



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad
Educativa “Ciencia y Fe”, de la provincia del Guayas,
ciudad de Guayaquil, período 2012 – 2013**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Laínez Román, Erika Jeannette. Lic.

DIRECTOR: Unda Costa, Mónica Rosalba. Mg.

**CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL
2014**

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Unda Costa Mónica Rosalba

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: **“Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ciencia y Fe, de la provincia del Guayas, ciudad de Guayaquil, período 2012 – 2013”**, realizado por Laínez Román Erika Jeannette, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Laínez Román Erika Jeannette, declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría **“Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ciencia y Fe, de la provincia del Guayas, ciudad de Guayaquil, período 2012 – 2013”** de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Unda Costa Mónica Rosalba 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 trabajo de fin de maestría que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f.....

Autor: Laínez Román Erika Jeannette

Cédula: 0912918497

AGRADECIMIENTO

A las autoridades académicas y profesores de la institución donde se realizó el estudio, por todo el apoyo y las facilidades brindadas.

Al Lic. Francisco Campos director de la institución investigada, por su incansable apoyo en todo momento del proceso de aplicación de la investigación, y por haber sido mi nexo de comunicación con la Rectora de la Institución.

A mi mamita hermosa que siempre está a mi lado, que me apoya incondicionalmente y es mi amiga y confidente.

A mis nuevas amigas Lorena y Sor Rocío, gracias porque con ustedes he vuelto a sentir el compañerismo y amistad que desde la etapa del colegio no había percibido.

DEDICATORIA

A Ti, AMADO JESÚS, por la grandeza y eternidad de tu amor hacia mí.

PAPI y MAMI, por enseñarme los más altos valores. Es mi propósito nunca defraudarlos. Los amo.

A mi amado esposo LUCAS, simplemente porque sin ti no sería yo. Verdaderamente Dios te hizo único. Eres mucho más que mi esposo. Te amo por siempre.

MIS PEQUEÑOS (Isaac Aarón y Jaaren), gracias por expresarme su amor, ternura, inocencia y pureza. Los amo mis príncipes.

MIS HERMANOS (Jéssica y José), Gracias por todo el apoyo que ustedes me brindan siempre y porque sin sus ánimos no hubiera concluido también este anhelo.

A mis muy estimados maestros, maestras y tutores de la Maestría: a todos ustedes que seguirán siendo pilares de formación. Dios los bendiga.

ÍNDICE DE CONTENIDO

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	1
1.1 Necesidades de formación	2
1.1.1 Concepto	2
1.1.2 Tipos de necesidades formativas	3
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas	4
1.1.4 Necesidades formativas del docente	4
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (modelo de Rosett, de Kaufman, de D`Hainnaut, de Cox y deductivo	5
1.2 Análisis de necesidades de formación	6
1.2.1 Formación profesional	7
1.2.2 Formación inicial	7
1.2.3 Formación profesional docente	8
1.2.4 Formación técnica	9
1.2.5 Formación continua	9
1.2.6 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje	10
1.2.7 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	10
1.2.8 Características de un buen docente	11
1.2.9 Análisis organizacional	11
1.2.9.1 La educación como realidad y su proyección	12
1.2.9.2 Metas organizaciones a corto, mediano y largo plazo	13

1.2.9.3	Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	13
1.2.9.4	Liderazgo educativo (tipos)	16
1.2.9.5	El bachiller ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)17	
1.2.9.6	Reforma Educativa (LOEI).....	20
1.2.9.7	Profesionalización de la enseñanza.....	21
1.2.9.8	La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo ...	22
1.2.10	Análisis de la tarea educativa	22
1.2.11	La función del gestor educativo	22
1.2.12	La función del docente	23
1.2.13	La función del entorno familiar	24
1.2.14	La función del estudiante	24
1.2.15	Cómo enseñar y cómo aprende	25
1.3	Cursos de formación	26
1.3.1	Definición e importancia de la capacitación docente.	26
1.3.2	Ventajas e inconvenientes	27
1.3.3	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	27
1.3.4	Importancia en la formación del profesional de la docencia.....	28
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA		30
2.1	Contexto	31
2.2	Participante	32
2.3	Diseño y métodos de investigación.....	35
2.3.1	Diseño de la investigación	35
2.3.2	Métodos de investigación	35
2.4	Técnicas e instrumentos de investigación	37
2.4.1	Técnicas de investigación	37
2.4.2	Instrumentos de investigación	37
2.5	Recursos	37

2.5.1	Talento Humano.....	37
2.5.2	Materiales	37
2.5.3	Económico.....	38
2.6	Procedimiento.....	38
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS		39
3.1	Necesidades formativas	40
3.2	Análisis de la formación	46
3.2.1	La persona en el contexto formativo.	48
3.2.2	La organización y la formación.....	49
3.2.3	La tarea educativa	49
3.3	Los cursos de formación.....	51
CONCLUSIONES.....		54
RECOMENDACIONES		56
CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE		57
4.1	Tema del Curso.....	58
4.2	Presentación.....	58
4.3	Modalidad	59
4.4	Objetivos	60
4.4.1	Objetivo General	60
4.4.2	Objetivos Específicos.....	60
4.5	Dirigido a	60
4.5.1	Nivel Formativo de los Destinatarios:	60
4.5.2	Requisitos Técnicos necesarios para la implementación del seminario:	61
4.6	Breve descripción del curso	61
4.6.1	Contenidos	61
4.6.2	Descripción del currículum vitae del tutor que dictará el curso.	62
4.6.3	Metodología	63

4.7	Duración	64
4.8	Cronograma de actividades a desarrollarse.....	65
4.9	Costos	66
4.10	Certificación	66
BIBLIOGRAFÍA.....		1
WEDGRAFÍA.....		1
ANEXOS3		

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1 – Tipo de institución educativa	31
Cuadro N° 2 Tipo de Bachillerato que ofrece la Unidad Educativa	31
Cuadro N°- 3 - Participantes en la investigación	32
Cuadro N° 4 - Conoce usted si por parte de los directivos Institucionales se está gestionando algún bachillerato	32
Cuadro N° 5 - Estado civil	33
Cuadro N° 6 – Edad de los participantes	33
Cuadro N° 7 – Cargo institucional	34
Cuadro N° 8 – Tipo de relación laboral	34
Cuadro N° 9 – Tiempo de dedicación	35
Cuadro N° 10 – Ámbito educativo	40
Cuadro N° 11 – Nivel de formación del docente	41
Cuadro N° 12 – Posee titulación de postgrado	41
Cuadro N° 13 – Le gustaría obtener una titulación de cuarto Nivel	42
Cuadro N° 14 – En que le gustaría formarse	42
Cuadro N° 15 – Usted ha impartido alguna capacitación	42
Cuadro N° 15- Cómo le gustaría recibir la capacitación	43
Cuadro N° 16 - Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en qué horarios le gustaría recibir esa capacitación	43
Cuadro N° 17 - cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite	44
Cuadro N° 18 - cuáles considera usted son los motivos por los que se imparten los cursos / capacitaciones	44
Cuadro N° 19 - cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos / capacitaciones	45
Cuadro N° 20 - Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso / capacitación	45
Cuadro N° 21 – Capacitación por auspicio de:	46
Cuadro N° 22- En caso de existir cursos, estos se realizan	47

en función de	47
Cuadro N° 23 - Los directivos de su institución fomenta la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente	47
Cuadro N° 24 - Las materias que imparte tienen relación con su formación profesional	49
Cuadro N° 25 – Año de bachillerato en el que imparte la asignatura	50
Cuadro N° 26 – Número de cursos a los que ha asistido los dos últimos años	51
Cuadro N° 27 - Totalización de horas de capacitación	51
Cuadro N° 28 – Tiempo que realizó su último curso	52
Cuadro N° 29 – A este último curso, lo hizo con el auspicio de:	52

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación se desarrolló para identificar las falencias y necesidades de los docentes en el área académica, debido a la falta de actualización de conocimientos de acuerdo a las metodologías, técnicas, estrategias y competencias didácticas que afectan directamente en el proceso de aprendizaje en los estudiantes de la unidad educativa. En el presente proyecto se aplican diversas técnicas para recoger información y diagnosticar las Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ciencia y Fe en la ciudad de Guayaquil.

Actualmente todos los docentes deben estar capacitados para atender las diversas demandas de una sociedad con valores personales de ética y moral, se utilizó una herramienta que es directa para recabar información precisa mediante un cuestionario de preguntas que demostró la realidad de la práctica educativa en las diferentes fases del aprendizaje en la institución.

Se logra diseñar un curso de formación enfocado a los diferentes enfoques pedagógicos de acuerdo a los métodos constructivista, conductista y conceptual que actualmente la Institución educativa maneja, para la cual existe la predisposición por parte del docente.

Palabras claves: Formación académica, unidad educativa, docentes de bachillerato, participación activa.

ABSTRACT

This research was developed to identify the gaps and needs of teachers in the academic area , due to the lack of updating of knowledge according to the methodologies , techniques, strategies and teaching skills that directly affect the learning process students of the educational unit . In this project, various techniques are used to collect information and diagnose training needs of high school teachers of Science and Education Unit Fe in the city of Guayaquil.

Currently all teachers must be trained to meet the various demands of a society with personal ethics and moral values , a tool that is used to directly obtain accurate information through a questionnaire that demonstrated the reality of educational practice in different stages of learning at the institution.

It manages to design a training course focused on the different pedagogical approaches according to constructivist , behavioral and conceptual methods currently manages the educational institution for which there is a willingness on the part of teachers.

Keywords: Academic training, education unit, high school teachers, active participation

INTRODUCCIÓN

En la actualidad la educación a nivel de bachillerato está en procesos de cambios y adaptaciones como lo exige la Ley Orgánica de Educación Intercultural como la Ley Orgánica de Educación Superior, en cuanto a la conceptualización de la formación permanente del profesorado auspiciada por la reforma del sistema educativo. De una formación individualista se pasa a una formación permanente centrada en los colectivos de profesores y en el trabajo en equipo, paralelamente al realce que se le da a los centros de enseñanza en el nuevo Sistema educativo.

En la presente investigación se quiere determinar acerca de las necesidades de formación que tienen los docentes del bachillerato de las instituciones educativas de carácter particular; el objetivo principal que persigue este trabajo es realizar un diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ciencia y Fe en la ciudad de Guayaquil., de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas.

Según JOYCE (1980), el desarrollo del profesorado debe también satisfacer las necesidades de los docentes, de manera que puedan hallar una gratificación personal en su labor profesional y que ésta incentive su motivación profesional. En cambio, M.E.C. (1989), en El Plan de Investigación Educativa y Formación del Profesorado dice que: El Plan del Centro de Profesores deberá siempre compaginar las necesidades y expectativas del profesorado de la zona con las prioridades del Sistema educativo formuladas por la Administración en los Planes Anuales.

De acuerdo al análisis de las necesidades se 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; tanto en la discusión como en la práctica de la evaluación de necesidades, se emplean una gran variedad de conceptos del término «necesidad». Sin embargo, la mayoría de estudios se han basado sobre una de las tres variaciones de la definición del término «necesidad»: necesidad entendida como discrepancia; necesidad entendida como deseo o preferencia; y necesidad entendida como déficit.

La investigación se realizó con la autorización y apoyo por parte de autoridades y docentes del establecimiento educativo en la Unidad Educativa “CIENCIA Y FÉ” de la ciudad de Guayaquil, se recopiló la información a través de una encuesta realizada a 20 docentes del

Bachillerato de la institución, el motivo primordial fue aplicar los conocimientos adquiridos durante la formación académica en la maestría Gerencia y Liderazgo Educacional, en la Universidad Técnica Particular de Loja; ello trajo consigo una serie de resultados referentes a las necesidades de formación que presentan los docentes y que aspiran llegar a llenar dichos vacíos a nivel pedagógico y didáctico y poder revertirlo en el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje cuyos mayores beneficiarios será, los alumnos/as y por ende la Institución Educativa involucrada en la investigación, se aplicó el instrumento de investigación a todos los docentes, de acuerdo a un proceso de metodología científica empleada, para lo cual se utilizaron los siguientes métodos: inductivo – deductivo, descriptivo, analítico, sintético y estadístico.

Para el desarrollo de la investigación se formularon los objetivos específicos que se detalla a continuación:

- Fundamentar teóricamente, de acuerdo a los conceptos de diferentes autores donde se identifica las necesidades de formación de los docentes a través del tiempo, y de conocer las competencias específicas que poseen cada individuo mediante las evaluaciones que se realizan en forma periódica a los señores docentes del bachillerato
- Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato usando las herramientas de investigación que permitan el análisis del conocimiento y de las habilidades adquiridas hasta la actualidad.
- Diseñar cursos de formación con una duración de 40 horas como lo establece la Senescyt para su acreditación formativa académica para la institución que en este caso es en la Unidad Educativa “CIENCIA Y FÉ”, de la ciudad de Guayaquil.

Para lograr que los cambios se ejecuten y que sean de forma permanente, debe existir una predisposición por parte de los docentes para las capacitaciones puesto que existe el apoyo institucional para realizar este cambio y que sea de forma perdurable para generarlos, ya sea por medio de actualizaciones, intercambio de experiencias y de innovaciones. Visto así la formación del docente está relacionada con la necesidad de prepararlo pero éste a su vez debe ser capaz de autoformarse y convertirse en agente de formación.

En tal sentido, se asume la formación como un proceso totalizador. Es por estas razones que se propone un seminario - taller denominado *SEMINARIO – TALLER “MODELOS PEDAGÓGICOS DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE PARA DESARROLLAR LA CREATIVIDAD EN LOS ALUMNOS DEL BACHILLERATO DE LA UNIDAD EDUCATIVA “CIENCIA Y FE”, DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL*, el mismo que brindará la oportunidad de empezar a cubrir las deficiencias en la formación de los docentes determinadas en la investigación, lo que conllevará al beneficio directo a los alumnos y por ende a la institución educativa investigada.

Para la ejecución de este proyecto se ha dividido en cuatro capítulos donde se expone las necesidades, la investigación y la propuesta de cambio que se detalla a continuación:

En el capítulo I se expone las necesidades de la falta de actualización de conocimientos de los docentes argumentados en hechos conceptuales que exponen otros autores y de los tipos de necesidades que tienen un claustro docente.

