Se registra también sistemáticamente
- Se lleva a cabo controles metodológicos para garantizar la fiabilidad y validez.

Los pasos que debe tener la observación son:

- Determinar el objeto, situación o caso.
- Determinar los objetivos de la observación.
- Determinar la forma con que se va a registrar los datos
- Observar cuidadosa y críticamente
- Registrar los datos observados
- Analizar e interpretar los datos
- Elaborar conclusiones
- Elaborar el informe de observación

Las limitaciones de la observación son:

- No puede hacerse en población voluminosas
- Puede provocar reactividad
- Se basa en la interpretación personal
- En ocasiones es difícil que una conducta se presente en el momento que decidimos observar

La aplicación de la observación en base a los pasos detallados aportaron en conocer más sobre la planta docente y sus requerimientos, aspecto que anteriormente no se había realizado en la institución. Esta situación provocó varios beneficios, siendo los principales la identificación de sus necesidades de formación y la imagen de preocupación de sus directivos por establecer programas que permitan un mejor desenvolvimiento de los docentes, aspecto que representa la base para el mejoramiento en la calidad académica.

Se aplicó el método **analítico** porque una manera de comprender las prácticas educativas es conocer como han evolucionados dichas prácticas y esclarecer los asuntos relacionados con esta evolución. La investigación analítica, como una forma de indagación cualitativa, proviene fundamentalmente de las disciplinas de la filosofía, la historia y la ciencia política.

Los puntos siguientes resumen las características más importantes de la metodología analítica son:



- La investigación analítica describe e interpreta el pasado o pasado reciente a partir de fuentes seleccionadas
- Las fuentes son documentos escritos, testimonios orales y restos materiales
- Las fuentes primarias son documentos o testimonios de testigos de un acontecimiento
- Los estudios analíticos explican generalizaciones de hechos sobre un acontecimiento y establecen interpretaciones que proponen múltiples causas para un único hecho
- Un análisis conceptual se centra en los significados del lenguaje de la educación por medio de la descripción del significado genérico
- La bibliografía e índices especializados localizan las fuentes primarias necesarias para la investigación histórica
- Los testimonios orales son entrevista cualitativas en profundidad
- La crítica externa determina si la fuente es un documento original, un documento falsificado o una variante del documento original.
- Los patrones de credibilidad enfatizan la relación lógica entre el enunciado del problema, la selección y la crítica de las fuentes, por un lado, y los hechos, las generalizaciones y las explicaciones, por otro

En esta investigación se analizó la identificación de cada una de las partes del problema de las necesidades formativas del docente y por lo tanto se un análisis genérico identificó el significado esencial de un concepto. A su vez eso generó un conocimiento más profundo del objeto en estudio, para poder identificar y explicar su comportamiento.

A criterio personal se indica que la aplicación del método analítico fue útil para obtener información específica referente a las necesidades formativas de la planta docente objeto de estudio. Su desarrollo es la base para conformar una propuesta viable y factible que permita superar las debilidades existentes con mecanismos viables y estructurados acorde a sus requerimientos.

### **Método hipotético-deductivo**

El método hipotético –deductivo es el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica. El método hipotético-deductivo tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales, que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia. Este método obliga al

científico a combinar la reflexión racional o momento racional con la observación de la realidad o momento empírico.

El método hipotético-deductivo fue utilizado en la conformación de la propuesta, permitiendo que esta disponga de una estructura compuesta de ejercicios prácticos los cuales permiten a los docentes participantes practicar sobre el desarrollo de los diferentes temas incluidos en la planificación curricular. De esta manera, la propuesta alcanza un sentido educativo, permitiendo que los docentes puedan poner en práctica el conocimiento identificando dudas o situaciones que ameriten una mayor explicación. Como resultado, los niveles de conocimiento e identificación de la importancia del temario desarrollado permite convertir a la propuesta en una alternativa que impulse el mejoramiento de la institución.

Se ha utilizado este método porque permitió actualizar o comparar la educación continua con las encuestas y entrevistas por los profesores del Instituto Luigi Galvani. Su desarrollo además estableció los procesos necesarios a cumplir para garantizar que la propuesta planteada pueda ser implementada por la institución.

## **2.4 Técnicas e instrumentos de investigación**

### **2.4.1 Técnicas de investigación**

Se utilizaron encuestas y así se seleccionaron una muestra de sujetos (Docentes del Galvani) y se le administro un cuestionario. Las encuestas son utilizadas, frecuentemente, en la investigación educativa para describir actitudes, creencias, opiniones y otro tipo de investigación. Las encuestas se usan para una extensa variedad de propósitos.

Se puede también valerse de entrevistas mediante un formato de preguntas; de observación que proporciona un registro de información, análisis de contenido mediante hojas de matrices de registro o estudios de casos con hojas o matrices de registro.

La entrevista es una técnica para obtener datos que consisten en un dialogo entre dos personas: el entrevistador y el entrevistado, se realiza con el fin de obtener información de parte de este, que es, por lo general, una persona entendida en la materia de investigación

Las técnicas de investigación podemos clasificarlas en: técnicas cuantitativas de análisis de información, técnicas estadísticas para elaboraciones datos, técnicas de tabulación de cuestionarios y técnicas documentales.

## **2.4.2 Instrumentos de investigación**

### **Encuestas**

En la presente investigación la encuesta se convirtió en el principal instrumento de campo y fue aplicada a toda la planta docente (17) para identificar sus requerimientos y necesidades formativas. Obteniendo información complementaria que permita además entender la cultura y el comportamiento organizacional de la institución.

### **Observaciones de campos.**

La observación de campo permitió relacionarse con la planta docente de la institución. Fomentó una integración necesaria para contar con su colaboración, dando a entender los objetivos buscados en la presente investigación lo que determinó su colaboración en el llenado de la encuesta propuesta.

### **Procesamiento y análisis**

El análisis desarrollado, sintetizó los datos permitiendo disponer de información organizada en relación a los diferentes cuestionamientos planteados. La información fue útil para identificar las necesidades formativas permitiendo delimitar y organizar la propuesta para que esta aporte al desarrollo de la planta docente.

## **2.5 Recursos**

Los recursos utilizados en la investigación fueron materiales principalmente dados por papelería que permitió realizar la encuesta. Adicionalmente, se utilizaron recursos tecnológicos compuestos por un computador y software necesario para la tabulación de los datos y el posterior informe de resultados que fueron la base para la conformación de la propuesta planteada.

Es importante citar que los recursos requeridos fueron proporcionados por la institución, aspecto que además de facilitar la investigación reveló el interés de sus directivos en su desarrollo.

### 2.5.1 Talento humano

El recurso humano, conocido también con el nombre de talento humano se refiere a las personas que forman parte de las organizaciones y que desempeñan en ellas determinadas funciones.

En la presente investigación, el talento humano participante se describió en la Tabla No.1 en donde se pudo observar que esta está compuesta por el investigador, rector y docentes de la Unidad Educativa Particular Luigi Galvani.

### 2.5.2 Materiales

Con el término materiales nos referimos a todos los implementos que se utilizan para procesar o transformar necesario para cumplir con todos los procesos de la investigación. Los recursos materiales utilizados se describen en la siguiente tabla:

**Tabla No. 10-Recursos**

<b>Recurso</b>	<b>Cantidad</b>
Computadora	2
Internet	1
Esferográficos	20
Fotocopias	100
Impresiones	300
Tinta para impresora	1
Anillados	10
Calculadora	1
Cámara fotográfica	1
Teléfono	1
Papel Bond	300
Refrigerios para Docentes	32

**Fuente: Levantamiento realizado**

**Elaborado por: Dona Vidale Marina Antonia**

### 2.5.3 Económicos

En función de los recursos humanos y materiales descritos se establece el presupuesto necesario para cumplir con todos los procesos que permitieron realizar la presente investigación.

