



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio
Experimental Nocturno Gabriela Mistral, de la provincia de Pichincha,
ciudad de Quito, periodo 2012 - 2013.**

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTOR: Mosquera Castillo, Jorge Rafael

Director: Carrera Herrera, Xiomara Paola, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2015



Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

2015

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Magíster.

Xiomara Paola Carrera Herrera

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de titulación: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Experimental Nocturno Gabriela Mistral” realizado por Mosquera Castillo Jorge Rafael, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, noviembre de 2015

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Mosquera Castillo Jorge Rafael declaro ser autor del presente trabajo de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Experimental Nocturno Gabriela Mistral, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, periodo 2012-2013”, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo Xiomara Paola Carrera Herrera 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. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f.....

Autor: Mosquera Castillo Jorge Rafael

Cedula: 1713404547

DEDICATORIA

A mi esposa Nataly por su apoyo inquebrantable que a pesar de los problemas y dificultades ha confiado en mí, y en los momentos difíciles ha sabido ser el soporte del hogar demostrando tranquilidad y amor, por lo que aprovecho estas líneas para eternizar diciendo que te amo mi amor.

A mis preciosas hijas Laurita y Estefy, no existen palabras para expresar el sentimiento de felicidad solo al pensar en mis dos estrellitas que alumbran mi vida, y que todo es insignificante comparado con estar junto a ustedes.

A mi madre Piedad, hermana Zandra y sobrino Jorge Elián, muchas gracias por su apoyo, amor y sacrificio, seguiremos adelante como una familia pequeña pero muy unida.

Muchas gracias

Jorge Rafael Mosquera Castillo
Autor de la Tesis

AGRADECIMIENTO

A Dios por todas sus bendiciones que me han permitido ir alcanzado mis metas en lo más importante de la vida que es alcanzar la felicidad, a todas y todos quienes conforman la Universidad Técnica Particular de Loja, ya que en base a sus conocimientos y enseñanzas he logrado la superación profesional fundamentada en una enseñanza ética, fortaleciendo la calidad de ser humano, a mi Directora de Tesis por su paciencia y comprensión, ya que gracias a su ayuda he logrado materializar este trabajo académico.

Jorge Rafael Mosquera Castillo

Autor de la Tesis

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO 1. MARCO TEÓRICO.....	4
1.1 Necesidades de formación.....	5
1.1.1 Concepto.....	5
1.1.2 Tipos de necesidades formativas.....	6
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.....	7
1.1.4 Necesidades formativas del docente.....	8
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades.....	10
1.1.5.1 Modelo de R.A KAUFMAN (1987).....	11
1.1.5.2 Modelo de Rossett.....	11
1.1.5.3 Modelo de F. M. COX (1987).....	12
1.1.5.4 Modelo de D'Hainaut.....	12
1.1.5.5 Modelo Deductivo.....	13
1.2 Análisis de las necesidades de formación.....	14
1.2.1 Análisis Organizacional.....	14
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.....	14
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	15
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	16
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).....	17
1.2.1.6 El bachillerato ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).....	23
1.2.2 Análisis de la persona.....	25
1.2.2.1 Formación Profesional.....	25
1.2.2.1.1 Formación inicial.....	26

1.2.2.1.2 Formación profesional docente	27
1.2.2.1.3 Formación técnica	29
1.2.2.2 Formación continua	32
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	33
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	35
1.2.2.4.1 Modelos de formación permanente del profesorado.....	36
1.2.2.5 Características de un Buen Docente	37
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.....	39
1.2.3 Análisis de la tarea educativa.....	40
1.2.3.1 La función del gestor educativo	40
1.2.3.2 La función del docente	41
1.2.3.3 La función del entorno familiar	43
1.2.3.4 La función del estudiante	44
1.2.3.5 Como enseñar y como aprender	45
1.3 Cursos de Formación	47
1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente	47
1.3.2 Ventajas e inconvenientes	48
1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	49
1.3.4 Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.....	50
CAPITULO 2. METODOLOGÍA	52
2.1 Contexto	53
2.2 Participantes	54
2.3 Diseño y métodos de investigación	58
2.3.1 Diseño de la Investigación	58
2.3.2 Métodos de investigación.....	58
2.4 Técnicas e instrumentos de investigación	59
2.4.1 Técnicas de Investigación:.....	59
2.4.2 Instrumentos de investigación	60
2.5 Recursos	60
2.5.1 Talento Humano	60
2.5.2 Materiales	61
2.5.3 Económicos	62
2.6 Procedimiento	62
CAPITULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	64

3.1 Necesidades formativas	65
3.2 Análisis de la formación.....	74
3.2.1 La persona en el contexto informativo	74
3.2.2 La organización y la formación.....	75
3.2.3 La tarea educativa.....	77
3.3 Los cursos de formación.....	79
CAPITULO 4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	82
4.1 Conclusiones.....	82
4.2 Recomendaciones.....	84
5. CURSO DE FORMACION/CAPACITACION DOCENTE.....	86
5.1 Tema de Curso	86
5.1.1 Curso de capacitación	87
5.2 Objetivos	87
5.2.1 Objetivo general.....	87
5.2.2 Objetivos Específicos.....	88
5.3 Dirigido a:	88
5.3.1 Nivel formativo de los destinatarios.....	88
5.3.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios	88
5.4 Breve descripción del curso	89
5.4.1 Contenidos del Curso	89
5.4.2 Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso.....	91
5.5 Metodología	92
5.6 Evaluación.....	92
5.7 Duración del curso.....	92
5.8 Costos del curso	92
5.9 Certificación	92
6. BIBLIOGRAFÍA.....	93
7. ANEXOS.....	98

RESUMEN

El presente trabajo investigativo se lo realizó con la colaboración de veinte docentes del Colegio Experimental Nocturno “Gabriela Mistral” de la Ciudad de Quito, en el periodo académico 2012-2013, con el objetivo de conocer las “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato”.

Se utilizó el método descriptivo y la encuesta, aplicando el cuestionario proporcionado por la Universidad Técnica Particular de Loja se pudo determinar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Experimental “Gabriela Mistral”, entre las cuales podemos destacar las necesidades de capacitación y formación de las *Nuevas Tecnologías aplicadas a la Educación*. Los docentes encuestados hacen referencia al escaso tiempo disponible y a la falta de recursos económicos para la actualización de conocimientos en esta materia.

Con la información obtenida se consideró necesario proponer un curso de capacitación en la temática antes mencionada que permita a los docentes fortalecer sus técnicas, métodos y estrategias, donde su formación vaya a la par de los conocimientos teóricos como la aplicación práctica.

PALABRAS CLAVES: Necesidades, Formación, Capacitación

ABSTRACT

This research work was carried out with the collaboration of twenty teachers "Gabriela Mistral" Night Experimental College of the City of Quito, in the academic year 2012-2013, in order to meet the "needs of teacher training high school ".

The descriptive method and the survey was used, applying the questionnaire provided by the Technical University of Loja was able to determine the training needs of teachers in high school the Experimental College "Gabriela Mistral", among which we highlight training needs and training of new technologies applied to education. The teachers surveyed refer to the short time available and the lack of financial resources to update knowledge in this area.

With the information obtained was considered necessary to propose a training course in the aforementioned theme that enable teachers to strengthen their techniques, methods and strategies, where his training go hand in hand with the theoretical knowledge and practical application.

KEYWORDS: needs, training, education.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se la realizó a los docentes de bachillerato del Colegio Nocturno Gabriela Mistral de la ciudad de Quito periodo académico 2012-2013, institución que se dedica al servicio y bienestar de cientos de señoras y señoritas que desean alcanzar una meta profesional de bachillerato. Actualmente se evidencia que los docentes requieren capacitaciones según su preparación académica y actualización tecnológica.

La Universidad Técnica Particular de Loja nos ha permitido a los maestrantes en Gerencia y Liderazgo Educativo, realizar de manera directa un “Diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato”.

A nivel nacional se refleja investigaciones únicamente en evaluaciones del desempeño de los docentes de instituciones fiscales, las cuales fueron de carácter obligatorio y se cumplió desde el año 2009, este proceso lo llevo a cabo el Ministerio de Educación.

De igual manera en el ámbito nacional existen escasas investigaciones en las necesidades de formación docente, por tanto la investigación realizada en el Colegio Nacional Nocturno Gabriela Mistral es de suma importancia ya que no existía un estudio de esta problemática, lo cual nos permite contribuir con los directivos de la institución para indagar y aplicar cursos de formación para los docentes, por lo tanto es menester conocer las necesidades del personal docente de bachillerato.

Como afirman Gimeno y Pérez Gómez (1983, p. 350) “los estudios sobre el profesorado hasta el momento han contribuido poco a mejorar los métodos de formar profesores y a cambiar la práctica que ellos desarrollan con sus alumnos”. Por lo tanto es necesario conocer las necesidades de formación de los docentes, donde la teoría sea aplicada con la práctica en beneficio de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Liston y Zeichner (2003) indican que la formación del profesorado desempeña un importante papel en relación con la actual crisis de nuestras escuelas y de la sociedad. Los programas de formación del profesorado pueden servir para introducir a los futuros docentes a la lógica del orden social actual o para promover una situación en la que los futuros profesores sean capaces de ocuparse de la realidad con sentido crítico con el fin de mejorarla.

Se dice que la investigación en el campo de la formación de profesores se ha ganado su lugar (Zeichner, 1999) y merece ser explorada en sí misma aunque conservando las relaciones, de cualquier modo ineludibles, con el campo de la enseñanza y el desarrollo profesional docente.

Las necesidades de formación son todas aquellas actividades relacionadas a conocer los requerimientos de las y los docentes, donde exista un estudio previo para determinar que los contenidos a ser incluidos en los conocimientos de formación, tengan una relación directa con los inconvenientes que se plantean en la práctica, con el objetivo de mejorar los procesos de enseñanza- aprendizaje.

Al hablar de desarrollo profesional del docente en el aspecto académico y pedagógico, hay que tener claro que su capacitación debe estar proyectada a mejorar la calidad y calidez de los mismos, buscando la eficiencia y la eficacia, sin apartarse de la ética y la moral. Las reformas educativas tienen su base en el Plan Nacional para el Buen Vivir, y este buen vivir exige el compromiso del Estado para fortalecer el sistema educativo nacional a través de procesos claros y definidos, con evaluaciones periódicas que permiten identificar debilidades para realizar una mejora continua.

La capacitación continua de los docentes tiene que estar encaminada a formar líderes educativos, no se necesita maestros transmisores de conocimiento, si no profesionales con iniciativa innovadora que permitan a sus estudiantes desarrollar un pensamiento crítico, en una sociedad en constante cambio que nos obliga a prepararnos permanentemente pero siempre conscientes que este desarrollo debe estar encaminado a ser cada día mejores seres humanos.

Este antecedente nos permite analizar o generar la inquietud si existe responsabilidad en la calidad de formación de las y los docentes, o si los procesos de evaluación a los mismos no están dando los resultados esperados para generar programas o acciones correctivas para mejorar las necesidades de formación y capacitación de las y los docentes.

El presente trabajo fue factible realizarlo porque en el proceso de investigación se contó con toda la apertura por parte del señor rector de la institución educativa, de las y los docentes, quienes con su colaboración permanente nos proporcionaron la información solicitada y así poder cumplir con todos los parámetros requeridos para esta investigación.

Los objetivos específicos de la investigación fue fundamentar teóricamente lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato, para lo cual se buscó en diferentes textos, revistas, libros, internet y documentos indexados para tener una base sólida de construcción del conocimiento logrando alcanzar la fundamentación del marco teórico, el segundo objetivo específico es diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, se logró a través de la aplicación de los cuestionarios entregados por la Universidad Técnica Particular de Loja que fue llenado con la ayuda de las y los docentes del Colegio Nacional Nocturno Gabriela Mistral, dicho

cuestionario posee preguntas cualitativas y cuantitativas que luego de ser tabuladas se pudo diagnosticar cuales son las verdaderas necesidades de formación y por ultimo diseñar y proponer un curso de formación y capacitación para los docentes de bachillerato.

La investigación se desarrolló aplicando el método descriptivo, utilizando como instrumentos de recogida de datos: la encuesta y la observación, considerando como medios idóneos de registro de datos; para el presente trabajo de indagación y su aplicación de la propuesta de mejora en el Colegio Nocturno Gabriela Mistral.

La encuesta al ser una técnica cuantitativa de investigación social mediante la consulta a una muestra representativa de la población me permitió obtener información relacionada con datos específicos, cuyos resultados contribuirán al cumplimiento de los objetivos propuestos.

Se propone un curso de capacitación que debe constituirse en una herramienta útil en manos de los docentes. Para ello, debe acompañar de manera estrecha los procesos reales y cotidianos de su práctica y sus nuevos retos, de modo que puedan comprender los mensajes y aplicar sus aprendizajes para resolver problemas que se les presenten en su tarea diaria. Buscando en los capacitados el desarrollo de ciertas habilidades y actitudes necesarias para mejorar su trabajo pedagógico.

CAPITULO 1
MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

1.1.1 Concepto

La necesidad de formación surge a una perseverante búsqueda de respuestas a nuevos interrogantes que la realidad social le plantea al profesor de bachillerato; la transformación de los contenidos, la modificación de las orientaciones de las teorías pedagógicas, o el cambio de modelo educativo.

Es decir, la formación es vista como una respuesta a las necesidades del docente y como un movimiento de energía e información que llega al profesor para generar el cambio congruente con cada modelo pedagógico.

"Cualquier esfuerzo que se haga para determinar necesidades que no incluyan a todos los que participan en educación, correrá el riesgo de presentar un punto de partida gravemente deformado" (Kaufman, 2000, p. 43).

Otra perspectiva es la que ofrecen Medina y Domínguez (1989) al considerar la formación del profesorado como la preparación y emancipación profesional del docente para elaborar crítica, reflexiva y eficazmente un estilo de enseñanza que promueva un aprendizaje significativo en los alumnos y logre un pensamiento-acción innovador, trabajando en el equipo con los colegas para desarrollar un proyecto educativo común.

El proceso de formación docente entendido como desarrollo profesional tiene lugar a lo largo de toda la vida del profesor y constituye una expresión del desarrollo de su personalidad, por lo que los programas de formación docente se desarrollan como procesos continuos de aprendizaje, siendo esta activa y reflexiva para con el profesor, es decir, no solo el desarrollo de conocimientos y habilidades profesionales sino también de actitudes, vivencias, motivaciones y valores que le permitan la actuación profesional ética y responsable.

Participación, reflexión, crítica y compromiso con la tarea educativa constituyen, por tanto elementos esenciales en la formación docente, que se dan al término y su relación con conceptos como el de cambio y el de mejora que está estrechamente vinculado con la innovación.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas

Antes se pensaba que cambiando el maestro o la maestra, se cambiaba la educación, actualmente podemos decir que, para cambiar la educación se debe cambiar el profesorado y el contexto, el contexto interno y externo. El interno significa las relaciones de poder entre ellos, el sexismo, la forma de comunicarse, la forma de reunirse, la forma de estructurar el conocimiento, la forma de relacionarse con la comunidad; entonces, va cambiando esto y va cambiando la educación. Y después el contexto externo: las políticas económicas, salariales, las culturas laborales, las políticas de trabajo, también, se comprueba que cuando cambian los contextos internos y los externos, cambia la educación.

Antes al maestro se lo formaba, históricamente, para ser un agente educativo de enseñar contenidos; hoy se forma a los maestros, o se debería formarse, para ser una agente social en el territorio educativo (Imbernon, 2013).

Es importante, entonces, concebir la formación docente como un terreno de investigación, donde la prueba, la experimentación, contribuyan a proporcionar herramientas sólidas que permitan no solo tolerar sino hasta sacar provecho de lo impredecible en el proceso de enseñanza-aprendizaje (Romero, 2012). Más que suministrar a los docentes todas las respuestas posibles, hay que multiplicar las ocasiones para que los docentes futuros y presentes se forjen esquemas generales de reflexión y regulación (Perrenoud, 2006: 43).

El valor de la formación docente está directamente relacionado con la mejora de la calidad de la enseñanza y esto a su vez depende de la calidad de sus profesores y por ende de su formación.

La formación del profesorado es un proceso que, aunque compuesto por fases claramente diferenciadas por su contenido curricular, ha de mantener la necesidad de cumplir con principios éticos, didácticos y pedagógicos. Esta necesidad de formación debe estar en relación al desarrollo curricular y debe ser concebida como una estrategia para mejorar la enseñanza (Marcelo, 1994).

Las necesidades de formación docente implica que en sus actividades académicas se comprenda que aprender a enseñar, involucra un desarrollo práctico y conocimiento teórico para que puedan integrarse y aplicarse en el desarrollo de la enseñanza-aprendizaje de conocimientos a los estudiantes.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas

Según (Torres, 1995, p. 104) posiblemente se está confundiendo entre capacitación y formación, en el sentido que capacitar se limita a una transmisión de conocimientos y la formación se proyecta a una comprensión vasta y a una visión integradora del objeto de conocimiento.

De acuerdo a lo que manifiesta (Imbernón, 2006) se debe tomar en cuenta la complejidad del desempeño de la docencia en la actualidad, la formación docente a través de cursos en los que el profesorado se apropia de conocimientos y habilidades didácticas que le permiten “transmitir” conocimientos a sus estudiantes, resulta obsoleta, por tanto, se impone una diferente formación docente entendida como proceso educativo potenciador del desarrollo profesional del profesorado en el ejercicio de la docencia, que transcurre a lo largo de la vida y que le posibilita un desempeño profesional competente, autónomo y comprometido.

Los maestros y maestras tienen varias dificultades en su proceso de enseñanza, esto se debe a las diferentes eventualidades en el desarrollo de su docencia en las que participan diferentes actores como: sus alumnos, el ambiente de la escuela, la comunidad, su edad, género y su conocimiento previo, lo que le exige a resolver estas situaciones con tantas variables de manera prudente y profesional.

Sin embargo actualmente aun continua muchos cursos, convocatorias de cursos estándar tratando problemas genéricos; con lo cual, uno puede decir, “cuanto hemos invertido en formación en el país y que poco cambio ha habido”. ¿Porque? Podemos tener maestros más cultos, pero no más innovadores. En las reformas educativas ha pasado esto, se han formado masivamente y después no implica que la escuela haya cambiado, porque la información contextualizada aún es escasa.

Las necesidades de formación continua de profesores de enseñanza de bachillerato son objeto de preocupación para las administraciones públicas encargadas de dicha formación. En consecuencia, el resultado de su evaluación supone un punto de partida para tomar decisiones sobre la cantidad y tipo de oferta realizada.

La sociedad hace palpable que ya no requiere de entes repetidores de contenidos memorizados a lo largo de su vida estudiantil, de textos que fueron útiles cuando empezaron pero a lo largo de los años han quedado su información en estado retrógrado, se necesita de individuos capaces de comprender y resolver los problemas a los cuales se enfrente, adaptándose sigilosamente a una sociedad en constante cambio, este es el reto a superar,

para tener la oportunidad de satisfacer los requerimientos de una realidad cambiante que necesita ser entendida y asumida por quienes participan de ella (Portilla, 2002, p. 2).

La formación docente se constituye en un proceso, necesario para garantizar la adecuada preparación de los profesionales. Este cambio de estrategias y formación ante las nuevas necesidades de sistematización del conocimiento, que cada vez se renueva con mayor velocidad y complejidad. Los cambios en el contexto social conlleva a que los maestros se exijan nuevos roles y tareas ante la complejidad del proceso formativo.

Es necesario que el proceso de formación a los docentes les permita generar una actitud innovadora de constante cambio y actualización de conocimientos, que logren en los maestros un perfil flexible y adaptable a las diferentes circunstancias y situaciones que se le van a presentar en su vida profesional, buscando la motivación y estímulo para sus estudiantes en los procesos de enseñanza-aprendizaje, ya que un adecuado proceso de formación va a permitir concientizar al docente, que su labor es muy compleja y que cada estudiante es un mundo diferente.

Desde esta perspectiva, con plena convicción, la participación del profesorado resulta trascendental para alcanzar una educación con las características de: altos índices de calidad, eficacia y eficiencia (Portilla, 2002, p. 6).

De igual manera para poder evaluar las necesidades formativas de los docentes, es necesario la participación activa de los mismos en los nuevos programas educativos con una sociabilización adecuada donde los docentes estén convencidos que los cambios son para mejorar la calidad en los procesos educativos y no sean tomados como una amenaza o miedo laboral.

1.1.4 Necesidades formativas del docente

La formación permanente es un buen recurso para acercar al profesorado hacia un modelo docente reflexivo, indagador y creativo, capaz de responder a su realidad educativa y atender eficazmente a todo el alumnado (Gómez, Grau y Perandones, 2009).

Entre las principales necesidades del profesorado en materia de preparación para la docencia en aspectos tales como: el diseño de asignaturas, métodos de enseñanza, evaluación del aprendizaje, utilización de las TICs, conocimientos psicológicos y la autoevaluación de su práctica docente.

¿Qué hay que cambiar en la formación?, primer cuestionamiento, la formación disciplinar, quizás no enseñarles tantas cosas y mejorar el *cómo enseñarles*: el trabajo en grupo, la

colaboración, la comunicación entre ellos, saber aprender a escucharse (Imbernon, 2006, p. 9).

Las necesidades formativas que tiene el profesorado en cada una de las actividades señaladas se encuentran fundamentalmente a nivel inicial, siendo las más demandadas en este nivel las que se refieren a la utilización de las diversas tecnologías de ayuda y/o software educativo apropiado para atender a los alumnos con necesidades educativas diversas y al diseño de situaciones de aprendizaje utilizando las TICs (Hernández, 2009).

La formación se concibe como un proceso social y cultural que obedece al carácter de la integridad del desarrollo de la capacidad transformadora humana que se da en la dinámica de las relaciones entre los sujetos en la sociedad, en constante y sistemática relación, capaz de potenciar y transformar su comportamiento en el saber, hacer, ser y convivir. Este proceso permite a cada sujeto la profundización del contenido socio-cultural, a la vez que se revela contradictoriamente en el propio proceso del desarrollo humano, ya sea en una totalidad, como en la individualidad, en el sujeto y su pensamiento, el cual discurre sobre la base de la continuidad que permite dar saltos cualitativos en el desarrollo humano, a partir de la apropiación de la cultura.