En el capítulo II, se realiza el diseño de la investigación, usando métodos y técnicas para establecer parámetros de análisis y evaluación de la situación de la institución. En el capítulo III se recoge los datos y se los tabula para su interpretación y llegar a conclusiones de acuerdo a los resultados obtenidos y proponer posibles alternativas de acción para el mejoramiento del claustro docente en la institución educativa.

Finalmente en el capítulo IV, se diseña los cursos de formación y capacitación del docente de acuerdo a las temáticas, modalidad, duración en base a una planificación académica. Por todo lo expuesto anteriormente e invita a leer este trabajo de investigación para en un futuro considerar la propuesta de formación para los docentes en esta institución educativa.

**CAPÍTULO I:
MARCO TEÓRICO**

1.1 Necesidades de formación

Yurén (2000) indica que “la formación es un proceso que se asemeja a una espiral en donde el sujeto interactúa con la cultura, la sociedad y éstas influyen en la transformación de la personalidad del sujeto, pero este con su acción consciente y crítica también transforma la sociedad y la cultura” (p.29).

Ferry G. (1997) señala que la formación “consiste en que el sujeto encuentre formas para cumplir con ciertas tareas para ejercer un oficio, una profesión o un trabajo, pero que si no se procura bajo procesos de comprensión y reflexión del sujeto, no es formación” (p.54). Las necesidades de formación ayudan a conocer las competencias específicas que poseen los individuos que pertenecen a una institución u organización y las que deben de adquirir.

1.1.1 Concepto

Según González y González (2007) las necesidades de formación docente “constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado” (p. 4).

Respecto de esta afirmación, un punto de vista que se le puede añadir a la idea de la carencia es la inclusión del deseo o impulso que se tiene respecto de hacer algo; de esta manera, se puede complementar el concepto de necesidad, que implicaría tanto aquello con lo que no se cuenta, como el deseo de llevar a cabo alguna tarea o actividad. Asimismo, desde otra perspectiva orientada más al aspecto metodológico, el estudio de detección o diagnóstico de necesidades puede entenderse como el proceso sistemático mediante el cual se identifican las necesidades que los docentes presentan en el proceso de formación de profesores.

Para Montero, 1987 (citado en Alonso et al, 2001) las necesidades de formación es donde suponen aquellos deseos, problemas, carencias y deficiencias percibidas por el profesorado en el desarrollo de la enseñanza. Pero estas percepciones pueden surgir de la dimensión personal del sujeto con relación a lo que se espera de sí mismo como

profesional individual o como miembro de un equipo con un proyecto común o pueden emanar de solicitudes y requerimientos exteriores. (pp. 39-40)

De las definiciones anteriores puede interpretarse que las necesidades de formación de los docentes constituyen las demandas o peticiones que formulan, a través de diferentes instrumentos de detección que se utilizan, y que implícita o explícitamente expresan una concepción de su propia formación permanente.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas

Tomando como referencia a Colén y López (en Alonso et al, 2001), se puede hablar de tipos de necesidades de formación permanente del profesorado según de donde surjan:

Necesidades del profesorado El docente está interesado en actualizar o profundizar conocimientos de su propia área disciplinar de los cambios curriculares producidos en el sistema, o para manejar situaciones problemáticas que puedan surgir en el aula.

Necesidades del sistema es decir, que se derivan del propio sistema educativo. Aquí se engloban aquellas necesidades que se observan o se requieren desde fuera de los centros aunque no necesariamente son compartidas por los profesores.

Carencias o necesidades que se plantean en un centro educativo, como el introducir una metodología o nuevas tecnologías, formular criterios y estrategias para atender la diversidad, etc. Según los autores, independientemente del origen, estos tipos de necesidades son indisociables pues, en la práctica, se interrelacionan mutuamente.

Por lo anterior, esta investigación se orienta al primer tipo de necesidades que, como se mencionó en el primer capítulo, la formación docente ha carecido de un planteamiento que contemple la opinión de los sujetos en cuestión, es decir, de los profesores mismos respecto de sus actuales debilidades, fortalezas, necesidades, entre otros aspectos relacionados con su formación docente.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas

Witkin (1996) indica que la evaluación es el “Proceso sistemático que se desarrolla con el fin de obtener prioridades sobre las necesidades identificadas, tomar decisiones sobre actuaciones futuras y localizar recursos” (p.4). Las necesidades formativas hacen siempre referencia a desfases entre lo que existe y lo que debería existir. El análisis de los problemas de desfase o de desempeño existentes es un análisis reactivo que debería complementarse con un enfoque proactivo que tenga en cuenta los problemas potenciales que surgirán debido a cambios tecnológicos, cambios organizacionales, etc.

Deben, además, distinguirse claramente las necesidades reales de las percibidas y de las demandas, primando en la definición de las necesidades reales los objetivos de la organización, y, por último, debe aceptarse que no todos los problemas organizativos o de desempeño de funciones/tareas se pueden resolver con formación. Sólo algunos problemas demandarán acciones formativas y darán, por tanto, origen a necesidades formativas.

1.1.4 Necesidades formativas del docente

González & González (2007) indican que las necesidades de formación del docente “constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado” (p. 4).

Esteve J.M. (1997) opina que una fundamental necesidad formativa es el dominar estrategias de resolución de problemas y de negociación de conflictos, pues dentro del ámbito educativo es muy importante tener la capacidad para asumir las situaciones conflictivas que se presenten en el ámbito laboral.

Las necesidades formativas del docente, son indispensables en su formación integral, intervienen las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, es relevante que el docente tenga una formación completa, para poder poner en prácticas nuevas metodologías y procesos educativos que mejoren la calidad de la educación.

1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (modelo de Rosett, de Kaufman, de D`Hainnaut, de Cox y deductivo)

Tipos de necesidades en función de su naturaleza:

Reactivas son las necesidades expresadas más comúnmente y las más fáciles de identificar. Es reaccionar frente a lo sucedido.

Proactivas la organización previene la resolución de los problemas y las dificultades antes de que surjan. Requiere más reflexión, dirección, planificación y riesgo.

Normativas: vienen definidas por un experto que se basa en un criterio exacto.

Percibidas: vienen definidas por los propios individuos que las sienten y las perciben.

Expresadas: proceden directamente de los clientes y usuarios finales en forma de demandas concretas y demostrables.

Relativas: nacen de la comparación con otras realidades semejantes.

Corporativas (organizativas): las divisiones y departamentos de una organización tienen cosas en común, dando lugar a necesidades compartidas o corporativas. Satisfacer estas necesidades se relaciona con una entidad unificada y una misión común. José Luis Llamas 1999, Formación del profesorado: necesidades y demandas

Departamentales: los departamentos de una organización pueden tener o no necesidades comunes con otros departamentos.

Ocupacionales o centradas en el cargo: son las necesidades atribuibles a un puesto de trabajo, independientemente de quién lo esté desempeñando.

Individuales: las necesidades pueden y deben distribuirse en cuanto a su grado, nivel o importancia.

Giroux 2000, Los profesores como intelectuales: hacia una pedagogía crítica del aprendizaje. Edit. Piados. España, define necesidad como discrepancia entre lo que es (status) y lo que debería ser (estándares) cuando se analizan los resultados». Este tipo de discrepancia depende del nivel en que las necesidades son analizadas.

Hay dos niveles: (i) «necesidades primarias» que residen en los sujetos que son los que reciben real o potencialmente los servicios diseñados y (ii) necesidades secundarias», que residen en la propia institución. Para este mismo autor un análisis de necesidades es un análisis formal que muestra y documenta las lagunas o espacios existentes entre los resultados actuales -los que hay- y los resultados que se desean alcanzar, ordena esas lagunas -necesidades- en un orden prioritario y selecciona las necesidades que se van a satisfacer en el programa. O bien, siguiendo al mismo autor, sería el proceso de descubrir y documentar la discrepancia existente entre lo que ahora es o está sucediendo y lo que se desea o debería ser. La evaluación de necesidades es una expresión genérica que designa cualquier aproximación sistemática para determinar prioridades de acción futura.

La aparición de este tipo de estudios en el ámbito social surge, según Tejedor (1990), por tres razones principales: (i) la justificación del gasto público que demandan de los poderes políticos las fuerzas sociales en un contexto democrático, (ii) a la coyuntura de expansión de servicios sociales que hoy se vive, (iii) y, paradójicamente, la escasez de recursos disponibles para invertir en esos servicios sociales. El análisis de necesidades puede recibir otros nombres como identificación y evaluación de necesidades, análisis previo de la intervención, análisis situacional y diagnóstico de choque.

1.2 Análisis de necesidades de formación

Moore y Dutton (1978; en Dipboye et al., 1994) ofrecen la siguiente ecuación para guiar los esfuerzos en el proceso de detección de necesidades: Necesidades de formación = Ejecución estándar o deseada - Ejecución presente o actual McGehee y Thayer (1961) presentan un modelo para considerar las necesidades formativas de la empresa basándose en tres niveles de análisis: análisis organizacional, análisis de las tareas y análisis personal. Muchos autores han intentado ampliar este modelo (Ostroff y Ford, 1989). Sin embargo, es éste el que continúa vigente en la actualidad y, por tanto, se presenta a continuación.

Goldstein (1993) señala que éste análisis se enfoca en las competencias que el empleado demuestra en su puesto de trabajo y determinan cuales necesitan ser el foco de atención de la formación. Todo docente, posee competencias que debe de ir perfeccionando de acuerdo a las exigencias del puesto de trabajo, logrando una mejor

desempeño para poder sobresalir en el área o puesto asignado por la entidad a la que pertenece.

1.2.1 Formación profesional

En el ejercicio del rol profesional, intervienen factores concomitantes tales como el contexto socio económico, el compromiso de la comunidad, la autonomía en la toma de decisiones, la preparación científica y pedagógica y el entrenamiento en los mismos procesos de aprendizaje que pondrá en práctica, centrada en la reflexión y la investigación sobre su ejercicio profesional. Leopoldo Paguay. 2005. Formación profesores del maestro. Estrategias y competencias. Fondo de Cultura Económica. México

El docente es el actor principal en el proceso de mejoramiento de la calidad educativa pues es el nexo en los procesos de aprendizaje de los alumnos y las modificaciones en la organización institucional. Las reformas educativas se traducen en las escuelas y llegan al aula por medio del docente. En la profesionalización inciden la formación inicial, la capacitación, las condiciones de trabajo, esto es la continuidad laboral, acceder a una carrera profesional acorde con los logros pedagógicos de los proyectos educativos del establecimiento, las remuneraciones, la infraestructura escolar y el equipamiento didáctico.

Es importante que la sociedad cuente con maestros y profesores eficaces y eficientes para poner en práctica distintos y adecuados recursos y en las ocasiones oportunas, con el fin de acceder a mejores logros educativos. Aquí, no hay que confundir “modernidad” con mera introducción de cambios y “transformación” con el empleo de un lenguaje que sólo modifica terminologías para significar lo mismo, sin aportar beneficios de conocimientos ni de aplicación. Con la puesta en marcha de este conjunto de estrategias se favorecerá que el docente sea revalorizado en su función profesional y social como protagonista de las transformaciones educativas.

1.2.2 Formación inicial

La formación inicial aborda como innovar en los modelos formativos asumiendo el paradigma de competencia como un eje articulador del currículo del futuro docente, ello básicamente, por que busca optimizarlos desempeños profesionales basados en

resultados, en evidencia pone centralidad en el que aprende, matiza lo teórico subrayando lo práctico, profundiza las prácticas profesionales sea en entornos reales o simulados en la propuesta de Jacques Delors (1996), La educación del Futuro, Unesco. y en diversos autores que ven en el modelo basado en competencia una oportunidad para que la formación inicial de profesionalice en definitiva al docente, levantando estándares, así como criterios e indicadores para su evaluación permanente.

Desde hace tiempo se ha venido impulsando la formación continua para la formación inicial del docente basado en competencias, desde una perspectiva general o desde una perspectiva modular, desde la declaración de Bolonia que impulsa el Sistema de Créditos Transferibles. Se parte de la premisa, que al introducir este enfoque basado en competencias, se aseguran determinadas competencias de empleabilidad en los titulados al sintonizar la formación con las demandas del campo ocupacional garantizados en procesos de levantamientos de perfiles.

Esto es muy importante y conviene detenerse un momento para afinar su análisis; la perspectiva de competencia supone, entre otras consideraciones, trabajar con problemas, dilemas, preguntas, situaciones reales, es decir se configura holísticamente la realidad aportando cada uno de su particular óptica que abiertas a las demás concurren a resolver un problema, lo que supone, que los académicos que forman profesores trabajen coordinadamente entorno al currículo prescrito y al currículo emergente, supone un trabajo sinérgico que en la mayoría de los casos no se da . La formación inicial docente cobra especial relevancia a la hora de examinar las causas y consecuencias que han tenido las reformas educativas y el impacto de las mismas en el incremento de la calidad de la educación. (Informe OCDE, 2004, PAG. 158-160).

1.2.3 Formación profesional docente

Imbernón (2007), añadiéndole el adjetivo permanente al término, lo define como “toda intervención que provoca cambios en el comportamiento, la información, los conocimientos, la comprensión y las aptitudes del profesorado en ejercicio. Según los organismos internacionales la formación implica la adquisición de conocimientos, actitudes y habilidades relacionadas con el campo profesional” (p. 138)

La formación profesional es un proceso continuo, permite que los docentes adquieran conocimientos, desarrollen estrategias, competencias, modifiquen actitudes que sólo se verán reflejadas en la praxis y en el portafolio docente que quede como evidencia de las actividades realizadas en el salón de clase.

1.2.4 Formación técnica

La expresión “desarrollo profesional” Maurice Tardif 2004. Los saberes del docente en su desarrollo profesional, España, pretende superar la escisión entre formación inicial y continua. Propone una nueva concepción para responder a las necesidades del profesorado y a sus contextos de actuación, al concebirse como una actividad permanente y articulada con la práctica concreta de los docentes.