**Tabla No. 11- Recursos Económicos**

<b>Actividades</b>	<b>Recursos</b>	<b>Valor unitario</b>	<b>Total</b>
Investigación y digitación	Mano de obra		\$ 0
Utilización de equipos y comunicación	Computador,	\$ 1.800	\$ 1.800
	Impresora	\$ 100	\$ 100
	Internet,	\$ 50	\$ 50
	Teléfono	\$ 200	\$ 200
	Cámara Fotográfica	\$ 400	\$ 400
	<b>Subtotal equipos</b>		<b>\$ 2.550</b>
Materiales	Esferográficos	\$ 1	\$ 10
	Tintas para impresora	\$ 100	\$ 100
	Impresiones	\$ 0	\$ 200
	Anillados	\$ 30	\$ 30
	Resmas de papel bond	\$ 5	\$ 20
	Calculadora	\$ 5	\$ 5
	Refrigerio para profesores	\$ 20	\$ 340
	<b>Subtotal materiales e instrumental</b>		<b>\$ 705</b>
Recursos Humanos	Asesorías y Análisis estadístico	\$ 500	\$ 500
Movilización	Movilización	\$ 100	\$ 100
	<b>Subtotal recursos humanos y trámites</b>		<b>\$ 3.255</b>
Imprevistos 10%			<b>\$ 326</b>
<b>TOTAL</b>			<b>\$ 3.581</b>

Fuente: Levantamiento realizado

Elaborado por: Dona Vidale Marina Antonia

### 2.6 Procedimiento

El desarrollo de la investigación acorde a las metodologías y técnicas descritas cumplió el siguiente procedimiento. En primera instancia se coordinó con las autoridades del plantel para indicar los objetivos de la investigación. Una vez aprobados los mismos se inició con la investigación bibliográfica levantando toda la información que sustente los diferentes procesos desarrollados. Se coordinó con los docentes de la Unidad Educativa Particular Luis Galvani la realización de la encuesta explicando como esta se debe llenar

para posteriormente codificar cada una de ellas e iniciar el proceso de tabulación y análisis de resultados, los que fueron analizados obteniendo información útil para desarrollar la propuesta, la misma que incluyó todos los elementos identificados como necesarios a fin de que su implementación sea adecuada y útil para mejorar la gestión de la institución.

## **CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

### 3.1 Diagnóstico de las Necesidades Formativas

Según la encuesta realizada a los docentes del Colegio Luigi Galvani, se conoce que las necesidades formativas se enfocan a mejorar sus competencias con respecto al diseño y planificación curricular, aspecto en el cual existen varias confusiones principalmente por los cambios que el Ministerio de Educación ha propuesto en el proceso de evaluación y acreditación de las diferentes instituciones. Los resultados obtenidos, se describen en base al siguiente análisis establecido:

**Tabla No. 12- Titulación en pregrado**

<b>Su titulación en pregrado, tiene relación con Ámbito Educativo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Licenciado en educación (diferentes menciones/especialidades)	9	53%
Doctor en educación	1	6%
Psicólogo educativo	1	6%
Psicopedagogo	0	0%
Otras, especifique	0	0%
No contesta	6	35%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

**Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato**

**Elaborado por: Dona Vidale Marina Antonia**

Complementando las conclusiones obtenidas anteriormente, se observa que el 53% de los docentes mantiene una titulación especializada en la docencia aspecto que es una fortaleza, el 6% tiene una especialidad en docencia de 4to nivel y psicología y el 35% no responde.

Con la información levantada, se puede concluir que la planta docente en su mayoría mantiene una especialidad en temas correspondientes a la educación, aspecto que permitirá desarrollar cursos que comprendan aspectos que fomenten su mejor participación, conociendo los lineamientos necesarios para contar con adecuadas estructuras académicas.



**Tabla No. 13-Atractivo el programa de formación**

<b>Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	12	71%
No	5	29%
No contesta	0	0%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

**Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato**

**Elaborado por: Dona Vidale Marina Antonia**

Los resultados indican que el 71% de los docentes están dispuestos a participar, el 29 no. Como se observa, existe una fortaleza clara dada por la voluntad de los docentes en participar en temas relacionados a su capacitación, situación que debe aprovecharse mediante propuestas válidas que les motiven a participar.

Las múltiples ocupaciones de los docentes son casi siempre barreras que no permiten desarrollar programas que permitan el mejoramiento de sus competencias. Por esta razón es fundamental conocer si existe una apertura de los docentes en participar activamente en su desarrollo.

**Tabla No. 14- Cursos y capacitaciones**

<b>Cursos y capacitaciones. En cuanto a los últimos cursos realizados: Número de cursos a los que ha asistido en los últimos dos años.</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
1	7	41%
2	0	0%
3	2	12%
4	0	0%
5	0	0%
6	0	0%
8	0	0%
10	0	0%
12	0	0%
18	0	0%
20	0	0%
0	8	47%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

**Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato**

**Elaborado por: Dona Vidale Marina Antonia**

Esta tabla nos indica que el 41% de los docentes solo ha participado en un curso, el 12% en 2 y el 47% en ninguno. Como se observa, no existe una práctica común en participar en cursos formativos en la Unidad Educativa Luigi Galvani, aspecto que es una debilidad que puede superarse con la propuesta establecida.

La realización de cursos es una práctica poco común en los diferentes planteles académicos, situación que reduce las posibilidades de los docentes en el mejoramiento de sus competencias.

**Tabla No. 15-Último curso recibido**

<b>En cuanto al último curso recibido. Hace qué tiempo lo realizó</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
0-5 meses	6	35%
6-10 meses	4	24%
11-15 meses	2	12%
16-20 meses	0	0%
21-24 meses	1	6%
más de 25	0	0%
no contesta	4	24%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

**Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato**  
**Elaborado por: Dona Vidale Marina Antonia**

El presente estudio indica que el 35% de los docentes ha participado en cursos en los últimos 5 meses, el 24% en los últimos 10 meses y el 12% en los últimos 15 meses. Como se puede observar, si bien es cierto no existe una alta frecuencia si es visible que ha existido una preocupación por participar en programas formativos, aspecto que favorecerá el desarrollo de una propuesta enfocada en un curso de formación

La frecuencia con la que se realicen los cursos establece un comportamiento en los docentes que es adecuado, permitiendo que siempre se encuentren actualizados en función del conocimiento necesario para mejorar sus procesos académicos. No obstante, como se indicó anteriormente, no todos los planteles educativos establecen programas regularmente debido principalmente a los costos que estos demandan.

**Tabla No. 16-Capacitación**

<b>Cómo le gustaría recibir la capacitación</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Presencial	10	59%
Semi presencial	4	24%
A distancia	2	12%
Virtual/por internet	1	6%
No contesta	0	0%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

**Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato**  
**Elaborado por: Dona Vidale Marina Antonia**

En este caso, el 59% de los docentes indica que le gustaría capacitarse de manera presencial, el 24% semi presencial, el 12% a distancia y el 6% de manera virtual. Se concluye en base a las respuestas obtenidas, que existe un amplio interés de los docentes en capacitarse aspecto que debe ser aprovechado.

El desarrollo de los diferentes programas formativos formales, profesionales o básicos, son más adecuados cuando estos se desarrollan de manera presencial. La interrelación entre el docente y los estudiantes permite aclarar dudas y fortalecer los contenidos analizados. No obstante, su cumplimiento no siempre es factible debido a que existen complicaciones principalmente con la disponibilidad de tiempo.