La intencionalidad de satisfacer las necesidades formativas, que son esencialmente culturales tanto en lo pedagógico como en lo profesional, prefija el carácter de esencialidad de la gestión de las necesidades formativas.

Es necesario para establecer las necesidades de formación, tomar en consideración lo siguiente:

El desarrollo profesional implica el desarrollo del docente como persona en el ejercicio de la profesión, las estrategias de formación docente deben atender a la formación integral del profesorado, es decir, no sólo propiciar la construcción de conocimientos y habilidades para la docencia sino también de la motivación profesional y de los valores asociados a un desempeño profesional ético y responsable, pero sobre todo debe propiciar el desarrollo de la autovaloración del profesorado acerca de su desempeño (González y Gonzales, 2007, p. 9).

Las estrategias de formación docente independientemente de las modalidades formativas que adopten, deben diseñarse de manera que propicien la reflexión crítica del profesorado en torno a su desempeño profesional en un ambiente de diálogo que posibilite al coordinador del programa ejercer su función orientadora del desarrollo profesional y al

profesorado asumir una postura activa y comprometida en la evaluación de su desempeño profesional y en la búsqueda de alternativas para la mejora y el cambio.

1.1.5 Modelos de análisis de necesidades

Grafico 1. Modelo de Análisis de Intervención Socioeducativa A.N.I.S.E



Fuente: "Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativa", p. 37

Autor: María Paz Pérez Campanero

Antes de iniciar con los diferentes modelos de análisis de necesidades es necesario incluir el Modelo de Análisis de intervención socioeducativa (A.N.I.S.E.) planteado por (Pérez 1994), el cual consta de tres fases: fase de "Reconocimiento" para descubrir dónde estamos y de donde partimos para analizar los posibles problemas, fase de "Diagnóstico" nos ayuda a diseñar un plan de acción mediante la definición del problema de la situación actual y la proyección de una situación deseable, finalmente la fase de "Toma de decisiones" en la cual se establecerá un programa de intervención a través de la formulación de metas con el fin de buscar soluciones a los problemas.

1.1.5.1 Modelo de R.A KAUFMAN (1987)

Kaufman (1987) desarrolla, en torno a la planificación de las organizaciones, un proceso que ocupa un lugar importante de la evaluación de necesidades.

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

1. Participantes en la planificación: ejecutores, receptores, sociedad
2. Discrepancia entre “lo que es” y “lo que debería ser”; entorno a entradas, procesos, productos, salidas y resultados finales.
3. Priorización de necesidades

Según Kaufman (1988, pág. 58) las etapas que señala para efectuar una evaluación de necesidades son las siguientes:

1. Tomar la decisión de planificar.
2. Identificar los síntomas de problemas.
3. Determinar el campo de la planificación.
4. Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
5. Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecución medibles.
6. Determinar las condiciones que se requieren, en términos de ejecución medibles.
7. Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.
8. Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya a aplicar determinada acción.
9. Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un proceso constante.

1.1.5.2 Modelo de Rossett

Pérez (1994, p. 27) nos ayuda a conocer el Modelo de Rossett, el cual consta de cuatro elementos fundamentales:

1. Situaciones desencadenantes: “de donde partimos” y “hacia dónde vamos”.
2. Tipo de información que buscamos: óptimos, reales, sentimientos, causas y soluciones.
3. Fuentes de información

4. Herramientas para la obtención de datos

Su modelo gira en torno al análisis de necesidades de formación, y toma como eje central el conjunto de elementos el segundo punto, para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado.

1.1.5.3 Modelo de F. M. COX (1987).

Pérez, (1994, p. 28) nos indica que el modelo de Cox se basa en la elaboración de una guía para la resolución de problemas comunitarios, en la búsqueda de la información y delimitación de los problemas, la contratación de profesionales, y el planteamiento de estrategias para la resolución de los problemas. Además toma en consideración los siguientes aspectos:

1. La Institución.
2. El profesional contratado para resolver el problema.
3. Los problemas, cómo se presentan para el profesional y los implicados.
4. Contexto social del problema.
5. Características de las personas implicadas en el problema.
6. Formulación y priorización de metas.
7. Estrategias a utilizar.
8. Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias.
9. Evaluación.
10. Modificación, finalización o transferencia de la acción

1.1.5.4 Modelo de D'Hainaut

D'Hainaut (1979), establece cinco dimensiones para la clasificación de las necesidades formativas:

1. Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas. Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia. En estos casos, se pueden establecer diversas formas de poder que soslayan la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.
2. Necesidades particulares frente a las necesidades colectivas. Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos.

En ciertos momentos, esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.

3. Necesidades consientes frente a necesidades inconscientes. Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, esta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.
4. Necesidades actuales frente a necesidades potenciales. La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones textuales. Pueden existir, por tanto necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distinto del actual.
5. Necesidades según el sector en que se manifiestan.

D'Hainaut (1979), establece seis textos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad.

1.1.5.5 Modelo Deductivo

(Estebaranz, 1994, p. 273) nos permite conocer el modelo deductivo de Kaufman (1988), el cual indica que el punto de partida son las metas propuestas para la educación: pueden ser los objetivos propuestas para una etapa del sistema educativo o de un ciclo. A partir de este material inicial, se determinan indicadores de los resultados previstos en términos de comportamiento, y se trazan los procesos para lograr eso comportamientos indicadores de las metas propuestas.

Los diferentes modelos de análisis de necesidades nos permiten conocer varias alternativas para identificar los problemas en nuestros procesos y las actividades de los mismos, conociendo nuestras fortalezas así como identificando nuestras debilidades para establecer una hoja de ruta que nos dirija a corregir errores y mejorar lo que estamos haciendo para lograr nuestras metas y objetivos. De igual manera nos ayudan a establecer responsabilidades y realizar una mejora continua en nuestro equipo de trabajo.

Todos los modelos presentados tienen aspectos importantes que pueden ayudarnos a realizar un análisis de las necesidades de nuestras instituciones o procesos, evaluando, planificando y buscando soluciones a los problemas encontrados.

1.2 Análisis de las necesidades de formación

1.2.1 Análisis Organizacional

El diseño de estrategias de formación docente ha de partir inevitablemente de las necesidades del profesorado, es por ello que el diagnóstico de necesidades de formación docente constituye un factor de primer orden en todo proceso formativo. El diagnóstico nos permite establecer parámetros sobre las deficiencias con el fin de establecer mejores elementos correctores a las mismas.

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 (González & González, 2007, p. 4).

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección

El estudio de las necesidades de formación docente nos orienta en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional en los que el profesorado presenta insuficiencias o considera relevante para realizar su labor diaria y que por tanto han de constituir centro de atención en los programas de formación docente.

Se constituye como el inicio de una concepción humanística y de las investigaciones psicológicas dirigidas a la identificación de las actitudes y capacidades del profesor, reconociendo que no basta con que el docente conozca la asignatura a impartir, sino las actitudes que le pueden permitir el desarrollo adecuado de su práctica docente. (Portilla, 2002).

En educación, sembrar es un asunto complejo; porque cosechar lo sembrado puede llevar varios años, hay mucho por aprender y el aprendizaje requiere etapas y procesos en mejora continua, la formación docente requiere de sistematicidad y continuidad, La posibilidad de cambios significativos está asociada a un esfuerzo sostenido y prolongado que implica el compromiso de las instituciones y de las personas para obtener una inversión a largo plazo (Torres, 1995, p. 44).

Actualmente nuestro país ha tenido varios cambios y regulaciones en su sistema educativo, algunos positivos como la regulación y control de instituciones educativas en sus diferentes niveles, otros posiblemente todavía necesitan ser revisados como los exámenes de ingreso a las universidades que no han demostrado el verdadero conocimiento adquirido por los estudiantes de educación básica y bachillerato, sin embargo, los cambios han tratado de

mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje buscando una educación integral con un cambio de actitud tanto de docentes como de estudiantes.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo

La tarea es mejorar la escuela secundaria a partir de la que existe, con los docentes que tenemos y los que se están formando, se plantean metas y resultados, para esto se diseñan estrategias específicas y todos los que conforman la institución deben tener la motivación cumplir las metas organizacionales (Romero, 2012).

Las conferencias-coloquios, mesas redondas, paneles, constituyen estrategias formativas muy útiles cuando se dispone de un tiempo breve para la formación docente, y tienen un carácter eminentemente teórico, su duración se estima entre dos y tres horas, brindan una panorámica general del tema que se aborda, permite el necesario vínculo de la teoría y la práctica profesional a través del intercambio de conocimientos y experiencias entre el conferencista y los participantes, y sobre todo posibilita al conferencista orientar al profesorado en el tema que se aborda a partir de sus necesidades.

Los cursos en tanto permiten la actualización y profundización en la formación teórico-práctica del profesorado son muy útiles cuando se dispone de mayor tiempo, los cursos suelen desarrollarse entre 20 y 60 horas, para que contribuyan al desarrollo profesional del profesorado deben contemplar la utilización de una metodología participativa, sustentarse en una comunicación dialógica y en la autoevaluación y evaluación de los participantes para potenciar el protagonismo y el compromiso del profesorado en la mejora de su práctica educativa a partir de la aplicación reflexiva y crítica de los conocimientos construidos en el curso y en la práctica profesional.

Los seminarios son sesiones cortas, permiten abordar un tema único y pueden tener continuidad, la duración puede ser de cuatro a seis horas en uno o dos días.

Los talleres son estrategias formativas de carácter eminentemente práctico dirigidas a propiciar la formación y desarrollo de habilidades y competencias para la docencia. Su duración se estima entre ocho y veinte horas.

Los foros de discusión son estrategias formativas que posibilitan la reflexión y el intercambio acerca de diferentes temas de la práctica educativa. Pueden realizarse a través de sesiones de trabajo presenciales, que se convocan en determinados momentos del curso y no presenciales como en el caso de los foros que se convocan a través de Internet y que pueden tener un carácter más sistemático. El foro de discusión como modalidad formativa

potencia el desarrollo de la reflexión acerca de la calidad del desempeño profesional a partir del intercambio de opiniones y experiencias del profesorado. Debe tenerse en cuenta el rol orientador que ha de jugar el moderador del foro que debe ser un docente de experiencia en el tema que se aborda de manera de poder orientar adecuadamente al profesorado en el debate.

Los grupos de innovación constituyen una de las modalidades de formación más propicia para la potenciación del desarrollo profesional del profesorado en tanto suelen utilizar como herramienta método-lógica la investigación-acción-colaborativa.

Las jornadas científico-metodológicas constituyen una alternativa de formación docente que permite al profesorado el intercambio en torno a los principales resultados obtenidos en la puesta en práctica de estrategias de intervención educativa a través de los grupos de innovación o de experiencias personales a través de la aplicación de los conocimientos y habilidades desarrolladas en otras modalidades formativas; posibilitan también la reflexión y el debate acerca de diferentes temas relacionados con el mejoramiento de la práctica educativa. Suelen convocarse con una frecuencia anual o bianual.

Las metas organizacionales se derivan de la misión y visión de la institución, buscando el cumplimiento de los objetivos en base a una planificación establecida (Aranda, 2007).

Para las instituciones educativas del sector público es importante tomar en consideración que actualmente se trabaja con la Herramienta Gobierno por Resultados, en la cual se plantean el cumplimiento de indicadores a través de metas para la ejecución de objetivos que están relacionados con el Buen Vivir.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa

Tradicionalmente podríamos decir que los recursos institucionales para la actividad educativa podrían ser personales, materiales y funcionales; personales como el cuadro de docentes, nivel directivo y administrativo, estudiantes, personal de servicio y padres de familia; los materiales referentes a las edificaciones, material didáctico y el mobiliario, y los funcionales en lo concerniente a la formación, el tiempo y la economía. Sin embargo qué equipamiento y recursos deberán tener las aulas de las escuelas secundarias para sostener y estimular el desarrollo de esta diversidad de formas de enseñar, que buscan una enseñanza que asegure mecanismos intensos de retroalimentación entre los docentes y sus estudiantes?. Según (Palamidessi, 2006) podemos destacar los siguientes:

- Espacios y equipamientos especializados “clásicos” (laboratorios de ciencias experimentales, aulas de artes visuales y escénicas, talleres tecnológicos, gimnasios);
- Bibliotecas o centros de recursos, con áreas silenciosas, espacios de proyección y mesas de trabajos grupales, provistos de recursos actualizados y con cantidad y diversidad de textos (revistas, libros, mapas, filmes, audio) para cada dominio de aprendizaje y abundantes materias de interés general;
- Espacios y mobiliario para el trabajo en pequeños grupos;
- Laboratorios digitales, provistos de diversidad de periféricos (sensores, cámaras, proyectores), impresoras, software educativo, tutoriales y juegos de simulación, etc.;
- Puntos de acceso libre a base de información y a redes de comunicación en aulas y espacios comunes;
- Múltiples interfaces y vías de comunicación con el entorno comunitario y el medio social más amplio (diarios, carteleros, página web y plataformas de administración de contenidos, etc.).

(Palamidessi, 2012) nos indica que los recursos ayudan al ambiente formador de la educación secundaria pero que sin embargo dependerán de los siguientes factores:

- La calidad de las tareas académicas propuestas a los estudiantes (currículo y prácticas pedagógicas);
- La disponibilidad de espacios y recursos (arreglos institucionales, insumos materiales, equipos, tecnologías); y
- La gestión institucional (relaciones sociales, organización del trabajo).

Los recursos para la actividad educativa son muy importantes y deben ser parte de una política pública que sustente la inversión en infraestructura y provisión de insumos y apoyo técnico, además dichas políticas deben controlar y exigir a las instituciones educativas a mantener y mejorar dichos recursos para fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje.

1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos)

Anteriormente se trató al liderazgo de manera superficial, se lo relacionaba con la autoridad formal reconociendo la dirección de los niveles jerárquicos sobre los niveles inferiores. Actualmente con la aplicación de las relaciones humanas se ha demostrado la enorme influencia del liderazgo en el comportamiento de las personas, llegando a mantener el

control sobre el grupo, ayudando a las personas a actuar como grupo social cohesionado e integrado, manteniendo normas y expectativas del grupo (Chiavenato, 2007).

Gento (2010) en las instituciones educativas el liderazgo va a estar activo y personalizado a través del director de la unidad, por lo cual se detallan los siguientes tipos de liderazgo:

Liderazgo Carismático

El director del centro ha de ser una persona cuyo atractivo personal-profesional determine que otras personas se sientan a gusto a su lado y que potencie la aproximación confiada al mismo de cuantas personas se encuentran próximas a su entorno.

Liderazgo Afectivo

En las relaciones que mantenga con todas las personas de la institución educativa y con otras ajenas a la misma, el director ha de mostrar en todo momento una especial delicadeza para tratar a cada uno con una extrema consideración y aprecio, reforzando en lo posible la dignidad de todas las personas, y haciéndolas acreedoras a manifestaciones de estimulación.

Liderazgo anticipador

Al director, como líder educativo de la institución, le corresponde la responsabilidad última de plasmar, comprender y difundir la misión educativa u orientación básica de la institución, la cual debe tener un fuerte compromiso social y pedagógico, ha de ser compartido por los miembros de la comunidad educativa (profesores, personal no docente, estudiantes y padres de familia).

Liderazgo profesional

El director impulsa la trayectoria del centro y de sus miembros hacia aquellos aspectos específicos cuyo funcionamiento mejora e inciden en la calidad institucional. Ello supone que el director influye activa y totalmente en las tareas de los profesores en este sentido, y con las preocupaciones que en tal ámbito puedan tener los padres de familia y los alumnos.

Liderazgo participativo

La misión básica de un líder es la de promover la afloración del potencial de los miembros de su grupo, a través de su participación en la toma de las decisiones y actividades que realizan el personal de docentes, administrativo, padres de familia y estudiantes.

Liderazgo cultural

Este tipo de liderazgo nos sitúa ante el impulso que el director del centro a de brindar a la consolidación de la cultura particular o perfil específico de su propio centro educativo a través de sus tradiciones, para lo cual debe ser asumida por todos los miembros de la comunidad educativa.

Liderazgo formativo

Una de las características esenciales del auténtico líder es la promoción de la formación continua de sus colaboradores, cuando este liderazgo se ejerce por el director de un centro educativo esta orientación formativa se dirigirá hacia los aspectos peculiares de la institución.

Liderazgo de gestión

Aunque la normativa legal generalmente aplicable al director de un centro educativo suele acentuar en este tipo de liderazgo, la realidad es que representa el tipo con menos carga específica de carácter pedagógica. Para lograr auténticas instituciones educativas de calidad, parece obligado que las funciones de este tipo de liderazgo se reduzcan y, en todo caso, se supediten a las de mayor contenido educativo.

Una vez detallado los diferentes tipos de liderazgo podemos aportar que en el área educativa siempre será importante que la persona que lidere las instituciones educativas cuente con una excelente preparación académica reflejando el profesionalismo hacia sus compañeros, que apoye la actualización de conocimientos y tenga una visión de mejora continua de procesos, que su trabajo responsable y comprometido con la institución permita cumplir con los objetivos y metas planteadas, que motive con el ejemplo a su equipo de trabajo y no se separe del aspecto humano y carismático para que sea visto como un amigo y compañero.

1.2.1.5. Reformas Educativas (LOEI - Reglamento a la LOEI - Plan Decenal)

Se concibe la educación como un servicio público, en el marco del Buen Vivir.

Se reconceptualiza la educación, que ya no puede ser un privilegio de unos cuantos, sino “un derecho de las personas a lo largo de su vida” y por lo tanto “un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y “un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal” (Art. 26 de la Constitución).

Se garantiza la gratuidad, universalidad y laicidad de la educación pública.

Los principios de gratuidad y universalidad de la educación pública están consignados en los artículos 28 y 348 de la Constitución, así como en el artículo 2, literal “gg”, de la LOEI. El principio de laicidad o laicismo está consagrado en el artículo 28 de la Constitución, así como en el artículo 2, literal “y” de la LOEI, en el que se establece que la educación pública será laica y mantendrá “independencia frente a las religiones, cultos y doctrinas, evitando la imposición de cualquiera de ellos, para garantizar la libertad de conciencia de los miembros de la comunidad educativa”.

Se vela por los derechos de los estudiantes en establecimientos particulares y fiscomisionales.

Para las instituciones educativas particulares y fiscomisionales, la LOEI ratifica que el Estado controlará el cobro de pensiones y matrículas, y además determina, en el artículo 58, que estas instituciones educativas tienen varias obligaciones con los usuarios de sus servicios.

Se asegura la escolarización de estudiantes en situaciones de vulnerabilidad.

El artículo 47 de la LOEI, así como los artículos 227, 228, 229 y 230 del Reglamento, los cuales establecen que el Ministerio de Educación, a través de su planta central y de sus niveles desconcentrados, promoverá el acceso y permanencia en el sistema educativo de las personas con necesidades educativas especiales, asociadas o no a la discapacidad.

Se reestablece la rectoría del Estado sobre el sistema educativo nacional.

La LOEI en su artículo 22, el cual especifica que la Autoridad Educativa Nacional —es decir, el Ministerio de Educación—, como rector del sistema educativo, “formulará las políticas nacionales del sector, estándares de calidad y gestión educativos así como la política para el desarrollo del talento humano del sistema educativo”.

Se estimula la participación ciudadana en los procesos de toma de decisión de la gestión educativa, así como en los de seguimiento y rendición de cuentas.

El artículo 2, literal “o”, de la LOEI concibe la participación ciudadana “como protagonista de la comunidad educativa en la organización, gobierno, funcionamiento, toma de decisiones, planificación, gestión y rendición de cuentas en los asuntos inherentes al ámbito educativo.

Se fortalece la educación intercultural bilingüe para asegurar un servicio educativo con pertinencia cultural y lingüística para las nacionalidades y pueblos indígenas.

A fin de asegurar el derecho a la educación de calidad con pertinencia cultural y lingüística de todos los estudiantes, el nuevo marco legal educativo establece que el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe (SEIB) es parte sustancial del Sistema Nacional de Educación, a través de la Subsecretaría de Educación Intercultural Bilingüe, que a su vez forma parte del Ministerio de Educación, y se desconcentra en todos los niveles de gestión (Art. 77 de la LOEI).

Se busca superar el racismo, la discriminación y la exclusión, mediante la transversalización de la interculturalidad en todo el sistema educativo.

El artículo 234 del Reglamento declara que “la interculturalidad propone un enfoque educativo inclusivo que, partiendo de la valoración de la diversidad cultural y del respeto a todas las culturas, busca incrementar la equidad educativa, superar el racismo, la discriminación y la exclusión, y favorecer la comunicación entre los miembros de las diferentes culturas”.

Se permite a todos los estudiantes acceder a las mismas oportunidades educativas mediante el Bachillerato General Unificado.

La LOEI y su Reglamento establecen un nuevo programa de Bachillerato General Unificado, en el que todos los estudiantes cursan el “tronco común”, que es un grupo de asignaturas centrales dirigidas a que adquieran ciertos aprendizajes esenciales comunes, correspondientes a su formación general.

Se fortalece el sistema nacional de evaluación educativa con la creación del Instituto Nacional de Evaluación Educativa.

La LOEI en su artículo 67 crea el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, como una instancia independiente del Ministerio de Educación, “con autonomía administrativa, financiera y técnica”. Finalmente, el Reglamento a la Ley —en los artículos que van del 14 al 22— estipula las competencias relacionadas a la evaluación específica del Ministerio y del Instituto, y establece los mecanismos que permitirán que ambas instituciones se interrelacionen de manera productiva.

Se replantea la carrera docente pública para que el maestro se desarrolle como profesional de la educación.

La LOEI en su artículo 10, literal “a”, señala que los docentes del sector público tienen derecho a “acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación,

actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación”.

Se garantiza la selección de los mejores docentes con concursos de méritos y oposición rigurosos y transparentes.