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

1.2.5 Formación continúa

Imbernón (2007) señala que la formación permanente es la intervención que va modificando actitudes en el profesorado. El desafío actual, es el mejoramiento de la formación docente, a través de la transformación cualitativa del currículo y del proceso de formación, siendo necesario generar un nuevo modelo que dé respuesta en forma diferente a la transmisión y la reproducción del conocimiento, la vinculación temprana a la realidad educativa, una formación ética y valórica comprometida y una nueva actitud frente al saber, como el pleno ejercicio de su creatividad, autonomía pedagógica y la capacidad de auto-perfeccionamiento e investigación, y la capacidad de operar pedagógicamente con nuevas tecnologías y el trabajo de equipo.

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

La enseñanza no puede entenderse más que en relación al aprendizaje; y esta realidad relaciona no sólo a los procesos vinculados a enseñar, sino también a aquellos vinculados a aprender. El aprendizaje surgido de la conjunción, del intercambio de la actuación de profesor y alumno en un contexto determinado y con unos medios y estrategias concretas constituye el inicio de la investigación a realizar. “La reconsideración constante de cuáles son los procesos y estrategias a través de los cuales los estudiantes llegan al aprendizaje “. Carlos Marcelo García. 2009. Desarrollo profesional docente. Ediciones Narcea. España.

Se entiende los procesos enseñanza-aprendizaje como un fenómeno que se vive y se crea desde dentro, esto es, procesos de interacción e intercambio regidos por determinadas intenciones, en principio destinadas a hacer posible el aprendizaje; y a la vez, es un proceso determinado desde fuera, en cuanto que forma parte de la estructura de instituciones sociales entre las cuales desempeña funciones que se explican no desde las intenciones y actuaciones individuales, sino desde el papel que juega en la estructura social, sus necesidades e intereses. Quedando, así, planteado el proceso enseñanza-aprendizaje como un “sistema de comunicación intencional que se produce en un marco institucional y en el que se generan estrategias encaminadas a provocar el aprendizaje”. Ander Egg. 2005: La investigación Científica. España.

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

Gimeno S. (1993) indica que las competencias básicas a considerar en la formación del profesorado son:

Tener Capacitación cultural, bases de conocimientos sobre la educación, capacidad de diagnóstico y observación, conocimientos de recursos metodológicos para aplicarlos con flexibilidad a situaciones diversas, control de la práctica, toma de decisiones, evaluación crítica de lo que hace. autorreflexión y reflexión compartida con otros profesores. La formación del profesional, abarca conocer la asignatura, manejar los métodos didácticos, dominio de las estrategias y procesos de la enseñanza, procesos de planificación curricular, evaluación, incluyendo los aspectos legales de la educación.

1.2.8 Características de un buen docente

Lázaro (2002) opina que las características de un buen docente, desde el punto de vista del alumno, es que debe de ser abierto al cambio, flexible, capaz de analizar su enseñanza, amplio dominio de destrezas cognitivas y relacionales, perfeccionando día a día su método de enseñanza.

La enseñanza como concepto es la acción de instruir, doctrinar, comunicar ideas, dar a conocer a alguien algo. Para llevar acabo esto es importante la comunicación que es algo que todo maestro o docente debe poseer ya que por este medio se interactúa con los alumnos, hay un intercambio de ideas, pensamientos y conocimientos. Para una buena enseñanza se necesita un buen maestro, un buen maestro no solo es el que enseña, también debe ser alguien que sepa escuchar, que comprenda a los alumnos y los apoye en los diferentes problemas que presente en su vida académica, social o familiar.

En la práctica los docentes deben tener una actitud muy objetiva a los acontecimientos con los estudiantes y de tomar en cuenta que los problemas podrían afectar su vida personal, por esto solo debe apoyar al alumno en lo que pueda si caer en el error de involucrarse más allá del salón de clases y de la vida personal del alumno. Otra cualidad que debe poseer el docente es la habilidad y capacidad de hacer didáctica, pedagógica e interesante la clase, para lograr la atención del alumnado llegar a tener un aprendizaje permanente.

Para ser un maestro con estas características es importante que este mismo tenga la vocación; el deseo de emprender una carrera, profesión o cualquier otra actividad cuando todavía no se han adquirido todas las aptitudes o conocimientos necesarios, el proceso que se desarrolla a lo largo de la vida, y que se va construyendo basada en el descubrimiento de quién soy, cómo soy y hacia dónde voy.

1.2.9 Análisis organizacional

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

Más recientemente, Goldstein (1991, 1993) re-conceptualiza el concepto en un estudio de los componentes que determinan si el programa de formación puede producir una conducta que se transferirá a la organización. Por tanto, el análisis de la organización requiere un estudio de los componentes de la organización que pueden afectar a la persona formada que llega a la empresa con unas nuevas destrezas que ha aprendido en el programa de formación. Esto incluye un examen de los siguientes aspectos: metas organizacionales, recursos de la organización, clima de transferencia y reservas internas y externas presentes en el ambiente. Además, cuando este tipo de análisis se ignora, abundan las dificultades de planificación.

1.2.9.1 La educación como realidad y su proyección

Nerici (1985), considera que la educación es un proceso de acción sobre el individuo que lo conduce a un estado de madurez, capacitándolo para enfrentar la realidad de manera consciente, equilibrada y eficiente, con el fin de que sea un ciudadano participante y responsable.

La educación como realidad histórica es causa y efecto, es decir, la causa, la misma cultura influye en la evolución del hombre y de la sociedad y el efecto, permite tener individuos y pueblos más cultos. La educación como realidad pedagógica, se centra en que el ambiente es determinante, nada educa tanto como el ambiente y el grado de evolución de éste y se aprende de cada elemento de la vida.

La educación como realidad social, es propia del hombre, que vive en sociedad, la educación es un hecho, una realidad social y lo social es base de lo humano. Definición de la Educación: "La pobreza como característica esencial decisiva del hombre impone la necesidad de ayuda. Esta ayuda se puede explicar como un "sacar" (e-ducare) de la pobreza, como educación. O a la inversa, la esencia de la educación se revela en la ayuda que un hombre adulto y maduro ofrece a un hombre adolescente e inmaduro para que éste encuentre la salida definitiva de la pobreza (e-ducere)." Gaston Mlalaret 2007. Palabras impertinentes sobre la educación actual. Colección Aula Abierta. Edit La Muralla, España

1.2.9.2 Metas organizaciones a corto, mediano y largo plazo

Koontz y Weihrich (1999) nos señalan que las metas y los objetivos, son aquellos fines que se ejecutan por medio de una actividad, representa el punto terminal de la planeación y el fin que se persigue mediante la organización, integración personal, dirección y control.

La meta es el fin u objetivo de una acción o plan. Si se hace una comparación con una escalera, las metas son los escalones o peldaños y el objetivo es el de llegar a la parte superior de la escalera, se puede presentar una confusión en los términos porque un objetivo logrado puede ser una meta para un objetivo superior, ejemplo si hago esfuerzos económicos y dedico tiempo en estudiar para lograr un título profesional, las metas de conseguir los recursos, dedicar tiempo de estudio, ser constante y aplicado, me permitirán conseguir el objetivo de lograr un grado como profesional, pero a la vez este objetivo puede ser una meta para lograr conseguir un empleo, o emprender mi propio negocio.

1.2.9.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa

La Dirección

La Dirección escolar se define como "el aspecto interpersonal de la administración por medio de la cual los subordinados pueden comprender y contribuir con efectividad y eficiencia al logro de los objetivos de la institución". Al igual que las otras etapas, tienen una naturaleza iterativa, es decir que se repite en los distintos niveles en donde se deba exteriorizar. José María Quintana 2004. La educación está enferma, informe pedagógico sobre la educación. Ediciones culturales. España.

La Dirección consiste en hacer funcionar una dependencia o institución como un todo y orientarla hacia el logro de los objetivos concretos. Del uso de autoridad y delegación de responsabilidad que hace el administrador de la educación se derivan los siguientes pasos: dirigir las acciones que se deben desarrollar para lograr los objetivos institucionales, definir los resultados esperados de acuerdo con los objetivos y delegar funciones y responsabilidades en personal que se tenga a cargo (2). Esta fase constituye el aspecto interpersonal de la administración por medio de la cual los

subordinados pueden comprender y contribuir con efectividad y eficiencia al logro de los objetivos planificados.

El director debe impulsar, coordinar y vigilar las acciones de cada miembro o grupo para garantizar que cada uno cumpla con las funciones que le pertenecen; él es el responsable de la efectividad organizacional en la institución que dirige, y el área de recursos humanos debe hacerse cargo de instrumentar todo lo necesario para lograr la efectividad integral. En el sector educativo, esta última tarea recae también sobre los directores de centros educativos, ya que no cuentan con un encargado de recursos humanos, siendo esta una de las causas por las cuales muchos sistemas educativos no logran avances significativos, pues la gestión de la mayoría de los recursos humanos está en manos inexpertas y los entes estatales (Secretaría de Estado de Educación), y nadie realiza los esfuerzos necesarios para capacitarlos en este sentido, lo cual contribuiría a elevar la calidad del principal servicio del sistema que es ofrecer educación de calidad a los ciudadanos.

Coordinación

Se concibe como el establecimiento y mantenimiento de la armonía entre las actividades de los subsistemas de una dependencia o institución. Con esta se persigue sincronizar y uniformizar los esfuerzos y actividades desarrolladas para conseguir la unidad de acción en el logro de los objetivos propuestos. **CHAVENATO**, Idalberto. (2008). Introducción a la Teoría General de la Administración. México. Mc Graw Hill,

La Coordinación educativa es una identidad rectora inmediata superior en su respectivo nivel, ya sea primario, secundario o universitario; y la persona que ejecuta esta fase se denomina coordinador educativo, cuya función es coordinar las funciones de los departamentos y orientar las directrices de toda la organización educativa; además, anima al personal docente a cumplir con el sistema preventivo y el reglamento del establecimiento educativo. Otra de sus funciones es ayudar a formar un ambiente donde la corresponsabilidad y disciplina sean las principales características de las relaciones humanas dentro del establecimiento.

Entre las aptitudes del coordinador educativo están: ser una persona profesional y preparada, cultivar la cordialidad y las buenas relaciones interpersonales; tomar

decisiones informadas, comprometerse con los resultados de su acción docente, evaluar la críticamente, trabajar en conjunto con sus colegas, manejar su propia formación permanente, etc.

Control

Esta fase debe concebirse como una función permanente que se realiza a lo largo del proceso de administración educativa, reduciéndose así el trabajo disperso e incrementándose el orden, la disciplina y coordinación en razón de los recursos y medios disponibles y de las actividades y tareas que se realicen.

El control está referido a la definición de estándares para medir el desempeño en la institución educativa; con esto se corrigen las desviaciones y se garantiza que se realice la planeación

Evaluación

La evaluación se ejecuta sobre dos campos dentro de las instituciones educativas, sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje, fundamentalmente, y sobre las demás actividades y procesos que se dan en las organizaciones escolares. La evaluación, sobre el proceso de enseñanza y aprendizaje, puede ser vista como la finalización de un determinado proceso de instrucción y de educación, pero también ella pueda ser vista como el re-inicio del proceso, claro que ahora con mayor información con respecto hasta donde hemos avanzado en el logro de los objetivos iniciales planteados.

Esto lleva a deducir que la evaluación cumple un rol central para corregir los errores, agregar nuevas estrategias, anexar nuevas metodologías y cono cimientos que hagan que la educación sea más precisa y eficaz en la obtención de las metas propuestas. De allí que la Evaluación sea un paso fundamental para una educación de calidad. Raquel Glazman, 2005. Las caras de la evaluación educativa. Universidad Nacional Autónoma de México.

En el caso educativo, la evaluación se define como la valoración de los conocimientos, actitudes, aptitudes, rendimiento y beneficio de la estrategia educacional hacia un

educando y a los educandos en general; o bien como un proceso para determinar sistemática y objetivamente la pertinencia, eficacia, eficiencia e impacto de las actividades realizadas. La evaluación es un proceso continuo, integral y sistemático destinado a determinar hasta donde son logrados los objetivos y que entrega información útil para la toma de decisiones y/o retroalimentación del sistema; casi siempre es un proceso subjetivo.

1.2.9.4 Liderazgo educativo (tipos)

Existen ciertos tipos de conducta dentro del liderazgo los cuales según Carlos Hué García 2011, Liderazgo educativo. Edit Grafo, son:

El estilo pasivo que son los que dejan de lado sus propias necesidades, en un intento de satisfacer las necesidades de otros. Se sienten con una autoestima muy baja y muchas veces están a la defensiva. Este estilo se mantiene callado, introvertido, respetuoso, son desinteresados, carecen de confianza propia. Expresan sus pensamientos tan humildes que invitan a que los demás no le hagan caso. Su enojo se vuelve a su interior y les concede a los demás más derechos que a ellos mismos se ven asimismo virtuosos porque no son egoístas, sin embargo pierden el interés, viven frustrados y se resignan que los demás hagan con ellos lo que quieran. Este tipo de líder le resulta difícil encarar o tomar decisiones.

El estilo agresivo que es el que tiene una "actitud positiva de sí mismo" pero no considera las necesidades de los otros. Con su actitud está diciendo. "Yo estoy bien tú no". Estos líderes son dominantes, insistentes, egoísta, critican con enojo y con un tono acusador. Son ofensivos, amenazadores, autoritarios, apuntan con el dedo, sarcásticos y logran metas importantes con personas temerosas y negativas pero los beneficios no son perdurables la gente no establece un compromiso a largo plazo.

Pero en cambio cuando el estilo agresivo disimulado que son los que tienen "Una actitud negativa de sí mismo y poca consideración hacia los demás". Manifiestan un espíritu subversivo y manipulador, transmiten sus sentimientos en forma sutil y solapadamente. Su conducta es destructiva tanto para ellos como para con quienes interactúan, transmiten poca motivación, hablan con frialdad y dicen con sus actos "Yo no estoy bien y tú tampoco". Muchas veces imponen a sus subordinados tareas tediosas y repetitivas para que renuncie Esta estrategia no da resultados duraderos.