**Tabla No. 15-Cursos presenciales o semi presenciales**

<b>Si prefiere cursos "presenciales" o "semi presenciales", en qué horarios le gustaría recibir la capacitación</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Lunes a Viernes	4	24%
Fines de Semana	13	76%
No contesta	0	0%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

**Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato**  
**Elaborado por: Dona Vidale Marina Antonia**

La conformación de toda oferta académica formal o informal debe contar con una estructura que permite garantizar un desarrollo eficiente, debiendo definirse horarios, fechas, espacios, entre otros. Un aspecto fundamental de su desarrollo es alinearlos a las necesidades y posibilidades de participación de los docentes, aspecto por el cual es útil el levantamiento de datos.

El 76% de los docentes prefiere que el curso se realice los fines de semana y el 24% de lunes a viernes. Los resultados permiten conformar que existe un alto interés de los docentes en participar en procesos que mejoren sus competencias, inclusive sacrificando su tiempo libre.

**Tabla No. 16-Temáticas**

<b>En qué temática le gustaría capacitarse</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Pedagogía Educativa	7	41%
Teorías del Aprendizaje	4	24%
Valores y Educación	5	29%
Gerencia/gestión educativa	1	6%
Psicopedagogía	0	0%

Métodos y recursos Didácticos	0	0%
Diseño y planificación Curricular	0	0%
Evaluación del aprendizaje	0	0%
Políticas educativas para la administración	0	0%
Materias a su cargo	0	0%
Formación en temas de mi especialidad		0%
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	0	0%
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	0	0%
No contesta	0	0%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dona Vidale Marina Antonia

Las necesidades formativas de los docentes deben ser conocidas ya que son diferentes por docente. En este caso es importante que cada plantel defina aspectos comunes para desarrollar programas que satisfagan a su gran mayoría. Como se indicó anteriormente a mayor formación de los docentes, sus necesidades se hacen más especializadas en temas puntuales, demandando cursos de alta calidad que permitan satisfacer todos sus requerimientos.

Los resultados indican que el 41% de los docentes demanda procesos de pedagogía educativa, el 29% de valores y educación y el 24% teorías de aprendizaje. Los resultados permiten confirmar que temas basados en la planificación académica son requeridos tomando en cuenta que estos agrupan una serie de factores que son necesarios para que una institución pueda mejorar su calidad.

**Tabla No. 17-Obstáculos**

<b>Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Falta de tiempo	9	53%
Altos costos de los curso o las capacitaciones	5	29%
Falta de información	0	0%
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución donde labora	1	6%
Falta de temas acorde con su preferencia	1	6%
No es de su interés la capacitación profesional	1	6%
Otros motivos , cuáles	0	0%
No contesta	0	0%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dona Vidale Marina Antonia

Existen varios elementos que pueden afectar la participación activa del docente en cursos orientados a mejorar sus competencias. Su identificación permite minimizar su impacto con una planificación accesible y viable de ser ejecutada.

El 53% de los docentes indica que la falta de tiempo es el factor más complicado de superar, el 29% los altos costos y el 6% la falta de apoyo, temas de interés y motivación de los docentes.

Como se observa en los resultados obtenidos, la importancia de ofertar cursos especializados enfocados a la realidad del plantel es un requerimiento esencial que permitirá disponer de una efectiva participación de los docentes y por ende alcanzar conocimiento que mejore su rendimiento.

**Tabla No. 18-Aspectos de mayor importancia**

<b>Que aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Aspectos Teóricos	1	6%
Aspectos Técnicos/Prácticos	2	12%
Ambos	14	82%
No contesta	0	0%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

**Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato**

**Elaborado por: Dona Vidale Marina Antonia**

Los modelos educativos demandan de la aplicación de procesos adecuados que permitan incentivar a los participantes a completar toda su estructura, adquiriendo conocimiento necesario para mejorar su desempeño en distintas actividades de su interés. Por esta razón, la conformación de un curso debe estar adecuadamente planificada, en base a la selección de temas que permitan desarrollar un conocimiento necesario para desempeñarse adecuadamente.

El 82% de los docentes indica que demanda de que la metodología empleada por los cursos en los cuales participen sean teóricos y prácticos, el 12% técnico y práctico y el 6% teórico. La combinación de procesos basados en la teoría y la práctica son altamente eficientes ya que simulan situaciones relacionadas al entorno brindando competencias que les permitan tomar decisiones adecuadas.

## 3.2 Análisis de Formación

### 3.2.1 La persona en el contexto formativo

La capacitación permanente en el ser humano abre puertas para su desarrollo. El conocimiento se transforma en acciones útiles que fomentan su crecimiento. Es importante que toda persona se prepare actualizando sus conocimientos y poniéndolos en práctica en cada una de las acciones cumplidas.

Para identificar el contexto formativo requerido por los docentes de la Unidad Educativa Particular Luigi Galvani, se ha desarrollado el siguiente análisis de los datos levantados.

**Tabla No. 19-Factores del aprendizaje**

<b>Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar..)</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
1	0	0%
2	1	6%
3	2	12%
4	4	24%
5	10	59%
No contesta	0	0%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

**Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato**  
**Elaborado por: Dona Vidale Marina Antonia**

El aprendizaje debe cubrir varios aspectos de la inteligencia humana para que sea integral. En este caso, es importante identificar el nivel de conocimiento que el docente tiene para establecer un programa que abarque las diferentes ramas de la inteligencia motivando a los estudiantes a desarrollarlos.

El 59% de los docentes considera que este tema es muy importante, el 24% importante, el 12% algo importante y el 6% poco importante. Los resultados obtenidos permiten concluir que los docentes establecen actividades que permitan desarrollar las inteligencias múltiples del estudiante, aspecto que es importante para motivar a los estudiantes en las diferentes ramas del estudio.

**Tabla No. 20-Clima Organizacional**

<b>Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo)</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
1	0	0%
2	0	0%
3	2	12%
4	4	24%
5	11	65%
No contesta	0	0%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

**Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato**

**Elaborado por: Dona Vidale Marina Antonia**

La conformación de un proceso de enseñanza y aprendizaje efectivo demanda de docentes motivados que establezcan condiciones que fomenten una educación participativa en la cual los estudiantes puedan desarrollarse, expresar sus criterios y opiniones. El clima organizacional fomenta la integración de todos los participantes en este proceso siendo este el resultado de las acciones que se desarrollen. Es importante que los docentes analicen el estado del entorno y propongan actividades que permitan su mejoramiento.

El 65% de los docentes considera el análisis del clima organizacional es muy importante, el 24% importante y el 12% algo importante. En este caso, los resultados confirman que los docentes en su mayoría reconocen de la importancia de conformar un entorno adecuado para la formación de los estudiantes.

**Tabla No. 21-Técnicas básicas de investigación**

<b>Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
1	0	0%
2	0	0%
3	1	6%
4	4	24%
5	12	71%
No contesta	0	0%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

**Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato**

**Elaborado por: Dona Vidale Marina Antonia**

La educación demanda de procesos de investigación que estimulen al estudiante a generar conocimiento. El docente es un guía que orienta y motiva a los estudiantes a investigar, cumpliendo procesos estructurados basados en metodologías que permitan alcanzar conocimiento comprobado y útil. Pese a su importancia son pocos los docentes que incluyen a la investigación como parte del proceso académico.

El 71% de los docentes indica que este tema es muy importante, el 24% importante y el 6% algo importante. Los resultados confirman que el docente reconoce la validez de estos procesos y la necesidad de incorporarlos en la planificación académica.

**Tabla No. 22-Formación académica**

<b>la formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las características étnicas del país</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
1	0	0%
2	0	0%
3	0	0%
4	5	29%
5	12	71%
No contesta	0	0%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

**Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato**

**Elaborado por: Dona Vidale Marina Antonia**

Es necesario que los docentes dispongan de una formación especializada que les permita desenvolverse con propiedad, cumpliendo todos los parámetros necesarios para mejorar la calidad académica. Adicionalmente, los docentes deben mantenerse en constante actualización de conocimientos para que siempre puedan aportar a mejorar los procesos institucionales, permitiendo alcanzar los objetivos planteados.

El 71% de los docentes encuestados considera este tema muy importante y el 29% importante, lo que permite concluir que identifica a la preparación constante como una necesidad.

### **3.2.2 La organización y la formación**

La organización es vital para alcanzar resultados requeridos. En el ámbito académico su desarrollo debe estar orientado a aprovechar los conocimientos del personal participante para mejorar el de los demás. La formación de los docentes permite mejorar su gestión contribuyendo a fortalecer la organización del plantel para que todas las



actividades cumplidas aporten a cumplir con las disposiciones de los organismos de control brindando al estudiante una formación integral y adecuada.

**Tabla No. 23-Estructura organizativa**

<b>Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, gestión administrativa)</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
1	2	12%
2	3	18%
3	2	12%
4	4	24%
5	6	35%
No contesta	0	0%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

**Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato**  
**Elaborado por: Dona Vidale Marina Antonia**

Es importante que toda institución académica evalúe su estructura determinando si estas aportan valor al cumplimiento de una excelencia educativa. Es responsabilidad de los docentes aportar a mejorar la organización administrativa, apoyando con propuestas y alternativas principalmente en el ámbito educativo.

El 35% de los docentes considera que es muy importante analizar la estructura organizacional, el 24% importante, el 12% algo importante, el 18% poco importante y el 12% nada importante.

Los resultados permiten observar que existe en algunos docentes un alto interés y en otros bajo sobre involucrarse de mejor manera en la organización. Esto puede ser el resultado de desconocimiento de procesos de planificación académica los cuales pueden ser superados con el desarrollo de un curso relacionado a estos temas.

**Tabla No. 24. Planes de Mejora**

<b>Diseña planes de mejora de la propia práctica docente</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
1	0	0%
2	0	0%
3	1	6%
4	2	12%
5	14	82%
No contesta	0	0%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

**Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato**  
**Elaborado por: Dona Vidale Marina Antonia**

La educación demanda de la conformación de planes que contengan una serie de actividades programadas que permitan garantizar una formación adecuada. Los planes contemplan procesos de evaluación y retroalimentación los cuales impulsen a un mejoramiento continuo.

El 82% de los docentes indica que este tema es muy importante, el 12% importante y el 6% algo importante. Los resultados establecen la necesidad de fortalecer los procesos académicos mediante una educación que permita conformar planes más efectivos que aprovechen los recursos institucionales. En este sentido, la realización de un curso es determinante, encontrando el estudio que es altamente necesario que los docentes mejoren sus competencias para mejorar los sistemas de educación.

### 3.2.4 La tarea educativa

La tarea educativa se fundamenta en la continua innovación de los procesos de enseñanza y aprendizaje para que estos puedan proveer de conocimiento a sus participantes, mismo que sea útil para que pueda ser utilizado en sus actividades, permitiéndoles un desarrollo progresivo y constante.

Determinar las falencias que tienen los docentes en la tarea educativa determina elementos requeridos para ser incluidos en procesos de capacitación, permitiendo que estos sean superados adecuadamente.

**Tabla No. 25-Instrumentos de autoevaluación**

<b>Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor )</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
1	0	0%
2	0	0%
3	0	0%
4	4	24%
5	13	76%
No contesta	0	0%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

**Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato**

**Elaborado por: Dona Vidale Marina Antonia**

La tarea educativa demanda de constantes procesos de evaluación los cuales permitan disponer constantemente de información que mejore sus procesos internos. La evaluación tiene el objetivo de identificar situaciones que no aportan valor a los objetivos planteados fomentando cambios. La educación constante permite a los docentes

conocer más sobre su importancia, disponiendo de procesos que permitan cumplirla a cabalidad.

El 76% de los docentes considera que es muy importante y el 24% importante, permitiendo entender que existe un claro reconocimiento de la planta docente sobre la necesidad de su desarrollo.

**Tabla No. 26-Recursos del medio**

<b>Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
1	0	0%
2	0	0%
3	0	0%
4	9	53%
5	8	47%
No contesta	0	0%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

**Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato**  
**Elaborado por: Dona Vidale Marina Antonia**

La tarea educativa demanda de recursos para fortalecer cada una de las actividades desarrolladas. Esta situación generalmente es una debilidad en la mayoría de instituciones que no cuentan con los recursos suficientes para poder disponerlos. Es importante que el docente participe activamente en su desarrollo, inclusive integrando a los padres de familia para lo cual demanda de conocimientos que pueden ser objeto a la realización de programas de estudio.

El 53% de los docentes señala que es importante este tema y el 47% muy importante lo que permite conocer que la planta docente de la Unidad Educativa Particular Luigi Galvani conoce la importancia de contar con recursos pertinentes para cada uno de los temas incluidos en la planificación académica.

## **CAPÍTULO IV: CURSO DE FORMACIÓN**

#### **4.1 Tema del curso**

.Diseño de Planificación Curricular desde una perspectiva global e integrada acorde los lineamientos del Ministerio de educación dirigido a los docentes del plantel Luigi Galvani.

#### **4.2 Modalidad de Estudios**

La modalidad de estudios propuesta es presencial debido a que la interrelación de los docentes participantes con el encargado del curso permitirá aclarar dudas que los docentes tienen respecto al diseño de la planificación curricular, permitiendo el conocimiento adquirido mejorar su gestión y desempeño acorde a sus funciones.

#### **4.3 Objetivos**

##### **4.3.1 General**

Mejorar los conocimientos de los docentes sobre la Planificación Curricular para fortalecer los procesos de planificación académica que se encuentran llevando a cabo, garantizando el cumplimiento de todas las disposiciones del Ministerio de Educación.

##### **4.3.2 Específicos**

- Fortalecer los conocimientos de los docentes sobre un tema de interés y requerido para cumplir con los procesos de acreditación de la Unidad Educativa particular Luis Galvani.
- Mejorar la gestión de la planificación académica desarrollada permitiendo la inclusión de actividades que mejoren los niveles de comprensión de los estudiantes sobre las diferentes asignaturas que componen la malla curricular.
- Incentivar una mayor participación de los docentes en el mejoramiento de los procesos académicos, contando con conocimientos actuales sobre los procesos y metodologías vigentes para un adecuado Diseño de la Malla Curricular.

#### **4.4 Dirigido a:**

Está dirigido a 17 profesores de la Institución Educativa Luigi Galvani

#### 4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios

Los niveles de formación actual de los docentes del plantel referentes al Diseño Curricular son bajos. Los resultados indican una baja integración en cuanto a los procesos de análisis del currículo académico lo que genera una serie de debilidades en cuanto a su ejecución. Al respecto, el curso estará dirigido al nivel 2 es decir docentes con una experiencia no mayor a 4 años que demandan de un conocimiento claro de metodologías apropiadas para elaborar un diseño curricular que responda a las exigencias formativas de calidad que permitan a los estudiantes integrarse adecuadamente en la sociedad, incentivando la continuidad de sus estudios a nivel superior.

#### 4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

Una de las ventajas que permitirán llevar a cabo de manera eficiente el curso programado es que este no demanda de equipos de tecnología avanzada que actualmente la Unidad Educativa no dispone. A continuación se describen los equipos necesarios para una efectiva realización del curso:

**Tabla No. 17-Recursos técnicos**

<b>Recursos</b>	<b>Cantidad</b>
Proyector	1
Computadora	1
Impresora	1
Pantalla	1

**Elaborado por: Dona Vidale Marina Antonia**

Actualmente, la Unidad Educativa Luigi Galvani dispone de todos los recursos necesarios por lo que esta situación favorece a la realización del curso, no necesitando de una inversión en este tipo de equipos.

Además, es necesario resaltar que el uso de los equipos propuestos será del docente encargado quien con su uso permitirá exponer de mejor manera cada uno de los temas que se incluyeron en la planificación del curso.

## 4.5 Breve descripción del Curso

### 4.5.1 Contenido del curso

Para que su aplicación sea efectiva, el curso ha sido desarrollado bajo un sistema modular, compuesto por cuatro temas principales desglosados en un temario que incluye ejercicios prácticos para que los participantes puedan poner en práctica el conocimiento adquirido.

**Tabla No. 18-Temario**

<b>Módulos</b>	<b>Temario</b>
Bases del Diseño Curricular	Importancia de la Planificación Curricular
	Proceso de la Planificación
	Características de la Planificación Curricular
	Tipos de Planificación Curricular
Tipos de Currículo	Currículo Abierto
	Currículo Cerrado
	Currículo Único
	Currículo Oculto
Organización Curricular	Procesos Curriculares
	Métodos y Procedimientos
	Programa Curricular
	Investigación Curricular
	Programación Curricular
	Implementación Curricular
	Ejecución Curricular
Evaluación Curricular	Evaluación de los elementos del plan
	Evaluación del Programa Curricular
	Ajustes y Correcciones

**Elaborado por: Dona Vidale Marina Antonia**

## Desarrollo estructura capitular

**Tabla No. 19-Desarrollo estructura capitular**

<b>Temario</b>	<b>Objetivo</b>
Importancia de la Planificación Curricular	Introducir al participante en la importancia que tiene la planificación curricular y los beneficios que produce su ejecución
Proceso de la Planificación	
Características de la Planificación Curricular	
Tipos de Planificación Curricular	
Currículo oficial	Conocer los diferentes tipos de Diseño curricular
Currículo Oculto	
Currículo Operativo	
Currículo Nulo	
Currículo Adicional	
Procesos Curriculares	Establecer procesos educativos e identificar los caminos a seguir para alcanzar los objetivos académicos
Métodos y Procedimientos	
Programa Curricular	
Implementación Curricular	
Ejecución Curricular	
Evaluación de los elementos del plan	Verificar el cumplimiento de logros académicos
Evaluación del Programa Curricular	
Ajustes y Correcciones	

El desarrollo del curso se ha enfocado en los siguientes temas:

### **Diseño Curricular:**

Se introduce al participante en la importancia que tiene la planificación curricular y los beneficios que produce su ejecución.



### **Tipos de Currículo:**

Se presenta los diferentes tipos de Diseño Curricular existentes dentro de los cuales se encuentra el currículo cronológico, funcional o temático y combinado o mixto para que el docente pueda identificar las características de cada uno y como deben ser implementados de manera adecuada.

### **Organización Curricular:**

Establece una formación en los procesos curriculares, identificando como estos se conforman en base al aprovechamiento de los recursos disponibles por el plantel académico. Estudia además los diferentes métodos existentes que permiten desarrollar un programa curricular pertinente relacionado a las exigencias del Ministerio de Educación, aprovechando además el conocimiento del docente y los recursos disponibles.

En este caso, la organización del curso se compone de módulos de capacitación, cada uno especializado en un tema específico conforme se describió anteriormente, en los cuales se desarrollan una serie de temas necesarios para que el docente comprenda su importancia y aplicación. Su desarrollo establece un esquema debidamente organizado que permita en cada uno de los módulos entregar competencias que complementen el diseño curricular, permitiendo a los docentes poder mejorar su gestión en cuanto a su desarrollo.

### **Evaluación Curricular:**

Finalmente, el curso provee de conocimientos sobre mecanismos eficientes para proceder a la evaluación de los programas desarrollados. En este caso, el proceso de evaluación curricular se basará en dos áreas de gestión:

- Evaluación teórica
- Evaluación práctica.

En la evaluación teórica el docente podrá diseñar test de preguntas abiertas y cerradas que permitan evaluar los conocimientos alcanzados por los estudiantes en las diferentes materias planificadas.

La evaluación práctica implicará el diseño de actividades de campo que el docente realice con los estudiantes y que le permitan evaluar el nivel de comprensión y uso del conocimiento por parte del estudiante.

#### 4.5.2 Descripción del Curricular Vitae del tutor que dictará el curso

Para la selección del tutor responsable del curso se solicitó a las universidades San Francisco, UDLA y Católica, la nómina de docentes especializados en el Diseño Curricular para instituciones académicas de nivel medio. Posteriormente, se realizó una entrevista con el personal disponible a fin de determinar su voluntad y disponibilidad de tiempo para garantizar su participación. Los resultados permitieron contar con el apoyo del Dr. Wilson Cárdenas Suarez, cuyo perfil se cita a continuación:

<b>Apellidos:</b>	Cárdenas Suarez
<b>Nombres:</b>	Wilson Arturo
<b>Título:</b>	Magister en Ciencias de la Educación Licenciado en Ciencias de la Educación
<b>Experiencia:</b>	Docente Universitario Docente formador de Docentes Investigadores Conferencista

#### **Proyectos realizados por el docente:**

- Curso de Técnicas para la Planificación Académica Efectiva dirigido a estudiantes de 4to año de la Unidad Educativa Terranova.
- Programa Académico para la planificación Curricular acorde disposiciones del Ministerio de Educación entregado al Colegio Americano de Quito.

#### **Libros escritos por el docente:**

- Procesos de Investigación Académica para el Mejoramiento de la Educación en el Ecuador.

#### 4.5.3 Metodología

La metodología aplicada para el desarrollo del curso se basa en una metodología teórica-práctica en donde se permita al docente participante disponer de una serie de ejercicios los cuales le permitan poner en práctica los conocimientos adquiridos. Es importante que el conocimiento alcanzado sea de utilidad inmediata para la Unidad Educativa ya que se encuentra justamente en un proceso de revisión de sus mallas

curriculares siendo este un requisito para su respectiva acreditación y permisos de funcionamiento.

El desarrollo del curso será de manera presencial a desarrollarse los días sábados en el horario de 8h00 am a 12 pm. Cada docente se inscribirá por módulo de estudio, permitiendo al final de cada uno realizar un trabajo en grupo en el cual pueda poner en práctica lo aprendido.

El desarrollo del curso, fomenta además el trabajo en equipo el cual debe cumplir cada docente para aprobar cada módulo, siendo esta situación parte de la metodología desarrollada.

En consecuencia, la metodología teórica y práctica desarrollada en base a módulos de capacitación combina la entrega de conceptos actuales, procesos de ejecución para luego en función de ejercicios establecidos poner en práctica todo lo aprendido. Esta situación permitirá al docente identificar dudas que tenga en el proceso de Diseño Curricular, permitiéndole consultar al docente sobre todas las inquietudes que tenga.

Mediante la aplicación de la metodología, se busca que el docente pueda integrarse de manera inmediata a participar activamente en el Diseño Curricular de la Unidad Educativa, situación que amplía su ámbito de gestión y rol permitiendo de esta manera que se cumpla una perspectiva global e integrada que es la base del curso planteado.

La metodología teórica-práctica basada en módulos de capacitación es totalmente flexible permitiendo que los temarios incluidos puedan perfeccionarse a medida que el curso se desarrolla, lo que permitirá incluir temas que el docente responsable considere necesarios en función de los cuestionamientos e inquietudes que tienen los participantes.

#### **4.5.4 Evaluación**

La evaluación será un proceso técnico necesario para determinar si los docentes participantes han obtenido un nivel óptimo de conocimiento que les permita aportar eficientemente con el Diseño Curricular de la Unidad Académica.

Por ello, cada módulo será evaluado mediante dos procesos técnicos que se describen a continuación:

- Evaluación Individual
- Evaluación Colectiva

### **Evaluación Individual:**

La evaluación individual será realizada mediante un test al finalizar cada uno de los módulos. El test estará conformado por preguntas abiertas y cerradas y contendrá elementos referentes a los temas tratados. El objetivo del test es verificar si el docente participante ha tenido una adecuada comprensión sobre los temas tratados, identificando posibles debilidades que orienten a una revisión de los temas.

Los parámetros de evaluación serán numéricos en base a la siguiente tabla referencial:

**Tabla No. 20-Rango de calificación**

<b>Rango de Calificación</b>	<b>Descripción</b>
9-10	Sobresaliente
7-8	Muy Bueno
6-7	Bueno
6-7	Regular

**Elaborado por: Dona Vidale Marina Antonia**

El test estará conformado por 10 preguntas con un valor de un punto cada una. Los docentes que obtengan una calificación igual o menor a 6 no aprobarán el módulo por lo que deberán cumplir un proceso de capacitación con los docentes que si hayan aprobado. Este proceso apoyará a todos los docentes participantes a mantener claro todos los conocimientos adquiridos siendo responsables de apoyar a los docentes que no han cumplido con un nivel adecuado.

### **Evaluación Colectiva:**

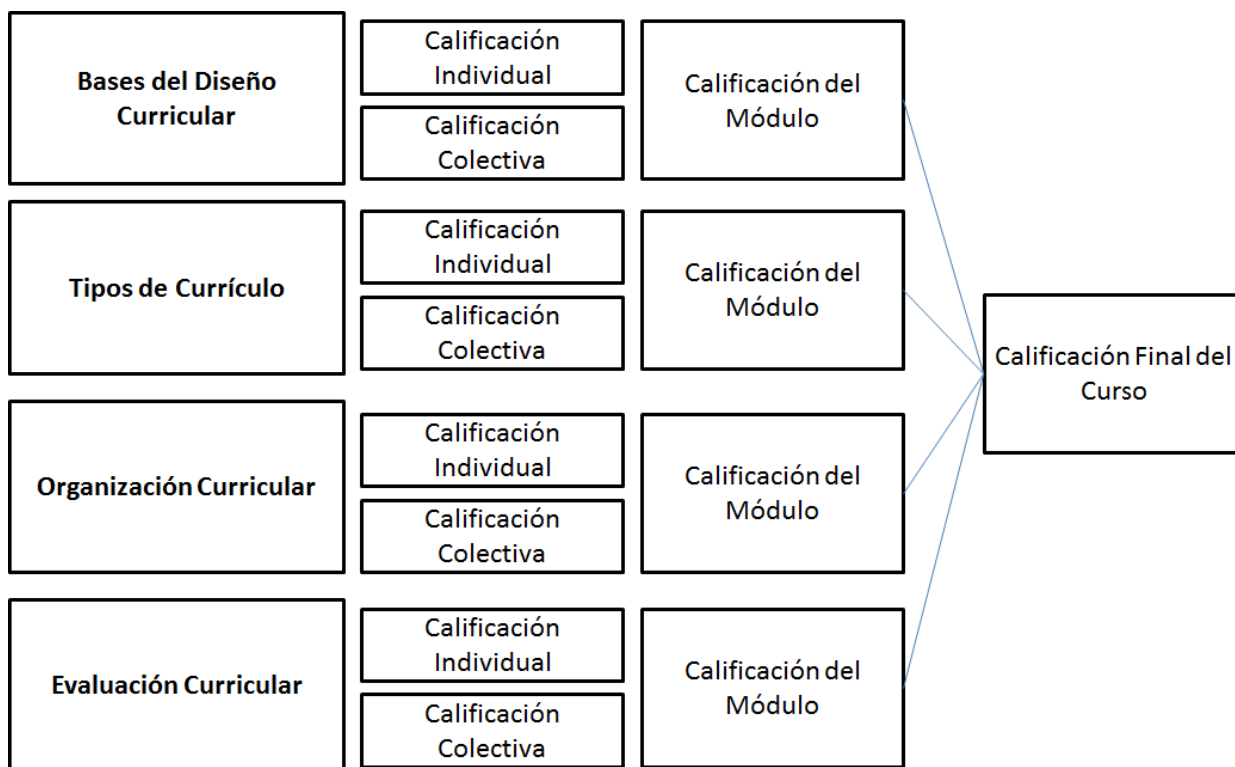
La evaluación colectiva se basa en un proyecto de Diseño Curricular que se ira realizando a medida que se apruebe cada uno de los módulos. Al término de los mismos los docentes deberán entregar una serie de entregables que serán evaluadas por el docente a cargo. Los parámetros a utilizar se basarán en la misma estructura, calificando el esfuerzo realizado en base a una escala numérica de 0 a 10 puntos.

A diferencia que la evaluación individual, esta será desarrollada mediante la conformación de grupos de trabajo, siendo la calificación obtenida equitativa para cada uno de sus miembros. En el caso de que un grupo obtenga una calificación regular deberá repetir la actividad en base a las observaciones obtenidas en el primer trabajo.

La aprobación de cada módulo es un requisito indispensable para que el docente pueda seguir avanzando permitiendo que culmine todo el curso. En este caso, es importante indicar que es un curso de carácter obligatorio, mismo que es necesario para que el docente pueda desempeñarse de manera eficiente, permitiendo un cumplimiento adecuado de sus responsabilidades garantizando efectivos procesos de enseñanza-aprendizaje.

Los resultados de ambas evaluaciones serán promediados, permitiendo conocer la calificación final de cada módulo, mismo que determinará además la calificación final del curso. El esquema de calificación, responderá al siguiente procedimiento que ha sido expresado mediante el siguiente organizador gráfico:

#### **Grafico No. 1- Proceso de Evaluación**



Elaborado por: Marina Antonia Dona Vidale

Los resultados de las evaluaciones serán publicados y entregados a los docentes participantes para que conozcan las áreas en donde deben fortalecer sus conocimientos. Es importante que los docentes que hayan aprobado los módulos apoyen a quienes no para alcanzar un nivel homogéneo en cuanto a su rendimiento.

#### 4.6 Duración del Curso

El curso en su totalidad tendrá una duración de 6 meses con una duración total de 64 horas de duración en base a la siguiente estructura:

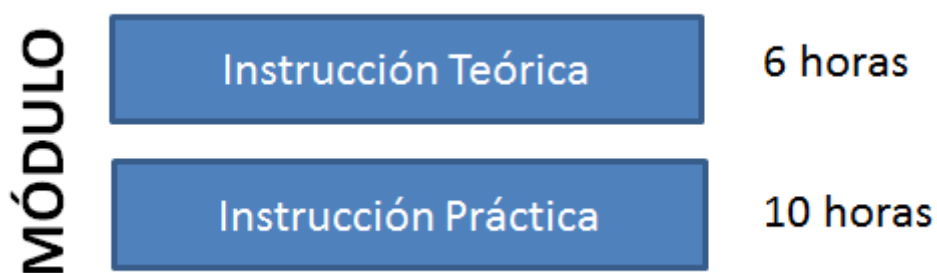
Tabla No. 21-Duración del Módulo

<b>Duración del Módulo</b>	16 horas
<b>Duración del Curso</b>	64 horas
<b>Día de Capacitación</b>	Sábado
<b>Horario</b>	8h00 am - 12h00 pm

Elaborado por: Dona Vidale Marina Antonia

La estructura de capacitación en función de la duración planteada se describe en el siguiente organizador gráfico:

**Grafico No. 2- Estructura de capacitación en base a metodología teórica-práctica**



**Elaborado por: Dona Vidale Marina Antonia**

#### **4.7 Cronograma**

En base a la duración del curso expuesta, a continuación se describe el cronograma desarrollado para su total ejecución:

**Tabla No. 22-Cronograma**

Nombre de tarea	Duración	septiembre 2013							octubre 2013															
		23	26	29	01	04	07	10	13	16	19	22	25	28	01	04	07	10	13	16	19	22	25	28
Presentación del docente responsable	1 día?																							
<b>Módulo I: Bases del Diseño Curricular</b>	<b>11 días</b>																							
Instrucción Teórica	2 días																							
Instrucción Práctica	3 días																							
Evaluación Individual	1 día																							
Presentación del Trabajo Grupal	1 día																							
Evaluación Grupal	1 día																							
Reforzamiento a cargo de docentes participantes	2 días																							
Informe de gestión del Módulo	1 día																							
<b>Módulo II: Tipos de Currículo</b>	<b>11 días</b>																							
Instrucción Teórica	2 días																							
Instrucción Práctica	3 días																							
Evaluación Individual	1 día																							
Presentación del Trabajo Grupal	1 día																							
Evaluación Grupal	1 día																							
Reforzamiento a cargo de docentes participantes	2 días																							
Informe de gestión del Módulo	1 día																							
<b>Módulo III: Organización Curricular</b>	<b>7 días?</b>																							
Instrucción Teórica	1 día?																							
Instrucción Práctica	1 día?																							
Evaluación Individual	1 día?																							
Presentación del Trabajo Grupal	1 día?																							
Evaluación Grupal	1 día?																							
Reforzamiento a cargo de docentes participantes	1 día?																							
Informe de gestión del Módulo	1 día?																							

Nombre de tarea	Duración	septiembre 2013							octubre 2013															
		23	26	29	01	04	07	10	13	16	19	22	25	28	01	04	07	10	13	16	19	22	25	28
<b>Módulo IV: Evaluación Curricular</b>	<b>7 días?</b>																							
Instrucción Teórica	1 día?																							
Instrucción Práctica	1 día?																							
Evaluación Individual	1 día?																							
Presentación del Trabajo Grupal	1 día?																							
Evaluación Grupal	1 día?																							
Reforzamiento a cargo de docentes participantes	1 día?																							
Informe de gestión del Módulo	1 día?																							

**Elaborado por: Dona Vidale Marina Antonia**



#### 4.8 Costos del Curso

Los costos del curso planteado se definen en función de los recursos necesarios para que estos puedan realizarse. De esta manera se describe a continuación el detalle necesario:

##### Recursos Humanos

**Tabla No. 23-Docente**

<b>Tipo</b>	<b>Valor Módulo</b>	<b>Valor Curso</b>
Docente Responsable	\$ 1.500,0000	\$ 6.000,0000

**Elaborado por: Dona Vidale Marina Antonia**

El docente responsable será contratado por módulo en base a un contrato de servicios profesionales, lo que implica que su no pertenece a la nómina de docentes de la Unidad Educativa.

##### Recursos Didácticos

**Tabla No. 24-Material**

<b>Tipo</b>	<b>Valor Módulo</b>	<b>Valor Curso</b>
Material Didáctico	\$ 3.900,0000	\$ 15.600,0000

**Elaborado por: Dona Vidale Marina Antonia**

##### Recursos Tecnológicos

**Tabla No. 25-Recursos**

<b>Tipo</b>	<b>Valor Módulo</b>	<b>Valor Curso</b>
Proyector	\$ 700,0000	\$ 700,0000
Computador	\$ 750,0000	\$ 750,0000
Impresora	\$ 150,0000	\$ 150,0000
Pantalla	\$ 200,0000	\$ 200,0000

**Elaborado por: Dona Vidale Marina Antonia**

Los costos de los equipos no se incurrirán puesto que la institución dispone de los mismos no obstante han sido cuantificados para tener una idea del costo real del curso.

## Total Costo

**Tabla No. 26-Costos**

<b>Tipo</b>	<b>Valor Curso</b>
Recursos Humanos	\$ 6.000,0000
Recursos Didácticos	\$ 15.600,0000
Recursos Tecnológicos	\$ 1.800,0000

**Elaborado por: Dona Vidale Marina Antonia**

### 4.9 Certificación

Al término de cada módulo, los docentes que han aprobado el mismo en función de los parámetros de evaluación presentados recibirán una certificación como constancia de su participación. Es importante citar que se entregarán certificados especiales para los docentes que hayan obtenido una calificación de excelencia y hayan aportado para reforzar a los docentes que no hayan cumplido con una buena calificación.

Adicionalmente, se entregarán al final de los cuatro módulos un certificado por el cumplimiento total del curso mismo que será tomado en consideración para el crecimiento institucional del docente en la institución.

Los certificados serán legalizados por el rector de la Unidad Educativa, por el docente y por el coordinador de su ejecución y constará su participación en el file personal de cada docente.

#### 4.10 Bibliografía de la propuesta

Agustí M. (2011). Taller para la elaboración de la carpeta docente. Disponible en: [Ddd.uab.cat/pub/recdoc/2011/73619/tallercarpetadocente\\_a2011](http://Ddd.uab.cat/pub/recdoc/2011/73619/tallercarpetadocente_a2011), Universidad Autónoma de Barcelona

González López E. (2010). Aprendizaje basado en la resolución de problemas: una experiencia práctica. Educación médica. Volumen 13 N1, Barcelona

Marcelo C. (2009). Desarrollo profesional docente. Ed. Narcea, Madrid

Ortiz Ocaña L. (2009) Diccionario de pedagogía, didáctica y metodología\_Ramón Pérez J (2010).Hacia una educación de calidad, gestión, instrumentos y evaluación, Narcea, Madrid

Rodríguez M. (2013). Teoría de la calidad, UCE, Quito, Ecuador

Sánchez González (2010) Técnicas e docentes y sistema de evaluación en educación superior, Narcea, Madrid

Valero García M. (2012). Datos básicos de mi portafolio. Disponible en: [Epsc.upc.edu/miguel.valero/docencia/docente/portafolioMarzo2](http://Epsc.upc.edu/miguel.valero/docencia/docente/portafolioMarzo2)

[www.universidad](http://www.universidad) Politécnica Madrid (2008), Aprendizaje basado en problemas, guías rápidas en metodologías

## CONCLUSIONES

Los estudios realizados permiten formularse las siguientes conclusiones:

- ✓ Al conocer las necesidades de formación de los docentes se pudo realizar un curso adecuado de formación
- ✓ El curso propuesto mejora los conocimientos para su acreditación
- ✓ El fortalecimiento de la planificación curricular amplía la calidad académica
- ✓ La planta docente de la Unidad Educativa Particular Luigi Galvani tiene una formación de 3er nivel, principalmente con el 70.58% de sus docentes, lo que implica que tienen conocimientos que permitan cumplir sus actividades con eficiencia, lo que demanda de cursos de mayor relevancia enfocados en temas de alto nivel.
  
- ✓ El 53% de los docentes mantiene una formación relacionada con el ámbito educativo lo que es una fortaleza institucional que debe aprovecharse desarrollando cursos enfocados a procesos que permitan mejorar su gestión. El 47% no tiene formación especializada lo que genera posibles riesgos a los procesos educativos
  
- ✓ El 71% de los docentes desea participar en cursos que actualicen sus conocimientos. Es importante que su desarrollo contemple temas de interés y disponga de estructuras que fomenten su participación. La aceptación en la participación implica un personal comprometido con el mejoramiento
  
- ✓ El 41% de los docentes ha participado al menos en un curso de actualización durante el último año lo que implica que identifican los beneficios de su realización. Su participación en cursos es diversa no siempre orientada a sus necesidades formativas.
  
- ✓ La disponibilidad de tiempo de los docentes es limitada por lo que sugieren que los cursos sean realizados principalmente los fines de semana con el 76% de aceptación de los docentes del plantel. La falta de tiempo puede afectar el cumplimiento de los objetivos de los procesos académicos.

- ✓ El 82% de los docentes considera que las metodologías a aplicarse en los cursos a desarrollar deben combinar aspectos teóricos y prácticos para que estos sean efectivos.
  
- ✓ Los docentes consideran en su mayoría que es muy importante analizar los factores que intervienen en la educación, el clima laboral, la aplicación de técnicas en los procesos de enseñanza y la estructura organizativa.
  
- ✓ Los docentes consideran necesario implementar planes de mejora en los cuales se definan objetivos que permitan orientar sus funciones. Estos aspectos son útiles para el desarrollo de programas de capacitación o cursos especializados a fin de mejorar sus competencias.

## RECOMENDACIONES

Tomando en cuenta las conclusiones obtenidas se formulan las siguientes recomendaciones:

- Es importante que la planta docente continúe con su formación en 4to nivel por lo que es importante iniciar procesos de relación con las universidades y escuelas politécnicas a fin de permitir facilidades a los docentes interesados.
- Es trascendental aprovechar la formación que tienen los docentes en el ámbito educativo, por lo que se propone se estructure proceso de difusión mediante la organización de talleres, ferias y eventos en los cuales se pueda brindar a los estudiantes actividades que les permitan aplicar los conocimientos.
- La conformación de los cursos es una alternativa viable en el desarrollo de los docentes, siendo un mecanismo para mejorar sus competencias a fin de elevar su rendimiento.
- Es necesario que los docentes participen en prácticas desarrolladas para mejorar su integración y en base de esto mejorar su entorno y clima laboral.
- Se recomienda establecer un presupuesto que permita cumplir actividades de desarrollo en beneficio de los docentes, permitiendo realizar actividades que permitan su desarrollo permanente.
- Los planes de mejora desarrollados deben ser el resultado de procesos de participación de todos los docentes, a fin de que se genere mayor pertinencia en la institución.

## BIBLIOGRAFÍA

- Ayoub Pérez J.(2010).Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana, Lulú Enterprise pág. 26
- Balestini M. (2001) Como se elabora el proyecto de investigación, BI Consultores Asociados Servicio Editorial, Caracas
- Davini, C (1995) La formación docente en cuestión .Paidós. Buenos Aires
- Dobles R (1985) Métodos técnicas y recursos básicos para acciones educativas, 1 edición EUNED, pág. 25
- www. Educación.gob.ec/ sistema nacional de evaluación. Ministerio de educación
- Eirin Nemiña (2009). Desarrollo profesional y profesionalización docente. Perspectivas y problemas. Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado. Vol. 13, Núm. 2 (2009)
- Fernández-Salineró (2002). Como evaluar un proyecto empresarial: una visión práctica, pág. 140 Ediciones Díaz de Santos, 1 edición
- Gairín Joaquín (1995), Editorial Cide estudios de las necesidades formativas de formación de los equipos directivos de los centro educativos, Editorial CIDE. Primera edición, pág. 119
- Guerra-López Ingrid (2007) Evaluación y mejoría continua, conceptos y herramientas para la medición y mejoría del desempeño Editorial Global Business Press, Primera edición, pág. 49
- Guillen Parra Manuel,( 2006)"ética en las organizaciones, construyendo confianza", 1 edición Pearson Prentice hall, pág. 156
- Hervás Gómez(1997)"Evaluación de necesidades formativas, actitudes y creencias del profesorado de educación secundaria" Revista electrónica Interuniversitaria de formación del profesorado, 1(0), 1997
- López Camps (2005) Jordi Planificar la formación con calidad 1 edición, julio 2005 editorial CISSPRAXIS Pág. 80

- López- Barajas Zayas Emilio (2009)“El paradigma de la educación continua: reto del siglo XXI”, Editorial Narcea pág. 105, Editorial Narcea, 4 edición, pág. 105
- López Pastor V, (2009) Evaluación formativa y compartida en educación superior: propuestas, técnicas, instrumentos y experiencias Edición Narcea pág. 30
- Núñez Tenorio JR (1989).Metodología de las ciencias sociales, 5 edición Editorial Laia, Barcelona, pág. 24
- Pérez María (1995) Como detectar las necesidades de intervención socioeducativa, 1 edición Ediciones Narcea, Madrid
- Pérez López (2002) Fundamentos de la dirección de empresas, 5 edición Ediciones Rialp, pág. 48
- Pérez Serrano Gloria (2004)”Modelos de investigación Cualitativa en educación social y animación socio cultural aplicaciones prácticas. Editorial Narcea, 4 ediciones, pág. 139
- Redorta J. (2007) Entender el conflicto, la forma como herramienta, Barcelona, 1 edición, pág. 49
- Schlemenson Aldo (1990) La perspectiva ética en el análisis organizacional: un compromiso, Paidós pág. 147
- Zabalza, MA (1995): diseño y desarrollo curricular, 6 edición Madrid-Narcea
- [www. Educación.gob.ec/](http://www.Educación.gob.ec/) sistema nacional de evaluación. Ministerio de educación
- [www.comie.org.mx/](http://www.comie.org.mx/) detección de las necesidades formativas del profesorado pdf
- [www. Uhu.es](http://www.Uhu.es) El diagnostico de necesidades de formación pdf
- Kirpatrick, D.L. (1999)” Evaluación de las acciones formativas. Los cuatros niveles, 1 edición Editorial EPISE
- [www.aborges.webs.ull.es](http://www.aborges.webs.ull.es) tema 5 evaluación de necesidades, pdf
- [www.unirioja.es/servicios/sp](http://www.unirioja.es/servicios/sp), claves identificativas de la investigación evaluativa: análisis desde la práctica, Tomas Escudero Escorza, contexto educativo, 8-9(2005-2006), 179-199



www. AgrosescorIm guía para evaluación de necesidades formativas

www.jornades de foment de la investigacio, universidad Jaume pdf

www.inap instituto nacional de la administración pública, la innovación y el análisis organizacional

Psicología aplicada al trabajo: una introducción a la psicología, Editorial Ciencias Sociales pág. 175, 6 edición

www.dimensiones relevantes para el análisis organizacional

www.MINISTERIO DE EDUCACION Nuevo Bachillerado ecuatoriano octubre 2010

GARCIA Soledad (1999) La formación permanente del profesorado y sus incidencia en las aulas. Estudio de un caso revista de investigación educativa, Vol.17, n 1, pág. 149-166

Revista iberoamericana de educación Numero 2 mayo agosto 1993 papel de la educación técnico-profesional en el mejoramiento de las capacidades de los trabajadores del sector moderno antes los procesos económicos actuales y los nuevos desarrollos tecnológico, José A de Simone

www.ministerio de educación .Presidencia de la nación

DAVINI, C (1995), La formación docente en cuestión .Paidos.Buenos Aires

www.¿que hace a un docente, un buen docente? Dcb.fi-c.unam.mx

www CORREA S. la función educativa y el gestor educativo, pdf

www los docentes: funciones, roles, competencias necesarias, formación Dr. Pere marques, 2000

Zarzar Carlo (2000) Temas de didáctica, Editorial progreso, 2 edición, pág. 54

www.incidencia de la capacitación del docente en lenguaje y su capacitación en su desempeño en dos instituciones educativas de la ciudad de quito durante el año electivo 2007-2008 Hna. Florita Jumbo C.

www.estandares de calidad de desempeño profesional docente. .Propuesta para la discusión ciudadana

www.institutogalvani.edu.ec

## ANEXOS

### Anexo No. 1-Fotografías plantel



### Foto No.1- Exteriores



### Foto No.2- Aulas académicas



**Foto No.3.-Patio principal**



**Foto No.4-Laboratorio**