La LOEI establece que solamente podrán ingresar a la carrera educativa pública quienes hayan sido ganadores de un concurso de méritos y oposición (Art. 97). El Reglamento confirma esto en su artículo 261: “Para ingresos, promociones y traslados en la carrera educativa pública, los aspirantes deben ganar el respectivo concurso de méritos y oposición”, y en los artículos siguientes define cuáles serán las características y las exigencias mínimas de dichos concursos.

Se crea la Universidad Nacional de Educación (UNAE), para contribuir a la formación inicial de docentes y otros profesionales de la educación.

El artículo 76 de la LOEI, le da nombre a esta institución educativa superior —Universidad Nacional de Educación— y especifica que su objetivo “es fomentar el ejercicio de la docencia, de cargos directivos y administrativos y de apoyo en el Sistema Nacional de Educación”, y que a ella se articularán académicamente los institutos superiores pedagógicos.

Plan Decenal

El Plan Decenal de Educación (2006 – 2015) es el resultado de un proceso de acuerdos que en el país vienen gestándose desde el primer Acuerdo Nacional “Educación Siglo XXI”, en abril de 1992. Busca ser un instrumento estratégico de gestión y una guía que da perspectiva a la educación para que, sin importar las autoridades ministeriales que se encuentren ejerciendo sus cargos, las políticas sean profundizadas. Mediante la Consulta Popular de 2006 se ratificó en las urnas la voluntad del pueblo ecuatoriano que aprobó los postulados y objetivos del Plan Decenal de Educación, priorizando sus políticas para la inversión y de incremento de recursos para la Educación. En este sentido, las políticas que propone el Plan Decenal de Educación son las siguientes:

1. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
2. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
3. Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
4. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
5. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las instituciones educativas.

6. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
7. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
8. Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB.

1.2.1.6 El bachillerato ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)

La Ley Orgánica de Educación Intercultural aprobada en el año 2011, nos indica que el bachillerato general unificado comprende de tres años de educación, su propósito es brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que les ayude a la elaboración de proyectos de vida, integrándose a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios. Los prepara para la educación superior, para lo cual deben seguir un tronco común de asignaturas generales y pueden optar por las siguientes opciones:

Bachillerato en ciencias: ofrece una formación en áreas científico-humanísticas, oferta el tronco común de asignaturas obligatorias (con aproximadamente el 85,7% del total de las horas de clase en los tres cursos del Bachillerato), un 14,3% que corresponde a una carga horaria de asignaturas optativas.

Bachillerato técnico: ofrece una formación en áreas técnicas, artesanales, deportivas o artísticas que permitan a las y los estudiantes ingresar al mercado laboral, emprendiendo actividades económicas y sociales. Dichas actividades podrán iniciar en las instituciones educativas donde en coordinación con las autoridades, tanto los docentes como estudiantes podrán recibir una bonificación conviriéndose en unidades educativas de producción. Oferta el tronco común de asignaturas obligatorias (con aproximadamente el 64% del total de las horas de clase), y un 36% que corresponde a los módulos de formación técnica.

Existen dos bachilleratos complementarios que están direccionados a fortalecer la formación obtenida en el bachillerato general unificado y son los siguientes:

Bachillerato técnico productivo: complementario al bachillerato técnico, dura un año adicional, pueden convertirse en unidades educativas de producción.

Bachillerato artístico: formación complementaria especializada en artes, otorga el título de Bachiller en Artes en su especialidad, permite incorporarse a la vida laboral y productiva y continuar sus estudios de tercer nivel.

Como dato importante todos los títulos de bachillerato están homologados y habilitan para las diferentes carreras que ofrece la educación superior.

De igual manera en relación a lo anteriormente expuesto en el año 2011 el Ministerio de Educación emite el Acuerdo No. 242-11, en el cual se establece la “Normativa para la implementación del Nuevo Currículo del Bachillerato”. En su parte esencial podemos explicar lo siguiente:

- El bachillerato dura tres años lectivos según cada régimen escolar.
- El año lectivo puede ser por años o por semestres académicos.
- El año lectivo consta de 200 días de labor académica.

Tabla 1. Malla Curricular del Bachillerato General Unificado

Asignaturas	Primer año horas	Segundo año horas	Tercer año horas
Física	4		
Química	4		
Físico Química		4	
Biología		4	
Historia y Ciencias Sociales	4	4	
Lengua y Literatura	4	4	4
Matemática	4	4	4
Desarrollo del Pensamiento Filosófico	4		
Educación para la ciudadanía		4	3
Educación Física	2	2	2
Educación Artística	2	2	
Informática Aplicada a la Educación	2		
Total	35	35	20
Horas a discreción de cada plantel (En el Bachillerato en Ciencias)	5	5	5
Horas adicionales al Bachillerato en Ciencias	0	0	15 (optativas)
Horas adicionales al Bachillerato Técnico	10	10	25

Total Bachillerato en Ciencias	40	40	40
Total Bachillerato Técnico	45	45	45

Fuente: Ministerio de Educación. Acuerdo Ministerial No. 241-11 del año 2011

Tabla 2. Cuadro comparativo Bachillerato anterior vs. Bachillerato General Unificado

	Bachillerato anterior	Bachillerato General Unificado
Aprendizaje	Absorber y recordar información, y después demostrar en un examen qué es lo que recuerda. Énfasis en cobertura de contenidos.	Formarse en conocimientos, habilidades y actitudes. Contar con aprendizaje duradero, útil, formador de la personalidad y aplicable a la vida. Énfasis en desarrollo del pensamiento.
Rol del profesor	Transmitir conocimientos.	Guiar, orientar y estructurar el aprendizaje de los estudiantes.
Rol del estudiante	Recibir conocimientos.	Ser un protagonista activo del aprendizaje.

Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador.

1.2.2 Análisis de la persona

1.2.2.1 Formación Profesional

La formación profesional tiene como objetivo la preparación para el desempeño calificado en este caso del docente que está encaminado a la inserción, reinserción y actualización de los conocimientos, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los docentes. Sin embargo consideramos que en toda institución educativa la formación de su personal docente debe constituir una prioridad ya que es éste el responsable directo de la función docente en aula, espacio en el cual se cumple la misión básica de toda escuela (Castellanos, 2010, p. 2).

La formación es un proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conductas (conocimientos, habilidades, valores) para el desempeño de una determinada función, en este caso, la docente (De Lella 1999, p. 4).

Para definir lo que es el docente, algunos lo hacen desde las expresiones más delicadas y sublimes, otros en cambio acuden a las críticas más duras, y haciéndolos responsables en algunos casos de los fracasos de la educación.

Lo cierto es que en el mundo actual existen verdaderos maestros que trabajan en el desarrollo de sus alumnos de una manera integral, a partir de diversos fundamentos científicos y humanísticos que conducen a un desarrollo integral de la personalidad de sus educandos. Frente a esta situación es importante definir las cualidades y el rol profesional que debe de prevalecer en un maestro.

No obstante, se impone la búsqueda de soluciones objetivas y eficaces para el perfeccionamiento de la labor de los maestros en nuestro país, como una necesidad ineludible para el logro de la eficiencia de los sistemas educativos. En este sentido los esfuerzos de nuestro país se justifican, a partir de las profundas transformaciones que se vienen introduciendo en todas las enseñanzas, dirigidas a lograr en cada escolar una cultura, devenida en objetivo primordial del actual gobierno, como parte de la revolución ciudadana que plantea alcanzar como estrategia de independencia y soberanía de todo el pueblo.

Para que una persona pueda considerarse maestro es imprescindible que desempeñe su profesión con ética y moral, entendiéndose por ética, como la disciplina que se ocupa de lo moral en los actos humanos del docente, calificados estos como actos buenos. Lo moral en el docente dirige a tener buena conducta. En tal sentido, la conducta ética lleva al docente a atenerse a los códigos morales dentro del contexto social en el que se desempeña como profesional o como ciudadano. El desempeño ético y moral permite que los maestros y profesores tengan la oportunidad de reclamar sus justos derechos, que en determinadas circunstancias en nuestro continente se hace compleja la tarea, con la excepción de algunos países como Cuba, donde el Gobierno tiene a la Educación dentro de sus prioridades.

En Ecuador, el maestro participa activamente con sus educandos, en el desarrollo de los valores, actitudes, capacidades y habilidades que permitan el dominio y la creación de nuevos conocimientos, y para el logro de esos aspectos se necesita de buenos maestros, de lo contrario no tendría sentido hablar de ética y valores.

1.2.2.1.1 Formación inicial

La formación inicial es la primera instancia de preparación para la actividad, en ella se trabajan los contenidos básicos que otorgan la acreditación para la práctica profesional docente, permitiendo el desarrollo de competencias propias del ejercicio profesional en los diferentes niveles del sistema educativo. (Castellanos, 2010, p. 4).

El Instituto nacional para la formación de adultos define la formación inicial como el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. La formación profesional inicial en el sistema educativo, tiene por finalidad preparar a las alumnas y los alumnos para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que puedan producirse a lo largo de su vida, así como contribuir a su desarrollo personal y al ejercicio de una ciudadanía democrática.

Comprende un conjunto de ciclos formativos con una organización modular, de duración variable y contenidos teórico- práctico adecuados a los diversos campos profesionales.

Es fundamental que la metodología utilizada durante la formación inicial por los formadores de profesores sea consistente con los modelos teóricos que propugnan. En caso contrario, los estudiantes para profesores aprenderán más de lo que ven hacer en clase, que de lo que se les dice que hay que hacer (Fernández, 1994).

La formación inicial representa la base o los cimientos para los procesos de enseñanza-aprendizaje, en el cual los maestros establecerán los lineamientos a sus alumnos que servirán a lo largo de su carrera estudiantil. El Estado actual ha planteado varias estrategias para regular y mejorar la formación inicial, desde las evaluaciones a instituciones educativas y docentes, así como la creación de textos guías que facilitan el desarrollo de los niños y la aplicación de los conocimientos por parte de los docentes, a esto se debe tomar en consideración la creación de la Universidad Nacional de Educación para contribuir a la formación inicial de los docentes.

1.2.2.1.2 Formación profesional docente

Arenas y Fernández (2009, p. 10) manifiestan que la formación docente es aquella que posibilita el desarrollo de competencias propias del ejercicio profesional en los diferentes niveles y modalidades del sistema educativo, se entiende, el conjunto de cursos o eventos académicos con validez oficial, que tienen por objeto habilitar la práctica y/o actualizar a quienes realizan funciones de docencia, en las teorías, procedimientos y técnicas para impartir la enseñanza.

Berbaum (1982) concibe la acción de formación como aquella en la que el cambio se consigue a través de una intervención a la que se consagra un tiempo determinado, por lo cual hay participación consciente del formado, en la que existe voluntad explícita a la vez del formado y formador de conseguir un objetivo explícito. Por su parte, Ferry (1997) entiende la formación como un proceso de desarrollo individual tendiente a adquirir o perfeccionar capacidades. Este autor diferencia la formación del profesorado de otras actividades formativas. En primer lugar, señala que se trata de una formación doble, en la que se ha de combinar la formación académica con la formación pedagógica. En segundo lugar, la formación del profesorado es un tipo de perfeccionamiento profesional, es decir, forma profesionales. En tercer lugar, la formación del profesorado es una formación de formadores, lo que influye en el necesario isomorfismo que debe existir entre la formación de profesores y su práctica profesional.

Gonzales (1995), nos dice que se puede hablar de formación del profesorado como una acción o conjunto de actividades que se desarrollan en contextos organizados e institucionales a través de las cuales las personas adultas interaccionan e interiorizan conceptos, procedimientos y actitudes que les capacitan para intervenir en la enseñanza.

El cambio educativo necesita en todo tiempo de la calidad, esta palabra se escucha por todo el planeta Tierra, pero calidad no es únicamente conocimientos científicos, calidad es hacer de un humano, un ser más humano, más sensible, más preocupado por los demás.

Ecuador dio un gran paso al permitir la participación de sus docentes en la actualización y reforzamiento del currículo educativo para la Educación General Básica, con ello se confirma que ningún cambio puede hacerse sin la participación de los docentes (Fabara, 2000).

Estas manifestaciones de inclusión docente en las reformas educativas van bajando de tono a las observaciones que anteriormente se han hecho, cuando se decía que la formación docente no ha logrado dar el salto requerido. Los profesores paso a paso, ya se van encaminando hacia la formación que necesita la Patria. Los profesores ecuatorianos están saliendo de aquellas corrientes educativas de fines del siglo XX, reconociendo por cierto las fortalezas del papel del profesor moralizador y socializador, que se identificaba como un normalizador del comportamiento de los niños. Los educadores están conscientes de que este modelo de profesor carece de una amplia formación teórica, que su accionar fue la rutina, que no contó con un saber básico ni técnico para desarrollar el trabajo en el aula.

Davini (1995) manifiesta que no es posible en tiempos actuales, mantener vigentes aquellos rasgos propicios de una tradición moralizadora-disciplinadora, académica, y eficiente en consecuencia el maestro de hoy no puede ser formado para alcanzar resultados desde un campo jerárquico, que beneficie al interés del poder económico.

La formación docente necesita la participación de importantes corrientes que se exprese a través de proyectos ideológico-pedagógicos, a este respecto se identifican, la tendencia pedagógica crítico social y la pedagogía hermenéutica participativa. La primera se centra en recuperar los contenidos significativos dentro de la enseñanza que permita reflexionar acerca de la transformación social.

En la segunda corriente el profesor se forma como mediador entre el material formativo y los alumnos, lo cual conlleva a cristalizar críticamente los contenidos, las prácticas sociales y la enseñanza. Esta corriente motiva al docente a que revise críticamente las relaciones sociales en la práctica escolar, lo interesante de esta corriente es que los maestros

aprendan y enseñen a pensar a sus estudiantes, es decir, que se enfatice la comprensión por encima de la simple explicación de los fenómenos sociales.

Las instituciones formadoras y maestros tienen la responsabilidad de formar profesores, con una nueva forma de comunicación pedagógica, una nueva relación con el conocimiento, un desplazamiento del control sobre los procesos del aprendizaje como lo define Brunner (2000), por lo que urge un cambio de enfoque, una mirada desde otro lado, un cambio de paradigma, que se debe analizar. Para Braslavsky (1999) es importante reprofesionalizar a la profesión misma, y no a cada maestro en particular, esto significa que los profesores sean más competentes, con identidad múltiple y consistente.

Al mismo tiempo, el profesorado necesita ser formado en el dominio de destrezas y habilidades didácticas que le permitan programar y desarrollar sus tareas, resolver conflictos, analizar y reflexionar sobre cuestiones reales del entorno, llevar a cabo métodos de trabajo que potencien su proceso de enseñanza y mejoren el aprendizaje de sus alumnos y evaluar todo el proceso educativo. Por último, el docente debe ser formado en actitudes de respeto y tolerancia, y al mismo tiempo, en la aceptación del importante y relevante papel que realizan como educadores y formadores de los más jóvenes dentro de la sociedad, de los futuros adultos.

La formación profesional docente implica no solo los diferentes tipos de capacitación en cursos, carreras de pregrado y posgrado que reflejan la capacidad académica de los docentes, implica que esa asimilación de conocimientos sea transmitida a sus estudiantes con el compromiso de ir mejorando la calidad educativa en base a la ética y la moral, generando en sus alumnos una actitud positiva de responsabilidad, análisis y pensamiento crítico. Aquí también cumple un rol trascendental las instituciones responsables de la regulación y control, para que el seguimiento a procesos y proyectos se los realice en base a un trabajo responsable y sostenible en el tiempo.

1.2.2.1.3 Formación técnica

Para la formación técnica iniciamos tomando como referencia la información dispuesta en la página oficial del Colegio “Central Técnico” de la ciudad de Quito, donde nos hace conocer que la educación técnica en el Ecuador tiene su origen en la Escuela San Andrés, creada en el año de 1563 por la Comunidad Franciscana en la ciudad de Quito. Surge por la necesidad de preparar mano de obra calificada. Los programas giraban en torno a la alfabetización y formación artesanal, aprendían: herrería, carpintería, albañilería, sastrería, tallado; entre las principales.

Márquez (2009, p. 72) manifiesta que en la formación del docente se deben combinar los aspectos generales con los propios de la especialidad. La cuestión es determinar la carga relativa de las materias generales o pedagógicas y las de las específicas o de las disciplinadas. No hay duda sobre la idea de que un docente debe dominar la materia que va a enseñar. Tanto en el caso del maestro de primaria, como en el del profesor de secundaria esa formación la recibirá durante sus estudios de formación docente.

El maestro de primaria no necesita especializarse y requiere sobre todo formación didáctica, mientras que el profesor de secundaria requiere más de la formación disciplinar porque su labor está más ligada a la especialidad, Diker y Tegiri (1997). Esto, aunque es verdad, crea en cierto modo, un debate ficticio, porque la formación didáctica y la especializada no tienen por qué ser antagónicas sino que deberían ser complementarias.

La formación general incluye componentes de carácter pedagógico que deben estar relacionados con la enseñanza, pero también con el aprendizaje de los alumnos. Junto a este conocimiento pedagógico los profesores deben, por supuesto, poseer el conocimiento del contenido de la materia que van a enseñar.

El currículo de los programas de formación del profesorado debe incluir, tanto en sus aspectos pedagógicos como en los específicos, conocimientos, destrezas y actitudes que permitan a los profesores en formación comprender las complejas situaciones de la enseñanza (Marcelo, 1995). Los profesores necesitan poseer conocimientos amplios sobre la realidad en la que van a trabajar y se van a desenvolver, deben conocer su contexto laboral. Tienen que conocer las características de los alumnos con los que van a desempeñar su labor: sus características psicológicas y evolutivas, sus formas de acceder al conocimiento y los aprendizajes, así como la manera en que se relacionan con sus iguales y cuáles son sus motivaciones, y por supuesto, deben conocer las teorías sobre el aprendizaje y la enseñanza.

Las competencias pedagógico-didácticas y la institucional hacen referencias a la resolución de problemas y/o a los desafíos coyunturales. Es evidente que un docente debe tener criterios de selección de estrategias para intervenir en el aula que potencien y conduzcan al alumnado al aprendizaje. Es labor del docente conocer, seleccionar, utilizar, evaluar, perfeccionar y crear estrategias de intervención didáctica que sean efectivas, además de incluir en su proceso de enseñanza el uso de las nuevas tecnologías.

Los profesores tienen que conocer el sistema educativo y las leyes que rigen y controlan sus actividades en el aula y el diseño y planificación de su labor docente. Debe haber, por parte

de los profesionales de la educación una “comprensión de la articulación entre la macro política del sistema y la micro política de la escuela y el aula” (Braslavsky, 1999) .

Las competencias productivas e interactivas son mas estructurales, deben ir encaminadas a que los profesores conozcan el mundo en el que viven e intervengan en él como ciudadanos productivos. Nadie que no comprenda este mundo de cambios puede orientar a niños y jóvenes y promover aprendizajes para el siglo XXI. Del mismo modo los profesores deben aprender cada vez más a comprender a los otros, a aquellos con los que deben interactuar, padres, alumnos, organizaciones sociales, autoridades, etc., porque solo entendiendo las características culturales y el funcionamiento de la sociedad se puede ejercer, y transmitir, la tolerancia, la convivencia y la cooperación. La competencia específica hace referencia al necesario proceso de especialización y orientación de toda práctica profesional. Se trata de las capacidades de aplicar los conocimientos fundamentales a la comprensión de los alumnos, de la institución escolar en proceso educativo. Hoy, los docentes, además de conocer las estrategias metodológicas sobre su disciplina, deben saber aplicarlas a un entorno escolar concreto, con un alumnado específico al que tendrán que dotar de unas competencias básicas.

La importancia de la formación especializada o didáctica es evidente, ya hemos hecho referencia a que no basta con saber qué enseñar, sino que también es necesario saber como enseñarlo. Esto incluye en la formación teórica de los docentes, tanto los aspectos didácticos generales, relacionados con los procesos de enseñanza-aprendizaje, como los específicos de las distintas áreas. Por tanto, es necesaria una formación del profesorado en la didáctica de las distintas áreas curriculares, sobre todo en la enseñanza secundaria.

El conocimiento didáctico del contenido incluye diversos componentes tales como: el conocimiento de la comprensión de los alumnos, entender cómo los alumnos comprenden la disciplina y el grado de dificultad que pueden encontrar y cuáles son los mejores métodos, estrategias y materiales didácticos para enseñar una disciplina concreta, y que fin tiene la enseñanza de la materia. Además de esto, será necesario que el profesor adquiriera las concepciones, valores y creencias de lo que significa enseñar una determinada materia, en un determinado nivel y en un contexto concreto. Es, en resumen, aprender el tratamiento que requiere la enseñanza del contenido de una materia o disciplina, llevar el saber académico a saber enseñarlo y dar el mismo valor a lo que se enseña que al cómo se enseña. “A los profesores se les enseña a manejar y enseñar su materia, pero no se les enseña a sus alumnos a estudiarla” (Torres, 1995, p. 78).

La formación técnica requiere a parte del conocimiento teórico las aptitudes para desarrollar la práctica de las diferentes materias en las especialidades que la formación técnica requiere, esto a su vez representa que las competencias pedagógicas y didácticas de los docentes sean respaldadas por el compromiso de las autoridades de sus instituciones para que los recursos que ayudarán a ejercer su materia puedan ser aplicados en ejercicios prácticos, actividades que son de carácter obligatorias para que la formación técnica sea proyectada a un nivel de calidad buscando el profesionalismo y la calidad de servicio.

La formación técnica necesita ser actualizada de forma continua ya que los avances tecnológicos desarrollan métodos, técnicas, maquinarias y equipos de forma permanente mejorando los procesos y actividades, optimizando tiempo, recursos logísticos y un trabajo con mayor precisión por parte del talento humano.

1.2.2.2 Formación continua.

La Revista Iberoamericana de Educación en su artículo “La formación docente desde la perspectiva de profesores y directivos”, en el año 2010 nos dice que la formación permanente es entendida como un proceso continuo que coordina e integra las acciones pedagógicas de carácter formal e informal que ayudan al individuo a lograr la madurez intelectual a lo largo de su vida.