El líder usa un estilo asertivo donde se respeta asimismo y respeta a los demás, estos hacen que sucedan las cosas y crean oportunidades, son francos con los demás defienden sus derechos sin afectar los de los otros, se comunican con todos los niveles. Expresan sus necesidades, deseos, opiniones y sentimientos en forma honesta franca y flexible sin crear conflictos, acepta y reconoce sus limitaciones y como resultado le genera confianza para alcanzar metas, no está a la defensiva piensa de sí mismo "yo estoy bien y tú estás bien". No disimula lo que quiere aun cuando los demás no estén de acuerdo con él, su relación sobrevive y a largo plazo puede obtener más de lo que quería. La gente no se siente manipulada y eso logra los afectos y confianza.

1.2.9.5 El bachiller ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)

Características

El Nuevo Bachillerato Ecuatoriano tiene las siguientes características:

Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio para todos los jóvenes que estudian el bachillerato ecuatoriano, también consta de asignaturas optativas que permiten, por un lado, contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales y, por otro lado, es la manera de escoger una de las modalidades del bachillerato: Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico.

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

La malla curricular organizada se determina por las categorías de asignaturas antes descritas, por carga horaria y por cursos. Al término del Bachillerato, el único título que extenderá el Ministerio de Educación será el de BACHILLER DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. (Bernardo, 2011)

Perfil de salida del bachiller ecuatoriano

Como se ha dicho, el Bachillerato General Unificado pretende formar jóvenes preparados para la vida y la participación en la sociedad democrática, para la continuación de futuros estudios, y para el trabajo y el emprendimiento. El estudiante que se gradúa de bachiller deberá ser capaz de hacer las siguientes tareas:

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 (oral y escrito) para comunicarse y aprender, tanto en la lengua propia como en una lengua extranjera. Expresarse por escrito en la lengua propia con corrección y claridad. Además, utilizar el arte como manera de expresar, comunicar, crear y explorar la estética.

Razonar numéricamente: conocer y utilizar las matemáticas y la estadística para la formulación, análisis y solución de problemas teóricos y prácticos.

Utilizar herramientas tecnológica: utilizar herramientas y medios tales como las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para comprender la realidad circundante, resolver problemas y manifestar su creatividad.

Comprender su realidad natural: entender, participar de manera activa, resolver problemas y crear dentro del ámbito natural. Por ejemplo, comprender el método científico y conocer la interpretación científica de fenómenos biológicos, químicos y físicos, y aplicar estos conocimientos en su vida cotidiana. Saber sobre conservación ambiental, y adquirir conciencia de sus responsabilidades con el ambiente.

Comprender su realidad social: entender, participar de manera activa, resolver problemas y crear dentro del ámbito social. Por ejemplo, aprender sobre sistemas políticos, económicos y sociales a nivel nacional e internacional y aplicar estos conocimientos a su vida cotidiana.

Actuar como ciudadano responsable: regirse por principios éticos que le permitan ser un buen ciudadano: cumplir con sus deberes, conocer y hacer respetar sus

derechos y guiarse por los principios de respeto (a las personas y al ambiente), democracia, paz, igualdad, tolerancia, inclusividad, pluralismo, responsabilidad, disciplina, iniciativa, autonomía, solidaridad, cooperación, liderazgo, compromiso social y esfuerzo.

Manejar sus emociones y sus relaciones sociales: manejar sus emociones, entablar buenas relaciones sociales, trabajar en grupo y resolver conflictos de manera pacífica y razonable.

Cuidar de su salud y bienestar personal: entender y defender su salud física, mental y emocional, lo cual incluye su estado emocional, nutrición, sueño, ejercicio, sexualidad y salud en general.

Emprender: ser proactivo y ser 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. (MEC, 2011)

Estructura del Bachillerato

El Bachillerato dura tres años lectivos, de acuerdo con el calendario que rige para cada régimen escolar, el año lectivo puede ser organizado por quimestres, el plan de estudios debe aplicarse como mínimo en 40 períodos de clases semanales al año, cumpliéndose los 200 días de labor académica. Esas 40 horas se organizarán de la siguiente manera:

Primero y segundo año: 35 períodos académicos correspondientes al Tronco común,
tercer año: 20 períodos académicos correspondientes al Tronco común.

Malla curricular

El número de horas por asignatura que propone el Ministerio de Educación es lo que consideramos técnicamente adecuado para cumplir con los estándares (indicadores

de evaluación) de cada una de las asignaturas en los respectivos años. Para lograr la aprobación de estas asignaturas debe enviarse el PCI debidamente justificado a la Coordinación Zonal para la revisión y aprobación.

En cuanto a los colegios que ofrecen el Bachillerato Técnico, deberán incluir, en las horas determinadas para el efecto, las asignaturas correspondientes a cada una de las figuras, de acuerdo con el documento adjunto. Sin embargo, la malla curricular puede ser ajustada de acuerdo a las especificidades de cada institución educativa. Las instituciones educativas pueden, dentro de su PCI, realizar adecuaciones que respondan a su propia naturaleza.

Por ejemplo, pueden incluir un mayor número de horas adicionales para tratar temas de acuerdo a su contexto o necesidad. No obstante, las adecuaciones deben ser aprobadas por la autoridad zonal respectiva y deben justificarse con el cumplimiento del perfil del egresado y/o los estándares de cada una de las asignaturas.

En caso de que después de una evaluación integral, los resultados evidencian que los estudiantes no cumplen con los estándares (lo importante es que los estudiantes aprendan lo propuesto más que la cantidad de horas clase), las instituciones deberán apegarse estrictamente a lo propuesto por el Ministerio de Educación.

1.2.9.6 Reforma Educativa (LOEI)

El Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) asegura que todos los estudiantes accedan al sistema educativo, es el que norma a todas las instituciones educativas públicas, fiscales, fisco-misionales y privadas a nivel nacional. La normativa concreta normas y hace operativos los preceptos estatuidos por la LOEI.

Antes, los estudiantes cuyas familias no podían cubrir el costo de uniformes escolares, libros de texto o alimentación durante la jornada escolar quedaban de facto excluidos del sistema educativo, el Gobierno de la Revolución Ciudadana inició la entrega gratuita de estos recursos para eliminar barreras de acceso a la educación, la LOEI y su Reglamento lo establecen como una obligación del Estado ecuatoriano.

Promueve la escolarización de estudiantes en situaciones de vulnerabilidad, el Reglamento de la LOEI define, por primera vez, mecanismos claros y universales para

que los estudiantes que estén en situación de vulnerabilidad reciban un trato preferencial en todo el país para su acceso y permanencia en el sistema educativo. Por ejemplo, el hecho de que una persona en situación de vulnerabilidad no tenga un documento de identidad no es un impedimento para acceder a la escuela, porque se aceptan varios otros documentos según el caso, busca superar el racismo, la discriminación y la exclusión, anteriormente existían programas educativos aislados y poco efectivos que buscaban superar la discriminación en el país.

En el Reglamento de la LOEI, se propone por primera vez una estrategia integral a través del enfoque de la interculturalidad, fortalece la educación intercultural bilingüe, antes, el sistema de educación Intercultural Bilingüe estaba aislado del sistema educativo general, con lo cual era difícil garantizar los mismos beneficios a sus estudiantes. A fin de asegurar el derecho a la educación de calidad y con pertinencia cultural y lingüística de todos los estudiantes, la LOEI y su Reglamento establecen que el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe es parte del Sistema Nacional de Educación y está sujeto a la rectoría de la Autoridad Educativa Nacional, en todos los niveles de gestión. (Ministerio Coordinador Conocimiento y Talento Humano, 2012)

1.2.9.7 Profesionalización de la enseñanza

Castro (2007) indica que por mucho tiempo la profesión docente estuvo asociada a la transferencia de contenidos, sólo se necesitaba dominar un área de conocimiento para poder enseñar a otros con el mismo patrón de comportamiento que se observó de sus antiguos maestros en el ámbito educacional. En el ejercicio del rol profesional, intervienen factores concomitantes tales como el contexto socio económico, el compromiso de la comunidad, la autonomía en la toma de decisiones, la preparación científica y pedagógica y el entrenamiento en los mismos procesos de aprendizaje que pondrá en práctica, centrada en la reflexión y la investigación sobre su ejercicio profesional.

En la profesionalización inciden la formación inicial, la capacitación, las condiciones de trabajo, esto es la continuidad laboral, acceder a una carrera profesional acorde con los logros pedagógicos de los proyectos educativos del establecimiento, las remuneraciones, la infraestructura escolar y el equipamiento didáctico. Es importante que la sociedad cuente con maestros y profesores eficaces y eficientes para poner en

práctica distintos y adecuados recursos y en las ocasiones oportunas, con el fin de acceder a mejores logros educativos. Aquí, no hay que confundir “modernidad” con mera introducción de cambios y “transformación” con el empleo de un lenguaje que sólo modifica terminologías para significar lo mismo, sin aportar beneficios de conocimientos ni de aplicación.

1.2.9.8 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo

Monero (2006) señala que sin capacitación al docente, no hay calidad en educación, cambiar las formas de aprender de los estudiantes requiere modificar también las formas de enseñar de sus profesores.

Sin capacitación al docente, no hay calidad en educación. Cambiar las formas de aprender de los estudiantes requiere modificar también las formas de enseñar de sus profesores. Por tanto, la nueva cultura del aprendizaje requiere un nuevo perfil de alumno y de profesor, nuevas funciones discentes y docentes, que solo serán posibles desde un cambio de mentalidad, una variación en las concepciones profundamente arraigadas de unos y otros, sobre el aprendizaje y la enseñanza para afrontar esta nueva cultura del aprendizaje. Rosa María Torres. 2008.

1.2.10 Análisis de la tarea educativa

Dipboye (1994) opina que el análisis de la tarea es de vital importancia para determinar los objetivos instruccionales, ellos darán paso a la ejecución de actividades particulares y operaciones vinculadas al puesto de trabajo, para un desenvolvimiento más eficiente. Las tareas educativas constituyen unidades elementales estructurales y funcionales del proceso de enseñanza aprendizaje, guían al estudiante en su aprendizaje y garantizando su resultado.

1.2.11 La función del gestor educativo

Kotter (1997) opina que un directivo es el encargado de planificar todos los procesos de una organización o institución, es un buen gestor del tiempo, conduce de manera eficiente las acciones para el cumplimiento de los objetivos, elabora y gestiona presupuestos.

Los planteamientos actuales, valorados a la luz de la actuación de los gestores en el sector educativo, permiten concluir que éste es el actor fundamental para el desarrollo institucional y a través de su gestión en las esferas estratégica, operativa y política se convierte en creador de valor público en la institución.

Por lo tanto, el gestor educativo debe dirigir al logro de su horizonte institucional (misión, visión, objetivos, políticas y principios), en donde la función directiva está orientada hacia a la acción de los saberes y de los conocimientos en la cual se lidera dentro de la institución generando un clima organizacional que garantice la coherencia del quehacer cotidiano y el manejo de conflictos desde la perspectiva de la concertación y evaluación, para lo cual se puede establecer lo siguiente:

- Realizar alianzas estratégicas que contribuyen al desarrollo institucional
- Establecer sistemas de comunicación que potencian la institución en sus relaciones e interacciones.
- Organizar los recursos y el talento humano de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional.
- Propiciar ambientes adecuados de trabajo que favorecen el clima organizacional para la toma de decisiones y la resolución de conflictos.
- Promover el trabajo en equipo.
- Motivar y estimular los resultados individuales y colectivos.

1.2.12 La función del docente

Lázaro (2002), señala que el docente, no debe ser solo un “conocedor de la ciencia, un experto en técnicas y un investigador, sino que su rol ha de ser guía y supervisor de la formación científica del estudiante”. (p.255). Por ello, hoy en día el papel de los formadores no es tanto "enseñar" (explicar-examinar) unos conocimientos que tendrán

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

1.2.13 La función del entorno familiar

La familia según Álvarez Vélez. María Isabel. 2006. Educación y familia, de la Universidad Pontificia. Madrid, es "la organización social más elemental" es en el seno de ésta en donde se establecen las primeras relaciones de aprendizaje social, se conforman las pautas de comportamiento y se inicia el desarrollo de la personalidad de los hijos. En consecuencia toda familia debe compartir un proyecto vital de existencia en común y que perdure, en que se generan fuertes sentimientos de pertenencia a dicho grupo. "Existe un compromiso personal entre sus miembros y se establecen intensas relaciones de intimidad, reciprocidad y dependencia. Ana berástegui Pedro Viejo, (2006, p. 12).

La familia constituye un elemento fundamental de la persona como tal, puesto que nos formamos en una identidad desde el seno de una familia, lo vivido en el seno de un ambiente familiar ejerce su influencia para la identidad personal de los componentes de ella. Tenemos que destacar que la familia es un importante instrumento educativo ya que ejerce una gran influencia en la formación del ser, así el hombre puede alcanzar su completo desarrollo intelectual, psicológico y físico. En la creación del individuo y su búsqueda del "yo" la familia ejercerá un fuerte impacto.

1.2.14 La función del estudiante

Los estudiantes que están comprometidos en el proceso de aprendizaje tienen las siguientes funciones:

- Responsables por el aprendizaje: Los estudiantes se hacen cargo de su propio aprendizaje y son auto-regulados. Ellos definen los objetivos del aprendizaje y

los problemas que son significativos para ellos, entienden que actividades específicas se relacionan con sus objetivos, y usan estándares de excelencia para evaluar qué tan bien han logrado dichos objetivos.

- **Motivados por el aprendizaje:** Los estudiantes comprometidos encuentran placer y excitación en el aprendizaje. Poseen una pasión para resolver problemas y entender ideas y conceptos. Para estos estudiantes el aprendizaje es intrínsecamente motivante.
- **Colaborativos:** Los estudiantes entienden que el aprendizaje es social. Están “abiertos” a escuchar las ideas de los demás, a articularlas efectivamente, tienen empatía por los demás y tienen una mente abierta para conciliar con ideas contradictorias u opuestas. Tienen la habilidad para identificar las fortalezas de los demás.
- **Estratégicos:** Los estudiantes continuamente desarrollan y refinan el aprendizaje y las estrategias para resolver problemas. Esta capacidad para aprender a aprender (metacognición) incluye construir modelos mentales efectivos de conocimiento y de recursos, aun cuando los modelos puedan estar basados en información compleja y cambiante. Este tipo de estudiantes son capaces de aplicar y transformar el conocimiento con el fin de resolver los problemas de forma creativa y son capaces de hacer conexiones en diferentes niveles.