De manera general, nos encontramos con una fuerte tendencia a concebir la formación durante el ejercicio de la profesión. En la llamada formación permanente (Imbernón, 1994) es explícito en ello, lo considera necesario a los fines de asumir un mejoramiento profesional y humano que le posibilite la adecuación a los cambios del entorno. Estas consideraciones llevan a concebir a la formación docente como “desarrollo profesional” y destaca tres aspectos fundamentales: el papel de la práctica y de la colaboración, de la contextualización, de la motivación por el aprendizaje continuo y del compromiso con la calidad de la enseñanza (Imbernón, 2006). Asimismo plantea varios principios en que debe sustentarse la formación continua, de los cuales resaltamos los siguientes:

- Aprender continuamente de forma colaborativa, participativa.
- Conectar los conocimientos producto de la socialización vulgar con nuevas informaciones, para rechazar o aceptar los conocimientos en función del contexto.
- Aprender mediante la reflexión individual y colectiva en la resolución de situaciones problemáticas de la práctica.
- Aprender en un ambiente formativo de colaboración y de interacción social.

En cuanto a formación permanente, los autores mencionados convergen en el hecho de que debe ser continua, atender las dimensiones profesional, humana, social e inclusive de cultura organizacional, centrada en procesos permanentes de reflexión individual y compartidos y, especialmente, que los docentes estén involucrados activamente en el diseño y puesta en marcha del proceso. Es este último aspecto uno de los que consideramos fundamentales ya que generalmente los planes y programas son concebidos sin la opinión de los maestros, desde otras instancias, y deben ser acatados por estos.

La formación continua busca propiciar el desarrollo y mejora de las competencias específicas que las figuras deberán poner en juego para realizar y mejorar las tareas educativas con mayor solidez, en el trascurso del ejercicio de su labor. Con la formación continua se debe favorecer la adquisición de elementos técnicos y pedagógicos que permitan realizar adecuadamente su tarea; y propiciar el análisis y reflexión sobre la teoría y la práctica de su trabajo educativo, así como sobre su desarrollo integral.

Sin embargo para que la formación continua tenga éxito no debe de observarse como materia aislada y debe conjugar con otros aspectos en los que se desenvuelve el maestro como son el reclutamiento, salarios, condiciones laborales, promoción y carrera docente, buscando mejorar la calidad del docente desde una perspectiva integral (Torres, 1996).

Tedesco (1998) afirma que: “todos los programas de formación de maestros ya sea inicial o permanente, tratan de introducir cambios en sus actitudes y valores, predisposiciones y expectativas con el fin de cambiar el modo de hacer las cosas en el aula y de esta manera cambiar los principios estructuradores del oficio”.

La formación continua permite al docente una actualización de conocimientos de forma permanente, nunca se dejará de aprender y los cambios tecnológicos en un mundo globalizado hacen que los conocimientos que vamos iniciando a poner en práctica posiblemente en otro lado del planeta están empezando a ser obsoletos. También es importante en la formación continua la responsabilidad por parte de las instituciones encargadas de la regulación y control, para que los planes y programas permitan dar un seguimiento a los docentes y su formación continua tenga parámetros establecidos que motiven al docente a una permanente capacitación como parte de su carrera profesional.

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

Castellanos y D'alessandro (2003), indican que el aprendizaje es un proceso activo de construcción de conocimientos, partiendo del significado que a ello se le atribuye, entonces se puede decir que la enseñanza tendrá como objetivo orientar el proceso de construcción

del aprendizaje. En este sentido la pregunta que tenemos que resolver es ¿la formación del profesor tiene incidencia en el proceso de aprendizaje?

Una investigación realizada por el diario "hoy" y publicada el 11 de marzo de 1992 nos da a conocer que la mayoría de los estudios que se han hecho para determinar cuáles son los factores que inciden en el proceso de aprendizaje, coinciden en que el papel y la actitud del maestro son claves tanto en el rendimiento como en el rezago y fracaso escolar del alumno.

El atraso escolar genera una actitud negativa del maestro con respecto al alumno, lo que a su vez genera en el alumno frustración y actitudes que refuerzan el retraso escolar, en general, los maestros se muestran indiferentes hacia los retrasos pedagógicos, tendiendo más bien a reforzar a los más aventajados. Son pocos los que prestan ayuda sistemática para compensar a los más atrasados (Muñoz, 2005).

La relación social y afectiva que el profesor establece con los alumnos tiene una influencia central en el alto o bajo rendimiento de los alumnos, más que la calidad de la instrucción, los maestros más efectivos son los que tienen expectativas más altas de éxito respecto de sus alumnos, están más conscientes de sus propias necesidades y sentimientos y dan mayor importancia a la dedicación de tiempo especial a los niños rezagados (Filp, Cardemil, y Valdivieso, 1984).

Los maestros tienden a realizar diagnósticos apresurados sobre los problemas de aprendizaje de los niños, por lo que se recomienda que la formación docente enfatice la información y sensibilización sobre la problemática del niño rezagado (Brinkmann, Morales y Figueroa, 1979).

Según nos indica Bonamigo y Pannafirme (1980) el profesor percibe al reprobado como "defectuoso" y al no reprobado con un perfil más favorable (perseverante, inteligente, atento, disciplinado). Un estudio realizado por Barriga y Vadelón, (1978) con el objetivo de medir el rendimiento escolar en el primer grado en cuanto a matemáticas, lenguaje y actitudes, concluyó que: cuanto más democrática y afectuosa es la conducta del maestro, mejor es el rendimiento de los alumnos en estas tres áreas.

Maestros con actitudes favorables al cambio, la crítica, el diálogo, la autonomía, la democracia, la cooperación y el sentido obtienen resultados positivos de sus alumnos. A mayor capacidad verbal del docente, mayor rendimiento en lenguaje, así como a mayor capacidad numérica del docente está relacionado con un mayor rendimiento en matemáticas y lenguaje, aunque no en actitudes. La satisfacción laboral de los docentes influye positivamente en los resultados de las tres áreas.

Como dijera el gran educador cubano José Martí en su estancia en México en el año 1878: "La educación es como un árbol: se siembra una semilla y se abre en muchas ramas".

La formación del profesorado incide de manera directa en el proceso de aprendizaje, es decir, si un docente tiene una buena formación podrá transmitir su conocimiento a sus estudiantes de forma adecuada buscando calidad en la educación y en el proceso de enseñanza-aprendizaje, caso contrario si el docente no tiene una buena formación va a tener varios vacíos, sus esfuerzos podrían ir quedando en buenas intenciones y posiblemente el desempeño académico de sus alumnos no cumpla con las expectativas de una educación de calidad. Sin embargo la buena formación de los docentes no servirá de mucho si ellos no se comprometen con una actitud positiva para transmitir sus conocimientos y sus estrategias pedagógicas y didácticas generen motivación a sus estudiantes.

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

La formación del profesorado está estrechamente ligada a la investigación didáctica y a las teorías sobre la enseñanza, de tal manera que, según sea la concepción sobre la enseñanza y su práctica, así será la propuesta para la formación del profesorado. La teoría de la enseñanza y la teoría sobre la formación del profesorado están íntimamente ligadas porque la primera condiciona un modelo de escuela y de profesor y por tanto una concepción sobre cómo hay que formar a ese profesorado (Reyes, 2012).

Desde los años 70, con el objetivo de favorecer el aprendizaje de los estudiantes, se han realizado estudios para una mejor comprensión de las características que debe tener el docente para una formación eficaz del educando. Estos se han centrado en la mejora de la práctica educativa en lo que se refiere al desempeño docente y factores que interactúan en el proceso enseñanza- aprendizaje (Navarro, Illesca y Lagos, 2005).

Los modelos de formación se han configurado históricamente sobre la base de dos concepciones: **modelo teórico**, cuyo propósito es formar profesionales capaces de responder a las exigencias que les plantea cualquier situación académica y **modelo crítico-reflexivo**, que forma parte de un movimiento de renovación curricular y de la enseñanza más amplia, que asume la idea, como eje central de este movimiento, de "profesor-investigador" (Navarro, Illesca y Lagos, 2005).

1.2.2.4.1 Modelos de formación permanente del profesorado

Siguiendo el estudio elaborado por Spark y Loucks-Horsley (1990), en lo referente a la formación permanente, pueden agruparse en cinco modelos que sirven de punto de referencia:

- **Orientada individualmente**, se caracteriza por ser centrado en la persona, quien planifica y sigue las actividades de formación que considera que pueden facilitar su aprendizaje, sin un programa formal. La fundamentación se basa en el sentido común, ya que las personas aprenden muchas cosas por sí mismas de acuerdo a su estilo y ritmo de aprendizaje, determinando objetivos, estrategias y recursos. Este modelo contempla muchos aspectos positivos, no obstante la ausencia de un programa organizado debilita las posibilidades que ofrece el modelo, ya que es posible diseñar un programa sobre la base de necesidades individuales.
- **Observación/evaluación**, se caracteriza por responder a las necesidades del docente, de saber cómo está afrontando la práctica diaria para aprender de ella. La base de este modelo es que la reflexión y el análisis individual de la práctica docente puede mejorar con la observación de otros, la discusión y la experiencia en común. No es considerado como una ayuda ya que se asocia a una evaluación de pares. Tradicionalmente el paradigma de la evaluación es de “castigador” y el concepto de retroalimentación no se internaliza como una forma de contribuir a la mejora.
- **Desarrollo y mejora de la enseñanza**, este modelo se utiliza cuando los docentes están implicados en tareas de desarrollo curricular, diseño de programas, o en general mejora de la institución y tratan con todo ello de resolver problemas generales o específicos relacionados con la enseñanza. La fundamentación de este modelo está en la concepción de que los adultos aprenden de manera más eficaz cuando tienen necesidades de conocer algo concreto o han de resolver un problema (Knowles, 1980). Esto permite que en cada situación el aprendizaje de los profesores se guíe por la necesidad de dar respuesta a las dificultades identificadas.
- **Entrenamiento**, tiene como finalidad obtener cambios significativos en las creencias, conocimientos y actuaciones de los estudiantes. En el caso de la formación de los profesionales del área de la salud está orientado al desarrollo de habilidades y competencias directamente observables. La función del docente es entrenar a los educandos para lograr un cambio de actitud en su desempeño a través de prácticas de actuación y devolución de procedimientos. El docente sigue siendo el centro del

proceso enseñanza-aprendizaje, sus conocimientos, habilidades y técnicas son reproducidas en el aula y el alumno aprende por entrenamiento y retroalimentación. Todo ello avalado por las teorías conductistas de aprendizajes verificadas en los años 70 y 80 (Sparks, 1983).

- **Indagativo/investigación**, tiene énfasis en el aprendizaje, reconoce la capacidad del estudiante para plantear problemas válidos desde su propia perspectiva. En este contexto, el educando lleva a cabo una acción que moldea y modifica la situación, aprende reflexionando a partir de su propia acción en colaboración con otros, discutiendo, resolviendo problemas, construyendo conocimientos a través de sus experiencias significativas. El rol del docente es ser facilitador del proceso al otorgarles las guías para acceder al significado de este nuevo universo en el cual se sumergen. Este modelo comprende la relación docente-estudiante como una construcción conjunta de conocimientos a través del diálogo.

Como se mencionaba anteriormente los modelos sirven de punto de referencia y no deben considerarse cerrados en sí mismos. Pueden encontrarse en ellos estrategias y actitudes comunes, e incluso la finalidad puede ser la misma (producir una mejora en el proceso de formación de los estudiantes o en la gestión de la institución, a partir de la formación del docente), lo que cambia son las concepciones, las actitudes frente a la formación y la enseñanza.

Por otra parte, se debe tener presente que la formación que tengan los “formadores” y en consecuencia la manera de cómo desarrollan la práctica educativa, tiene un fuerte impacto sobre los educandos. En este aspecto, Ferry (1990) plantea que “...el modelo pedagógico adoptado por los formadores, cualquiera que sea, tiende a imponerse como modelo de referencia de los “educandos”, quienes reproducen procedimientos, actitudes y estilos de comportamiento desarrollado por los formadores y la institución de formación”.

1.2.2.5 Características de un Buen Docente.

Las características de un buen docente se estipularon en el Primer seminario latinoamericano de profesores de extensión agrícola que se llevó a efecto en Costa Rica y se detallan las siguientes

- Tener buen conocimiento de la materia.
- Tener entusiasmo por la enseñanza y por su curso.
- Preparar sus clases con anticipación, evitando la improvisación.

- Ser un buen comunicador, es decir, tener habilidades para transmitir el conocimiento.
- Usar ayudas audiovisuales en la enseñanza, para hacer más eficaz su tarea de docente.
- Ser dinámico e imprimiendo dinamismo a sus clases.
- Estar consciente de la responsabilidad que tiene para con los estudiantes.
- Saber interpretar las necesidades de los estudiantes en sus aspiraciones generales.
- Desarrollar trabajos de investigación y escribir artículos científicos, técnicos y de divulgación.
- Usar la biblioteca sabiamente e inducir a sus alumnos a usarla y a sacar provecho de ella.
- Trabajar con los alumnos y vigilar el trabajo de estos.
- Estudiar e intercambiar ideas y experiencias (seminarios, reuniones, correspondencias, visitas a centros de investigación, etc.) para estar al día en su materia.
- Evaluar la materia de enseñanza y sus actuaciones como profesor para cumplir mejor su cometido.
- Elaborar y ejecutar un plan de automejoramiento profesional.
- Ser puntual en sus horas de clase.
- Ser amable, honesto y humilde.
- Presentarse a las clases en buenas condiciones de higiene personal y con indumentaria adecuada.

Las investigaciones muestran, asimismo, que más que la formación del maestro, lo que cuenta es su personalidad y, en particular, su manera de relacionarse con los alumnos, con el conocimiento, con la materia que dicta, así como su coherencia entre lo que enseña y lo que practica (Torres, 1995).

Es probable que un profesor muy capacitado pero que no sepa transmitir lo que enseña a sus estudiantes, pueda generar alumnos desmotivados y preocupados más de una calificación que de lo que aprenden, la principal característica de un buen docente debe ser el convencimiento de lo que hace y lo hace por amor, que le falte tiempo para sus horas de clase y que sus alumnos esperen con ansias la llegada de un gran docente, que demuestra ser una persona íntegra en lo que hace y lo que dice, que ha enseñado a sus alumnos que la dignidad de todo ser humano se respeta y no se la puede mancillar por ningún motivo.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza

La formación docente según (Chehaybar y Kuri, 2003) es un proceso permanente, dinámico, integrado, multidimensional, en el que convergen, entre otros elementos, la disciplina y sus aspectos teóricos, metodológicos, epistemológicos, didácticos, psicológicos, sociales, filosóficos e históricos, para lograr la profesionalización de la docencia.

Al surgir la necesidad de profesionalizar a los docentes se dio una mejor atención a la sociedad y esto logró el progreso de la educación, como se menciona en el documento *La Situación del Personal Docente* Unesco (1966), en el punto cuatro dice que “Debería reconocerse que el progreso de la educación depende en gran parte de la formación y de la competencia del profesorado, así como de las cualidades humanas, pedagógicas y profesionales de cada educador”.

Las implicaciones de la profesionalización del docente, como bien comenta (Mota, 2006), tiene como objetivo hacer de la docencia una actividad profesional. Las universidades requieren de profesionales de la docencia, no sólo de profesionistas. Este trabajo se ha desarrollado fundamentalmente con programas de posgrado. Las maestrías y especialidades en el área de educación, principalmente las orientadas a mejorar la calidad de la docencia, han sido la principal herramienta para la profesionalización del docente.

La profesionalización de la enseñanza no solo es responsabilidad de los docentes, implica un esfuerzo conjunto todas la partes involucradas, si empezamos por los profesores, estos deben tener estabilidad laboral y que su función sea autónoma de manera que puedan hacerse responsables de su tarea, dando importancia a la experimentación, evaluación y la revisión constante de sus actividades, donde el trabajo individual sea respaldado por un equipo de trabajo que ayude a corregir errores. De igual manera la institución educativa tiene su papel fundamental ya que su funcionamiento ágil permite dar respuesta de forma oportuna a cada todos y cada uno de los que forman parte de la misma como son: autoridades, profesores, alumnos, padres de familia, siendo una responsabilidad compartida entre todos y con el apoyo sustancial y continuado de la administración central y autoridades educativas (Torres, 1995).

Entonces para que la profesionalización de la enseñanza pueda llegar a obtener resultados de una educación de calidad es necesario el trabajo y esfuerzo conjunto de todos quienes conforman la institución educativa. Los frutos de dicho trabajo se verán solo en base a la gestión y compromiso para que la enseñanza sea efectiva e integral, y se demuestre el profesionalismo de todos los que participan en ella, la enseñanza no debería estar enfocada

ni tampoco evaluada por la obtención de un título o un certificado, sino por la capacidad analítica, crítica y responsable de sus alumnos.

De ahí la importancia que las instituciones de educación en sus diferentes niveles mejoren el proceso de enseñanza-aprendizaje, y en consecuencia mejorar la calidad académica de los futuros profesionales que se integrarán a la comunidad.

Una vez que se tenga los cimientos de la profesionalización del docente tendremos como resultado una enseñanza a nuestros alumnos de calidad, enseñanza que nos ayudara a enfrentar con éxito los problemas que el mundo presenta día a día.

1.2.3 Análisis de la tarea educativa

1.2.3.1 La función del gestor educativo

(Veciana, 2002) define a la función directiva como “un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder” para el sector educativo, esto significa que el gestor educativo es “*un creador de valor público*”, es decir, tiene la capacidad de ofrecer un servicio de calidad a los ciudadanos para mejorar sus condiciones de vida e incidir en el desarrollo local, regional o nacional (Moore 2002).

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

El gestor educativo tiene tres esferas de gestión interrelacionadas:

La gestión estratégica: es la capacidad del gestor para realizar análisis situacionales de la institución y su entorno, que le permiten evaluar la gestión de la organización y sus resultados para transformar y reformular el horizonte institucional, los planes, los procesos, o las acciones implementadas.

La gestión del entorno político: es la relación del gestor en los contextos internos y externos mediante el uso inteligente de la persuasión y el ejercicio legítimo del poder como

una acción que permite la participación, el consenso, la autorización, el apoyo, la colaboración y la obtención de recursos.

La gestión operativa: Es la capacidad del gestor para hacer que la organización o institución actúe eficaz y eficientemente en el cumplimiento de los objetivos propuestos y asuma la responsabilidad por los resultados alcanzados. Tradicionalmente en esta esfera es donde se ha concentrado la actuación del gestor educativo, pero realmente se requiere una gestión integral que articule lo estratégico, lo político y lo operativo.

En este sentido, el gestor educativo es quien define los objetivos a alcanzar, diseña los instrumentos o medios para lograrlos y recrea los principios y valores que orientan la acción institucional. Con su dirección, liderazgo y gestión busca resultados eficientes mediante la implementación de estrategias para motivar, orientar e incentivar a los actores educativos en la realización de sus actividades y tareas. Para ello promueve el trabajo en equipo y la toma de decisiones (Correa, S, Álvarez A y Correa A, p. 4).

El gestor educativo será la persona encargada de liderar la institución educativa, debe tener la capacitación adecuada para dirigir a su equipo de trabajo, dando responsabilidades que permitan a todos los departamentos y secciones aportar a su gestión siendo eficientes y eficaces en sus procesos. Además el gestor educativo deberá ser una persona con una visión amplia para mejorar la calidad educativa de su institución donde la planificación y organización sean los pilares fundamentales para cumplir metas a corto, mediano y largo plazo.

1.2.3.2 La función del docente

El Ministerio de Educación de la Republica de Colombia en el año 2002 indica que la función docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos.

La función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación

institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.

Díaz y Hernández (2002) en el tema de la función que desempeña el docente manifiestan que ha sido tratado desde diversos puntos de vista como son: administrativas, pedagógicas, sociales y políticas, esto ha generado debates en diferentes aspectos. En su forma ha sido predominantemente, de carácter administrativo y en su contenido de orientación tradicional sobre la función del docente, la misma que siempre ha sido impregnado de creencias y valores como la de apostolado según manifiesta (Ortega 1990,) lo que ha originado un concepto y una cultura de lo profesional de funciones y cualidades docente basado en la idealización social de la función del docente, alejado de lo que realmente era el problema del profesorado y lo único que hacía es dar un valor místico a su función.

En la actualidad y debido a los cambios sociales, culturales y educativos de los últimos años, los grandes temas que se plantea a la función del docente son las siguientes:

1. El de la trasmisión de valores ya sea para encasillarla en unas funciones de trasmisión cultural de los valores perennes de una determinada sociedad o para custionar este papel y establecer mas una función de análisis de esos valores.
2. El del análisis de lo que comporta asumir una profesión y una cultura profesional en una escolarización total de la población y con grandes medios de información.
3. El del análisis de la existencia o no de un conocimiento especializado.
4. El del exceso de funciones por la crisis de otras instancias educativas.

La función del docente no se basa en que deba saber de todo o pueda competir con los libros o textos, la función del docente debe estar encaminada a saber enseñar sus conocimientos y que estos puedan ser asimilados por sus estudiantes, esta debe ser la función principal del docente, sin embargo existen varias actividades complementarias propias de su función como su capacitación continua, evaluaciones a estudiantes y su propia evaluación, planificación y coordinación de diferentes actividades académicas, culturales y deportivas con la participación de estudiantes, padres de familia, autoridades y comunidad.

La función del docente es muy amplia por lo que requiere su autonomía para ser responsable de sus tareas y también el apoyo de autoridades de la institución educativa, así como de alumnos y padres de familia.

1.2.3.3 La función del entorno familiar

Seijas (2000), manifiesta que los estudiosos de la función de producción educativa no dudan en admitir el papel fundamental que tiene el entorno familiar de los estudiantes como factor determinante de los resultados de la escuela, debido a que es en el seno familiar donde se crean muchas de las condiciones necesarias para que los individuos obtengan el mayor partido posible de la educación formal. En concreto es en el ambiente familiar donde se adquieren la estructura verbal, las actividades positivas hacia el papel de la escuela, los aspectos básicos relacionados con la socialización, el respeto a la autoridad, el sistema de valores, la cobertura de las necesidades primarias de alimentación y vestido, así como el apoyo para afrontar las dificultades de los estudiantes a la hora de realizar las tareas escolares.

La escuela tiene la máxima responsabilidad en la educación y formación de las nuevas generaciones, conjuntamente con la familia y la comunidad, a las que debe orientar y coordinar la actividad educativa durante la vida escolar.

Como institución social, la familia tiene un papel protagónico, pues es, el grupo primario donde interactúa el ser humano, en el que aparecen los primeros y más fuertes lazos afectivos. El ser humano inicia su proceso socializador en la familia donde se producen los aprendizajes básicos para su inserción social, y en este contexto juega un papel importante la comunicación como proceso esencial de toda actividad humana.

La orientación familiar es un proceso de ayuda de carácter multidisciplinario, sistémico y sistemático dirigido a la satisfacción de las necesidades de cada uno de los miembros de la familia. Es un sistema de influencias socioeducativas encaminado a elevar la preparación de la familia y brindar estímulo constante para la adecuada formación de su descendencia (Gómez, 2007).

Una eficiente orientación a la familia debe preparar a los padres y otros adultos significativos para su autodesarrollo, de forma tal que se auto eduquen y autorregulen en el desempeño de la función formativa de la personalidad de las hijas o hijos. En la medida en que aumenta la cultura de los padres, las familias adquieren más conciencia de sus deberes para la sociedad.

1.2.3.4 La función del estudiante

El estudiante debe percatarse de la necesidad de adquirir por medio de su trabajo escolar, métodos de estudio eficaz, apreciar la necesidad de desarrollar un interés en su trabajo, captar la importancia de la atención voluntaria y comprender cuan necesaria es la abundancia de ideas claras, su objetivo cotidiano, a medida que aumenta su eficacia en el proceso de estudio eficaz debe preparar su trabajo escolar en menos tiempo u obtener un grado mayor de dominio de la materia en el mismo tiempo (Kelly, 1982).

Algunas funciones de los estudiantes (Vera, 2016):

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

La Ley Orgánica de Educación Intercultural nos indica en su artículo 8 las obligaciones de los estudiantes y en términos generales nos indica del cumplimiento de sus tareas, el respeto a su docentes y compañeros, ser honestos y no discriminar a ninguno de su compañeros, cuidar las instalaciones y equipos de la institución educativa, respetar la intimidad de los miembros de la comunidad educativa y denunciar todo acto de corrupción.

Todo lo que se ha detallado anteriormente son parte de las funciones de los estudiantes, su principal responsabilidad será cumplir con sus actividades académicas, participando en eventos deportivos y culturales. Un aspecto muy importante en la función del estudiante será su comportamiento, a parte de su crecimiento en conocimiento, no menos significativo es su desarrollo como ser humano, respetuoso de la dignidad de las personas y de la suya propia, actualmente vemos campañas contra el bullying, actividades negativas de niños y jóvenes que hacen que buenos estudiantes se vean frustrados por el acoso físico y psicológico, aquí es donde cumplen un papel substancial los padres de familia, porque esa obligación ya sale del límite de responsabilidad de los docentes.

1.2.3.5 Como enseñar y como aprender

La reflexión sobre qué es enseñar y qué es aprender, se necesita considerar que el ser humano no es pasivo ni nace formado, pero si está en un proceso constante de transformación, y se va constituyendo como sujeto en la medida que se integra con el medio que lo rodea. En la interacción que el alumno establece con el maestro, con otros alumnos y con el conocimiento, él va componiendo y ampliando su repertorio de significados, construyendo para sí, su propio conocimiento (Setubal, 1995, p. 87).

Las nuevas adquisiciones de conocimiento ocurren con la combinación de lo conocido y lo nuevo. Esto es, cada nuevo aprendizaje se efectúa a partir de conceptos, ideas, representaciones y conocimientos que los niños ya adquirieron en sus experiencias anteriores, en una relación de continuidad o de ruptura; el proceso es al mismo tiempo individual y social. Aunque cada niño sea capaz de hacer y aprender bastante a través de su propia experiencia, él es capaz de aprender más en la interacción con sus compañeros y con los adultos.

Como el maestro es responsable por la conducción del aprendizaje en la sala de clases, él debe estar atento a la importancia de la interacción, como también a otros factores que influyen en el aprendizaje y en la capacidad de aprender: la motivación, el significado y la vivencia de los que están aprendiendo, la promoción de la autoestima del alumno y los recursos didácticos.

De acuerdo a Schiefelbein (1995) el aprendizaje se produce cuando los alumnos discuten entre sí las tareas propuestas; cuando disponen del tiempo suficiente para aprender la tarea; cuando la tarea se relaciona con su contexto o con sus expectativas; o cuando a los alumnos que no han aprendido totalmente la tarea, se les evalúa con intención formativa. El

autor enfatiza que todas estas actividades pueden parecer simples, pero requieren maestros con buena formación y comprometidos con su labor.

Desde la perspectiva psicopedagógica manifiesta algunos aspectos que caracterizan los nexos entre la enseñanza y aprendizaje (Mazario y Mazario):

- Enseñar se caracteriza como la parte del proceso que se refiere a la actividad del docente no sólo como fuente de información, sino también como guía, orientador y director que facilita y promueve el aprendizaje de los estudiantes.
- Aprender se caracteriza como la parte del proceso que se refiere a la actividad del alumno para apropiarse del conocimiento. El aprendizaje implica la construcción y reconstrucción de un conjunto de herramientas intelectuales para dar sentido a diversas situaciones de la vida cotidiana, las ciencias y la tecnología.

En el acto de enseñar a aprender, tanto el maestro como el alumno, se involucran activamente en el proceso, el uno como su agente orientador y el otro a través de su auto actividad y los binomios profesor-estudiantes y estudiantes-estudiantes en la coactividad.

Enseñar y aprender se condicionan respectivamente, la enseñanza promueve y produce el aprendizaje, y a su vez, el aprendizaje se desarrolla bajo las condiciones específicas que se organizan a través de la enseñanza, es decir, ésta influye decisivamente sobre el aprendizaje de los estudiantes.

La convicción inmersa en la sabiduría popular de que “para enseñar hay que saber, y para enseñar bien hay que saber cómo hacerlo”, siempre ha estado presente en las conceptualizaciones programáticas de la tarea del profesor; pero los énfasis exagerados en la prescripción de destrezas y estrategias de manejo del aula han tendido a oscurecer la verdad de esa sabiduría popular (Ávalos, 1994, p. 20).

Cuando los estudiantes sacan calificaciones bajas posiblemente se puede decir que no quieren estudiar o no se esfuerzan lo suficiente, pero no se analiza si el alumno sabe estudiar, al igual que el docente debe aprender a educar el estudiante debe aprender a estudiar (Torres, 1995).

Vamos a ir por partes, primero analizando que el alumno necesita aprender a estudiar, es decir aprender a aprender, y para ello es necesario que se incremente en el proceso de enseñanza técnicas que permitan al estudiante adquirir habilidades para el estudio, entre varias opciones se puede analizar la reflexión del aprendizaje y el repaso de lo estudiado en

base a la toma de notas importantes que deben ser reforzadas con la lectura, la idea sería que los estudiantes tengan el gusto y placer por aprender.

Para el caso de los maestros es necesario el saber enseñar, y para esto se necesita algo más que vocación e intuición, se requiere aprender a enseñar, y aquí es más complejo porque los docentes deben aprender a enseñar en sus diferentes niveles con métodos y técnicas adecuadas para cada edad, entonces los procesos de formación de los docentes depende en su calidad para enseñar, la practica en sus procesos de formación será indispensable para poder establecer la teoría en beneficio de sus estudiantes, el docente debe estar plenamente convencido de lo que hace para que pueda llegar con un mensaje claro a sus estudiantes y sus conocimientos sean asimilados por sus alumnos.

1.3 Cursos de Formación

“La formación docente tiene el honor de ser, simultáneamente, el peor problema y la mejor solución en educación” (Fullan, 1993).

No debería sorprender los magros resultados: la formación de los docentes ha sido uno de los ámbitos más relegados de las políticas educativas, matriz de los mismos contenidos y métodos caducos que no han dado resultado en las aulas, en algunos casos sin convicción y solo en la búsqueda de una carrera y la obtención formal del diploma o el certificado (Torres, 1995).

Con este antecedente de Rosa María Torres y Fullan podríamos decir que la solución a los problemas educativos es la formación docente tanto de los profesores antiguos como los que están en proceso de formación, sin embargo ¿cómo los cursos de formación aportan al docente de tal manera que no solo necesite saber su materia sino saber enseñar la misma?. Como analizamos anteriormente los cursos de formación son trascendentales en el desarrollo docente donde se necesita que sus conocimientos vayan bien aplicados a la práctica, y que no se ejecute de manera aislada ya que los cursos de formación docente implica una política pública responsables con visión de alcanzar la calidad educativa en todos sus niveles y la mejora continua de sus procesos.

1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente

Las nuevas demandas sociales hacia la educación han originado la necesidad de profundos cambios no sólo en relación con los contenidos que se enseñan, o con los modelos didácticos con que se trabaja en las escuelas, sino también en relación con una redefinición de la tarea de enseñar y, por lo tanto, de la formación de los profesores (Agerrondo, 2003).

La capacitación a los docentes se puede definir como la capacidad de transmitir una determinada capacidad a otra persona entre las que constan: conocimiento, destreza o habilidad para realizar una determinada tarea o actividad. En el caso de los docentes la capacitación está enfocada a la actualización de conocimientos que permitan asimilar tanto la teoría como la práctica que será transmitida a sus alumnos. Lo importante de la capacitación docente implica que el docente este convencido de los conocimientos que va a transmitir y pueda tener la capacidad para establecer los métodos y técnicas adecuadas de acuerdo al grupo de alumnado que se le presente y los recursos que disponga para ello. Por lo tanto la capacitación docente servirá de guía para el profesor que le permitirá romper paradigmas que solo el conocimiento podrán respaldarlo, ir mejorando en base a los cambios tecnológicos aplicados a la educación y a su vez los cambios que se van dando el sociedad con la influencia de un mundo globalizado.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes

La capacitación docente posiblemente podría ser motivo de alta controversia y poco acuerdo, ya que llegar a consensos no es simple, dado que la mayoría de los asuntos que tienen que ver con la cuestión docente asume la influencia o el impacto político. Incluso los temas más “técnicos”, cuando llegan al momento de las decisiones, se transforman en temas políticos debido a que muchas de esas decisiones se vuelven problemáticas en términos de viabilidad política, por diversas razones: tocan tradiciones, cambian las reglas de juego, modifican concesiones, exigen más esfuerzo, pretenden dar más responsabilidad sin modificar salarios, etcétera (Agerrondo, 2003).

De igual manera Inés Agerrondo (2003) manifiesta los posibles inconvenientes de la formación y capacitación docente:

Las políticas para mejorar la calidad de los docentes suponen fuerte impacto presupuestario.- la capacitación docente implica la disponibilidad presupuestaria del Estado y de las entidades particulares a través del cobro de pensiones, esto a su vez implica no solo los recursos económicos, sino también los recursos logísticos y el talento humano en la planificación, organización, traslados y ejecución de las capacitaciones a los docentes.

Las políticas para mejorar la calidad de los profesores requieren cambios normativos.- la formación y la capacitación docente implica en ocasiones que las leyes y normativas legales deban ser revisadas y actualizadas, en el caso de nuestro país con la actual normativa legal a través de la Constitución y la Ley Orgánica de Educación

Intercultural y su reglamento, se viabiliza la capacitación docente, sin embargo el factor económico será necesario para ejecutar los planes y programas de capacitación.

Es difícil lograr capacitaciones integrales.- llegar a toda la población de docentes a nivel nacional con una capacitación integral siempre será una tarea difícil, ya que cada docente tendrá sus necesidades propias de capacitación y actualización de conocimientos, por lo tanto las capacitaciones podría cubrir temas generales dejando vacíos particulares.

Habitualmente los cursos de formación y capacitación son percibidos como amenazantes.- las capacitaciones dirigidas a cubrir a todos los docentes puede ser considerada de carácter obligatorio para su carrera docente y una amenaza para su estabilidad laboral, tomando en consideración el tiempo destinado a la capacitación así como los traslados de los docentes a su lugar de capacitación y los recursos económicos que esto implica.

Las ventajas de los cursos de formación desarrollan en los docentes son muchas pero seleccionando algunas de ellas podemos detallar las siguientes (Tebar, 2003):

- El docente domina los contenidos de su materia, planifica pero es flexible.
- Establece metas para cumplir su objetivo en base a su autonomía que le permite ser responsable de su tarea.
- Regula el aprendizaje de sus estudiantes, favorece y evalúa los progresos, facilitando su interacción con los materiales y el trabajo individual y colectivo.
- Fomenta el logro de aprendizajes significativos y transferibles a sus estudiantes.
- Comparte las experiencias de aprendizaje con los alumnos: discusión reflexiva.
- Logra atender de mejor manera las diferencias individuales de sus alumnos
- Desarrolla en los alumnos actitudes positivas como valores y el sentido de superación.

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos

Para diseñar un esquema básico de un curso de formación o capacitación, vamos a tomar en consideración el formato que dispone el Centro de Capacitación Continua de la Escuela Politécnica Nacional.

- **Nombre del curso.-** Se especifica el nombre del curso.
- **Presentación del Curso.-** se detallará la institución que oferta el curso, para quien está dirigido y cuáles van a ser los docentes o tutores.
- **Pre requisitos.-** las especificaciones que permitirán conocer a los alumnos la posibilidad de postular o inscribirse al curso.

- **Objetivo general.**- lo que se busca conocer o capacitar en el curso por Ej. Actualizar la formación integral de los docentes, directivos, padres de familia y personas interesadas en los aspectos conceptuales y metodológicos actuales con respecto a la enseñanza-aprendizaje de las Ciencias de la Vida para la Educación Básica.
- **Objetivos específicos.**- detallaremos los diferentes alcances, habilidades y conocimientos que se obtendrán con la capacitación.
- **Contenidos.**- se especifica los contenidos de curso por unidades detallando cada una.
- **Recursos.**- se establecer los recursos: humanos, logísticos y electrónicos que emplearán los docentes o tutores para desarrollar el curso.
- **Metodología.**- se detallara la metodología de estudio, sea esta presencial, Semipresencial a distancia o virtual, con los horarios establecidos para la capacitación.
- **Evaluación.**- se establecerá los parámetros de evaluación y la nota mínima para aprobar el curso.
- **Perfil de salida.**- se describe los conocimientos adquiridos en el curso de formación o capacitación y su aplicabilidad en el campo profesional.
- **Costos.**- se detallará el valor del curso en base a los servicios ofertados.
- **Bibliografía.**- se refiere a los documentos bibliográficos utilizados por los docentes para el desarrollo del curso donde se respalda la información proporcionada.

Los cursos de formación docente deben ser diseñados y planificados en base a un estudio previo que permita conocer las necesidades de los docentes y que las temáticas planteadas en la capacitación aporten a mejorar la calidad educativa. Será indispensable el apoyo del gobierno central y el compromiso de las autoridades educativas para que los cursos de formación docente puedan llegar a nivel nacional y su seguimiento y control permita una evaluación no solo teórica sino con una aplicación práctica. Deben ser parte de una política pública que permita su continuidad y mejoramiento constante.

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

La formación profesional del docente es muy importante, sin embargo requiere de algunos aspectos externos como son financieros, sociales y sistémicos y que tienen su transcendencia propia y hay que tomarlos en cuenta para que en el futuro no genere frustración y general falsas expectativas.

Un aspecto que debe destacarse o proyectarse es que la importancia de la formación debería desarrollarse para que resulte activa, potente, efectiva, productiva para afrontar la enseñanza y los procesos formativos en los diferentes niveles educativos (Alliaud, 2009).

Si consideramos que un buen docente es aquel que conoce de su materia a enseñar y de la metodología apropiada para transmitir esos conocimientos, podríamos plantear que efectivamente el nivel de profesionalismo del profesor le va a permitir dominar su materia y saber enseñar la misma a sus estudiantes, esto depende mucho de la convicción del docente, estar seguro y convencido de lo que hace le lleva a buscar una actualización constante de conocimientos y a su vez poder motivar en sus alumnos el deseo y las ganas por aprender su materia.

El actual mundo globalizado nos lleva a una competencia constante por la profesionalización y actualización de conocimientos, los avances tecnológicos nos obligan a ilustrarnos periódicamente, así que el nivel de competitividad cada día es más grande, las expectativas en oferta laboral no se encuentran en abundancia, el esfuerzo y la recompensa de los docentes se verá reflejada, sin ser el único aspecto, pero posiblemente el principal, cuando su nivel profesional le permita la estabilidad y crecimiento laboral, ahí la importancia de la profesionalización de los docentes, cuando sus alumnos tengan que apurarse para coger los cupos de matrícula en sus materias.

CAPITULO 2.
METODOLOGÍA

2.1 Contexto

El Colegio Nacional Nocturno “Gabriela Mistral” se crea en 1973 se encuentra ubicado en Santa Prisca en este instituto se da cabida a aquellas señoritas que poseen un trabajo, a madres solteras y jóvenes que buscan superación que, por motivo de tiempo no pueden realizar sus estudios en el horario de las mañanas, por el cual buscan como alternativa la preparación nocturna.

Desarrollar metodología participativa que favorezcan aprendizajes significativos en los educandos, de acuerdo con los principios curriculares de integridad, protagonismo, experiencia, actividad y trabajo, flexibilidad, relevancia y pertenencia.

La educación debe responder a las necesidades, intereses y problemas del educando y de la comunidad, al desarrollo científico y tecnológico y a las proyecciones del desarrollo social, económico y cultural del país. Ello requiere de un proyecto educativo global y de proyectos educativos particulares en cada institución y cada comunidad. Pero ningún proyecto educativo puede lograr el impacto esperado ya que en la mayoría de casos las personas involucradas en su ejecución no están preparadas adecuadamente para el desempeño eficiente del rol que les compete. No es suficiente que un maestro haya concluido satisfactoriamente su formación inicial en una universidad, es necesario que se actualice permanentemente y participe en programas de capacitación que le permita mantenerse al día en los enfoques educativos, metodologías y didácticas, como también en los avances de la ciencia y la tecnología en diferentes campos relacionados con la educación.(Herdoiza, 2006)

Misión: El Colegio Experimental Nocturno “Gabriela Mistral” es una institución de Educación Media Orientada a formar bachilleres autocríticas, innovadoras, con permanente practicidad de valores y con conocimientos científicos-técnicos, capaces de enfrentar positiva y eficientemente la realidad en la que viven.

Visión: El Colegio constituye una alternativa de educación funcional y de calidad orientada a la mujer, mediante la capacitación permanente del personal y la optimización de recursos, para entregar a la sociedad bachilleres competitivas que continúen sus estudios superiores y/o fomenten la creación de propias fuentes de trabajo coadyuvando al desarrollo personal y social.

A continuación se presentan algunas tablas que muestran las características de la institución investigada:

Tabla No. 3: Tipo de Institución

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	20	100%
Particular	0	0
Fiscomisional	0	0
Municipal	0	0
No Contesta	0	0
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes Colegio “Gabriela Mistral”
Autor: Jorge Mosquera.

Como se puede observar en la tabla el Colegio Gabriela Mistral es una institución educativa fiscal, por lo tanto pública laica y gratuita, accesible para mujeres que quieren superarse académica e intelectualmente se puede decir que no tiene costo para los beneficios educativos a las señoras y señoritas que estudian en dicha institución educativa.

Tabla N°4 Tipo de Bachillerato

Opción	Frecuencia	%
Bachillerato en Ciencias	18	90%
Bachillerato Técnico	2	10%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes Colegio “Gabriela Mistral”
Autor: Jorge Mosquera.

Como se puede observar el 90% por ciento dice que ofrece Bachillerato en Ciencias y un 10% que ofrece el Bachillerato Técnico. Al poseer variadas opciones para los estudiantes de escoger diferentes carreras al salir de la institución es por la cual existe mayor cantidad de alumnado siguiendo un Bachillerato en Ciencias.

2.2 Participantes

Para la presente investigación fue necesario realizar una encuesta a veinte docentes del Colegio Experimental Nocturno “Gabriela Mistral”, de esta manera poder determinar las necesidades que requieren mayor importancia en su administración, preparación de los docentes en herramientas tecnológicas, fue necesario acudir al centro educativo, gracias a la ayuda y apertura del Rector (E) Dr. Carlos Zapata se realizó la encuesta a las y los docentes, para obtener los resultados y proponer acciones educativas en procura de

flexibilizar cambios en el ámbito de capacitaciones para todos quienes conforman esta comunidad educativa; es necesario acotar que su estructura organizacional actual depende del rectorado, vicerrectorado, inspectoría general y el departamento de orientación, para el buen desenvolvimiento de las actividades de las estudiantes.

A continuación se presentan algunas tablas que muestran las características de la población investigada:

Tabla N.5 Género

Opción	Frecuencia	%
Masculino	6	30%
Femenino	14	70%
No contesta	0	0
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes Colegio "Gabriela Mistral"
Autor: Jorge Mosquera.

En esta tabla nos damos cuenta que la mayoría con un 70% de las y los docentes encuestados son de género femenino y solo un 30% son de género masculino, lo cual nos indican que la población de docentes mayoritaria es femenina, esto también se debe a que en la mencionada institución el alumnado solo esta direccionado a señoras y señoritas.

Tabla N°6 Estado Civil

Opción	Frecuencia	%
Soltero	2	10%
Casado	18	90%
Viudo	0	0
Divorciado	0	0
No Contesta	0	0
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes Colegio "Gabriela Mistral"
Autor: Jorge Mosquera.