1.2.15 Cómo enseñar y cómo aprende

Berliner (2000) señala que “creo que se ha prestado poca atención al desarrollo de aspectos evolutivos del proceso de aprender a enseñar, desde la formación inicial, la inserción a la formación continua” (p. 370). Las instituciones educativas del siglo XXI, tienen que estar dirigidas a ayudar a los estudiantes a aprender a aprender, la educación debe estar dirigida a promover capacidades y competencias, esencialmente la capacidad de aprender a aprender como centro de todo proyecto educativo, porque aprender es una capacidad necesaria y humana, es la capacidad esencial en el mundo de hoy y lo será más en el mundo del futuro.

Según, Carlos Marcelo García. 2009. Desarrollo profesional docente: ¿Cómo se aprende a enseñar?. Narcea Ediciones. Madrid, las dificultades que se presentan en el aprendizaje del conocimiento científico a nivel del sujeto que aprende, son un reflejo

de los problemas que se presentan a nivel del sujeto que enseña, transferidos de uno a otro en las diferentes etapas del proceso educativo.

Por eso una de las vías de acceso al problema complejo de la enseñanza del conocimiento científico y de la formación de competencias científicas es la epistemología misma, ya que su abordaje provee nuevos recursos teóricos que permiten una reinterpretación del sentido de los inconvenientes en la formación.

1.3 Cursos de formación

El concepto de formación proviene de la palabra latina *formativo*, se trata de un término asociado al verbo *formar* (otorgar forma a alguna cosa, concertar un todo a partir de la integración de sus partes). Actualmente, el término *formación* suele ser asociada a la capacitación, sobre todo a nivel profesional, está vinculada a los estudios que cursó, al grado académico alcanzado y al aprendizaje que completó, ya sea a nivel formal o informal.

1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente.

Ramsden (1992) considera que en la actualidad se exige que los docentes tengan dominio de las estrategias pedagógicas, para que puedan facilitar su actuación didáctica. La formación y la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una de forma estratégica que el docente del siglo XXI debe asumir como herramienta praxiológica, asumiendo los cambios que se experimentan en el sector educativo.

Por esta razón el aula y la escuela, son los espacios idóneos tanto de partida como de llegada para la formación y capacitación de los docentes; ello implicaría captar y atender las necesidades de formación en un clima de "comunicación ascendente" –de abajo hacia arriba– y no predefinir dichas necesidades y estandarizar las respuestas, como sucede actualmente en la mayoría de casos.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes

Cuando la formación de formadores se convierte en objeto de estudio y reflexión vemos que presenta, más que nunca, caminos complejos de pensamiento y acción, y que se torna preciso fundar la praxis formadora en una base paradigmática también compleja, que permita tornar el conocimiento en instrumento auto-organizador.

Según E. Díaz, las dificultades que se presentan en el aprendizaje del conocimiento científico a nivel del sujeto que aprende, son un reflejo de los problemas que se presentan a nivel del sujeto que enseña, transferido de uno a otro en las diferentes etapas del proceso educativo. Por eso una de las vías de acceso al problema complejo de la enseñanza del conocimiento científico y de la formación de competencias científicas es la epistemología misma, ya que su abordaje provee nuevos recursos teóricos que permiten una reinterpretación del sentido de los inconvenientes en la formación.

La postura epistemológica determina la producción e interpretación de teorías incidiendo en las prácticas docentes (incluyendo la investigativa) y pedagógicas. Se pretende asumir la formación docente y el oficio de formador en relación a un modelo complejo, pensando el conocimiento de una manera diferente e incorporar la complejidad para objetivar las propias prácticas como objeto de estudio, incorporando los aportes de la teoría de la subjetividad. Podemos pensar que: si la epistemología subyacente puede ser una de las fuentes del problema, es factible utilizar el análisis epistemológico como herramienta para contribuir a la reorientación y a la superación de las prácticas de formación docente.

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos

No hay respuesta única, ni posibilidad de recomendaciones universales, para la pregunta acerca de qué hacer con la cuestión docente y con la formación docente, de manera específica. No la hay por varias razones: la propia gran diversidad de contextos y situaciones entre regiones, países y dentro de un mismo país, que hace difícil (o, en todo caso, irrelevante) la generalización y a la vez separación usual entre “países en desarrollo” y “países desarrollados”.

En cuanto a la complejidad y la situación sumamente crítica a la que ha llegado en el mundo el “problema docente”, del cual la formación profesional es apenas un aspecto;

la heterogeneidad de ese conjunto de sujetos genéricamente agrupados como “docentes”, así como los diversos significados que adopta o puede adoptar, en cada caso, la “formación docente”; la insuficiencia e inconsistencia del conocimiento disponible respecto del cambio educativo y del aprendizaje y del aprendizaje docente en particular, así como de experiencias que muestren avances en estos ámbitos con planteamientos sólidos y renovados.

Sin bien es cierto, la incertidumbre y la complejidad del momento actual ha caracterizado como “periodo de transición entre dos eras”, cuya comprensión desafía los habituales instrumentos de pensamiento y categorías de análisis y del futuro, incluso del futuro inmediato, y, en consonancia con todo esto, la imprecisión y los sentidos diversos y en disputa de eso que, vagamente, se avizora hoy como la educación deseada, la “nueva” educación, “la educación del siglo XXI”.

Por lo cual, al hablar de su formación se debe incluir tanto a educadores de aula como a directores y supervisores. La importancia de articular estos tres estamentos se hace evidente en el marco de nociones como equipo escolar, desarrollo profesional y gestión escolar que integren, para todos ellos, tanto la dimensión administrativa como la curricular y pedagógica.

1.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia.

Bunk (1994) opina que posee competencia profesional toda persona que “dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver problemas profesionales de manera autónoma y flexible, y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo” (p.9). Wilfred (1990) señala que “mediante el poder de la práctica educativa los maestros desempeñan un papel vital en la tarea de cambiar el mundo en que vivimos” (p.4)

Nuevo papel docente y nuevo modelo de formación docente La necesidad de un nuevo papel docente ocupa un lugar destacado en la retórica educativa actual, sobre todo ante el nuevo milenio y la construcción de una nueva educación. El perfil y el papel prefigurado de este “nuevo docente” han terminado por configurar un largo listado de “competencias deseadas”, en el que confluyen hoy, contradictoriamente, postulados inspirados en la teoría del capital humano y los enfoques eficientistas de la educación, así como postulados largamente acuñados por las corrientes progresistas,

la pedagogía crítica y los movimientos de renovación educativa, que hoy han pasado a formar parte de la retórica de la reforma educativa mundial.

Así, el “docente deseado” o el “docente eficaz” es caracterizado como un sujeto polivalente, profesional competente, agente de cambio, practicante reflexivo, profesor investigador, intelectual crítico e intelectual transformador (Barth, 1990; Delors y otros, 1996; Hargreaves, 1994; Gimeno, 1992; Jung, 1994; OCDE, 1991; Schon, 1992; UNESCO, 1990, 1998).

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1 Contexto

La Unidad Educativa Ciencia y Fe, es una institución Educativa particular de gran renombre y prestigio que se encuentra en la ciudad de Guayaquil - Ecuador. Cuenta con instalaciones de óptima calidad para aquellos niños y jóvenes que deseen recibir educación de calidad, siempre a la vanguardia, bajo los principios éticos y morales. Inculcando valores tanto para la formación intelectual como espiritual.

Cuadro N° 1 – Tipo de institución educativa

Indicador	Frecuencia	Porcentaje %
Fiscal	0	0
Fiscomisional	0	0
Municipal	0	0
Particular	20	100
No contesta	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Ciencia y fe

La Unidad Educativa Ciencia y Fe, se hallan ubicada en la ciudad de Guayaquil, parroquia Ximena, en la calle Ernesto Albán y 25 de Julio (esquina); en esta institución laboran 30 docentes y cuenta con 450 estudiantes. La institución educativa es carácter matutino, atiende a estudiantes de clase media, cuyos padres laboran como empleados públicos por lo que su situación socioeconómica es estable.

Cuadro N° 2 Tipo de Bachillerato que ofrece la Unidad Educativa

Indicador	Frecuencia	Porcentaje %
Bachillerato en ciencias	0	0
Bachillerato técnico	20	100
No contesta	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Ciencia y fe

La Unidad educativa Ciencia y Fe el 100% de bachillerato técnico, su objetivo principal es ofrecer educación de calidad y permitir que los estudiantes puedan continuar en la institución optando por el bachillerato que ofrece la institución.

2.2 Participante

Los participantes que intervienen en esta investigación son: 20 docentes del bachillerato, conformados por 11 hombres y 9 mujeres

Cuadro N°- 3 - Participantes en la investigación

Indicador	Frecuencia	Porcentaje%
Masculino	11	55
Femenino	9	45
No contesta	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Ciencia y fe

Goldstein (1993) señala que el análisis de la persona se enfoca en las competencias que el empleado demuestra en su puesto de trabajo y determinan cuales necesitan ser el foco de atención de la formación. Según el recuento de las encuestas, los docentes participantes que fueron analizados para determinar las necesidades formativas, corresponden según su género al 55% del sexo masculino y el 45% al sexo femenino.

**Cuadro N° 4 - Conoce usted si por parte de los directivos
Institucionales se está gestionando algún bachillerato**

Indicador	Frecuencia	Porcentaje %
SI	0	0
NO	20	100
No contesta	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Ciencia y fe

Los docentes encuestados en un 100% dicen no conocer si los directivos del establecimiento educativo estén gestionando algún tipo nuevo de bachillerato para implantarlo en la Unidad Educativa.

Cuadro Nº 5 - Estado civil

Indicador	Frecuencia	Porcentaje %
Soltero	8	40
Casado	11	55
Viudo	0	0
Divorciado	1	5
No contesta	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Ciencia y fe

El estado civil de los participantes es el siguiente: 11 docentes son casados lo que representa un 55%, mientras que 8 docentes son solteros lo que equivale al 40% y finalmente 1 docente es divorciado lo que representa el 5%.

Cuadro Nº 6 – Edad de los participantes

Indicador	Frecuencia	Porcentaje %
20 - 30 años	2	10
31 - 40 años	7	35
41 - 50 años	9	45
51 - 60 años	2	10
61 - 70 años	0	0
Más de 71 años	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Ciencia y fe

El 45% de los docentes encuestados tienen la edad comprendida en el rango de 41 a 50 años, luego el 35% de docentes del bachillerato se hallan dentro del rango de edad de 31 a 40 años, el 10% se ubican en el rango de 51 a 60 años y finalmente el 10% restante su edad está comprendida entre los 20 y 30 años, se deduce que los porcentajes mayoritarios de edad es ente los 20 y 50 años, lo que permite que aún estas personas se encuentren en una edad que les permita seguir capacitándose y formándose en el quehacer educativo.

Cuadro Nº 7 – Cargo institucional

Indicador	Frecuencia	Porcentaje %
Docente	20	100
Técnico Docente	0	0
Docente con funciones administrativas	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Ciencia y fe

El 100% de docentes encuestados tienen el cargo de docentes en la institución educativa donde laboran diariamente, lo que ayuda a preparar proyectos de capacitación pedagógica y didáctica, que redundaran en beneficio de los alumnos y de la misma institución educativa.

Cuadro Nº 8 – Tipo de relación laboral

Indicador	Frecuencia	Porcentaje %
Contratación indefinida	20	100
Nombramiento	0	0
Contratación ocasional	0	0
Reemplazo	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Ciencia y fe

Por tratarse de una institución educativa de carácter privado, el 100% de los docentes del bachillerato tienen contratos indefinidos ya que llevan laborando varios años en este establecimiento educativo. Es beneficioso que cuenten con contrato laboral indefinido lo que les permitirá seguir capacitando y formando académicamente.

Cuadro Nº 9 – Tiempo de dedicación

Indicador	Frecuencia	Porcentaje %
Tiempo completo	18	90
Medio tiempo	2	10
Por horas	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Ciencia y fe

El 90% de docentes encuestados trabajan a tiempo completo en el establecimiento educativo, mientras que el 10% trabajan a medio tiempo, con estos resultados si es posible que los docentes se sigan formando académicamente.

2.3 Diseño y métodos de investigación

2.3.1 Diseño de la investigación

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

Es un estudio **transeccional/transversal** puesto que se recogen datos en un momento único. Es **exploratorio**, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial, en dónde, se observa y luego a través de un cuestionario aplicado a los docentes investigados se obtienen datos relevantes para el estudio. Es **descriptivo**, puesto que se hará una descripción de los datos

2.3.2 Métodos de investigación

El proceso a desarrollar en la presente investigación, como parte del diseño metodológico, está basado en un enfoque *cuantitativo* (datos numéricos) que luego de tabulado y presentado en tablas estadísticas, amerita la utilización de métodos de

orden *cuantitativo*, puesto que se busca determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados, los docentes de bachillerato, para en función de su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación.

La información que se obtiene es mediante **Información primaria**, es decir directa de los docentes de la institución u autoridades e **Información secundaria** donde se obtendrá de revistas, periódicos, internet, libros, folletos, módulos.

La ficha de encuestas serán los elementos principales que permitirán realizar la investigación de campo y responden a los objetivos que se han planteado para la presente investigación.

Método Bibliográfico, es un apoyo a través del uso de libros como referencia como también las revistas, el uso de la web, Leyes, Códigos.

Método Descriptivo, porque se basará en la observación actual de hechos, fenómenos y casos. Se ubica en el presente, permitiendo la interpretación de los datos y el análisis objetivo de los mismos.

Método Estadístico, Una vez recogida la información de los 20 participantes se los tabula a través de tablas estadísticas para su interpretación

Método Inductivo: porque nos lleva a razonar:

- a) De lo particular a lo general.
- b) De una parte a un todo.

En este proceso de investigación ayuda a determinar las falencias que tiene la institución en cuanto a la formación de los docentes de la institución. La generalización de los eventos es un proceso que sirve de estructura a todas las ciencias experimentales, ya que éstas como la física, la química y la biología se basan (en principio) en la observación de un fenómeno (un caso particular) y posteriormente se realizan investigaciones y experimentos que conducen a los científicos a la generalización.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Técnicas de investigación

La encuesta busca la medición de las variables, que permita entrar en una relación más estrecha entre los objetivos y el cuestionario de preguntas en su conjunto y conocer las verdaderas necesidades de la formación de los docentes en la institución educativa.