Como se puede observar en la Tabla N. 6, el 90% de las y los docentes son casados y el 10% son solteros, una de las causas que se puede determinar es que la mayoría de las y los docentes pasan los 30 años de edad, como lo establece la tabla N.7.

Tabla N°7 Edad

Opción	Frecuencia	%
De 20-30 años	1	5%
De 31-40 años	4	20%
De 41-50 años	2	10%
De 61-70 años	0	0
Más de 71 años	0	0
No Contesta	13	65%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes Colegio "Gabriela Mistral"
Autor: Jorge Mosquera.

En esta tabla podemos observar que un 65% no contesta a la pregunta pero tenemos un 20% que se encuentra entre el rango de los 31 a 40 años y un 10% que nos confirma que los docentes se encuentran en el rango entre los 41 y 50 años, concluyendo que en la unidad educativa existe experiencia por parte de las y los docentes, de igual manera para esta pregunta se realiza un análisis a la falta respuesta de la misma y se podría decir que al ser la mayoría de docentes de género femenino han preferido omitir esta pregunta, ya que si observamos la Tabla No. 5 podemos observar que el 70% de las y los docentes encuestados son mujeres.

Tabla 8. Cargo que desempeña

Opción	Frecuencia	%
Docente	19	95%
Técnico Docente	1	5%
Docente con funciones administrativas	0	0
No Contesta	0	0
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes Colegio "Gabriela Mistral"
Autor: Jorge Mosquera.

Como se puede observar en esta tabla el 95% de los docentes desempeña su cargo de docente y solo el 5 % cumple funciones de técnico docente, esto es muy beneficioso para la investigación por cuanto se puede establecer las verdaderas necesidades de formación de las y los docentes, en lo referente a la institución educativa. De igual manera se puede observar que del grupo de docentes encuestados ninguno realiza actividades

administrativas, por lo que todas y todos se dedican exclusivamente a sus actividades como docentes en la institución educativa.

Tabla N° 9 Tipo de relación Laboral

Opción	Frecuencia	%
Contratación indefinida	0	0
Nombramiento	18	90%
Contratación ocasional	2	10%
Reemplazo	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes Colegio “Gabriela Mistral”
Autor: Jorge Mosquera.

Como se puede observar un 90% tiene una relación laboral por nombramiento, tan solo un 10% tiene una relación laborar por contrato ocasional, por lo tanto se puede establecer que la mayoría posee estabilidad laboral, esto será muy importante ya que los docentes podrán compartirán el sentido de pertenencia de la institución educativa y el compromiso para proyectos a largo plazo, de igual manera el 10% que dispone de contrato ocasional no tiene una proyección a largo plazo lo que podría no ser bueno para la institución educativa y sus estudiantes ya que posiblemente el compromiso de dichos docentes se mantendría en proyectos cortos y tal vez hasta cumplir su contrato.

Tabla N° 10 Tiempo de dedicación

Opción	Frecuencia	%
Tiempo Completo	20	100%
Medio Tiempo	0	0
Por horas	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes Colegio “Gabriela Mistral”
Autor: Jorge Mosquera.

La tabla 10 nos demuestra que el 100% de los docentes se dedican a la docencia, por lo que todas sus actividades deberían giran alrededor de la educación en el Colegio “Gabriela Mistral”, sin embargo, en una entrevista informal que se realizó con los docentes se tuvo conocimiento que varios de los encuestados prestan sus servicios profesionales en otras unidades educativas cuyo horario es matutino o vespertino, lo que les permite optimizar el

tiempo laboral en todo el día para la docencia y a su vez incrementar sus ingresos económicos, tomando en consideración que la unidad educativa donde se realiza la investigación únicamente dispone de horario nocturno. No obstante estas actividades extracurriculares y dependiendo de la carga horaria que realizan los docentes en otras unidades educativas podría afectar a su capacidad operativa en el Colegio “Gabriela Mistral” ya que en algunos casos con mucha facilidad estarían sobrepasando las ocho horas diarias de trabajo que dispone la ley.

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 & Fernández,(2006). Tiene las siguientes características:

- Es un estudio 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, en este caso la información se obtuvo de las y los docentes quienes contribuyeron a proporcionar los datos, que nos ayudan para proponer cambios relevantes.
- Es descriptivo, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario; por medio del vaciado de datos se realizará un análisis describiendo cada uno de ellos proponiendo las soluciones, para esto utilizaremos el programa Excel para la realización de las tablas y gráficos.

2.3.2 Métodos de investigación

Los métodos que se aplicaron en esta investigación para obtener datos claros y confiables fueron:

Método descriptivo: se denomina método descriptivo ya que tiene como finalidad definir, clasificar el tema en estudio. Los métodos descriptivos pueden ser cualitativos o cuantitativos.

Método Estadístico: Este proceso de obtención, representación, simplificación, análisis, interpretación y proyección de las características, variables o valores numéricos de un estudio o de un proyecto de investigación para una mejor comprensión de la realidad y una optimización en la toma de decisiones.

Después de la recolección de datos este método nos ayuda con la elaboración de tablas estadísticas, el cálculo de porcentajes facilitando la tabulación de cada pregunta.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Técnicas de Investigación

La observación directa.- es aquella en la cual el investigador puede observar y recoger datos mediante su propia observación. Este tipo de observación puede ser intersubjetivamente cuando es basada en el principio de observaciones repetidas de las mismas respuestas por el mismo observador pueden producir los mismos datos y la observación intersubjetiva, que expone observaciones repetidas de las mismas respuestas por observadores diferentes datos.

Esta técnica por el cual se establece una relación concreta e intensiva entre el investigado y el hecho social o los actores sociales, de los que se obtiene datos que luego se sintetizan para desarrollar la investigación.

Lectura.- la técnica de la lectura es la más utilizada ya que para realizar, mapas conceptuales, organizadores gráficos, o cualquier tipo de trabajo es menester que el docente o el estudiante realice lecturas comprensivas de los temas que van hacer investigados, por ejemplo en el presente trabajo de investigación la lectura es la técnica más utilizada por cuanto la información se extrae de algunos textos, revistas, publicaciones de varios autores y de sitio de internet.

Mapas conceptuales.- Es una representación visual de conocimientos que presenta información rescatando aspectos importantes de un concepto o material dentro de un esquema usando etiquetas. Este instrumento de investigación fue aplicado en la elaboración del marco teórico.

2.4.2 Instrumentos de investigación

El volumen y el tipo de información-cualitativa y cuantitativa- que se recaben en el trabajo de campo está plenamente justificado para realizar un análisis adecuado del problema, en este caso realizamos encuestas específicas para conocer las carencias y fortalezas de los docentes q vamos a capacitar.

Encuesta.- en el campo de la investigación la encuesta alude a un procedimiento mediante el cual los sujetos brindan directamente información al investigador. En este sentido se incluye la encuesta como técnica llamada de reporte personal ya que son las personas la que nos proporcionan la información.

- La investigación por encuestas es propicia cuando se requiere obtener un conocimiento de colectivos o clases de sujetos como en la presente investigación lo estamos haciendo.
- La finalidad del cuestionario es obtener información de manera sistemática y ordenada respecto de lo que las personas son, hacen, opinan, piensan, siente, esperan, desean, aprueban o desaprueban, respecto del tema objeto de investigación.
- Es una manera versátil, flexible y relativamente barata de obtener información respecto a un problema. Básicamente una encuesta incluye el pedir sugerencias, ideas y comentarios a una muestra representativa de la población de interés. Esto permite hacer predicciones acerca de cómo piensa toda la población sobre cualquier asunto específico. Su objetivo es obtener información con respecto a un problema específico.

2.5 Recursos

2.5.1 Talento Humano

Se realizó la investigación con el aporte de veinte docentes y la colaboración de las autoridades del Colegio “Gabriela Mistral”. El Ministerio de Educación del Ecuador garantiza el acceso y calidad de la educación inicial, básica y bachillerato a los y las habitantes del territorio nacional, mediante la formación integral, holística e inclusiva de niños, niñas, jóvenes y adultos, el ejercicio de la ciudadanía y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana. Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país. El propósito de la capacitación a Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los

perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Tabla 11 Señale el nivel más alto de formación que posee

Opción	Género			
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Bachillerato	0	0	0	0
Nivel técnico o tecnológico superior	0	0	0	0
Lic., Ing., Eco, Arq., etc. (3er nivel)	13	65%	4	20%
Especialista (4to nivel)	0	0	0	0
Maestría (4to nivel)	1	5%	2	10%
PHD (4to nivel)	0	0	0	0
Otro nivel	0	0	0	0
No contesta	0	0	0	0
TOTAL	16	70%	4	30%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes Colegio "Gabriela Mistral"
Autor: Jorge Mosquera.

Como se puede observar el género femenino tiene un nivel de formación de tercer nivel aportando con un 65% de los encuestados y de ese porcentaje un 5% mínimamente pudo alcanzar una maestría, el género masculino tiene un nivel de formación de tercer nivel del 20% y de maestría o de cuarto nivel el 10%; por lo que vemos la necesidad que exista mayor cantidad de incentivos para los docentes para prepararse en carreras de cuarto nivel. Sin embargo varios de los encuestados al momento de realizar el trabajo investigativo manifestaron que se encontraban realizando estudios de maestría modalidad a distancia y que todos tenían en su proyecto profesional obtener un título de cuarto nivel para incrementar sus conocimientos y calidad en la educación.

2.5.2 Materiales

Para la ejecución de la presente investigación se requirió de los siguientes materiales:

- ✓ Computador
- ✓ Impresora
- ✓ Papel Bond
- ✓ Encuestas enviadas por el tutor
- ✓ Esferográficos, lápices, borradores, marcadores
- ✓ Material de oficina

2.5.3 Económicos

Para realizar el presente trabajo investigativo se emplearon los siguientes recursos económicos:

RECURSOS	COSTO TOTAL
Transporte	20.00
Esferos/marcadores/cd	5.00
Copias	20.00
Hojas	5.00
Impresión	20.00
Internet	20.00
Anillado	5.00
Empastado	20.00
Respaldo magnético	5.00
Reproducción de ayudas	5.00
Refrigerio	30.00
Total	155.00

Fuente: Jorge Mosquera.

2.6 Procedimiento

Para la elaboración de esta investigación se realizó el siguiente procedimiento;

- Se seleccionó al Colegio Experimental Nocturno “Gabriela Mistral” de la Ciudad de Quito, el cual está ubicado en las calles Luis Vargas Torres y Julio Matovelle, su horario de funcionamiento es de 19H00 a 22H15, en las instalaciones donde funciona el Instituto Nacional Mejía en horario matutino y vespertino. El Colegio Nocturno Gabriela Mistral ofrece sus servicios para Octavo, Noveno y Décimo año de Educación Básica y de igual manera Primero, Segundo y Tercer año de Bachillerato, ofertando la modalidad de Bachillerato General Unificado. Así mismo el Colegio Experimental Nocturno “Gabriela Mistral” está dirigido a su estudiantado exclusivamente de género femenino y buscando abrir sus puertas a señoras y señoritas de toda clase social, brindando el apoyo de guardería y transporte como valor agregado y facilitando a sus estudiantes su condición de madres y el traslado a su colegio y domicilio.
- Se realizó las coordinaciones con las autoridades del plantel y mediante oficio No.2013/08/JEMP1-P4/PN se realiza la solicitud al señor Dr. Carlos Zapata, Rector (E) del Colegio Experimental Nocturno “Gabriela Mistral”, pidiéndole la autorización

correspondiente para realizar el proyecto de investigación “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato” de su institución. (Ver anexo)

- Mediante oficio No. 035-RCMG, el señor Dr. Carlos Zapata, Rector (E) del Colegio Experimental Nocturno “Gabriela Mistral”, aprueba la ejecución del proyecto de investigación “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato”. (Ver anexo)
- Después de obtener la autorización respectiva por el señor Rector se procedió a planificar la fecha del día y hora para realizar la encuesta de necesidades de formación entregado por la Universidad Técnica Particular de Loja con la colaboración de las y los docentes de bachillerato, la cual se la desarrolló en la sala de profesores del Colegio Experimental Nocturno “Gabriela Mistral” y se aprovechó el horario de receso para llenar la encuesta por parte de las y los profesores cuyo aporte es indispensable para el trabajo de investigación.
- Una vez recolectada la información se procedió a tabular mediante tablas estadísticas y entregadas a la Universidad Técnica Particular de Loja para que sean verificadas y validadas.
- Continuando con el calendario de actividades y la segunda etapa del trabajo de investigación se recolecto la información mediante libros, revistas, páginas de internet y documentos indexados referentes a la materia

CAPITULO 3
DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados de las encuestas para el diagnóstico de necesidades de formación de las y los docentes de bachillerato del Colegio Experimental Nocturno “Gabriela Mistral” de la ciudad de Quito, se la realizó con la interpretación empleando gráficos elaborados en el programa Microsoft Excel.

Los resultados son presentados en orden, tomando en cuenta el actual sistema de la institución educativa, aplicadas a las necesidades de las profesoras y profesores de bachillerato.

3.1 Necesidades formativas

La encuesta realizada a las y los docentes de bachillerato del Colegio Nacional Nocturno “Gabriela Mistral” para conocer las necesidades formativas del cuadro de profesores nos permite exponer que la capacitación de las personas, cualquiera sea su ocupación es importante, para que las actividades que realizan sean eficaces y eficientes. Teniendo en cuenta lo manifestado la capacitación de los docentes en cualquiera de los niveles de educación es sumamente importante, con el desarrollo de los materiales educativos innovadores, tendientes a la mejora de la calidad educativa.

Con lo aprendido y en base a la utilización de tecnologías educativas, se despliegan los puentes para una mayor retroalimentación de los alumnos, en cuanto a los temas académicos, ya que se abre un abanico de comunicación y que no se den las excusas de las inasistencias a clases, porque además los recursos tecnológicos promueven y ayudan a un aprendizaje colaborativo e interactivo, instancias tutoriales a distancia y presenciales.

A continuación se representa algunas tablas que muestran las necesidades de formación.

Tabla N° 13 Su titulación de Pregrado, tiene relación con:

Opción	Frecuencia	%
Licenciado en educación (Diferentes menciones)	14	70%
Doctor en Educación	5	25%
Psicólogo educativo	0	0
Psicopedagogo	0	0
Otro Ámbito	0	0
No Contesta	1	5%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes Colegio “Gabriela Mistral”
Autor: Jorge Mosquera.

En relación a la titulación de pregrado que han obtenido las y los docentes encuestados podemos observar que un 70% manifiesta que han conseguido la licenciatura en educación en sus diferentes menciones, de igual manera un 30% indica que su título de pregrado tiene relación con el título de doctor en educación. Por lo tanto podemos decir que todas y todos los docentes encuestados tienen capacitación y formación en docencia y pedagogía que les ayudaría a brindar sus servicios como profesores, y que los objetivos de la institución educativa y los cambios que realice el Ministerio de Educación pueden ser asimilados sin mayores complicaciones.

Tabla No. 14 Su titulación tiene relación con otras profesiones

Opción	Frecuencia	%
Ingeniero	0	0
Arquitecto	1	5%
Contador	0	0
Abogado	0	0
Economista	0	0
Médico	0	0
Veterinario	0	0
Otras Profesiones	0	0
No contesta	19	95%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes Colegio "Gabriela Mistral"
Autor: Jorge Mosquera.

La Tabla No. 14 nos demuestra que el 95% de las y los docentes encuestados manifiesta que su título no tiene relación con otras profesiones que no sean el área educativa, esto tiene un efecto directo con lo observado en la Tabla No. 13 en donde el 70% de los encuestados indica que dispone de título de pregrado en licenciado en educación en cualquiera de sus modalidades y el 30% manifiesta que su título de pregrado está relacionado con el título de doctor en educación, lo que nos corrobora que en su totalidad o por lo menos la mayoría de las y los docentes encuestados tiene capacitación y formación docente y que cualquier actividad extracurricular estaría direccionada al área educativa.

Tabla N° 15 Si posee titulación de Postgrado (Cuarto nivel) este tiene relación con:

Opción	Frecuencia	%
Ámbito Educativo	3	15%
Otros ámbitos	0	85%
No contesta	17	0
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes Colegio "Gabriela Mistral"
Autor: Jorge Mosquera.

La Tabla No. 15 nos confirma lo que vimos anteriormente, solo el 15% de las y los docentes encuestados posee un título de cuarto nivel, y éste efectivamente está relacionado con el ámbito educativo, el 85% no posee al momento de la encuesta título de cuarto nivel, pero algunos docentes se encuentran estudiando y todas y todos tienen en su planificación profesional estudiar una maestría relacionada con la educación, a su vez para mejorar su curriculum y buscar otras opciones laborales, que les permita el crecimiento personal, profesional y económico, de igual manera para competir con los nuevos profesionales de pedagogía y docencia, donde la experiencia y preparación sea lo que incline la balanza.

Tabla No. 16 Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel.

Opción	Frecuencia	%
Si	16	80%
No	0	0
No Contesta	4	20%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes Colegio "Gabriela Mistral"
Autor: Jorge Mosquera.

Como podemos observar en la Tabla No. 16, el 80% de las y los docentes encuestados se muestra interesado en seguir un programa de formación para la obtención de un título de cuarto nivel, esta información tiene relación con la recopilada en la Tabla No. 11, donde solo el 15% de las y los docentes dispone de un título de cuarto nivel como es una maestría. La aplicación de un programa para la obtención de un título de cuarto nivel es muy bien recibido por las y los docentes porque presenta varias facilidades como es la guía para el desarrollo de la misma y a su vez al ser un programa donde participan varios docentes permite el apoyo de conocimientos y optimización de recursos al participar en grupos de trabajo.

Tabla No. 17. En que les gustaría capacitarse

Opción	Frecuencia	%
Maestría	17	85%
PhD	1	5%
No Contesta	2	10%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes Colegio "Gabriela Mistral"
Autor: Jorge Mosquera.

En la Tabla No. 17 se observa que las y los docentes encuestados les gustaría capacitarse en una maestría en un 85% y a uno solo de los encuestados le gustaría obtener un título de PhD, podemos decir que existe el deseo y la necesidad de los docentes por obtener un título de cuarto nivel, esto a su vez por las exigencias educativas actuales para mejorar su hoja de vida y nivel profesional. Por otra parte existe poca motivación por obtener un título de PhD donde prevalezca el ámbito investigativo con aporte profesional del docente, por lo tanto es necesario que las entidades correspondientes generen procesos que motiven al docente a buscar la obtención de un título en PhD que ayude al desarrollo educativo en el país.

Tabla N° 18 Para usted es importante seguir capacitándose

Opción	Frecuencia	%
SI	20	100%
NO	0	0
No Contesta	0	0
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes Colegio "Gabriela Mistral"
Autor: Jorge Mosquera.

El 100% de las y los docentes encuestados manifiesta que es muy importante seguirse capacitándose y como observamos en la Tabla No. 17, la mayor inclinación es hacia la obtención de un título de cuarto nivel, esto también es visto desde la perspectiva del aseguramiento de una plaza de trabajo para una estabilidad laboral, y a su vez la capacitación continua permite la actualización de conocimientos y la mejora continua de los procedimientos.

Tabla No. 19 Como le gustaría recibir la capacitación

Opción	Frecuencia	%
Presencial	3	15%
Semipresencial	12	60%
A distancia	3	15%
Virtual-Internet	2	10%
Presencial y Semipresencial	0	0
Semipresencial y Distancia	0	0
Distancia y Virtual	0	0
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes Colegio "Gabriela Mistral"
Autor: Jorge Mosquera.

La Tabla No. 19 nos indica que en cuanto a la modalidad que las y los docentes encuestados desean recibir la capacitación es semipresencial con el 60%, seguida de la presencial y a distancia con un 15% respectivamente y un 10% en modalidad virtual, lo que nos hace ver que las y los docentes prefieren una modalidad de estudios que no implique el tiempo completo de sus actividades, esto como vimos en el análisis de la Tabla No. 10, posiblemente la modalidad de estudio semipresencial y que es por la que más se inclinan las y los docentes encuestados se debería a que al tener actividades en otras instituciones educativas, el tiempo de capacitación puede ser organizado de acuerdo a la agenda de cada docente y a su vez reforzar los conocimientos en la fase presencial.

Tabla No. 20 Si prefieres cursos presenciales o semipresenciales en que horario le gustaría

Opción	Frecuencia	%
De lunes a viernes	5	25%
Fines de semana	11	55%
No Contesta	4	20%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes Colegio "Gabriela Mistral"
Autor: Jorge Mosquera.

En la Tabla No. 20 se observa que les resulta atractivo estudiar los fines de semana a un 55%, eso se debe a que los docentes de lunes a viernes están cumpliendo con sus labores de docentes en el Colegio Gabriela Mistral y con su respectiva carga horaria, no obstante como se aprecia un 25% le gustaría capacitarse de lunes a viernes como la institución educativa funciona en horario nocturno, podría ingresar a capacitarse en la mañana o tarde,

sin embargo, la mayoría escoge la opción de los fines de semana; volvemos a decir que varias de las docentes y docentes encuestados podrían estar prestando sus servicios en otras unidades educativas ya sean matutinas o vespertinas, y los horarios para capacitación entre semana se interfieren con sus actividades, a esto se debe acotar que un 20% de docentes no contesta esta pregunta, lo que a su vez están indicando un desacuerdo con las dos modalidades de estudio y podría ser su alternativa la modalidad a distancia o virtual.

Tabla N° 21 En que temáticas le gustaría capacitarse.

Opción	Frecuencia	%
Pedagogía	2	4%
Teorías del aprendizaje	0	0
Valores y Educación	8	15%
Gerencia/Gestión educativa	3	5%
Psicopedagogía	4	7%
Métodos y recursos didácticos	0	0
Diseño y recursos didácticos	0	0
Evaluación del aprendizaje	7	13%
Políticas educativas para la administración	4	7%
Temas relacionados con la materia a su cargo	3	6%
Formación en temas de mi especialidad	3	6%
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	15	28%
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	5	9%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes Colegio "Gabriela Mistral"
Autor: Jorge Mosquera.

La Tabla No. 21 nos demuestra los temas de capacitación que están interesados las y los docentes, reflejando con un 28% las nuevas tecnologías aplicadas a la educación, seguido de valores y educación con un 15%, evaluación del aprendizaje con un 13% y diseño, seguimiento y evaluación de proyectos con un 9%. Podemos observar que la tecnología llama mucho la atención a las y los docentes como tema a capacitarse y esto se debe al apoyo que representan las nuevas tecnologías aplicadas a la educación, de igual manera a la optimización de tiempo y recursos.

Las nuevas tecnologías hacen posibles nuevas modalidades de enseñanza-aprendizaje. Sobre todo, la enseñanza a distancia o semipresencial. Pero requieren igualmente de nuevas competencias en profesores y alumnos para que dichas fórmulas resulten exitosas.

Para Canós, Ramón y Albaladejo, (2008) existen algunas de las ventajas que podemos apreciar en el uso de las nuevas tecnologías y entre ellas tenemos las siguientes:

- Acceso de los estudiantes a un abanico ilimitado de recursos educativos.
- Acceso rápido a una gran cantidad de información en tiempo real.
- Obtención rápida de resultados.
- Gran flexibilidad en los tiempos y espacios dedicados al aprendizaje,
- Adopción de métodos pedagógicos más innovadores, más interactivos y adaptados para diferentes tipos de estudiantes,
- interactividad entre el profesor, el alumno, la tecnología y los contenidos del proceso de enseñanza-aprendizaje.

De igual manera (Navarro y Alberdi, 2004) también nos dan algunos beneficios del empleo de la tecnología en el proceso de enseñanza-aprendizaje destacando los siguientes:

- Mayor interacción entre estudiantes y profesores a través de las videoconferencias, el correo electrónico e Internet.
- Colaboración mayor entre estudiantes, favoreciendo la aparición de grupos de trabajo y de discusión.

Sin embargo el empleo de las nuevas tecnologías no solo pueden representar aspectos positivos, también podrían generar inconvenientes, citando los siguientes (Canós y Ramón, 2007):

- Elevado costo de adquisición y mantenimiento del equipo informático.
- Velocidad vertiginosa con la que avanzan los recursos técnicos, volviendo los equipos obsoletos en un plazo muy corto de tiempo.
- Dependencia de elementos técnicos para interactuar y poder utilizar los materiales.
- Se corre el riesgo de la desvinculación del estudiante del resto de agentes participantes (compañeros y docentes) por una impersonalización de la enseñanza.
- La preparación de materiales implica necesariamente un esfuerzo y largo período de concepción.
- Es una forma totalmente distinta de organizar las enseñanzas, lo que puede generar rechazo en algunos docentes contrarios al cambio.

Tabla N°22 Cuales son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite

Opción	Frecuencia	%
Falta de tiempo	15	48%
Altos costos de los cursos o capacitaciones	13	42%
Falta de información	2	7%
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	0	0
Falta de temas acordes con su preferencia	0	0
No es de su interés la capacitación profesional	0	0
Aparición de nuevas tecnologías	0	0
Falta de cualificación profesional	0	0
Necesidad de capacitarse continua y permanentemente	0	0
Actualización de leyes y reglamentos	0	0
Horarios	1	3%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes Colegio "Gabriela Mistral"
Autor: Jorge Mosquera.

En la Tabla No. 22 se puede observar que las y los docentes encuestados indican en un porcentaje importante del 48% la falta de tiempo, y un 42% los altos costos de los cursos y capacitaciones como los obstáculos para no capacitarse, únicamente un 7% manifiesta la falta de información; esto nos permite confirmar lo visto en tablas anteriores, posiblemente varias de las y los docentes que formaron parte de la presente investigación laboran en otras unidades educativas sean matutinas o vespertinas, lógicamente tratando de optimizar el tiempo al funcionar en horario nocturno el Colegio "Gabriela Mistral", esto implica que su tiempo es muy reducido para actividades de capacitación. Por otra parte los altos costos de cursos de capacitación también representan un obstáculo para continuar con la preparación de las y los docentes, aquí es necesario la participación de las autoridades competentes del área educativa las cuales deberían realizar las coordinaciones y planificaciones para crear programas de capacitación para las y los docentes con facilidad de acceso tanto en la parte económica, tecnológica y en la modalidad de estudio, caso contrario las y los docentes continuarán copando su tiempo laborando en varias instituciones educativas para tratar de incrementar sus ingresos económicos y así poder capacitarse con una proyección a futuro en instituciones particulares con costos elevados.

Tabla N° 23 Cuales son los motivos por los que usted asiste a cursos/ capacitaciones.

Opción	Frecuencia	%
La relación del curso con la actividad docente	9	22%
El prestigio del ponente	4	10%
Obligatoriedad de asistencia	2	5%
Favorece mi ascenso profesional	6	15%
La facilidad de horarios	1	2%
Lugar donde se realiza el evento	0	0
Me gusta capacitarme	17	43%
Otros ascensos	1	3%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes Colegio "Gabriela Mistral"
Autor: Jorge Mosquera.

La Tabla No. 23 que hace referencia a los motivos por los cuales las y los docentes asisten a capacitaciones podemos observar que un 43% indica que le gusta capacitarse, un 22% porque las capacitaciones tienen una relación directa con la capacidad docente, un 15% porque favorece a los ascensos profesionales y un 10% porque eleva el prestigio del docente, como se puede ver la mayoría de las y los docentes encuestados tiene varias motivaciones para asistir a cursos de capacitación considerándola importante para su actualización de conocimientos, como parte de su plan de carrera profesional y para fortalecer su hoja de vida como docentes en la búsqueda de desarrollar un trabajo eficiente de mejora continua.

Tabla 24. Cuales considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos/capitaciones

Opción	Frecuencia	%
Aparición de nuevas tecnologías	16	41%
Falta de cualificación profesional	0	0
Necesidades de capacitación continua y permanente	15	38%
Actualización de leyes y reglamentos	7	18%
Requerimientos personales	0	0
No Contesta	1	3%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes Colegio "Gabriela Mistral"
Autor: Jorge Mosquera.

La Tabla No. 24 nos indica las respuestas que las y los docentes manifiestan en relación a los motivos por los cuales se imparten los cursos y capacitaciones, donde el 41% se direcciona por la creación de nuevas tecnologías, el 38% por las necesidades de capacitación continua y permanente y un 18% por la actualización de leyes y reglamentos; como observamos para el cuadro de docentes ponerse a la par con las innovaciones tecnológicas aplicadas a la educación es muy importante para aprovechar las facilidades que brindan a fin de optimizar tiempo y recursos. La actualización permanente tiene un valor importante y demuestra el compromiso con la actividad educativa a fin de mejorar procesos de enseñanza-aprendizaje, y esto se relaciona con la actualización de leyes y reglamentos que permitan cumplir con las disposiciones o cambios que se realicen a través de los organismos de administración y control.

Tabla N° 25 Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación.

Opción	Frecuencia	%
Aspectos teóricos	1	5%
Aspectos técnicos/prácticos	2	10%
Ambos	16	80%
No Contesta	1	5%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes Colegio “Gabriela Mistral”
Autor: Jorge Mosquera.

Lo más importante en un curso de capacitación para las y los docentes encuestados son los aspectos teóricos combinados con los aspectos técnico/prácticos con un porcentaje del 80%, lo cual representa una clara mayoría demostrando que los dos aspectos son trascendentales, tanto el conocimiento teórico que sustente la palabra dicha por el docente así como el desarrollo de aptitudes y habilidades que permitan llevar a la práctica los pensamientos filosóficos que nos habla la teoría, el criterio de varios autores y la doctrina aplicada a través de métodos y técnicas que permitan llegar con un mensaje claro y comprensible al estudiante.

3.2 Análisis de la formación

3.2.1 La persona en el contexto informativo

Para analizar la formación del docente es necesario considerar que la calidad de la educación que se imparte a los estudiantes, debe comenzar con la calidad en la formación docente.

Según Barrios, el concepto de calidad tiene una serie de componentes interrelacionados e interdependientes entre sí, aumentando su complejidad. Cuando se refiere a un “cambio cualitativo”, en el caso de la calidad del proceso de formación docente, se pueden distinguir cuatro grandes campos de componentes: el currículo de formación, los académicos que participan en esta formación, los elementos tecnológicos o medios empleados en el proceso de formación y las características de los estudiantes.

La premisa central es que no es posible mejorar la calidad de la educación sin mejorar prioritaria y sustancialmente la calidad profesional de quienes enseñan. La construcción del *nuevo modelo educativo* acorde con los tiempos y con los requerimientos del siglo XXI requiere medidas integrales, radicales y urgentes destinadas a revertir, en todos los órdenes, el perfil y la situación actuales de la profesión docente. (Torres, 1996, p. 2) Calidad profesional es inseparable de calidad de vida.

3.2.2 La organización y la formación

La formación del personal para el ejercicio de la docencia ha sido un tema complejo desde la conformación de los sistemas educativos.

La capacitación se inscribe como un componente necesario que habilitan a los docentes para lograr del mejoramiento de la calidad de la educación, como mecanismo para que los beneficiarios de los servicios educativos puedan alcanzar mejores condiciones de vida.

Tabla 26: La institución en la que labora, ha proporcionado cursos en los dos últimos años

Opción	Frecuencia	%
Si	19	95%
No	1	5%
No Contesta	0	0
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes Colegio “Gabriela Mistral”
Autor: Jorge Mosquera.

En la Tabla No. 26, las y los docentes encuestados manifiestan en un 95% que si han recibido cursos de capacitación en los dos últimos años, esto demuestra que el Colegio “Gabriela Mistral” a través de sus autoridades y su planificación realizada anualmente a través de sus autoridades si se ha proyectado a la capacitación de sus docentes.

Tabla N° 27 Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios

Opción	Frecuencia	%
Si	15	75%
No	4	20%
No Contesta	1	5%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes Colegio “Gabriela Mistral”
Autor: Jorge Mosquera.

En la Tabla No. 27 se observa que un 75% de las y los docentes encuestados manifiesta que la institución si está proporcionando cursos y seminarios, el 20% dice que no está proporcionando cursos ni seminarios y el 5% no contesta. A pesar de que existe un porcentaje de docente que manifiesta que la institución no está proporcionando cursos o seminarios, la mayoría indica de manera afirmativa, esto nos indica que las autoridades del plantel en coordinación con las autoridades educativas están cumpliendo lo que dispone la Ley Orgánica de Educación Intercultural, en los derechos de los docentes dice que tendrán “capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación”.

Tabla 28. En caso de no existir cursos o se estén desarrollando, estos se realiza en función de:

Opción	Frecuencia	%
Áreas de conocimiento	6	22%
Necesidades de actualización curricular	4	15%
Leyes y reglamentos	8	30%
Asignaturas que usted imparte	2	7%
Reforma curricular	1	4%
Planificación y programación curricular	4	15%
No Contesta	2	7%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes Colegio “Gabriela Mistral”
Autor: Jorge Mosquera.

En la Tabla No. 28, se puede conocer los temas en los cuales se está desarrollando o se han desarrollado los cursos o capacitaciones en los últimos dos años y en los que han participado las y los docentes encuestados, un 30% responde en leyes y reglamentos, un 22% en áreas de conocimiento y un 15% en actualización y programación curricular; se observa que la mayoría de cursos y capacitaciones han sido direccionadas a la actualización

de conocimientos en reformas legales, áreas de conocimiento de las y los docentes y a su vez de la planificación y programación curricular, esto último en estrecha relación con las modificaciones legales. Sin embargo las reformas requieren de postas, continuidad y profundidad. (Torres, 1995, p. 230).

Tabla N° 29 Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente.

Opción	Frecuencia	%
Siempre	2	10%
Casi Siempre	13	65%
A veces	4	20%
Rara vez	1	5%
Nunca	0	0
No Contesta	0	0
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes Colegio "Gabriela Mistral"
Autor: Jorge Mosquera.

En la Tabla No. 29, se observa que el 65% de las y los docentes responde que casi siempre los directivos fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente, un 20% dice que a veces y un 10% indica que siempre, por lo que se puede decir que los directivos de la institución educativa fomentan la participación docente en cursos de formación permanente, sin embargo, se observa que las y los docentes no tienen el pleno convencimiento del apoyo total por parte del nivel directivo para cursos de formación permanente.

Cuando hablamos de formación permanente, hablamos de un proceso educativo que no se limita al desarrollo de una capacidad o destreza específica, sino que implica una gran comprensión, con una visión integradora del objeto de conocimiento. (Torres, 1995, p. 105).

3.2.3 La tarea educativa

- Mejoramiento cualitativo de la educación nacional.
- Coordinación interna en el Ministerio de Educación y demás instituciones que prestan servicios de capacitación que garantiza la optimización de los recursos con fluidez de las actividades de capacitación, evitando la duplicación de esfuerzos.

- Desarrollar planes de capacitación eficiente y eficaz, a fin de responder con efectividad a las demandas del proceso de reforma educativa.
- Temporalidad para que las acciones de capacitación estén en concordancia con las actividades regulares del calendario escolar.
- Mantener el equilibrio necesario entre la demanda de capacitación y la capacidad de respuesta.

Tabla N° 30 Las materias que imparte tiene relación con su formación

Opción	Frecuencia	%
Si	19	95%
No	0	0
No Contesta	1	5%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes Colegio "Gabriela Mistral"
Autor: Jorge Mosquera.

En esta tabla encontramos que el 95% de las y los docentes manifiestan que las materias que imparten tienen relación con su formación, esto ayuda o facilita a las y los docentes a preparar su clase y a su vez a tener una visión a futuro y a mediano plazo para mejorar sus procesos de enseñanza-aprendizaje.

Tabla N° 31 Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

Opción	Frecuencia	%
Primero, Segundo y Tercer año	0	0
Primero y Segundo	0	0
Segundo y Tercero	0	0
Primero	5	25%
Segundo	3	15%
Tercero	3	15%
No Contesta	9	45%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes Colegio "Gabriela Mistral"
Autor: Jorge Mosquera.

En la tabla podemos observar que en relación a los años de bachillerato en los que imparten clases, el 25% lo realiza a primero, un 15% a segundo y tercero de bachillerato respectivamente, de igual manera podemos ver que un 45% no contesta por lo que sus asignaturas son impartidas a octavo, noveno y décimo año de educación básica, que hasta

el momento del presente trabajo investigativo el Colegio “Gabriela Mistral” presta sus servicios en horario nocturno para los años de bachillerato y octavo, noveno y décimo año de educación básica.

3.3 Los cursos de formación

Tabla N° 32 Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

Opción	Frecuencia	%
1 curso	2	10%
2 cursos	11	55%
3 cursos	5	25%
No contesta	2	10%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes Colegio “Gabriela Mistral”
Autor: Jorge Mosquera.

Los resultados obtenidos en esta tabla en cuanto al número de cursos a los que han asistido en los dos últimos años las y los docentes se observa que el 55% ha recibido dos cursos, el 25% tres cursos y un 10% un curso, lo que representa el 90% del total de las y los docentes encuestados, determinando que la mayoría ha recibido al menos un curso de capacitación en los dos últimos años.

Tabla N°33 Totalización en horas

Opción	Frecuencia	%
40 horas	1	5%
50 horas	1	5%
80 horas	7	35%
100 horas	3	15%
120 horas	3	15%
160 horas	3	15%
No Contesta	2	10%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes Colegio “Gabriela Mistral”
Autor: Jorge Mosquera.

Los resultados que se observa en esta tabla se refleja el tiempo en horas que han recibido en las capacitaciones las y los docente, donde observamos que el rango de 80 horas tiene el mayor porcentaje con el 35%, este tiempo estaría direccionado a capacitaciones o seminarios que si bien es cierto fortalecen los conocimientos, pero el poco tiempo no ayuda

a una evaluación correcta y una actualización de conocimientos adecuados, solo el 15% manifiesta que ha realizado cursos que han llegado a las 160 horas, donde ya se puede decir que ha existido el tiempo para el desarrollo de un curso con la asimilación de conocimientos y las evaluaciones correspondientes.

Tabla N° 34 Hace que tiempo lo realizó

Opción	Frecuencia	%
3 meses	1	5%
4 meses	4	20%
5 meses	2	10%
6 meses	9	45%
1 años	2	10%
No Contesta	2	10%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes Colegio "Gabriela Mistral"
Autor: Jorge Mosquera.

En esta tabla se observa que la mayoría de las y los docentes con una mayoría del 45% dice que ha recibido una capacitación hace seis meses, y en menor tiempo sumando las variables representa al 35%, lo que implica que el 80% de las y los encuestados ha recibido una capacitación hasta seis meses atrás, lo que nos permite decir que el tiempo es aceptable para la capacitación del personal docente. Sin embargo la más importante y efectiva fuente de formación docente no son los cursos, seminarios o talleres, sino la propia práctica pedagógica, pues es en ella donde los maestros expresan y traducen sus conocimientos, valores y actitudes, y donde plasman sus fortalezas y debilidades. (Torres, 1995, p. 116).

Tabla N°35 A este curso lo hizo con el auspicio de

Opción	Frecuencia	%
Gobierno	0	0
De la institución donde labora	2	10%
Beca	0	0
Por cuenta propia	16	80%
Otro auspicio	0	0
No Contesta	2	10%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes Colegio "Gabriela Mistral"
Autor: Jorge Mosquera.

En la Tabla No. 35, podemos observar que el 80% de las y los docentes manifiesta que el curso o capacitación la realizaron por cuenta propia, es decir, asumiendo los gastos económicos, esto a su vez implica el tiempo que las y los docentes tienen que organizar para las capacitaciones de forma particular, es necesario que el Ministerio de Educación genere mayores programas de capacitación donde puedan participar la mayoría de docentes y los resultados de la presente tabla sean al contrario donde el 10% sea por cuenta propia.

CAPITULO 4
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

Esta investigación se la realizó en el Colegio Experimental Nocturno “Gabriela Mistral”, con la finalidad de conocer las necesidades de formación de las y los docentes de bachillerato. Es importante indicar que el trabajo investigativo se lo aplicó a veinte profesoras y profesores de las cuales el 70% son de género femenino y el 30% restante de género masculino; de igual manera son docentes de Bachillerato en Ciencias el 90% y el 10 de Bachillerato Técnico. Se ha realizado un diagnóstico de la gestión pedagógica del aula, desde la autoevaluación docente y observación del investigador, con este antecedente se pueden establecer las siguientes conclusiones:

- Las necesidades de formación de las y los docentes de bachillerato es un fortalecimiento en los procesos de formación y capacitación, los cuales deben tener un seguimiento continuo y permanente con la finalidad que la actualización de conocimientos permitan fortalecer las técnicas, métodos y estrategias a las y los docentes que ayuden a llegar con un mensaje claro y comprensible a los estudiantes, donde la formación vaya a la par de los conocimientos teóricos como la aplicación práctica, y ésta a su vez genere motivación entre docentes y alumnos.
- La necesidad de mejorar la formación y capacitación de las y los docentes son varias pero existe la prioridad de las siguientes: nuevas tecnologías aplicadas a la educación con un 28%, valores y educación en un 15%, evaluación del aprendizaje en un 13% y seguimiento y evaluación de proyectos en un 9%.
- Las y los docentes consideran que las capacitaciones se dan por los siguientes motivos: aparición de nuevas tecnologías en un 41%, necesidad de formación continua y permanente en un 38% y actualización de leyes y reglamentos en un 18%.
- Es necesario generar una propuesta de un curso de capacitación y actualización de conocimientos en las nuevas tecnologías aplicadas a la educación, ya que es la principal necesidad de las y los docentes.
- Es importante para las y los docentes en un 80% que los cursos o capacitaciones se fortalezcan tanto la teoría como la práctica, para que los medios, métodos y técnicas sean correctamente aplicadas en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

- El 75% de las y los docentes encuestados manifiesta que la institución educativa si ha mantenido la iniciativa para cursos y capacitaciones de formación para el cuadro de docentes.
- El 90% de las y los docentes indica afirmativamente que ha realizado al menos una capacitación en el último año, sin embargo el 80% manifiesta que los costos económicos de los cursos han sido cubiertos por cuenta propia de los docentes.
- La formación continua es muy importante para el 100% de las y los docentes encuestados, el 85% tiene la proyección de obtener una maestría, de preferencia proponen en modalidad semipresencial en un 60% y que se debería realizar esta fase los fines de semana en un 55%.
- La falta de tiempo con un 48% y el alto costo económico con un 42% son los obstáculos más representativos que las y los docentes manifiestan para la falta de capacitación, por lo que la participación docente en programas de capacitación debería ser direccionado desde el Ministerio de Educación.

4.2 Recomendaciones

- Mejorar la formación y capacitación de las y los docentes en las nuevas tecnologías aplicadas a la educación, para que sean motivo de actualización permanente en beneficio del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Incrementar el tiempo de práctica en la formación y capacitación de las y los docentes para aplicar de mejor manera la teoría en el aula de clases.
- Crear un proyecto de capacitación que ayude a las necesidades de formación de las y los docentes que forman parte de esta investigación, encaminado a la actualización de conocimientos en las nuevas tecnologías aplicadas a la educación.
- Establecer para el curso de capacitación la modalidad virtual para desarrollar la capacitación y optimizar tiempo y recursos.
- Ejecutar el curso de capacitación con alguna entidad del estado, buscando algún convenio como puede ser el Instituto de Altos Estudios Nacionales, Escuela Politécnica Nacional, Universidad Central, entre otras.

- Incluir desde el Ministerio de Educación y autoridades competentes los cursos de capacitación continua que aporten a las y los docentes la actualización de conocimientos, mantengan un estándar de calidad entre los mismos y ayuden a disminuir el gasto económico personal destinado para capacitaciones por parte del profesorado.

CAPITULO 5
CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE

5.1 Tema del Curso

Programa de Capacitación en Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Educación a las y los Docentes del Colegio Nocturno “Gabriela Mistral”.

5.1.1 Curso de capacitación

Promover la necesidad de cambio, es decir, la superación de los paradigmas contradictorios con el enfoque humanista, constructivista y socialmente comprometido.