2.4.2 Instrumentos de investigación

En cuanto a los Instrumentos de recolección de datos, en el presente estudio se utilizó el cuestionario enviado por la UTPL a través del Equipo del Área Socio-humanística de la Maestría Gerencia Y Liderazgo Educacional , el mismo que quiere conocer cuáles son Las Necesidades De Formación de los docentes de instituciones educativas que el Ecuador persigue, tras su aplicación al grupo de docentes de bachillerato, seleccionados por el investigador, para proporcionar información, y plantear soluciones a los problemas encontrados.

2.5 Recursos

2.5.1 Talento Humano

En lo que respecta al Talento Humano se recurrió al estudiante investigadora de la UTPL, como la participación de los docentes de la Unidad Educativa Ciencia y Fe y del apoyo del Director del Proyecto de Investigación.

2.5.2 Materiales

Entre los materiales que se usarán para la ejecución de la presente investigación tenemos una computadora, para el registro de la información, además el material de oficina como: papeles, plumas, lápices borradores, carpetas, grapadora, clic, perforadora y demás recursos como complemento para la ejecución administrativa como archivadores, resmas de papel bond, tinta para impresora, cámara fotográfica, teléfono, internet, y todo lo necesario para la impresión y operatividad del Proyecto.

2.5.3 Económico

La investigación tendrá un costo de alrededor de \$ 170.00 dólares que serán costeados y asumidos en un 100% por la estudiante maestrante de la UTPL.

2.6 Procedimiento.

En el proceso para el desarrollo de esta investigación se solicitó un permiso a la Directora autoridad del establecimiento educativo, la cual fue aceptada la solicitud y de forma inmediata se procedió a aplicar las encuestas de forma inmediata sin ningún contratiempo.

Posterior a las encuestas se tabularon los datos obtenidos en una matriz de resultados enviada por la UTPL, donde se plasmaron las respuestas obtenidas y se enviaron por correo a las direcciones especificadas; siguiendo con el proyecto se procedió a realizar el informe escrito, recopilando datos e información necesaria para dicho contenido del marco teórico. Finalmente, se procedió a la realización de las tablas para determinar el nivel de formación y capacitación de los docentes de bachillerato técnico, obteniendo los resultados en tiempo real y verídico y de esta manera realizar el análisis correspondiente para la formular las recomendaciones pertinentes.

CAPÍTULO 3:
DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los docentes, de acuerdo a la investigación realizada.

3.1 Necesidades formativas

La detección de las necesidades formativas en el contexto de la empresa se centra en los factores que influyen en dichas necesidades, como pueden ser el estilo de dirección, el tamaño y forma de la empresa, las actitudes de directivos y empleados, y la dirección en la que avanza la empresa. También se abordan estudios sobre el modo en el que los miembros del departamento de formación desempeñan sus funciones, y cómo esas funciones inciden en las estrategias formativas y de desarrollo, y por extensión, en los enfoques de los análisis de necesidades (Institute for Personnel Development, 2001).

Es por ello que habría que analizar la consideración profesional del profesorado desde un modelo de la profesión como proceso (Imbernón, F., 1994; Padrón, M., 1998) para reflexionar sobre el nuevo concepto de educación y formación que precisa el nuevo perfil del profesorado y así adecuarse a las necesidades que la nueva realidad social trasnacional reclama también en el nuevo milenio.

Para asumir la tarea educativa en toda su complejidad, actuando con la flexibilidad y la rigurosidad necesarias y apoyando sus acciones en una fundamentación válida (Imbernón, F., 1994). Y para ser creadores de estrategias y métodos de intervención, cooperación, reflexión... y, de este modo, ser capaces de impartir la enseñanza desde una perspectiva constructivista que favorezca la implicación y participación del alumnado en los contenidos instruccionales, desde la óptica del aprender a aprender (Padrón, M., 1998).

Cuadro Nº 10 – Ámbito educativo

Indicador	Frecuencia	Porcentaje %
Licenciado en educación	20	100
Doctor en educación	0	0
Psicólogo educativo	0	0
Psicopedagogo	0	0
Otro	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Ciencia y fe

De acuerdo al ámbito educativo, según la encuesta realizada se determina que el 100% de docentes del bachillerato encuestados son licenciados en ciencias de la Educación en diferentes especialidades o menciones.

Cuadro Nº 11 – Nivel de formación del docente

Indicador	Frecuencia	Porcentaje %
Bachillerato	0	0
Nivel Técnico o tecnológico	0	0
Lic. Ing. Eco. Arq. 3 Nivel	20	100
Especialista	0	0
Maestría	0	0
Ph. D	0	0
Otro	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Ciencia y fe

El 100% de docentes presentan un nivel de formación de tercer nivel, buscando ellos siempre el poder acceder a formaciones permanentes y porque no a titulaciones de cuarto nivel o más.

Cuadro Nº 12 – Posee titulación de postgrado

Este guarda relación con:

Indicador	Frecuencia	Porcentaje %
Ámbito educativo	0	0
Otros ámbitos	0	0
No contesta	20	100
TOTAL	20	100

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Ciencia y fe

El 100% de docentes encuestados no poseen titulación de postgrado, sin embargo de ello si les gustaría seguir formándose, lo que es beneficioso para ellos y la institución educativa.

Cuadro Nº 13 – Le gustaría obtener una titulación de cuarto Nivel

Indicador	Frecuencia	Porcentaje %
SI	20	100
NO	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Ciencia y fe

Al 100% de docentes encuestados del bachillerato, responden que si les gustaría estudiar y obtener un título de cuarto nivel, significa que son personas llenas de entusiasmo por desear seguir formándose y así mejorar la calidad de la educación en la institución donde labora.

Cuadro Nº 14 – En que le gustaría formarse

Indicador	Frecuencia	Porcentaje %
Maestría	20	100
Ph. D	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Ciencia y fe

Al 100% de encuestados responden que les gustaría formarse en maestrías relacionadas a su profesión y especialidad, desean llenar vacíos profesionales y académicos para mejorar su desempeño docente e incidir de manera preponderante en el proceso enseñanza aprendizaje para sus alumnos.

Cuadro Nº 15 – Usted ha impartido alguna capacitación

Indicadores	Si	%	No	%	No contesta	%
Ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años	0	0	20	100	0	0
Para usted es importante seguirse capacitando en temas educativos	20	100	0	0	0	0
TOTAL	20	100	20	100	0	0

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Ciencia y fe

Para el 100% de encuestados es inminente el deseo de continuar capacitándose, sobre todo en temas educativos, de tal suerte que los centros de formación superior podrían realizar programas de estudio para estas necesidades insatisfechas.

Cuadro N° 15- Cómo le gustaría recibir la capacitación

Indicador	Frecuencia	Porcentaje %
Presencial	10	50
Semipresencial	6	30
A distancia	4	20
Virtual	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Ciencia y fe

Al 50% de encuestados les gustaría recibir la capacitación de manera presencial, debido que adquieren mejor el conocimiento, mientras que al 30% le gustaría de forma semipresencial, debido a que algunos realizan otras actividades y finalmente el 20% le gustaría que esta se realice a distancia, por comodidad, tiempo, es decir la propuesta deberá enmarcarse más a la capacitación presencial sin descartar como segunda opción la semipresencial que son los porcentajes más altos.

**Cuadro N° 16 - Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales
en qué horarios le gustaría recibir esa capacitación**

Indicador	Frecuencia	Porcentaje %
Lunes a viernes	0	0
Fines de semana	16	80
No contesta	4	20
TOTAL	20	100

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Ciencia y fe

El 80% de docentes les gustaría que los horarios de capacitación sean los fines de semana, mientras que el 20% no responden, es decir que la propuesta deberá enmarcarse en la alternativa mayoritaria del fin de semana.

Cuadro Nº 17 - cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite

Indicador	Frecuencia	Porcentaje %
Falta de tiempo	8	40
Altos costos	12	60
Falta de información	0	0
Falta de apoyo	0	0
Falta de temas	0	0
No es de su interés la capacitación	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Ciencia y fe

Para el 60% de encuestados el principal obstáculo es el alto costo que resultarían realizar dichos estudios, mientras que el 40% responden que es por la falta de tiempo, de alguna manera se podría conseguir el auspicio de la institución a la que se pertenecen u otras para disminuir costos y en relación al tiempo sería conveniente el poder organizarse para tener el tiempo necesario para continuar formándose.

Cuadro Nº 18 - cuáles considera usted son los motivos por los que se imparten los cursos / capacitaciones

Indicador	Frecuencia	Porcentaje %
Aparición de nuevas tecnologías	12	60
Falta de cualificación profesional	4	20
Necesidades de capacitación continua y permanente	4	20
Actualización de leyes y reglamentos	0	0
Requerimientos personales	0	0
Otros	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Ciencia y fe

Para el 60% de docentes encuestados opinan que los motivos de los curso / capacitaciones, es sobre todo por la aparición de nuevas tecnologías, mientras que para el 20% la razón es la falta de cualificación profesional, en realidad vale la pena que los docentes vayan a la par con el adelanto y desarrollo tecnológico y comunicacional.

Cuadro N° 19 - cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos / capacitaciones

Indicador	Frecuencia	Porcentaje %
Relación del curso con la actividad docente	20	100
Prestigio del ponente	0	0
Obligatoriedad de asistencia	0	0
Favorecen ascenso profesional	0	0
Facilidad de horarios	0	0
Lugar donde se realizó el evento	0	0
Me gusta capacitar	0	0
Otros	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Ciencia y fe

El 100% de encuestados dicen que el motivo fundamental para asistir a cursos / capacitaciones es porque tienen relación con la actividad docente que desarrollan en la institución educativa donde laboran.

Cuadro N° 20 - Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso / capacitación

Indicador	Frecuencia	Porcentaje %
Aspectos teóricos	0	0
Aspectos técnicos - prácticos	0	0
Ambos	20	100
No contesta	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Ciencia y fe

El 100% de docentes encuestados de la Unidad Educativa Ciencia y Fe, consideran que la capacitación debe considerar los aspectos teóricos y los aspectos técnicos – prácticos, para acentuar su preparación y así poder revertirlo a sus alumnos y mejorar el nivel educativo y académico del establecimiento donde laboran.

3.2 Análisis de la formación

Cuadro Nº 21 – Capacitación por auspicio de:

Indicadores	Si	%	No	%	No contesta	%
La institución en la que labora ha propiciado cursos en los últimos dos años	20	100	0	0	0	0
En la actualidad, conoce usted si las autoridades de la institución donde labora están ofreciendo o desarrollando proyectos, cursos, seminarios de capacitación	20	100	0	0	0	0
TOTAL	40	200	0	0	0	0

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Ciencia y fe

El 100% de docentes responden que la institución en la que laboran si ha propiciado cursos en los dos últimos años, así mismo el 100% de docentes dicen que en la actualidad las autoridades de la institución donde laboran están ofreciendo o desarrollando proyectos, cursos, seminarios de capacitación, es decir existe el apoyo institucional para continuar formándose. Una mirada a las políticas educativas que se implementan en América Latina nos llevan a revisar los acuerdos de carácter internacional, principalmente, aquellos que han definido las Reformas Educativas en países como el nuestro.

En relación a la formación docente, “si uno revisa los avances de las últimas décadas en materia de desarrollo profesional de los docentes, así como las tareas pendientes, puede observarse que los elementos claves de discusión en este campo están en la agenda de muchos países de América Latina, sea a través de reformas de las instituciones de formación inicial, de fortalecimiento de los sistemas de formación permanente centrados en la escuela o por la vía de nuevas fórmulas que permitan mejorar las condiciones laborales de los docentes” (Ávalos 2001).

Las Reformas Educativas conllevan nuevas exigencias a la “Práctica Docente”, pero no han considerado, las más de las veces, las condiciones materiales y los contextos de trabajo. El énfasis ha recaído en el desarrollo curricular. En las escuelas, el cambio tiende a quedar estacionado ante la necesidad de conocimientos significativos, contenidos vinculados a las realidades social, económica, política y cultural, demandas nada fáciles de llevar a la práctica.

Cuadro Nº 22- En caso de existir cursos, estos se realizan en función de

Indicador	Frecuencia	Porcentaje %
Áreas de conocimiento	0	0
Necesidades de actualización	20	100
Leyes y reglamentos	0	0
Asignaturas que usted imparte	0	0
Reforma curricular	0	0
Planificación y programación curricular	0	0
Otra	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Ciencia y fe

Para el 100% de encuestados los cursos que se realizan son en función de las necesidades de actualización, ya que la educación es dinámica y evoluciona permanentemente, ahora aún más cuando la tecnología y comunicaciones se desarrollan a pasos gigantescos y el profesional que no se actualice y capacite se queda rezagado y obsoleto viendo como los profesionales jóvenes manejan estas herramientas.

Cuadro Nº 23 - Los directivos de su institución fomenta la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente

Indicador	Frecuencia	Porcentaje %
Siempre	20	100
Casi siempre	0	0
A veces	0	0
Rara vez	0	0
Nunca	0	0
No contesta	0	0
	20	100

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Ciencia y fe

El 100% de docentes encuestados responden que los directivos de la institución donde laboran siempre fomentan la participación en cursos, promueven su formación permanente, la que resulta una fortaleza de carácter institucional.

3.2.1 La persona en el contexto formativo.

Tabla No 1

Items	La persona en el contexto formativo	Valoración					Mediana
		1	2	3	4	5	
1	Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato		2	12	4	2	3
2	Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, persona)		6	11	2	1	3
3	Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente.		5	10	4	1	3
4	Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencia y conocimientos anteriores de mis estudiantes		5	13	1	1	3
5	El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.			15	4	1	5
6	Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi asignatura.		4	12	3	1	3
7	Realiza la planificación macro y micro-curricular (bloque, unidades didácticas. Planes, tareas, experiencias.		5	13	2	0	3
8	Utiliza adecuadamente la técnica expositiva.	1	6	9	2	2	3
9	Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes.		8	9	3	0	3
10	Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.		6	9	4	1	3
	Total	1	47	113	29	10	Promedio 3

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Ciencia y fe

La práctica profesional del docente es considerada como una práctica intelectual y autónoma, no meramente técnica; es un proceso de acción y de reflexión cooperativa, de indagación y experimentación, donde el profesor/a aprende al enseñar y enseña porque aprende, interviene para facilitar y no para imponer ni sustituir la comprensión de los alumnos/as; y al reflexionar sobre su intervención ejerce y desarrolla su propia comprensión. Los centros educativos se transforman así en centros de desarrollo profesional del docente. (Pérez Gómez,p. 429).

Es por ello que habría que analizarla consideración profesional del profesorado desde un modelo de la profesión como proceso (Imbernón,F.,1994; Padrón, M., 1998) para reflexionar sobre el nuevo concepto de educación y formación que precisa el nuevo perfil del profesorado y así adecuarse a las necesidades que la nueva realidad social trasnacional reclama también en el nuevo milenio.

3.2.2 La organización y la formación

Tabla No 2

Items	La organización y la formación	Valoración					Mediana
		1	2	3	4	5	
1	Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI		7	9	3	1	3
2	Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza del bachillerato.		5	11	2	2	3
3	Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, Part. Satisf.)		6	10	3	1	3
4	Conoce el tipo de liderazgo ejercido por los directivos de la institución		7	10	3	0	3
5	Conoce las herramientas, elementos utilizados por los directivos para planificar actividades de la institución	4	5	8	2	1	3
6	Describe las funciones y cualidades del tutor.	2	5	10	3	0	3
7	Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente.	3	4	13	0	0	3
8	Conoce la incidencia de la interacción, profesor-alumno en la comunicación didáctica.		7	9	2	2	3
9	Planifica, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	1	6	10	2	1	3
10	Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencia y conocimientos anteriores de mis estudiantes	4	4	8	3	1	3
11	El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.		5	11	2	2	3
12	Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi asignatura.		6	9	3	2	3
13	Realiza la planificación macro y micro-curricular (bloque, unidades didácticas, planes, tareas, experiencias)		4	12	2	2	3
14	Utiliza adecuadamente la técnica expositiva.	1	5	9	2	3	3
15	Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes.	3	4	8	3	2	3
16	Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.	3	4	8	2	3	3
	Total	21	84	155	37	23	Promedio 3

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Ciencia y fe

3.2.3 La tarea educativa

Cuadro Nº 24 - Las materias que imparte tienen relación con su formación profesional

Indicador	Frecuencia	Porcentaje %
SI	20	100
NO	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Ciencia y fe

El 100% de docentes se hallan impartiendo materias relacionadas a su formación profesional, de tal manera se encuentran dentro de su formación académica y que no existe mayor desfase en el desempeño letrado.

Cuadro Nº 25 – Año de bachillerato en el que imparte la asignatura

Indicador	Frecuencia	Porcentaje %
1° de Bachillerato	7	35
2° de Bachillerato	6	30
3° de Bachillerato	7	35
No contesta	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Ciencia y fe

El 35% de docentes se encuentran impartiendo asignaturas del 1er año de bachillerato, el 35% se hallan impartiendo asignaturas en el 3er año de bachillerato y el 30% imparten clases en asignaturas del 2do año de bachillerato, se deduce que se hallan distribuidos de manera prácticamente equitativa.

Tabla No 4

Items	La tarea educativa	Valoración					Mediana
		1	2	3	4	5	
1	Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal.	2	5	10	2	1	3
2	Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	1	7	8	4	0	3
3	Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante.	0	5	13	2	1	3
4	Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y accederá información oportuna para orientar a mis estudiantes	4	5	10	1	1	3
5	Percibe con facilidad problemas de los estudiantes.	2	4	8	4	2	3
6	La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país.	1	5	7	6	2	3
7	Mi expresión oral y escrita, es la adecuad para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida.		6	12	1	1	3
8	Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos y ayudarlos en su solución	2	3	12	1	1	3
9	La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.	0	5	10	4	1	3
10	Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales.	3	6	8	1	2	3
11	Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos.		5	9	4	2	3
12	Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	4	2	9	3	2	3
13	Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula.		5	12	2	1	3

14	Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.		4	13	2	1	3
15	Utiliza adecuadamente medios visuales como recursos didácticos, (retroproyector, videos, pizarras)	4	3	8	4	1	3
16	Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos del aprendizaje.		6	13	1	0	3
	Total	1	5	24	45	101	Promedio 3

3.3 Los cursos de formación

Cuadro N° 26 – Número de cursos a los que ha asistido los dos últimos años

Indicador	Frecuencia	Porcentaje %
Menos de 5 cursos	0	0
Más de 5 cursos	0	0
No contesta	20	100
TOTAL	20	100

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Ciencia y fe

El 100% de docentes encuestados no responden a la interrogante: Número de cursos a los que ha asistido los dos últimos años?, es obvio darse cuenta que ninguno de ellos tienen formación de cuarto nivel, por lo que sería necesario poder entrar con proyectos y programas de capacitación y actualización permanente, ya que la educación actual así lo amerita.

Cuadro N° 27 - Totalización de horas de capacitación

Indicador	Frecuencia	Porcentaje %
No contesta	0	0
0 - 25 horas	20	100
26 - 50 horas	0	0
51 - 75 horas	0	0
76 - 100 horas	0	0
Más de 100 horas	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Ciencia y fe

Para el 100% de docentes del bachillerato, la capacitación y formación que ellos han realizado no supera el rango de 0 a 25 horas, lo que resulta alarmante, los directivos de la institución deberían promover y motivar a que los docentes se capaciten y se formen en cursos, seminarios, talleres, programas de maestrías y doctorados entre otros.

Cuadro Nº 28 – Tiempo que realizó su último curso

Indicador	Frecuencia	Porcentaje %
0 - 5 meses	20	100
6 - 10 meses	0	0
11 - 15 meses	0	0
16 - 20 meses	0	0
21 - 24 meses	0	0
Más de 25 meses	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Ciencia y fe

El 100% de docentes dicen que el último curso seguido se enmarca en el rango de 0 – 5 meses, es decir existe la predisposición para continuar formándose, día a día.

Cuadro Nº 29 – A este último curso, lo hizo con el auspicio de:

Indicador	Frecuencia	Porcentaje %
Gobierno	0	0
Institución donde labora	17	85
Beca	0	0
Por cuenta propia	3	15
No contesta	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Ciencia y fe

Para el 85% de encuestados responden que al último curso que asistieron tuvieron el aval y apoyo de la autoridades del establecimiento educativo, mientras que para el 15% de docentes se capacitaron por cuenta propia. Significa que existe predisposición de las autoridades del establecimiento educativo a que los docentes que laboran aquí se capaciten de manera permanente.

Es el sistema de desarrollo profesional continuo, basado en la mejora de la práctica docente y en el establecimiento de estándares que contribuyan a incrementar la calidad y el rendimiento de los aprendizajes de los estudiantes.

La formación inicial del profesorado se refiere al mínimo número de acciones de formación que oficialmente se establece -desde la educación primaria hasta la superior- y que se exige para empezar a trabajar como profesor totalmente cualificado, de acuerdo con la política educativa de cada país. Todos los países han declarado el número mínimo de años requeridos, incluyendo el tiempo de prácticas en el aula exigido para obtener la cualificación de profesor.

La formación permanente se refiere a las horas que el profesor ha de invertir a lo largo de toda su carrera profesional para actualizarse en el conocimiento. Otras clasificaciones:

- Curso: estudio de una materia concreta desarrollada durante cierto tiempo.
- Seminario: trabajo desarrollado por un grupo de docentes en el que se adiestran en la investigación o en la práctica de alguna disciplina.
- Grupos de trabajo: organización en grupos de personal docente con el objetivo de reflexionar y profundizar en un tema determinado de forma colaborativa.
- Talleres: forma de profundización práctica en una materia concreta.

CONCLUSIONES

Luego de haber realizado la investigación se obtuvieron las siguientes conclusiones:

1. Fue sumamente interesante e importante la recopilación bibliográfica, acerca de las necesidades de formación de los docentes, cuya información a nivel general, particular y específico, así como de proyectos de capacitación a docentes, lo que permitió direccionar de manera clara y precisa sobre la temática a desarrollar, así como la factibilidad de la propuesta.
2. El diagnóstico y la evaluación con respecto a las necesidades de formación de los docentes del bachillerato de la Unidad Educativa “Ciencia y Fe” fueron los siguientes: existe equidad de género de los docentes, (hombres 55% y mujeres 45%), la edad de los docentes es de 31 a 50 años (80%), todos tienen el cargo institucional de docentes(100%), el tipo de relación laboral es de contratación indefinida (100%), la mayoría trabajan a tiempo completo(90%).
3. En relación a las **necesidades formativas** los resultados arrojaron los siguientes datos: todos los docentes tienen el título de tercer nivel, en ciencias de la educación, a la mayoría les gustaría seguirse formando y capacitando (100%), les gustaría obtener una formación de cuarto nivel como es una maestría en el área de la educación y por ende en temas educativos, que la capacitación sea presencial (50%), el horario sería los fines de semana, los principales obstáculos para la capacitación son los altos costos (60%) y falta de tiempo (40%), la capacitación se da por el apareamiento de nuevas tecnologías (60%), todos desean que las capacitaciones sean teóricas y técnico – prácticas;
4. En lo concerniente al **análisis de la formación** se determina que la institución educativa y sus autoridades promueven y ofertan proyectos, cursos y seminarios de capacitación
5. En relación a los **cursos de formación**, los docentes en las últimas capacitaciones han sido de 0 25 horas, estas se enmarcan en los últimos 5 meses, existe el auspicio de la institución educativa y sus autoridades para la capacitación de los docentes, lo que representará un beneficio para docentes, alumnos y el establecimiento como tal.

6. Las deficiencias presentadas en el diagnóstico y evaluación de formación de los docentes del bachillerato en la Unidad Educativa Ciencia y Fe, sirvieron de sustento para el diseño del seminario – taller de capacitación, este presenta una serie de componentes para poder llevarlo a la práctica y ejecutarlo.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las autoridades de la institución educativa que realicen convenios con centros de formación superior para que los profesionales en docencia puedan realizar cursos de capacitación permanente.
1. Realizar programas de capacitación a todos los docentes en varias temáticas (pedagogía, didáctica, nuevas tecnologías de la información y comunicación, entre otras), lo cual se alinea con la nueva ley de educación vigente y de los requerimientos que exige la sociedad.
2. Que los cursos de formación contemplen las 40 horas que exige la Senecyt, como en el número de participantes para lograr la calificación requerida.
3. Los cursos de formación a los docentes sean motivados inicialmente con docentes externos especialistas en cada área y luego con los internos una vez acreditados.
4. Se sugiere una planificación previa, en la que se detalle las acciones y condiciones de desarrollo de cada curso de formación con su respectiva evaluación y certificación de aprobación

CAPÍTULO 4:
CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1 Tema del Curso.

Se diseña un plan de formación con calidad académica para la institución educativa y lograr de una manera eficaz cubrir las necesidades y falencias reduciendo tiempos y problemas en la enseñanza - aprendizaje.

Para lo cual se propone un: *SEMINARIO – TALLER DE “MODELOS PEDAGÓGICOS DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE PARA DESARROLLAR LA CREATIVIDAD EN LOS ALUMNOS DEL BACHILLERATO DE LA UNIDAD EDUCATIVA “CIENCIA Y FE”, DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.*

4.2 Presentación

El proceso enseñanza – aprendizaje es de carácter dinámico y vanguardista, los docentes por lo tanto necesitan capacitación y actualizaciones de carácter permanente que permita desarrollar de manera adecuada y pertinente la creatividad en alumnos de bachillerato de la Unidad Educativa “Ciencia y Fe”, de la ciudad de Guayaquil, se lo realiza desde la función motivadora, de acercamiento a la realidad, innovadora global y democratizadora de la formación; el mismo es la respuesta a las diversas inquietudes y pedidos por parte de los docentes del bachillerato de este establecimiento educativo.

La presente alternativa está orientada a superar los problemas más sensibles que tienen que ver la falta de claridad en las concepciones acerca del desarrollo de la creatividad, así como la falta de unificación de un modelo pedagógico de carácter constructivista, la falta de estrategias, técnicas e instrumentos para llevar adelante el proceso enseñanza - aprendizaje.

La propuesta implica mejorar dentro de las capacitaciones ciertas falencias, las mismas que se concretan en las siguientes:

1. En el desarrollo del proceso enseñanza – aprendizaje por parte de los docentes del bachillerato de la Unidad Educativa “Ciencia y Fe”, se propone utilizar un modelo constructivista que lo desarrollen entre alumnos y docentes dando la posibilidad de que los alumnos sean entes activos, creadores e imaginativos.

2. Generar estrategias, técnicas e instrumentos apropiadas en el proceso enseñanza - aprendizaje por parte de los docentes, que permita desarrollar la creatividad en los alumnos del bachillerato
3. Motivar tanto en los docentes como alumnos claridad en las conceptualizaciones sobre el desarrollo de la creatividad e innovación en ciertos temas que se desarrollen dentro del salón de clases.

La primera alternativa propuesta orienta a la unificación de un modelo pedagógico dentro del proceso enseñanza – aprendizaje por parte de los docentes, esta debe ser abordada con la capacitación y actualización de contenidos referentes al modelo pedagógico constructivista.

La segunda alternativa propuesta orienta a la utilización de estrategias, técnicas e instrumentos adecuados y pertinentes dentro del proceso enseñanza – aprendizaje que permita el desarrollo de la creatividad, esta debe ser abordada con la capacitación y actualización de contenidos referentes a las estrategias, técnicas e instrumentos dentro del proceso enseñanza aprendizaje.

La tercera propuesta propositiva orienta a que los docentes tengan de manera clara, precisa las concepciones y conceptualizaciones en lo referente al desarrollo de la creatividad; esta debe ser abordada con la capacitación y actualización de contenidos referentes a la creatividad.

La factibilidad de esta propuesta es a corto plazo, con un alto grado de factibilidad para su concreción, es decir el desarrollo y mejoramiento del proceso enseñanza - aprendizaje y la creatividad en los niños del primer año de educación básica.

4.3 Modalidad

El curso taller tendrá la modalidad de carácter presencial, los fines de semana (sábados intensivos de 8:00 H a 14:00 H)

4.4 Objetivos

4.4.1 Objetivo General

- ✚ Contribuir a la actualización y capacitación de los docentes en el proceso enseñanza – aprendizaje (concepciones, modelos pedagógicos, técnicas e instrumentos) para desarrollar la creatividad en los alumnos de bachillerato de la Unidad Educativa “Ciencia y Fe”, de la ciudad de Guayaquil.

4.4.2 Objetivos Específicos

- Ofrecer un mejoramiento en la actualización y capacitación a los docentes referentes a concepciones modelos pedagógicos y desarrollo de la creatividad.
- Unificar un modelo pedagógico (estrategias, técnicas e instrumentos) dentro del proceso enseñanza – aprendizaje.
- Utilizar lineamientos alternativos para que los docentes interioricen el modelo pedagógico, sus estrategias, sus técnicas e instrumentos adecuados y pertinentes en el proceso enseñanza – aprendizaje y se pueda producir el desarrollo de la creatividad en los alumnos de bachillerato de la Unidad Educativa “Ciencia y Fe”, de la ciudad de Guayaquil.

4.5 Dirigido a

4.5.1 Nivel Formativo de los Destinatarios:

- Docentes que ya poseen una trayectoria o experiencia profesional de 2 a 10 años, con conocimientos básicos de pedagogía – didáctica e informática.
- Docentes con una experiencia mayor a 5 años, con conocimientos básicos de pedagogía - didáctica e informática

4.5.2 Requisitos Técnicos necesarios para la implementación del seminario:

- Aula virtual
- Computadores con doble microprocesador, 4 GB de memoria Ram, 100 GB de espacio libre en disco y monitor LCD de 18" con una resolución superior a 1024 x 768.
- Acceso a Internet con un mínimo de 4 Mb.
- Que todas las computadores estén interconectadas entre sí (Red Lan).
- Proyector con una resolución superior a 800 x 600 pp.
- 1 Dvd y un pendrive (con una capacidad libre superior a 4 GB) para cada participante.

4.6 Breve descripción del curso

4.6.1 Contenidos

- Tema 1: Concepciones de modelos pedagógicos
 - Concepto de Modelo pedagógico.- Conocer el modelo constructivista de manera conceptual en el acto de enseñar
 - Tipo de ser humano se quiere formar.- De acuerdo a la ley de educación y de los documentos curriculares para el desarrollo del perfil del estudiante y del buen vivir.
 - Determinar las exigencias de desarrollo del ser humano.- Desarrollar las habilidades y las competencias adecuadas de acuerdo a las solicitudes educativas actuales.
- Tema 2: Concepciones sobre la creatividad.- permite relacionar y dar soluciones a situaciones que se presentan de manera inesperada partiendo de una información en base de experiencias ya conocidas.
 - Conceptos y Originalidad.- Conocer las diferentes formas de desarrollar la creatividad sin perder la originalidad.
 - Novedad.- Diseñar motivos que generen la curiosidad
 - Sentido de progreso.- Responsabilidad de seguir

- Tema 3: Metodología: métodos y estrategias.- Relacionales donde definen que hacer, para que hacer, como hacer. Buscando un método que dirige la investigación de acuerdo a las actividades empleadas y estrategias utilizadas para recoger información. Para lo cual se aplica:
 - Dinámicas
 - Talleres
 - Exposiciones
- Tema 4: Herramientas e instrumentos
 - Investigación del aprendizaje .- diseño del programa académico donde se requiere hacer conexiones entre el contenido y las habilidades y los enfoques de investigación para que de esa forma contribuyan al curriculum
 - Objetivos de la I.A.- Aprender mediante el uso de la I.A. desarrollando un contexto de investigación enriqueciendo el proceso enseñanza – aprendizaje
- Tema 5: Recursos pedagógicos
 - Pizarras
 - Papelografos
 - Marcadores
- Tema 6: Materiales didácticos
 - Libros
 - Videos
 - Proyectoras
 - Computadoras

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

- EL instructor debe de poseer el título de tercer o cuarto nivel y debidamente registrado en la Senescyt.
- Experiencia como capacitador en instituciones por más de cinco años.
- Conocimiento y aplicabilidad metodológica de los temas de planificación académica.

- De los valores éticos y morales que debe poseer el instructor, como son los siguientes:
 - Compromiso con la organización.
 - Orientación al proceso de enseñar y aprender
 - Responsabilidad por resultados
 - Alto nivel de profesionalismo
 - Responsabilidad social.

4.6.3 Metodología

Sesiones teórico y técnico - prácticas de metodología activa, participativa reflexiva y dinámica.

Utilización de Foros, mesas redondas, trabajos grupales para que el participante del seminario comparta experiencias del mismo así como también pueda dar nuevos aportes a los temas tratados.

Videos, presentaciones electrónicas, exposiciones de trabajos individuales y grupales.

4.6.4 Evaluación

Participaciones tanto presenciales y a través de correos electrónicos.

Actividades desarrolladas en cada sesión de trabajo tanto individual como grupal.

Actividades enviadas a casa.

Evaluaciones teórico -prácticas.

COMPETENCIAS/DESTREZAS/HABILIDADES A DESARROLLAR EN LOS PARTICIPANTES

- Seleccionar el modelo pedagógico, métodos, estrategias, recursos pedagógicos, materiales didácticos, aplicables en el proceso enseñanza - aprendizaje.
- Utilizar correctamente los recursos pedagógicos.

- Conocer varias herramientas digitales (bibliotecas virtuales) gratuitas que permitan mejorar el quehacer educativo.
- Utilizar medios digitales en el proceso enseñanza aprendizaje.
- Desarrollar habilidades cognoscitivas que permitan ser más productivos.
- Seleccionar el modelo pedagógico, métodos, estrategias, recursos pedagógicos, materiales didácticos, aplicables en el proceso enseñanza - aprendizaje.
- Utilizar correctamente los recursos pedagógicos.
- Conocer varias herramientas digitales (bibliotecas virtuales) gratuitas que permitan mejorar el quehacer educativo.
- Utilizar medios digitales en el proceso enseñanza aprendizaje.
- Desarrollar habilidades cognoscitivas que permitan ser más productivos.

4.7 Duración

- Tema 1: 1ra Sesión y 2da sesión
- Tema 2: 3ra y 4ta sesión
- Tema 3: 5ta sesión – 6ta sesión – 7ma sesión
- Tema 4: 8ta sesión
- Tema 5: 9ta sesión
- Tema 6: 10ma sesión

4.8 Cronograma de actividades a desarrollarse

SEMINARIO – TALLER “MODELOS PEDAGÓGICOS DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE PARA DESARROLLAR LA CREATIVIDAD EN LOS ALUMNOS DEL BACHILLERATO DE LA UNIDAD EDUCATIVA “CIENCIA Y FE”, DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL. (plantilla tipo)				
RESPONSABLE	ACTIVIDADES	CONTENIDOS	DÍA Y HORA	
Autoridades de la Unidad Educativa Maestrante Tutor	Presentación del seminario	Modelos pedagógicos	8h - 8h:15	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación final - Técnica encuesta - Instrumento cuestionario
Maestrante	Dinámica motivadora	- Las frutas	8h:15 -8h:30	
Maestrante Tutor	Propuesta de trabajo	- Concepciones sobre modelos pedagógicos. - Tipos de modelos pedagógicos	8:30 -10h: 30	
Maestrante	Entrega de refrigerios	Refrigerio	10:30h -11h	
Maestrante Tutor	Propuesta de trabajo	- Aplicación de modelos pedagógicos	11h -13h	
Maestrante Tutor	Propuesta de trabajo	- Ventajas y desventajas de los modelos pedagógicos	13h: -14h	

4.9 Costos

- US\$50 por participante (mínimo 20 participantes).
- US\$ 1000 por 20 participantes como máximo por seminario.

Incluido material.

4.10 Certificación

Luego de culminado el curso en su totalidad se procederá a la entrega de certificado de aprobación del mismo, que será otorgado por las autoridades del Ministerio de Educación, Autoridades de la Unidad Educativa y el tutor.

BIBLIOGRAFÍA.

1. Álvarez de Zayas, C. (2006). *Hacia una escuela de excelencia*. La Habana, Cuba: Academia
2. Ander, E. (2008). *Metodología del aprendizaje*. México, 3era edición.
3. Asdrúbal. (2009). *El nuevo perfil del docente*. Cali: Hispano-américa
4. Álvarez, R. (2006). *Los paradigmas educativos y la Curriculum*. España: SOPENA.
5. Babanski, Y. (2008). *Optimización del proceso de enseñanza*. España: Pueblo y Educación.
6. Carballo, R. (1990). *Evolución del concepto de creatividad: desarrollo de los modelos de evaluación de Programas*. Bordón, 42 (4),(pp.423-431)
7. Cortina, A., (2006). *La ética de la sociedad civil*. Madrid: Gutenberg,
8. Davidov, A. (2006). *La enseñanza escolar y el desarrollo psíquico*. Moscú: Progreso
9. Delors, J. (2006). *La Educación Encierra un Tesoro*. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI. Madrid: Santillana.
10. Montessori, M. (2007). *El niño (el secreto de la infancia)*. México: Diana.
11. Novaes, H. M.(2004). *Psicología de la aptitud creadora*. Buenos Aire: Kapelusz.s.
12. Rodríguez, B. (2006). *Convocados por la diversidad*. La Habana: Pueblo y Educación.
13. *Sociedad civil*. Madrid: Gutenberg,
14. Yurén, M.T. (2000). *Formación y puesta a distancia*. Su dimensión ética. México: Paidós.

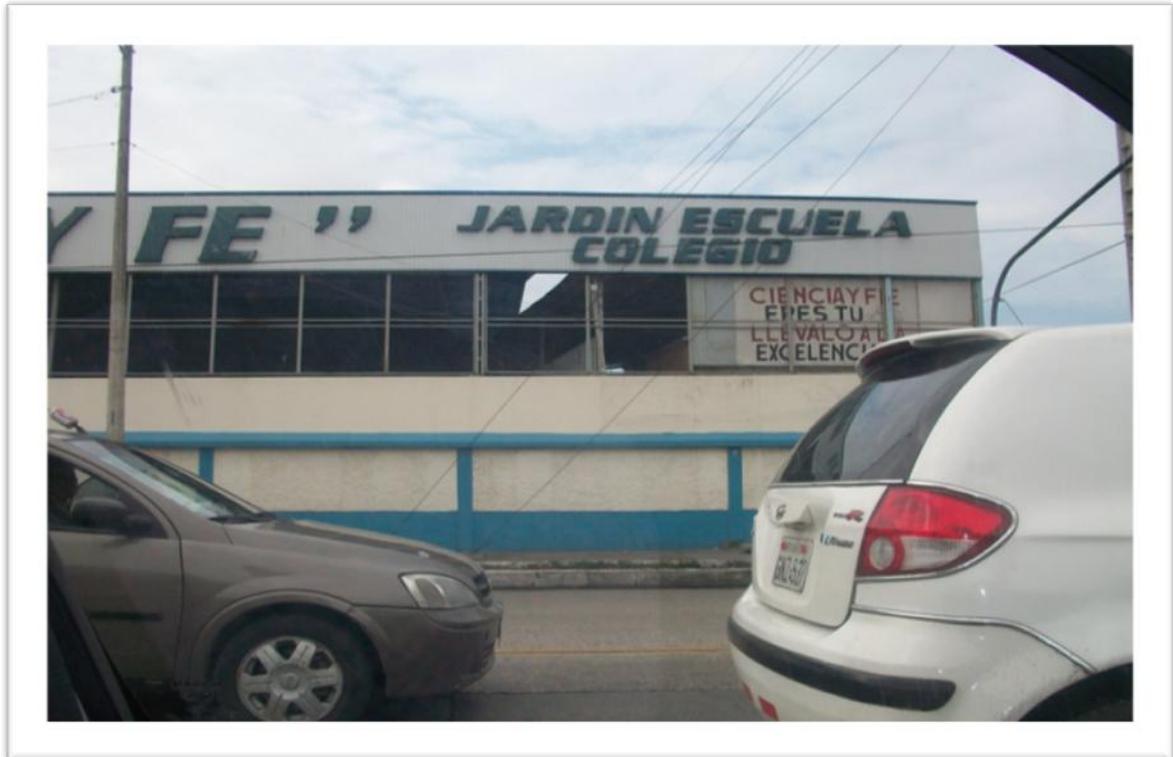
WEDGRAFÍA

15. Bernardo. (07 de 2013). Obtenido de <http://planificacionbv.blogspot.com/2012/02/caracteristicas-del-nuevo-bachillerato.html>

16. Camacho, H. y Padrón, M. (2005). *Necesidades Formativas para afrontar la profesión docente, percepciones del alumnado*, REIFOP, 8 (2) obtenido en: http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1226506345.pdf
17. La creatividad, disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos13/indicrea/indicrea.shtml> (consultado el 02 - 03 - 2012)
18. La creatividad, disponible en: <http://www.educar.org/articulos/Freinet.asp> (consultado el 03 -03 - 2012)
19. La creatividad en la educación, disponible en:
[http://www.paho.org/spanish/ad/dpc/nc/pcc-bhgi - about.htm](http://www.paho.org/spanish/ad/dpc/nc/pcc-bhgi-about.htm)(consultado el 08 - 03- 2012)
20. LOEI. (2012). *El Nuevo Bachillerato Ecuatoriano*. Obtenido en: <http://coordinacion-ueli.blogspot.com/2012/03/el-nuevo-bachillerato-ecuadoriano.html>
21. MEC. (julio 2013). *Programa de reforma curricular del Bachillerato*. Lineamientos Administrativos-curriculares para el bachillerato en Ecuador obtenido en: <http://www.uasb.edu.ec/reforma/paginas/lineamientos.htm>
22. Ruiz, C. (2011). *La evaluación formativa*. Obtenida en: [[http://www.docentesinnovadores.net/La evaluación formativa](http://www.docentesinnovadores.net/La%20evaluaci%C3%B3n%20formativa)]

ANEXOS

Imágenes de la Institución





El rector de la Institución Lcdo. Francisco Cantos.



Los Docentes Encuestados