- Orientar la atención de necesidades y expectativas de los educandos y su comunidad, preparando a las nuevas generaciones para enfrentar cambios acelerados en el campo científico, tecnológico y también comprometidos en el desarrollo social.
- Promover una renovación metodológica en las diferentes áreas del quehacer docente y planeamiento micro-curricular y didáctico.
- Favorecer innovaciones pedagógicas que conduzcan a diversificar y adecuar las metodologías de planeamiento y desarrollo de los objetivos.
- Mejorar el ambiente a nivel institucional, logrando que las aulas, áreas recreativas y todo espacio utilizado con fines educativos se vuelvan espacios estimulantes en los que se practiquen valores.

La modalidad de la presente capacitación es virtual.

Esta es una modalidad que utiliza como soporte principal el Internet donde se desarrollan y administran todos los procesos educativos que son asistidos técnicamente por un tutor virtual el cual guía e imparte sus conocimientos por medio de videos y motiva el intercambio y colaboración entre los participantes para hacer del proceso de enseñanza-aprendizaje una experiencia aportadora y significativa.

Esta plataforma educativa permite que mediante su aula virtual donde se encuentra su plan de capacitación, contenidos, actividades, evaluaciones y los recursos de comunicación e interacción como correo electrónico, chat, video conferencias, publicaciones en línea, foros, haciendo de la formación un estimulante para los estudiantes.

5.2 Objetivos

5.2.1 Objetivo general

Una vez que se ha determinado las diferentes falencias en la preparación de docentes de bachillerato en nuestra propuesta deseamos un mejoramiento del nivel académico de los

docentes y por ende el mejoramiento de los estudiantes, brindando permanentes servicios de capacitación y asistencia técnico-pedagógica para las y los docentes del Colegio Nacional Nocturno “Gabriela Mistral” en la temática de nuevas tecnologías aplicadas a la educación, mediante una preparación teórica-práctica, enmarcándonos en el fortalecimiento de los conocimientos.

5.2.2 Objetivos Específicos

- Determinar las causas por las que los docentes del nivel medio, no cumplen con los parámetros que exige hoy la educación en todos los niveles especialmente para los que son responsables de la educación.
- Manejo de los recursos técnicos y tecnológicos por parte de los maestros del Colegio Nacional Nocturno “Gabriela Mistral”, que el avance de la ciencia y la informática proporcionan hoy en día.
- Elevar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje, a fin de obtener un bachiller competitivo y familiarizado con las TICs.
- Actualizar la metodología empleada por parte de los educadores hacia los educandos, lo que beneficiará en la productividad del establecimiento educativo.

Propuesta: Conformar equipos de capacitadores o facilitadores para mejorar la calidad de la educación.

5.3 Dirigido a:

5.3.1 Nivel formativo de los destinatarios

Esta investigación está dirigida a 20 docentes de colegio nocturno “Gabriela Mistral” quienes como requisito principal deberán acceder a una capacitación.

Dirigido a profesionales de la educación y profesores de todos los niveles.

5.3.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

- . Manejo de terminales como computadores de escritorio y portátiles
 - Uso de herramientas ofimática
 - Uso de correo electrónico
 - Uso elemental de internet: Navegadores, motores de búsqueda y descargas.
 - Manejo básico de sistemas operativos.

5.4 Breve descripción del curso

El curso está planteado con el soporte del Centro de Educación Continua de la Escuela Politécnica Nacional, tomando en cuenta su prestigio y la calidad de sus docentes, tomando en consideración que a lo largo de la última década la información se acerca a cada individuo con mayor facilidad y va generando distintos impactos en la sociedad. El conocimiento se va construyendo desde distintos puntos del globo terráqueo y se difunde tan rápido que solo se encuentra a un clic de distancia. El internet, las redes sociales, e-books, entre otras tantas fuentes de información son realidades en las que estamos viviendo y fundamentan paradigmas educativos no vistos anteriormente. El enfrentamiento del educador para formar a nativos tecnológicos exige mejorar sus competencias en el uso, manejo y capacidad para explorar las tecnologías de la información y comunicación a la velocidad que ha evolucionado esta sociedad del conocimiento.

El curso busca especializar al participante en el uso de las TICs para el ámbito educativo, involucrar al participante como usuario, como desarrollador de material educativo para la web con criterios colaborativos que a futuro se concretara en un material educativo fructífero que aporte significativamente en su práctica docente.

5.4.1 Contenidos del Curso

Unidad 1: Web 2.0 / Blogging

- Usos y posibilidades educativas de las Tecnologías de la información y comunicación.
- Web 2.0:
 - Conceptos básicos
 - Características
 - Servicios y herramientas de mayor uso.
- Servicios Google para la comunicación y gestión de contenidos.
 - Publicando contenidos en la web mediante el uso de bitácoras, Weblogs o Blogs.
 - Conceptos básicos
 - Características de los blogs, servicios,
 - Uso educativo de blogs.
- Uso de Blogger:
 - Gestión de entradas y páginas
 - Personalización de apariencia
 - Configuración del blog.

Unidad 2: Microblogging / RSS

- Microblogging:
 - Conceptos básicos
 - Características
 - Servicios disponibles
 - Posible uso educativo.
- Twitter:
 - Creando una cuenta
 - Publicando los primeros tweets
 - Compartiendo imágenes, archivos, videos en Twitter
 - Personalizando espacio en twitter
 - Usando etiquetas,
 - Integrando twitter en blogger.
- Sindicación de contenidos:
 - Conceptos básicos
 - Servicios
 - Uso educativo de los RSS
- Twitter Feed: vinculando el RSS del blog a twitter

Unidad 3: Ofimática en línea

- Conceptos básicos.
 - Cloud Computing
 - Servicios ofimáticos en línea
 - Similitudes y diferencias con las aplicaciones de escritorio
- Servicios de libre uso en la web
 - Google Docs
 - ZOHIO
 - Windows Live
- Uso de herramientas ofimáticas en línea
 - Google Docs
 - Creando documentos de textos
 - Creando hojas de calculo
 - Uso de formularios
- Integración de documentos ofimáticos en espacios virtuales
 - Compartir públicamente un archivo
 - Generar código HTML
 - Incrustando documentos en espacios web

- Compartir, socializar documentos en línea
 - Acortar direcciones
 - Uso de Twitter

Unidad 4: Slidecasts = Slides + Podcasts

- Conceptos básicos
 - Slides o presentaciones
 - Podcast
- El proceso de elaboración
 - Preproducción
 - Producción
 - Postproducción
 - Publicación de slidecasts
- Formatos de video
 - MPEG 4 (MP4)
 - WMV
 - Quicktime
- Plataformas para el alojamiento de vídeos
 - YouTube
 - Vimeo
 - Blogger
- Uso de música
 - Derechos de autor
 - Creative Commons
 - free royalty
- Servicios en línea de libre uso
 - Slideshare

5.4.2 Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso

.Antecedentes Personales bachillerato

- Datos de contacto
- Teléfono fijo
- Dirección

- Dirección electrónica
- Títulos Académicos
- Experiencia Laboral

5.5 Metodología

- Debate y discusión de temáticas seleccionadas
- Reflexión y aportes desde la practica
- Trabajos grupales con exposiciones, preguntas, aportes y críticas.
- Tareas asignadas
- Uso eficiente de los recursos tecnológicos

5.6 Evaluación

- A nivel de grupos
- A nivel individual
- A nivel del aporte critico positivo y/o de debates del aula
- Compartir con el grupo experiencias profesionales.

5.7 Duración del curso

- Cuatro semanas.

5.8 Costos del curso

PRESUPUESTO REFERENCIAL			
	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total
Costo de la capacitación	20	180 USD	3600
Material Didáctico	20	80 USD	1600
TOTAL	20		5200

5.9 Certificación

Previa aprobación del curso se otorga un certificado avalado por el Centro de Formación Continua de la Escuela Politécnica Nacional.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar Arevalo, M. y Bize Brintrup, R. (2011). *Pedagogía de la Intencionalidad* (1a ed.). Rosario: Homo Sapiens Ediciones.
- Alliaud, A., Bolívar, A., Feldman, D., Palamidessi, M., Romero, C., Viel, P. (2012) *Claves para mejorar la escuela secundaria* (1a ed.). Buenos Aires: Editorial Noveduc
- Aranda Aranda, A. (2007) *Planificación Estratégica Educativa* (2a ed.). Quito. Ediciones Abya-yala.
- Antúnez S. (2000). *La acción directiva en las instituciones escolares. Análisis y propuestas*. Barcelona: Editorial HORSORI.
- Agerrondo, Inés (2003) Formación docente: desafíos de la política educativa, recuperado de:
<http://paidozoom.tripod.com/sitebuildercontent/sitebuilderfiles/cuaderno08.pdf>
- Avalos. Beatrice (2006) Curriculum y desarrollo profesional docente. Recuperado de
<http://biblioteca.uahurtado.cl/ujah/Reduc/pdf/pdf/9161.pdf>
- Avalos, B (2011) Creatividad versus autonomía profesional del profesor. *Revista de Investigación Educativa Latinoamericana*. Recuperado de
<http://pensamientoeducativo.uc.cl/files/journals/2/articles/1/public/1-48-1-PB.pdf>
- Arenas Castellanos, M., y Fernández de Juan, Teresa. (2009). Formación pedagógica docente y desempeño académico de alumnos en la facultad de Ciencias Administrativas de la UABC. *Revista de la educación superior*. Recuperado de:
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602009000200001&lng=es&tlng=es.
- Barriga Arceo, F., Hernández Rojas, G (1999) Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. México, McGrawHill. Recuperado de:
<http://www.facmed.unam.mx/emc/computo/infoedu/modulos/modulo2/material3>.
- Casassus. J (2002) Problemas de la gestión educativa en América Latina, la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B. Recuperado de:
<http://www.lie.upn.mx/docs/Especializacion/Gestion/Lec2%20.pdf>
- Castellanos, R. (2013). La formación docente desde la perspectiva . Obtenido de Universidad Nacional Experimental de Guayana: Recuperado de: <http://www.rieoei.org/>
- Castellanos Gómez, R., Ríos , M. La formación docente desde la perspectiva de profesores y directivos. Venezuela. *Revista Iberoamericana de Educación*. Recuperado de: <http://www.rieoei.org/deloslectores/3357Castellanos.pdf>
- Cayetano de Lella (1999) I Seminario Taller sobre Perfil del Docente y Estrategias de Formación Modelos y tendencias de la Formación Docente. Lima. Recuperado de
<http://www.oei.es/cayetano.htm>

- Constitución de la Republica del Ecuador (2008). Constitución de la República del Ecuador. Montecristi: Asamblea Nacional.
- Chiavenato, Idalberto (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. México. DF: Editorial McGraw-Hill.
- Estebaranz García, A. (1999). *Didáctica e innovación curricular* (2a ed.). Sevilla: Secretariado de Publicaciones de la Universidad de Sevilla.
- Fernandez Pérez, M. (1994). Las tareas de la profesión de enseñar, Madrid: Siglo XXI. Recuperado de: <http://www.marcoshurvitz.com.ar/Archivos/Docen/Profesorado/vetta.htm>
- Filp, J., Cardemil, C. y Valdivieso, P. (1983) *Profesoras y profesores efectivos en escuelas urbano marginales en Chile*. Santiago. Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación. Recuperado de: <http://biblioteca.uahurtado.cl/ujah/reduc/pdf/pdf/txt1097.pdf>
- Grau Company, S ., Gómez Lucas, C ., Perandones González, T. *La formación del profesorado como factor decisivo de la excelencia educativa*. Recuperado de: <http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/13199/1/PROPUESTAS%20CAP.%201.pdf>
- Fuentes González, H (2008) La formación de los profesionales en la contemporaneidad. Universidad del Oriente. Recuperado de: <http://www.slideserve.com/ayita/la-formaci-n-de-profesionales-en-la-contemporaneidad>
- Fullan. M (1990b) El desarrollo y la gestión del cambio, Innovación e investigación educativa
- Fullan, Michael (1993), *Change Forces: Probing the Depths of Educational Reform*, Londres, Palmer.
- Gairín Sallán, J. Categorías de gestión relevante para las Instituciones de Formación Docente. *Organización de Estados Iberoamericanos*. Recuperado de: <http://www.campus-oei.org/superior/gaurin.htm>
- Gento Palacios, S. (2010) “Cómo Elaborar un Diagnóstico de la Calidad de un Centro Educativo: Implementación y Resultados de un Modelo”. Recuperado de: <http://www.leadquaed.com/docs/artic%20esp/Liderazgo.pdf>
- Gimeno Sacristán, J. y Pérez Gómez, A. (1989): *La enseñanza: su teoría y su práctica*(1a ed.). Madrid: Editorial Akal.
- Gilles Ferry (1997) *Pedagogía de la formación* Reseña de *Pedagogía de la formación*. Ed. Novedades Educativas. Universidad de Buenos Aires. Recuperado de: <http://www.psico.edu.uy/sites/default/.pdf>
- González Tirados, R. y Gonzales Maura, V. (2007). Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades. *Revista Iberoamerica de Educación*. Habana: Recuperado de:

<http://www.ub.edu/obipd/PDF%20docs/Formaci%C3%B3%20Inicial/Educaci%C3%B3%20Universitaria/Publicacions/Diagn%C3%B3stico%20de%20necesidades%20y%20estrategias%20de%20formaci%C3%B3n%20docente%20en%20las%20universidades.%20Gonz%C3%A1lez,R.M.%20Gonz%C3%A1lez,V..pdf>

- Gómez, Grau y Perandones (2009). La formación del profesorado como factor decisivo de la excelencia educativa. Recuperado de:
<http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/13199/1/PROPUESTAS%20CAP.%201.pdf>
- Hernández Sampieri, R., & Fernández Collado, C. (2006). Metodología de la Investigación. México D. F.: McGRAW-HILL/interamericana Editores S. A. de C. V. Recuperado de: <http://www.dgsc.go.cr/dgsc/documentos/cecaedes/metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Imberón, F (2006). Actualidad y Nuevos Retos de la formación permanente. Revista Electronica de Investigación Educativa, recuperado de <http://redie.uabc.mx/vol8no2/contenido-imbernon.html>
- Kaufman, Roger A (1998). *Planificación de Sistemas educativos: ideas basicas concretas (2a ed.)*. Mexico, D.F: Editorial Trillas.
- Martínez Sánchez, F. y Prendes Espinosa, M. (2004). *Nuevas tecnologías y Educación*. Madrid: Editorial PEARSON.
- MARCELO, C. (1994). *Formación del profesorado para el cambio educativo*. Barcelona. Recuperado:
file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Formación%20del%20profesorado%20para%20el%20cambio%20educativo.pdf
- Maxwell, J (2007). *El ABC de la capacitación (1a ed.)*. Buenos Aires: Editoras V&R.
- Márquez Aragonés, A. (2009) *La Formación Inicial para el nuevo perfil del Docente de Secundaria. Universidad de Málaga. Tesis Doctoral. MÁLAGA. Recuperado de:*
<http://www.biblioteca.uma.es/bbl/doc/tesisuma/17676356.pdf>
- Mazarío Triana, I. ENSEÑAR Y APRENDER: CONCEPTOS Y CONTEXTOS. *Universidad de Matanzas*. Recuperado de:
<http://www.bibliociencias.cu/gsd/collect/libros/archives/HASHd99c.dir/doc.pdf>
- Ministerio de Educación de Ecuador. (n.d) Recuperado de:
www.educacion.gob.ec
- Montero Mesa, M. (1985). Alternativas de futuro para el perfeccionamiento y especialización del profesorado de EGB. Tesis Doctoral. Recuperado de: www.mec.es
- Moschen, J (2008). *Innovación educativa (2a ed.)*. Buenos Aires: Editorial Bonum.
- Munch, L., Galicia Haro, E., Jiménez Vidal, S., Patiño Gómez, F., Pedronni Luna, F.,(2012) *Administración de Instituciones Educativas*. México: Editorial Trillas.

- Muñoz Izquierdo, C., Rodríguez, P., Restrepo de Cepeda, P., Borrani, C (2005) El síndrome del atraso escolar y el abandono del sistema educativa. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*. México DF: Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/270/27035407.pdf>
- Navarron N., Illescas, M y Lagos, X (2005) Modelos de formación docente base para una innovación curricular. *Revista de Educación, Ciencia y Salud*. Recuperado de <http://www2.udec.cl/ofem/recs/anteriores/vol222005/art2205a.pdf>
- Phil, R. (2013). Caja de Herramientas Comunitarias. *Universidad de Kanzas*: Recuperado de <http://ctb.ku.edu/>
- Pérez Campanero, M (1994) *Cómo detectar las necesidades de intervención socieducativa* (2a ed.). Madrid: Ed. Narcea S. A.
- Portilla Rendon, A. (2002). La formación docente del profesorado universitario. Bellareta: Tesis doctoral. Recuperado de: <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5017/abpr4de5.pdf?sequence=4>
- Reyes (2012) "Gerencia participativa". Editorial Trillas. México
- Salazar, C. (2011). Clasificación de los métodos. Obtenido de Slideshare: <http://es.slideshare.net/chuquilinsalazar/clasificacin-de-los-mtodos>
- Schiefelbein, E y Schiefelbein, P. (2000) Determinantes de la calidad: ¿qué falta mejorar? *Revista Perspectivas* (Departamento de Ingeniería Industrial, Universidad de Chile) Recuperado de: <http://www.dii.uchile.cl/~revista/ArticulosVol4-N1/Schiefelbein-EyP.pdf>
- Setubal Maria.A (1996) Nuevas formas de aprender y enseñar. Santiago: UNESCO. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org//0011/001160/116066sb.pdf>
- Torres, R (1995). *Los achaques de la Educación* (1a ed.). Quito: Editorial Libresa.
- Valenzuela Gónzales, J (2012) *Evaluación de Instituciones Educativas* (1a ed.). Mexico: Editorial Trillas.
- Vera Vilca, S (2006) Rol y Función del Estudiante dentro de la metodología de enseñanza-aprendizaje. *Revista Medica Vellejiana*. Perú: Recuperado de: <http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/rmv/v03n2/pdf/a06v03n2.pdf>,
- Suplemento LOEI, N. 7. (10 de Agosto de 2012). Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito: *Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Recuperado de: www.cacel.com.ec/web/images/pdfs/Reglamento_LOEI.pdf

7. ANEXOS



COLEGIO NACIONAL NOCTURNO
"GABRIELA MISTRAL"

Vargas y Matovelle N° 801 teléfonos 2951399-2954883-2289093
E mail: colegionocturnogabrielamistral@yahoo.com

Quito, 11 de enero del 2013
Of. 035-RCGM

Señores
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
Presente.-

De mi consideración:

Reciba un atento y cordial saludo a nombre de la Comunidad Educativa del Colegio Nocturno Gabriela Mistral y el deseo de éxito en la delicada función que desempeña.

En referencia a Oficio N° 2013/08/JEMPI-P4/PN, suscrito por el Teniente de Policía Jorge Rafael Mosquera Castillo OFICIAL P1-P4 DE LA JEM DE LA P.N, me permito comunicarles que ha sido aprobada la petición para que realice el proyecto de investigación "Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de nuestra institución".

Es todo cuanto puedo comunicar y aprovecho la oportunidad para reiterarles mi sentimiento de consideración y estima.

Atentamente,


Dr. Carlos Zapata
RECTOR (E)





POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR
JEFATURA DEL ESTADO MAYOR

D.M. Quito, 07 de enero de 2012
Oficio N°2013/08/JEMP1-P4/PN

Señor
Dr. Carlos Zapata
RECTOR DEL COLEGIO NACIONAL NOCTURNO "GABRIELA MISTRAL"
En su despacho.-

De mi consideración:

Luego de expresarle un atento y cordial saludo y desearle éxito en sus funciones, muy respetuosamente me permito solicitarle de la manera más comedida me permita realizar el proyecto de investigación el "**Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la institución que acertadamente dirige, en el periodo 2012 - 2013**". Dicho pedido lo realizo en virtud que al momento me encuentro como alumno de tercer ciclo de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Dicho proyecto de investigación está relacionado en base a los recientes cambios propuestos por el gobierno nacional en materia educativa, y requerimientos propios de los profesionales de la educación (bachillerato), siendo importante conocer cuáles son sus necesidades de capacitación-formación profesional.

Con el sentimiento de mi consideración y estima.

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y LIBERTAD

Jorge Rafael Mosquera Castillo
Teniente de Policía
OFICIAL P1-P4 DE LA JEM DE LA P. N.
Jmc

Aprobado



Protección y Seguridad, ¡Nuestro Compromiso!

Dirección: Avenida Amazonas N35-113 y Corea (5to. Piso)

Telf: 2447 070 ext. 2501 - 2506 Fax: 2467 801
E-mail: estadomayor@policiaecuador.gob.ec



Código del investigado: _____

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

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

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

2.1. Género:		Masculino	1	Femenino	2
2.3 Estado civil		Soltero	2	Casado	3
		Viudo	4	Divorciado	5
2.2. Edad (en años cumplidos): _____					

2.3. Cargo que desempeña:	Docente	6	Técnico docente	7	Docente con funciones administrativas	8			
2.4. Tipo de relación laboral:	Contratación indefinida		9	Nombramiento	10	Contratación ocasional	11	Reemplazo	12
2.5. Tiempo de dedicación:	Tiempo completo		12	Medio tiempo		13	Por horas		14
2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:	SI		15	NO		16			
2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:	1°		17	2°		18	3°		19
2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted:	_____								

3. FORMACIÓN DOCENTE

3.1. Señale el nivel más alto de formación académica que posee *(señale una sola alternativa)*

(señale una)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene)

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

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

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

3.4.1. Si la respuesta es positiva, en qué le gustaría formarse: *(Señale el tipo de formación de mayor interés)*

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación: *(señale las alternativas que más le atraen)*

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse *(Puede señalar más de una alternativa)*

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

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

✓ _____

✓ _____

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

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

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

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

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

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)						
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje						
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula						
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos						
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)						
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas						
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)						
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)						
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente						
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres						
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)						
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva						
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura						
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje						
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente						
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes						
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación						