



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE MAGISTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO
EDUCACIONAL

“Necesidades de Formación de los Docentes de Bachillerato del Colegio Sinaí, de la provincia de Morona Santiago, parroquia Sinaí, año 2012 - 2013”.

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Huazhco Coronel, Jorge Vicente

Directora: Suárez Córdova, Yadira del Consuelo, Mgs

CENTRO UNIVERSITARIO MACAS

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magister.

Yadira del Consuelo Suárez Córdova

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

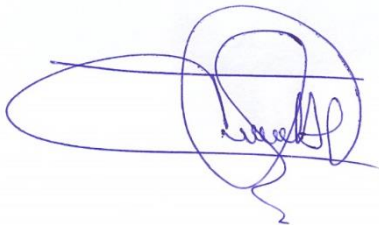
Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de Formación de los Docentes de Bachillerato del Colegio Sinaí, de la provincia de Morona Santiago, parroquia Sinaí, año 2012 - 2013”, realizado por Huazhco Coronel Jorge Vicente, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“ Yo Huazhco Coronel Jorge Vicente declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de Formación de los Docentes de Bachillerato del Colegio Sinaí, de la provincia de Morona Santiago, parroquia Sinaí, año 2012 - 2013”, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo Yadira del Consuelo Suárez Córdova directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the left.

f. _____
Autor. Huazhco Coronel Jorge Vicente
Cédula. 0301066346

DEDICATORIA:

A mi Madre que me ha trasmitido fortaleza y positivismo para continuar en el sendero de la vida y de la formación.

A mi hermano Omar quien desde la distancia ha sido un punto de encuentro y de apoyo en confianza.

A mis hijos: Bryan, Francis y Jorvic, que me acompañaron en esta etapa de mi vida.

Jorge

AGRADECIMIENTO

A la Mgs. Yadira Suárez que ha dirigido el presente trabajo de investigación.

A todos los maestros de la Maestría de Gerencia y Liderazgo Educativo, por contribuir en este proceso de formación personal y profesional.

A los directivos y docentes del Colegio de Bachillerato Sinaí, por su predisposición y colaboración en la realización de la presente investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA:	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	6
1.1. Necesidades de formación.....	7
1.1.1. Concepto de necesidad de formación.....	7
1.1.2. Tipos de necesidades formativas.	9
1.1.3. Evaluación de las necesidades formativas.	13
1.1.4. Necesidades formativas del docente.	19
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades de formación.	20
1.1.6. Análisis de necesidades de formación.....	23
1.1.6.1. Análisis organizacional.....	24
1.1.6.1.1. <i>La educación como realidad y su proyección.</i>	25
1.1.6.1.2. <i>Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.</i>	25
1.1.6.1.3. <i>Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.</i>	27
1.1.6.1.4. <i>Liderazgo educativo (tipos).</i>	27
1.1.6.1.5. <i>El bachillerato ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).</i>	31
1.1.6.1.6. <i>Reformas educativas (LOEI-Reglamento a la LOEI - Plan decenal).</i>	33
1.1.7. Análisis de la persona.....	36
1.1.7.1. Formación profesional.....	36
1.1.7.2. Formación continua.	39
1.1.7.3. La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.	41
1.1.7.4. Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.	42
1.1.7.5. Características de un buen docente.	43
1.1.7.6. Profesionalización de la enseñanza.....	45

1.1.7.7. La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.	46
1.1.8. Análisis de la tarea educativa.....	47
1.1.8.1. La función del gestor educativo.....	50
1.1.8.2. La función del docente.....	50
1.1.8.3. La función del entorno familiar.....	52
1.1.8.4. La función del estudiante.....	53
1.1.8.5. Cómo enseñar y cómo aprender.....	53
1.2. Cursos de formación.....	54
1.2.1. Definición e importancia en la capacitación docente.....	54
1.2.2. Ventajas e inconvenientes.....	55
1.2.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	56
1.2.4. Importancia en la formación del profesional en el ámbito de la docencia.....	58
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	59
2.1. Contexto.....	60
2.2. Participantes.....	60
2.3. Recursos.....	68
2.3.1. Talento humano.....	68
2.3.2. Materiales.....	68
2.3.3. Económicos.....	68
2.3.4. Institucionales.....	69
2.4. Diseño y métodos de investigación.....	69
2.4.1. Método analítico.....	70
2.4.2. Método sintético.....	70
2.4.3. Método inductivo.....	70
2.4.4. Método deductivo.....	70
2.4.5. Método hermenéutico.....	71
2.4.6. Método estadístico.....	71
2.5. Técnicas e instrumentos de investigación.....	72
2.6. Procedimiento.....	72
CAPÍTULO III. DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	74
3.1. Necesidades Formativas.....	75
3.2. Análisis de la formación.....	87

3.2.1. La Organización y la formación.....	87
3.2.2. La tarea Educativa.	91
3.3. Cursos de formación	100
CAPÍTULO IV. CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE.....	104
4.1 Curso de formación sobre “Fundamentos de pedagogía para el docente del siglo XXI a dictarse en el colegio de Bachillerato Sinaí, periodo 2013	105
4.2. Modalidad del curso	105
4.3. Objetivos	105
4.3.1. General.	105
4.3.2. Específicos	105
4.4. Curso dirigido a:.....	105
4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.....	106
4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.	106
4.5. Breve descripción del curso	106
4.5.1. Contenidos del curso.	107
4.5.2. Descripción del currículum Vitae del tutor que dictará el curso.	110
4.5.3. Metodología del taller.	111
4.5.4 Evaluación.	113
4.5.4.1. Tipos.	113
4.5.4.2. Momentos de la evaluación.....	113
4.6. Duración del curso.....	114
4.7. Cronograma de actividades	114
4.8. Costos del curso/ Presupuesto.....	115
4.9. Certificación	115
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	118
Conclusiones.....	118
Recomendaciones.....	119
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	121
ANEXOS.....	129

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1, Tipo de institución	61
Tabla 2, Tipo de Bachillerato que ofrece.....	61
Tabla 3, Género.....	62
Tabla 4, Estado Civil	63
Tabla 5, Edad	64
Tabla 6, Cargo que desempeña.....	65
Tabla 7, Tipo de Relación Laboral	66
Tabla 8, Tiempo de dedicación	66
Tabla 9, Nivel más alto de Formación académica que posee.	67
Tabla 10, Su titulación tiene relación con: el ámbito educativo	75
Tabla 11, Su titulación tiene relación con otras profesiones.....	76
Tabla 12, Relación del título de posgrado con el ámbito educativo o con otros.....	77
Tabla 13, Interés por el programa de formación con titulación de cuarto nivel	78
Tabla 14, Gustos para formarse	78
Tabla 15, Importancia de la capacitación en temas educativos.....	79
Tabla 16, Como le gustaría recibir la capacitación.....	80
Tabla 17, Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horarios le gustaría recibir la capacitación	81
Tabla 18, En que temáticas le gustaría capacitarse.....	82
Tabla 19, Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite	83
Tabla 20, Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones	84
Tabla 21, Cuáles considera usted son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones.....	85
Tabla 22, Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/ capacitación	86
Tabla 23, La institución en la que labora ha propiciado cursos en los últimos dos años	87
Tabla 24, Conoce si la institución está propiciando cursos o seminarios	88
Tabla 25, Los cursos se realizan en función de áreas de.....	89
Tabla 26, Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente	90
Tabla 27, Las materias que imparte tienen relación con su formación	91
Tabla 28, Años de Bachillerato en los que imparte asignaturas	92
Tabla 29, Profesionalización (En las siguientes preguntas marque con una x el casillero correspondiente, señale en el cuadro del 1 al 5, en donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima.....	93
Tabla 30, Planificación (En las siguientes preguntas marque con una x el casillero correspondiente, señale en el cuadro del 1 al 5, en donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima)	95
Tabla 31, La tarea educativa (En las siguientes preguntas marque con una x el casillero correspondiente, señale en el cuadro del 1 al 5, en donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima)	97
Tabla 32, Análisis de la formación	99
Tabla 33, Número de cursos a los que ha asistido en los últimos dos años.....	100

Tabla 34, Totalización en horas	101
Tabla 35, Hace que tiempo lo realizó	102
Tabla 36, Este curso lo hizo con el auspicio de:.....	103

RESUMEN

El presente trabajo está enmarcado en una intención Nacional, liderada por la Universidad Técnica Particular de Loja y trata sobre las Necesidades de Formación de los Docentes de Bachillerato del “Colegio Sinaí”, de la provincia de Morona Santiago, parroquia Sinaí, año lectivo 2012 - 2013. El objetivo general de esta investigación se centra en analizar las necesidades sentidas de formación de los docentes de bachillerato del “Colegio Sinaí”, Aportando a este compromiso se ha logrado las autorizaciones pertinentes del cuerpo directivo y es así que se constituyen en parte activa de esta investigación los docentes y autoridades del centro educativo de bachillerato. Como instrumento de recolección de datos se utilizó el cuestionario sobre las necesidades de formación facilitado por la Universidad Particular de Loja en cuya estructura constan los datos institucionales, información general del investigado, formación docente, cursos y capacitaciones, un aparte respecto a la institución educativa y lo relacionado a la práctica pedagógica. Este trabajo utilizó el estudio transaccional/transversal, el método exploratorio y el descriptivo. Como conclusión se puede decir que un 40% de docentes requiere formación en maestrías.

Palabras clave: Necesidades, formación de los docentes, instrumento de recolección de datos, estudio transaccional/transversal, método exploratorio, método descriptivo, maestrías, capacitación, mejoramiento profesional.

ABSTRACT

This work is framed in a National intended, led by the Technical University of Loja and discusses the needs of teacher education baccalaureate of "College Sinai" , in the province of Morona Santiago , Parish Sinai, school year 2012 - 2013. The overall objective of this research is to analyze the felt needs of teacher education baccalaureate of "Sinai School ". Contributing to this commitment has been achieved the necessary approvals from the governing body and is so active that constitute part of this research teachers and school authorities baccalaureate. As an instrument of data collection questionnaire on training needs provided by the Private University of Loja in the structure constant is used: institutional, general information of the subject, teacher training, courses and training, an aside about the school and related to pedagogical practice. This work used the transactional / cross-sectional study, the exploratory and descriptive method. In conclusion we can say that 40 % of teachers required training masters.

KEYWORDS: Needs, teacher training, data collection instrument, transactional / cross, exploratory method, descriptive method, master, training, professional development.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo realizado es un “Diagnóstico de necesidades formativas en las diferentes instituciones educativas del Ecuador a nivel de bachillerato durante el período lectivo 2012-2013”, trata de proponer una intervención educativa de acuerdo a los resultados que se encuentren en la investigación para cubrir las necesidades de formación continua que tienen los docentes de cada área geográfica investigada, en este caso de la parroquia Sinaí, cantón Morona, provincia de Morona Santiago.

A nivel Internacional, en la Universidad Complutense de Madrid, en la Facultad de Educación, en el Departamento de Didáctica y Organización escolar, Carrillo (2012) realizó una investigación de Doctorado sobre “Necesidades de formación docente para la educación Intercultural Bilingüe en el contexto indígena del Estado de Durango, México”. Este trabajo hace una revisión de la situación actual de la formación docente en México, particularmente en el estado de Durango, para atender la diversidad cultural y lingüística, al tiempo que presenta un panorama de la discusión teórica en torno a la interculturalidad, y las competencias de un docente que va a desempeñarse en contextos multiculturales. A nivel nacional, local e institucional. No se encuentra que antes se hayan realizado investigaciones de similar naturaleza.

El presente informe de investigación en su parte preliminar permite identificar el tema de investigación, hacer una representación abreviada del trabajo, destacando algunas partes que se consideran interesantes (resumen), además se hace un recorrido por las particularidades del tema, previo a abordarlo (introducción).

En el Capítulo I, en la parte teórica, se aborda la temática de las necesidades de formación y, cursos de formación. En el Capítulo II, en la parte metodológica se pone énfasis en el contexto, los participantes, los recursos, el diseño y métodos de investigación, las técnicas e instrumentos de investigación; y, el procedimiento seguido en el estudio. En el Capítulo III corresponde al diagnóstico, análisis y discusión de resultados centrados en las necesidades formativas, el análisis de la formación y los cursos de formación. En el Capítulo IV se plantea un curso de formación docente para los docentes del Colegio Sinaí. Además considerada dentro del cuerpo

mismo del presente trabajo se presentan las conclusiones y recomendaciones. Finalmente se establecen las referencias bibliográficas y los anexos.

Este trabajo tiene importancia y trascendencia porque trata sobre las necesidades de formación permanente del profesorado, reconociendo que esta labor es la base de las profesiones y que sus resultados son visiblemente notorios en la prosperidad de la sociedad, no solo en el aspecto económico, sino también el aspecto social y cultural del país.

Para la UTPL como entidad de formación a nivel superior y como promotora de esta investigación, este trabajo le facilita información que podría ser utilizada en nuevas temáticas de investigación que aporten al desarrollo profesional a nivel educativo y el mejoramiento de la efectividad, calidad y prestación del servicio educativo.

Al Colegio Sinaí, esta investigación reviste fundamental importancia, ya que le ayuda a visibilizar la realidad formativa de sus docentes y las necesidades que presentan y deben ser atendidas. Si hay algo que debe preocupar a una organización y dentro de ella a sus directivos y docentes, es conocer cuál es el nivel de formación que tiene el recurso humano que presta sus servicios, para poder dar seguimiento y aportar en el desarrollo profesional de quienes hoy son los encargados de orientar los procesos formativos de la juventud.

Para el investigador este trabajo, más allá de facilitar el entendimiento de una realidad latente en todo el país y de manera específica en nuestra provincia y cantón, en cuyo seno se encuentra el colegio investigado, se justifica porque habiendo determinado la existencia de una necesidad específica, este informe se constituye en el comienzo de un proceso que nos conlleva hacia la solución. Esperamos que este aporte contribuya en el mejoramiento de la formación del cuerpo directivo - docente de la entidad y su fortalecimiento.

Esta investigación fue realizada con el objetivo general de analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el periodo académico 2012 – 2013 y de manera específica del Colegio de Bachillerato Sinaí, haciendo la consideración de que para conseguirlo era necesario cumplir algunos objetivos específicos: fundamentar teóricamente lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato, diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato y diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución

investigada. Debemos hacer notar que este último traza el camino para implementar la solución a la necesidad encontrada. Los objetivos fueron cumplidos a cabalidad.

La investigación de esta temática se facilitó por la gran cantidad de información que se tiene y la gran orientación que la Universidad Particular de Loja proporcionada a través de sus docentes; sin embargo, una dificultad encontrada fue la distancia a la que se encuentra el centro educativo respecto de la ciudad de Macas y la aplicación de los instrumentos a la población investigada.

Para poder realizar el presente trabajo se utilizó la investigación acción por su carácter participativo, transversal, exploratorio y descriptivo. Fue participativa, al momento en que los actores se convirtieron en sujetos y objetos de estudio, transversal porque se recogieron los datos en un único momento, exploratoria porque se realizó una exploración inicial y aplicó un cuestionario y descriptiva porque hace una descripción de los datos recolectados.

De la presente investigación se concluye que este aporte se constituye en una muestra de lo que acontece en otros establecimientos educativos de nuestra provincia y cantón, que la fundamentación teórica ha permitido comprender la perspectiva y enfoque de la investigación desde donde se han interpretado los resultados, que hay una necesidad de formación profesional y es importante diseñar un curso de capacitación en pedagogía bajo un sistema presencial, con la opción de poder hacerlo en fines de semana con la modalidad semipresencial.

La invitación está extendida a todos los lectores e interesados en este trabajo de investigación para que revisen y analicen su contenido, considero que este puede ser de utilidad para ampliar el análisis, mejorar los procesos o continuar con la investigación.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación

Llorens, (2009.) en el artículo Detección de las necesidades formativas: Una clasificación de instrumentos cita a Rodríguez y Medrano, (1993); Dipboye (1994), señalan que “cada vez más, las empresas conciben la formación continua de sus empleados como una inversión, es decir, como parte integral de las estrategias que la corporación utiliza para mantener su competitividad en el mercado laboral”

En realidad se ha dado un cambio de orientación en lo que respecta a la necesidad de formación que tienen las organizaciones, sea cual sea su actividad. Antes todas las acciones estaban encaminadas a la producción, ya se traten de bienes o de servicios; hoy en día se ha dejado de lado esa egoísta actitud que se centra solamente en la necesidad de producir y servir a las exigencias del usuario, cliente o del mercado, para prestar más importancia a la necesidad de formación de los recursos humanos que forman parte de la organización y se lo ha hecho, como una estrategia que posibilita lograr posiciones ventajosas frente a las exigencias del mercado.

1.1.1. Concepto de necesidad de formación.

Thompson (2006) al referirse al concepto de necesidad de formación cita a Philip Kotler y Gary Armstrong que dicen: La necesidad “es un estado de carencia percibida”, completan ésta definición señalando que las necesidades humanas incluyen necesidades físicas básicas de alimento, ropa, calor y seguridad; necesidades sociales de pertenencia y afecto, y necesidades individuales de conocimiento y autoexpresión. Aclaran además que estas necesidades son un componente básico del ser humano, que no la inventaron los estudiosos de la mercadología

En otros términos la necesidad es sentir falta de algo que podría ayudarnos a estar mejor, a satisfacer algunos requerimientos, a tener confort, a sobrevivir; en sí, a mejorar las condiciones de vida. La necesidad afecta nuestra forma de pensar y actuar. La necesidad que sentimos los seres humanos es percibida por la mercadotecnia actual y ésta busca identificar esas brechas de necesidades para satisfacerlas. Por tanto se concluye que la necesidad tiene su principio en la ausencia de algo. Es aquello de lo que no se puede prescindir, que no se puede evitar; que constituye una fuerza, una obligación, que al ser identificada, busca satisfacerse para la supervivencia o simplemente para mejorar el nivel de bienestar.

La mercadotecnia es la encargada de capacitar, de formar y preparar a los especialistas en manejos estratégicos de comercialización, gente que pueda generar estrategias que ayude al mejoramiento de las relaciones de intercambio (compra-venta). Los profesionales en mercadotecnia se ven en la obligación de conocer las necesidades existentes en un mercado para poder satisfacerlas.

Nuñez I. (2004) dice que la determinación de las necesidades de formación en una organización, tiene que acompañarse con las de información y se realizan para tratar de compatibilizar los principios, la imagen, misión, visión y los objetivos, con las personas y grupos en la organización. Expone que esto requiere la participación de los usuarios que de manera dinámica definen las necesidades de la organización, misma que debe ser presentada a sus integrantes para poder provocar una toma de conciencia sobre situaciones específicas.

Entonces una necesidad de formación consiste en identificar dentro de la organización las capacidades, conocimientos, habilidades, aptitudes que realmente existen, para determinar lo que es necesario para que se desempeñe de manera efectiva en las diferentes tareas o actividades que en ella se desarrollen. El programa formativo de una institución debe diseñarse para contraponer el desempeño actual con el deseado, ideal o esperado, para que cumpla con su misión, visión y objetivos, en apego a su principios.

“La formación orientada a mejorar el desempeño profesional y el desarrollo personal, aun siendo importante, puede considerarse como una visión restrictiva. Por una parte, cabe entender, cada vez más, que la formación es una responsabilidad colectiva, si tenemos en cuenta que el trabajo profesional se realiza en contextos organizados que tienen una misión que cumplir que involucra y compromete a todos sus miembros; por otra, su vinculación al desarrollo organizacional la hacen ser el eje central de cualquier transformación que pretenda la organización” Gairín J.(2010, p. 4).

Para estos autores es una necesidad formar al recurso humano en procura de cultivar y desarrollar habilidades que tienen que ver más directamente con la actividad productiva, con los conocimientos que tienen en relación con esa tarea, la habilidad para integrarse y relacionarse con el personal interno y el elemento humano que conforma el ambiente externo a la organización, pero que interacciona con la misma; y, por supuesto una necesidad fuerte en este

mundo globalizado cada vez más competitivo es el desarrollo personal, la necesidad de seguir ampliando el acervo de conocimientos, de manera especial en el área de desenvolvimiento de la organización.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas.

Nuñez I. (2004) menciona que la determinación de las necesidades de formación en una organización, tienen que acompañarse con las necesidades de información; y, sin duda se refiere a las necesidades de formación e información cuando dice que la solución de un problema o exigencia social, se concreta en una actividad específica, un sujeto específico, ya sea este individual o colectivo; y en condiciones específicas de realización. Para este autor se generan tres niveles posibles de existencia de las necesidades de información, las mismas que se exponen a continuación:

- a. Necesidades de formación y de información exterior al hombre y más o menos independiente de la conciencia individual. Estas se crean a partir de la estructura de las actividades que debe realizar ya sea individualmente o en grupo, de las condiciones específicas que existen para ello y de las características socio-psicológicas relacionadas a las actividades de la organización. A estas necesidades el autor las denomina necesidades intersubjetivas, que vienen a ser en otras palabras necesidades comunes o compartidas, o necesidades supraindividuales, es decir, necesidades que trascienden al colectivo. Estas necesidades van más allá de lo que se considera bueno o malo para uno mismo.
- b. Necesidades de formación y de información que están latentes en el plano ideal o psicológico del hombre, es decir, como idea que tiene su origen en el problema o exigencia, la actividad a realizar, las condiciones materiales y sociales, los recursos de información que considera necesarios y sus propias cualidades para realizar las tareas. Estas necesidades tienen su origen en la conciencia de lo que es bueno para satisfacer la necesidad.
- c. Un nivel en que las necesidades de formación e información de la organización, de los grupos y personas existe en forma consciente, en términos del diseño de la oferta

continúa de las actividades de educación y aprendizaje. Esta necesidad le corresponde atender al equipo encargado de los procesos de gestión del aprendizaje.

Los tres niveles de necesidades formativas e informativas que considera Núñez parten de los requerimientos de la organización, es la institución el centro y en torno a, su estructura, sus problemas, sus requerimientos, sus actividades; ya sea individual o colectivamente, estas son sentidas y puestas de manifiesto, para ser atendidas en beneficio de la organización.

Ruíz R. (2012) distingue dos tipos de necesidades formativas:

- a. **Necesidades de formación reactivas**, consideradas como una derivación de la observación de problemas concretos existentes. Estas responden a necesidades formativas actuales y objetivas. Esta trata de ofrecer soluciones formativas a los desajustes del presente. La acción que desarrolla la entidad pone de manifiesto desajustes en el orden de la formación, que una vez detectadas de manera objetiva, tienen que ser atendidas.
- b. **Necesidades de formación proactivas**, consideradas como los vacíos existentes de formación, que si fueran cubiertos capacitarían al personal de la institución frente a la permanente innovación. En dependencia de las actividades que desarrollan, las entidades no logran cubrir la totalidad de necesidades de formación y esto está determinado por el constante cambio en el orden tecnológico y científico, quedando algunos vacíos de formación que deben proyectarse a ser cubiertos en el futuro. Esta formación por tanto trata de anticiparse y responder a las exigencias del futuro.

La causa -efecto es el principio que de alguna manera considera Ruíz al momento de plantear los tipos de necesidades formativas, pues habla de las necesidades que nacen de la existencia de problemas concretos que deben atenderse inmediatamente y de necesidades que al momento no son problemas, pero que si se atendieran podrían mejorar los niveles de formación y el rendimiento del recurso humano de la organización.

Bradshaw (1972) en Zabalsa (1997) distingue cinco tipos de necesidades que considera fundamentales:

La necesidad normativa. Es considerada una carencia o ausencia que se identifica de acuerdo a una norma o estándar que es establecida generalmente por expertos, por gente que se ha preparado para realizar este tipo de estudios.

La necesidad comparativa. Se refiere a necesidades de sujetos que surgen por comparación con otros que no están necesitados o que no sufren la necesidad. Este enfoque hace fácil determinar cuáles son las áreas que sufren mayores privaciones.

La necesidad sentida. Es aquella necesidad que los sujetos sienten, aquella que es abordada desde la perspectiva de las personas que realmente la tienen.

Las necesidades expresadas. Son aquellas que las personas dicen tener o simplemente las expresan, puesto que los sujetos pueden sentir necesidades que no expresan y que, por el contrario, también pueden expresar necesidades que no son sentidas.

Las necesidades prospectivas. Hacen referencia a las necesidades que surgirán en un futuro. Estas necesidades son consideradas en función de la previsión de la existencia futura de una carencia formativa. Podría decirse que estas necesidades constituyen un tipo especial que pertenece a las necesidades comparativas, definidas en función de un momento futuro que exigirá una formación específica como consecuencia de cambios previsibles.

Para Bradshaw las necesidades se crean a partir de normas establecidas, por comparación con otros que tienen ausencia de necesidades, desde las necesidades sentidas, desde la expresión de las necesidades. En definitiva, las necesidades se crean en el contacto de los individuos con el entorno.

Gairín (1995) en el ámbito empresarial de Cantabria cita a Kirpatrick (1991) que clasifica las necesidades formativas existentes en:

- a. Necesidades de formación relacionadas a los objetivos y metas personales, vinculadas a los de su empresa.
- b. Necesidades de formación relacionadas a la estructura de la empresa que tienen que ver con las tareas, funciones de cada persona y a la predisposición para responder a los cambios.
- c. Necesidades relacionadas a la cultura de la empresa, que tiene que ver con las actitudes, el estilo y su creencia.
- d. Necesidades relacionadas a las diferencias de motivación de los trabajadores, causadas por el sueldo y otros sistemas de motivación.
- e. Necesidades relacionadas a los sistemas inadecuados de comunicación, ya sean estos formales o informales.
- f. La necesidad relacionada a la armonía y buenas relaciones para mejorar las habilidades interpersonales y otras formas de desarrollo.

Plantea también entre otras la existencia de otras necesidades que incluyen las tecnológicas que hacen evidente la necesidad de adquirir nuevas habilidades y conocimientos.

Las organizaciones están atendidas en sus requerimientos por personas, como actores del proceso productivo o de prestación de servicios, recursos que no deben ser descuidados, porque de estos depende el cumplimiento de su misión, visión, objetivos, metas. No descuidar significa atender sus requerimientos desde el plano humano, social y económico, buscando sostener un ambiente de equilibrio que facilite y motive al mejor desempeño. La organización desde la perspectiva del desarrollo personal e institucional, y la ampliación del conocimiento, debe procurar la formación del personal pensando en vincular el desarrollo personal con el institucional.

La formación es un elemento que los directivos de los establecimientos educativos, deben contemplar como parte de la gestión institucional, considerándola como una inversión que va a contribuir a satisfacer las necesidades para aportar al proceso de prestación de servicios.

Siendo la necesidad la carencia de algo que tiene que ver con un fuerte deseo de satisfacerla, podemos decir que la necesidad de formación es todo déficit observable de competencias, que debe ser atendido y solventado.

Llorens (2009.) cita a Mc Gehee & Thayer, (1961) que son los que presentan un modelo para considerar las necesidades formativas de la empresa basándose en tres niveles de análisis: análisis organizacional, análisis de las tareas y análisis personal, modelo que se ha intentado ampliar por parte de algunos autores, pero que sin embargo continúa aún vigente.

1.1.3. Evaluación de las necesidades formativas.

“La evaluación es el proceso de identificar, obtener y proporcionar información útil y descriptiva acerca del valor y el mérito de las metas, la planificación, la realización y el impacto de un objeto determinado, con el fin de servir de guía para la toma de decisiones, solucionar los problemas de responsabilidad y promover la comprensión de los fenómenos implicados”. Stufflebeam y Shinkfield (1987) en Echeita (2007)

Según la definición anterior realizar un proceso de evaluación significa tener interés por comprender la realidad existente en relación a un determinado fenómeno, es indagar, buscar información pertinente, que a tiempo, facilite la toma de decisiones de manera acertada y efectiva.

Molina (2001), en Detección de las Necesidades Formativas del Directivo Escolar Municipal a partir de sus Características Profesionales, cita a Gairín (1995), que atendiendo al objeto evaluado nos habla de cinco tipos de evaluación: de necesidades, del contexto, del diseño, del proceso y de los resultados. Al referirse a la evaluación de necesidades expone que ésta, forma parte indispensable en la planificación, implementación y evaluación de un programa, y que con ella se pretende: cifrar el déficit entre el estado actual y el deseado, identificar las metas y objetivos formativos que deberían cubrirse con el programa, priorizar los objetivos en función del contexto, sus posibilidades, limitaciones, recursos, etc. ; y, proporcionar las claves para las decisiones en torno a qué medios y recursos, habrán de implicarse en el diseño y desarrollo del programa.

Por otra parte en cuanto al estudio de necesidades formativas Gairín (1995) dice que estas se basan en la recogida de opiniones de los afectados sobre sus necesidades formativas, y que

utiliza el cuestionario y la entrevista como instrumentos fundamentales para la recogida de información.

La exposición anterior nos lleva a entender que la evaluación de necesidades formativas no es una cuestión que debe ser tomada a la ligera, sino más bien es una acción que debe ser pensada y planificada suficientemente en todas sus fases, para que una vez que sea aplicada nos permita a través de los instrumentos seleccionados obtener la información de los afectados sobre los requerimientos que tienen, para poder tomar decisiones acordes.

Es visible la necesidad e importancia de evaluar las acciones de las organizaciones de formación, pero no todas lo practican, hay algunas que la realizan de forma sistematizada y contemplada en la planificación inicial.

Pineda (2000), siguiendo los trabajos de Kenney - Donnelly entiende la evaluación como “el análisis del valor total de un sistema, de un programa o de un curso de formación en términos tanto sociales como financieros. La evaluación intenta valorar el coste-beneficio total de la formación y no únicamente el logro de sus objetivos inmediatos”.

Pineda, partiendo del sentido de la definición que la evaluación desempeña identifica tres funciones básicas que le dan el sentido a la necesidad e importancia de evaluar la formación en la empresa:

La primera de ellas corresponde a la función pedagógica que consiste en verificar si se han conseguido o no los objetivos planteados, pensando en la mejora del propio proceso formativo.

La segunda función señalada, se refiere a la certificación de la adquisición de aprendizajes, relativa por tanto al aspecto social de la evaluación.

La tercera función es la de rentabilidad que se centra en la identificación de beneficios que las acciones formativas pueden generar en la empresa.

Estas tres funciones son las que ayudan a alcanzar el fin de la evaluación, dando sentido a todo el proceso evaluativo orientado a la recopilación de información, estructuración de conclusiones y toma de decisiones que aporten a las mejoras formativas.

Cutti, Cordero, & Luna (2008) citan a Tejedor, 1990 que deja entrever que los modelos para la evaluación de necesidades son considerados a partir de si la participación es directa, desde la observación, a través de la percepción de las necesidades. Esto supone que la identificación de las necesidades es el camino sobre el que se debe caminar para que se produzca la mejora.

Suárez (1990), aclara que la evaluación de necesidades es un proceso de recoger y analizar información y que el resultado es la identificación de las necesidades de los individuos, comunidades o sociedades, aspecto que es coincidente con el pensamiento de Tejedor. Suarez menciona que la evaluación de necesidades proporciona información sobre problemas existentes, para la posterior planificación de acciones que pueda remediarlos.

La evaluación de necesidades suele ser un componente de muchos modelos de evaluación. En estos casos su propósito fundamental es determinar vacíos durante el desarrollo del proceso o en el proceso, en áreas prioritarias, para la puesta en práctica de determinado tipo de tratamiento. También se realiza para hacer a las instituciones educativas conscientes y responsables de sus resultados y determinar su eficacia.

Stufflebeam & otros (1984) y consideran que el proceso secuencial básico de evaluación de necesidades, consistiría en:

- a. Preparar la realización de la evaluación procurando :
 - Delimitar el grupo social de referencia.
 - Establecer claramente los objetivos.
 - Establecer el plan de actuación.
- b. Recopilar información sobre la evaluación a realizar.
- c. Analizar conscientemente la información recogida.
- d. Informar sobre los datos recogidos y su interpretación.
- e. Usar y aplicar la información obtenida.

La evaluación de necesidades debe ser una tarea conjunta que se realice entre los responsables del desarrollo del personal y los beneficiarios de los programas de formación.

Suárez (1990), que identifica tres grandes etapas en el proceso de evaluación de necesidades:

- a. **Preparación.** Se debe determinar los propósitos de la evaluación y delimitar el área de estudio. Hay que determinar a quienes se implicará o estarán afectados por el estudio para comprometerlos a participar.
- b. **Determinar los modelos de referencia.** Se partirá de distintos referentes según los objetivos que persiga el estudio o investigación.
- c. **El diseño.** Debe clarificarse los propósitos, áreas y tipos de necesidades.

Anso & Fandos (1984) dicen que cuando comienza el proceso de detección de necesidades, se tendría que diferenciar la demanda real (lo que la población en estudio desarrolla para satisfacer la necesidad de formación), la demanda potencial base (lo que la población en estudio en la actualidad tiene la intención de realizar) y la demanda potencial añadida (lo que la población en estudio desearía hacer).

Seijas (2011) manifiesta que a la hora de evaluar las necesidades de formación, hay que centrarse en tres pasos:

- **Análisis de la organización**, que comprende el análisis de los objetivos de la institución misión, visión, metas, filosofía de trabajo, etc.
- **Análisis de los puestos de trabajo**, tanto los orgánicos como los funcionales y el trabajo que se desarrolla dentro de cada uno de ellos. Se analiza la misión, visión de cada departamento y se hace un mapa de procesos de cada una de las tareas fundamentales que se realizan. A través de este mapa de funciones cada servicio puede analizar el trabajo que ejecuta, y los pasos en los que hay necesidades de formación.
- **Análisis de las competencias reales de los trabajadores** y definición de aquellas que es necesario potenciar para mejorar la calidad del trabajo y la satisfacción del propio

trabajador con el resultado. Esto estaría determinado por las necesidades de formación que requiere el trabajo, las necesidades formativas personales que se puedan detectar en cada uno de los sujetos. Esto permitiría, crear una serie de itinerarios formativos que abarquen una formación general y necesaria para la ejecución del puesto de trabajo y otra formación.

Tejada (1992) que establece un esquema donde señala las dimensiones de la evaluación en el que se centra atendiendo a la respuesta de las siguientes preguntas:

¿Qué se evalúa? En otras palabras ¿cuál es el objeto de mi evaluación?, ¿qué elementos y aspectos quiero evaluar?,

¿Para qué se evalúa? Se debe encontrar la razón de la evaluación, debe existir un propósito, una finalidad.

¿Cómo se evalúa? Hace referencia al modelo, diseño o metodología que utilizará.

¿Cuándo se evalúa? ¿En qué momento es conveniente evaluar? La respuesta a este interrogante son los cuatro momentos básicos, que se corresponden con las modalidades clásicas de evaluación:

- a. Antes de iniciar la formación: evaluación inicial o diagnóstica.
- b. Durante la formación: evaluación procesual o formativa.
- c. Al acabar la formación: evaluación final o sumativa.
- d. Un tiempo después de acabar la formación: evaluación diferida o de transferencia e impacto.

¿Con qué se evalúa? ¿Con qué instrumentos puedo evaluar todo lo anterior? Se puede utilizar cuestionarios, entrevistas individuales y grupales, controles y test finales, actividades y productos de aprendizaje, observaciones sistemáticas, demostraciones, informes de evaluación, indicadores cualitativos y cuantitativos del impacto, etc.

¿Quién evalúa? Se refiere a los protagonistas, a los evaluadores,

¿Cuáles son los agentes de evaluación? Los que emitan juicios sobre la formación deberían ser todos aquéllos afectados por ella, desde el participante hasta la dirección de la organización, pasando por el formador, el departamento de formación, el superior del participante, sus compañeros, los clientes, etc.

Las respuestas a estas preguntas hacen referencia a una evaluación que se realiza en una organización, bajo una finalidad, con un objeto, utilizando un modelo o diseño, en un tiempo previsto o momento determinado, utilizando unos instrumentos y con la participación de algunos protagonistas, donde se incluye el investigador.

La evaluación de necesidades formativas constituye un campo de trabajo relacionado con el diseño, el desarrollo y la evaluación de programas, planes o actividades de formación y de cambio educativo, pero también con la evaluación del conocimiento profesional. Constituye un campo de investigación aplicado para la innovación en los procesos de formación.

Cuando se realiza una buena detección de necesidades se puede lograr algunas ventajas entre las que podríamos destacar:

- a. El compromiso de todos los implicados en el proceso formativo, para contrarrestar la necesidad.
- b. La participación de todos los involucrados en la búsqueda y la ejecución de las soluciones.
- c. La disminución del tiempo en el diseño y planificación de los programas de intervención en el proceso de formación.
- d. Se centralizan y orientan los esfuerzos de todos los involucrados hacia las prioridades.
- e. Las necesidades se deducen a través de las herramientas y métodos empleados para realizar el estudio.

- f. Facilita la obtención de información útil, organizada y sistemática a todos los que se involucran en el proceso.

Las necesidades de formación sentidas a nivel organizacional no son un tema que se aborda solamente a nivel directivo, es un asunto que compete a todos los implicados, a todos los que se constituyen en parte de una entidad. Es preciso comprometer e involucrar a los sujetos, sean individuales o colectivos, para conseguir información oportuna, que permita priorizar las necesidades al momento del diseño de los planes, facilitando con todo esto su ejecución y logro de resultados positivos al momento del monitoreo y evaluación.

1.1.4. Necesidades formativas del docente.

En una entidad es importante conocer lo que motiva a las personas para hacer más llevadero y humano el lugar de trabajo. En el caso de las entidades educativas que trabajan con y para los seres humanos, es importante tener gente motivada con su trabajo, para que logre satisfacer las expectativas de la organización y de quienes acceden a los servicios que esta presta. Lo peor que puede pasar es que alguien trabaja en un lugar que no le agrada. Es realmente importante sentir que nuestro trabajo se ajusta a nuestros intereses y necesidades y percibir la personalidad de la gente que nos rodea. Todo esto ayudará a aumentar el rendimiento.

Los seres humanos aunque parezcamos iguales en muchos aspectos, tenemos intereses y expectativas muy diferentes, por lo que es importante cuando se va a realizar una intervención de cualquier tipo hacer previamente un análisis o una detección de necesidades. Entonces, la detección de necesidades tiene que ver con el estudio de un problema o fenómeno que permite obtener información de diferentes fuentes, para tomar decisiones que permitan permanentemente mejorar.

La formación en el campo pedagógico tendría que ser un espacio significativo en la vida del docente dedicado a la enseñanza. Esto significa que un docente en concordancia con la necesidad sentida, debe decidir por voluntad propia su participación en las oportunidades de formación ofertadas por la institución donde labora, organismos relacionados al gobierno o incluso particulares, y valorar los beneficios que se pueden obtener de la participación activa.

Cutti, Cordero, & Luna (2008), citan a Gairín (1996) que al referirse al concepto de necesidad parte de dos grandes grupos:

- a. Un grupo de carácter relacional en el que se identifica la necesidad con la relación entre dos situaciones: lo real y lo ideal.
- b. Un grupo de carácter polivalente por asimilar el término necesidad a conceptos tan variables como problema, expectativa, carencia, deficiencia o interés.

Todo proceso formativo en una organización debe iniciar sus actividades, realizando un proceso de estudio denominado detección de necesidades de capacitación o de formación, esto nos permite conocer a ciencia cierta qué tenemos y que nos hace falta, para poder aportar al desarrollo organizacional. El proceso formativo debe estar vinculado a los diagnósticos externos (beneficiarios) e internos (integrantes de la organización), a las políticas que rigen la institución y otras situaciones que intervienen. Un proceso de detección de necesidades de formación debe conducirnos a la creación de nuevos perfiles que atiendan las necesidades del mercado, en este caso, educativo.

1.1.5. Modelos de análisis de necesidades de formación.

Cutti, Cordero, & Luna (2008), en su ponencia: El diagnóstico de necesidades en la formación pedagógica del docente universitario: ¿Cómo, cuando y porque?, citan a Font e Imbernon (2008) y dicen que existen dos grandes modelos para detectar necesidades formativas. Estos son:

Modelo normativo o prescriptivo. Este modelo pretende describir las necesidades de las personas que pertenecen a una organización, asumiendo que esas necesidades esperan ser descubiertas por alguien.

Modelo colaborativo. Este modelo plantea que la fase de las necesidades tiene un doble objetivo: identificar al grupo de personas capaces de conocer las necesidades que les genera su práctica, para mejorarla; y, estructurar una lista de problemas, cuyo conocimiento genere un mapa en el que se identifiquen sus necesidades, las relaciones existentes entre ellas para establecer un orden de prioridad en su atención.

Pérez & Campanero (1994) dicen que existen varios modelos para que en una organización se pueda desarrollar un análisis de necesidades de formación. A continuación se expone algunos de los modelos:

Modelo de Rossett, Alisson (1996). Este modelo gira en torno al análisis de necesidades de formación de cualquier organización y se enfoca en la detección del escenario actual y el deseado. El modelo de Rossett tiene cinco grandes propósitos:

- a. Detectar el **estado óptimo** de funcionamiento para lograr el éxito.
- b. Detectar el **estado actual** para poder, de ser el caso, corregirlo.
- c. Investigar cómo se sienten los involucrados (**sentimientos**). Expone que se debe averiguar que sienten los trabajadores en relación con el tema, la capacitación, la priorización y la seguridad.
- d. Detectar las **causas del problema** del funcionamiento.
- e. **Proponer soluciones** en dependencia de las causas determinadas.

Modelo de Kaufman (1979). Kaufman citado en la Revista Repes (2007) ha definido el análisis o evaluación de necesidades como “un análisis de discrepancias determinado por dos posiciones extremas: ¿Dónde estamos actualmente? Y ¿Dónde deberíamos estar? Y, por lo tanto especifica la discrepancia mensurable o (distancia) entre esos dos polos”

Según el modelo de Kaufman las etapas en la evaluación de necesidades son:

- a. Tomar decisiones para planificar.
- b. Identificar los problemas.
- c. Determinar el campo de acción de la planificación.
- d. Identificar los medios y procedimientos para evaluar las necesidades procurando elegir los mejores.
- e. Determinar las condiciones existentes para la evaluación de necesidades.
- f. Determinar las condiciones favorables que se requieren.
- g. Calmar las discrepancias existentes entre los participantes y priorizar las discrepancias.

- h. Seleccionar las necesidades y aplicar el programa.
- i. Asegurar un proceso constante de evaluación de las necesidades.

Modelo de Cox, (1987). Al analizar este modelo, Sobrado (2005) vincula el diagnóstico de necesidades con la solución de problemas comunitarios y elabora una guía para su resolución que comprende los elementos siguientes: la institución objeto del análisis, el profesional encargado de resolver el problema, los problemas percibidos por el profesional y por los implicados, las características de los implicados, la formulación y priorización de los objetivos, las estrategias a utilizar, las tácticas para lograr las estrategias, la evaluación; y, la modificación, finalización o transferencia del problema objeto del diagnóstico.

Modelo D'Hainaut (1991). Según este modelo, la orientación de una acción de formación de cierta complejidad se efectúa en tres niveles de decisión de la organización educativa:

- a. **Nivel Político.** Se determinan los **finés** de la acción.
- b. **Nivel de Gestión.** Se especifican las **metás** que deberán conducir al logro de los fines de la política de formación.
- c. **Nivel de Realización.** Se determinan los **objetivos** que expresan los resultados esperados de las acciones que se desarrollarán para alcanzar las metas propuestas a nivel de gestión.

La interrelación entre estos niveles es notoria, pues, los programas de formación son el producto de las metas planteadas a nivel de gestión y sirven como punto de partida para el nivel de la acción, así como las decisiones que se tomen a nivel de gestión tendrán sus efectos en el nivel de realización.

Modelo Deductivo. Este modelo parte de metas y declaración de resultados actuales para después deducir el programa educativo, congruente con el material inicial. La primera tarea consiste en la identificación de las metas educativas actuales y a continuación se procede con los pasos específicos del modelo deductivo:

- a. Determinación de las metas educativas actuales.

- b. Selección de indicadores para medir la eficacia de las metas educativas actuales.
- c. Especificación de criterios para el cambio de metas educativas actuales.
- d. Reunión de datos y conciliación de discrepancias.
- e. Establecimiento de objetivos educativos específicos.
- f. Elaboración del programa educativo.
- g. Implantación del programa educativo.
- h. Evaluación de resultados educativos.
- i. Evaluación del modelo en general.
- j. Revisión de procedimientos.

Este modelo es similar al inductivo en su conformación, sólo se diferencian en que este último se inicia a partir de las premisas o metas de actuación que se deban poseer.

1.1.6. Análisis de necesidades de formación.

Se ha definido lo que es una necesidad y no ésta por demás recordar alguna de las definiciones dadas, por ejemplo, decir que es la ausencia de algo, a causa de lo que no se puede mejorar la calidad de vida. Pérez M. (1994), cita a J. Mackillip (1989) que dice que “una necesidad es la presencia de una situación negativa que debe ser transformada positivamente”, en cualquier caso lo que se detecta es la existencia de un problema que puede ser solucionado y que conlleva al análisis de cuatro aspectos según expresa:

- a. Reconocer que una necesidad conduce a hablar de valores, según los valores de las personas ellas reconocerán diferentes necesidades. Por otra parte la percepción de un observador y de una persona que experimentó la necesidad pueden ser juzgadas y en opinión diferentes.
- b. Un grupo o población objetivo puede sentir unas necesidades en condiciones determinadas y su descripción es importante.

- c. Un problema es un resultado que no responde a los requerimientos, producto de acciones inadecuadas e innecesarias.
- d. Reconocer una necesidad significa estar consciente de que existe una solución en dependencia de los costos y el grado de dificultad para la implantación

El análisis de necesidades o problemas es un proceso que permite que la información recolectada pueda canalizarse en la búsqueda de una solución. En cada etapa o fase del proceso se encuentra información sobre el fenómeno o problema que se investiga. Esta nos dirá que es lo que no está bien e irá aproximándonos hacia el problema central, a fin de poder tomar decisiones sobre lo que se debe hacer para lograr que ese problema se vuelva una fortaleza organizacional.

Un análisis de necesidades es esfuerzo, estudio, en sí un análisis, que pretende identificar problemas, discrepancias, realidades negativas, para intervenir y transformarlas positivamente, transformando la realidad existente.

1.1.6.1. Análisis organizacional.

Castro (2007), considera que el crecimiento y desarrollo de la sociedad ha permitido la evolución de las organizaciones. La madurez del proceso de industrialización coincide con la aparición de diferentes esquemas teóricos interpretativos del mundo de las organizaciones, que forman lo que ha venido a llamarse las teorías de la organización laboral o teorías de la organización en el trabajo.

“Las organizaciones no son maquinarias, son sistemas socio técnicos complejos que operan tanto para mantener sus acuerdos constitucionales como para crecer en un medio ambiente incierto y cambiante” (Yunez, 2012, p.1). Expone además que las organizaciones pueden crecer porque la presencia humana-técnica facilita que se desarrollen procesos de aprendizaje y de formación, haciéndolos capaces de procesar la crisis y los conflictos internos, superando los propios errores y oposiciones.

Schiemenson, (1987) que define la organización como un sistema socio – técnico integrado, deliberadamente constituido para la realización de un proyecto concreto, tendiente a la satisfacción de necesidades de sus miembros y de una población o audiencia externa, que le otorga sentido.

Una organización como sistema, manejado por grupos humanos formados para desarrollar las actividades concretas, se origina en la necesidad de satisfacer necesidades de una población ubicada en determinado contexto social, político, económico.

1.1.6.1.1. La educación como realidad y su proyección.

“En un medio social en el cual nuestros estudiantes están siendo constantemente bombardeados por ilustraciones y expresiones visuales que buscan sorprender, el aula queda opaca o deslucida ante el espectáculo visual que encuentran ellos en el mundo de Internet. En consecuencia nuestro rol como docente debe estar inspirado en la "provocación", para generar la estimulación de nuestros estudiantes frente al contenido que queremos compartir. ¿Pero cómo conseguir aquello?, resulta difícil dar respuestas generales ante tales diversos contextos, pero si podemos decir que la integración adecuada de tecnologías en el aula puede facilitar estados de motivación más altos en los estudiantes, en la medida en que las tecnologías sean aplicadas con metodologías acordes, y en consenso con los intereses de los propios estudiantes” Fernández (2013)

Vivimos un tiempo de constante cambio, una fuerte corriente de tecnología ha invadido la tranquilidad del planeta y ha despertado curiosamente el interés de la gente. Ya no es difícil, el conocimiento, está al alcance de todos. La tecnología lo ha posibilitado; poco a poco, la labor que venía haciendo el hombre, con mucha dificultad, como educador se va facilitando. Hoy es muy fácil acceder a medios de audio y video, que aceleran el aprendizaje haciéndolo más distraído y significativo. La educación del futuro estará agraciada de tecnología, que posibilite el uso de metodologías que hagan agradable el proceso de enseñanza-aprendizaje.

1.1.6.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

“Toda organización pretende alcanzar objetivos. Un objetivo organizacional es una situación deseada que la empresa intenta lograr, es una imagen que la organización pretende para el futuro. Al alcanzar el objetivo, la imagen deja de ser ideal y se convierte en real y actual, por lo tanto, el objetivo deja de ser deseado y se busca otro para ser alcanzado” Valda J. (2011)

Valda J. (2011) expone que los objetivos de una organización dan a los gerentes y a los demás miembros de la organización importantes parámetros para:

- **La toma de decisiones.** Tomar decisiones es responsabilidad de los gerentes o de las personas designadas para el efecto. Estas influyen en el desarrollo de las actividades diarias y en la permanencia de la organización y del personal que en ella labora. Cuando los gerentes formulan o plantean los objetivos organizacionales, saben cuál es el camino que deben caminar y la dirección hacia la que van.
- **Mejorar la eficiencia de la organización.** La ineficiencia se convierte en un costoso desperdicio del esfuerzo humano y de recursos. Los gerentes son los encargados de orientar, guiar al personal para aumentar la eficiencia de la organización, a medida de lo que sea posible. La eficiencia se mide en la calidad, conseguida con el esfuerzo humano y el uso de los recursos en los que una empresa invierte para alcanzar sus objetivos.
- **La coherencia de una organización.** Las actividades, los procesos que una empresa desarrolle debe tener una exacta orientación, en otras palabras el personal de una organización debe conocer cuál es su función, su rol, sus competencias para producir o prestar servicios.
- **La evaluación del desempeño.** La acción, del personal encaminado a la producción o prestación de servicios debe ser evaluado permanentemente para medir los niveles alcanzados y por supuesto la calidad conseguida. Esto permitirá establecer correctivos a tiempo, de ser necesario, el personal que mejor aporte al cumplimiento de los objetivos organizacionales debe ser considerado como el más productivo.

Los objetivos trazan la ruta por la que se debe transitar; y, es razonable pensar que las decisiones que se tomen deben girar en torno a ellos. La eficiencia de una organización dependerá sin lugar a duda también de los objetivos establecidos y de las intenciones alcanzables que se hayan puesto en ellos. Además los objetivos permiten que se ajusten estructuras organizacionales y funcionales que ayudan al mejoramiento del desenvolvimiento del personal. El planteamiento de objetivos centrados en la realidad facilitara el desarrollo de un proceso de evaluación continuo, que permita a tiempo realizar los ajustes pertinentes e ir continuamente mejorando la calidad de los productos o servicios.

1.1.6.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Comparando una entidad educativa con una empresa común, a la hora de analizar los recursos necesarios para desarrollar la actividad, al servicio de la juventud, creo que hay que tener en consideración todo cuanto hace falta para desarrollar la actividad educativa. Así en una consideración general:

- Los recursos económicos. En otras palabras el dinero con el que contamos para poder hacer frente el desarrollo de las actividades inherentes.
- Los recursos humanos. Se refiere a las personas que constituirán el equipo de trabajo desde sus distintas áreas. Se necesita directivos, administrativos, profesores, etc.
- Los recursos materiales. Comprende edificios, mobiliario, material didáctico, y otros que determinan el ambiente educativo (Infraestructura).
- Una red de contactos actualizada. Esta red nos va a poner en contacto con diferentes proveedores, de acuerdo a las necesidades.
- Un estudio que proyecte nuestros posibles clientes (estudio de mercado). Considero que es lo más difícil al momento de pensar en iniciar una actividad educativa. Un buen estudio puede disminuir la posibilidad de fracaso.
- Los recursos tecnológicos. Los nuevos tiempos hacen imprescindible, para que el proceso de aprendizaje se haga más atractivo, de medios informáticos (ordenadores, video interactivo, multimedia, intranet, internet) y otros; la simple participación humana ya no es suficiente.

1.1.6.1.4. Liderazgo educativo (tipos).

Aldape, (2007 cita a Northouse (2001) y Robbins (2004) respectivamente mencionan que el “Liderazgo es un proceso en el que un individuo influencia a un grupo de individuos para alcanzar una meta común”, “El liderazgo es la capacidad para influir en un grupo para que consiga metas”

Para continuar con los tipos de liderazgo educativo Navarro, (2011) cita a Palom y Tort (1985) que señalaron varios rasgos básicos del perfil del líder, entre los que se mencionan: confianza, optimismo, emprendimiento e innovación, comunicación y flexibilidad. (p. 279-290)

Morrison y Ridley (1988) en Navarro (2011), señalan las principales características de los directores idóneos para promover el cambio «saben claramente lo que quieren conseguir », «pueden trasladar los deseos a la acción práctica» y «no se desaniman cuando tienen contratiempos o problemas».

Senge (1992) en Navarro (2011) cree que los líderes de las «organizaciones inteligentes» deben ser al mismo tiempo «diseñadores, mayordomos y maestros».

“El líder es aquella persona capaz de provocar la liberación de la energía Interior de otros seres humanos, para que éstos voluntariamente se esfuercen hasta alcanzar, del modo más eficaz y confortable posible, las metas que dichos seres humanos se han propuesto lograr para su propia dignificación y la de aquellos con quienes conviven” (Gento, 1993 en Gil & Bueno, 2010, p. 68).

Encontrar una definición única de liderazgo será muy complicado, pues sin duda existen tantas como personas que han querido definir el término.

Por lo expuesto por los diferentes autores, el liderazgo es entendido como el conjunto de capacidades que una persona tiene para influir sobre otras o un grupo determinado, en la búsqueda de lograr una meta común.

El líder es la persona que confía en sí mismo y en los demás, es optimista, emprendedor e innovador, tiene facilidad para comunicarse y el don de la flexibilidad.

El líder sabe lo que quiere conseguir y traslada esos deseos a la acción práctica y no se desanima cuando tiene dificultades en el desarrollo de las actividades que le conducen hacia su meta.

Un líder es el ser humano que da muestras de cómo hacer y ayuda a hacer, es el guía, el orientador, el facilitador de los procesos educativos, sin constituirse en el agente o persecutor de su equipo de trabajo.

Por otra parte, en una sociedad que está en constante cambio, la educación tiene la necesidad de encontrar su real sentido, la dirección que verdaderamente debe tener desde la perspectiva del mejoramiento de las condiciones de vida humanas. Todo eso se podría conseguir si existiera un liderazgo educativo que busque el apoyo y la camaradería de quienes piensan de igual forma. Si se juntaran los similares en la búsqueda de un objetivo común, aumentarían las posibilidades de ser más eficaces.

El líder verdadero incentiva la vocación en sus semejantes, pudiendo ser beneficiarios o integrantes de una organización, provocándoles una sensación grupal de satisfacción, en el cumplimiento de sus acciones, según sus capacidades, haciendo que sean significativas e importantes en la consecución de un propósito.

El líder educativo es el que perturba nuestra mente, nos desafía, incita a la exploración y anima al esfuerzo. El líder transformante percibe cuándo el aprendiz está dispuesto a cambiar y lo ayuda a responder a las necesidades más complejas, trascendiendo a los modelos tradicionales una y otra vez. El auténtico líder educativo es también un aprendiz, y es transformado por la relación de liderazgo que ejerce.

El líder educativo es abierto y establece con sus semejantes una relación de resonancia, capaz de sentir sus necesidades, conflictos, esperanzas y miedos. Este tipo de persona respeta siempre la autonomía del aprendiz, empleando más tiempo en tratar de ayudarlo a formular y resolver sus preguntas más urgentes, que en exigirle respuestas inmediatas y correctas.

El auténtico líder es el que reconoce sus equivocaciones y permite que sus semejantes tengan otra realidad distinta a la suya. El líder auténtico anima a sus acompañados para que escuchen su voz interior y planteen sus puntos de vista sobre los hechos o fenómenos en tratamiento. Un liderazgo educativo tiene la misión de ayudar a las y los docentes a reconocer sus más profundos sentimientos y motivaciones, para que miren en su interior y faciliten la construcción de una realidad diferente.

No es imposible construir un mundo más humano, sin que antes uno mismo haya conseguido ser más humano. Así mismo, la educación puede transformar la sociedad, pero sólo en la medida en que se hayan transformado sus educadores. La educación no cambiará si los docentes no cambian. Por ello surge la necesidad de líderes capaces de hacer que los docentes tomen conciencia de la conducta y las actitudes, frente a sí mismos y frente a sus alumnos.

Hay que recordar que la calidad de la enseñanza actual no se debe solamente a la falta de capacitación y formación, sino sobre todo a las motivaciones y necesidades no satisfechas. La violencia, el sarcasmo, el autoritarismo, la excesiva permisividad, las expectativas bajas sobre el rendimiento de los alumnos, contribuyen al fracaso de la educación. Otros factores como los presupuestos, la infraestructura educativa y las técnicas didácticas tienen también su importancia.

En conclusión, se requiere de un liderazgo que haga despertar a nivel educativo las fantasías, los sueños, las imágenes de mañanas mejores, alcanzables, de mañanas posibles, despojándonos de la fría realidad que acompaña en estos días a la educación del país, que no ha logrado cambios profundos aún.

Olgúin (2010), al referirse a los estilos de liderazgo cita a Groom - Jago, (2009) que exponen los siguientes estilos de liderazgo:

- a. Estilo de decisión. Tomada la decisión, el líder la promueve con el equipo. El papel de los colaboradores es proporcionar la información que el líder necesita, más que generar soluciones.
- b. Estilo de consulta individual o de equipo. El líder presenta el problema a los miembros del equipo individualmente o en grupo, escucha sugerencias y luego toma las decisiones. Refleja la influencia del grupo.
- c. Estilo facilitador. El líder actuando como facilitador presenta el problema al grupo o equipo, definiendo el problema que se quiere resolver y los límites dentro de los que se debe tomar la decisión. Se busca dar peso a las ideas del equipo, sin influir sobre el equipo al momento de presentar las soluciones.

- d. Estilo de delegación. El líder permite que el equipo tome la decisión dentro de límites establecidos. Con procedimientos alternos el equipo decide sobre una o más alternativas de solución.

¿Quién es el buen líder? quizás sea aquel que tiene una buena mezcla de los anteriores para llegar a un verdadero liderazgo transformacional. El liderazgo transformacional centrado en los alumnos y en los profesores, los administrativos y en cada uno de los miembros de la comunidad educativa.

El liderazgo educacional es el que ejercen los directivos centrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje asesorando, orientando, facilitando recursos, formando y evaluando al profesorado para que consiga resultados de calidad con relación al rendimiento académico de los alumnos del centro. El liderazgo educacional implica una concepción más global de la enseñanza, orientada hacia el desarrollo de todas las capacidades del alumnado, contemplando no sólo el aprendizaje, sino su formación integral.

Los directivos que ejercen un liderazgo educacional dedican la mayor parte del tiempo a la relación personal con las familias y los profesores, para hablar de los alumnos, de colaboración familiar con el profesor, del trabajo en el aula, de las dificultades, avances y progresos que encuentran los profesores y los padres en el proceso educativo. También dedican mucho tiempo a coordinar las estructuras básicas de enseñanza-aprendizaje y de orientación y tutoría para implicar al profesorado en proyectos de mejora.

1.1.6.1.5. El bachillerato ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).

Bernardo (2012) en la nueva visión educativa expone que el Nuevo Bachillerato Ecuatoriano tiene las siguientes características:

- a. Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio para todos los jóvenes que estudian el bachillerato ecuatoriano.
- b. También consta de asignaturas optativas que permiten, por un lado, contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales y, por otro lado, es la manera

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

- c. Estas dos modalidades de bachillerato brindan a los estudiantes del Ecuador la posibilidad de acceder a diferentes estadios posteriores a la obtención de título de bachiller; es decir, les permite acceder a estudios superiores, a carreras cortas o incluso al sistema laboral del país, por contar con las bases mínimas necesarias que demanda el sistema laboral”
- d. Dura tres años lectivos, de acuerdo con el calendario que rige para cada régimen escolar.
- e. El año lectivo puede ser organizado por semestres (quimerees) o anualmente
- f. El plan de estudios debe aplicarse en cuarenta periodos semanales durante el año, treinta de clases y 10 extracurriculares.
- g. El plan de estudios se organiza por asignaturas que responden a los estándares educativos.
- h. Al término del Bachillerato, el único título que extenderá el Ministerio de Educación será el de bachiller de la República del Ecuador.

Mineduc (2012) en cuanto a las demandas de organización del Bachillerato, se establece:

En el artículo 38 de la Ley Orgánica de Educación que el Sistema Nacional de Educación comprende dos tipos de educación: la escolarizada y la no escolarizada. La escolarizada es acumulativa, progresiva, conlleva a la obtención de un título o certificado y dura un año lectivo. Brinda la oportunidad de formación y desarrollo de las y los ciudadanos dentro de los niveles inicial, básico y bachillerato. La no escolarizada brinda la oportunidad de formación y desarrollo de las y los ciudadanos a lo largo de su vida.

En el artículo 39 de la LOEI, se establece que tiene tres niveles: El inicial, el básico y el bachillerato. El primero se articula con el segundo para lograr una adecuada transición entre ambos niveles y etapas de desarrollo. La educación general Básica está compuesta por diez

años de atención obligatoria en los que se refuerzan, amplían y profundizan las capacidades y competencias adquiridas en el nivel anterior.

En el artículo 43 de la LOEI que el nivel de Bachillerato comprende tres años de educación obligatoria y está a continuación de la educación general básica, busca desarrollar en el estudiante la capacidad permanente de aprendizaje y competencias ciudadanas y los prepara para el trabajo, el emprendimiento y para el acceso a la educación superior. Los y las estudiantes de bachillerato tienen que cursar el tronco común de asignaturas y podrán optar por las opciones determinadas: Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico. El Bachillerato en Ciencias a más de las asignaturas de tronco común ofrece formación complementaria en las áreas científico humanistas. El Bachillerato Técnico, a más de las asignaturas del tronco común ofrece formación complementaria en áreas técnicas, artesanales, deportivas o artísticas, que permitan el ingreso al mercado laboral el inicio de actividades de emprendimiento.

El bachillerato Ecuatoriano del cuál hablamos en esta ocasión está regulado en la Constitución de la República aprobada en el 2008, La LOEI que entró en vigencia el 31 de marzo del 2011, el Reglamento a la LOEI vigente desde el 26 de julio del 2012, decretos, disposiciones y más documentos emitidas por el Ministerio de Educación.

Mineduc (2012) expone que tanto la Constitución como la Ley y su Reglamento modifican completamente la estructura del sistema educativo ecuatoriano y hacen viables los cambios que se requieren para mejorar el servicio educativo que se oferta en el país.

1.1.6.1.6. Reformas educativas (LOEI-Reglamento a la LOEI - Plan decenal).

Mineduc (2012) establece que los cambios que se están dando en la búsqueda de transformar la educación ecuatoriana están fundamentados en un marco legal que los hace legítimos y da poder para que continúen en el proceso. El marco legal lo conforman: la Constitución de la República aprobada en 2008, la Ley Orgánica de Educación Intercultural que entró en vigencia el 31 de marzo de 2011, y el Reglamento a dicha Ley que está vigente desde el 26 de julio de 2012. La Constitución la Ley y su Reglamento modifican completamente la antigua estructura del sistema educativo ecuatoriano y hacen viables los cambios que se necesitan para mejorar el servicio educativo que se ofrece en nuestro país.

En verdad hay cambios profundos, radicales que se han implementado en el sector educativo del país, así como en otros sectores; particularmente considero que debe ser así para que nuestra realidad como ecuatorianos cambie; pero también es cierto que existen muchos vacíos en el Marco Legal, lo cual hace que conviva entre los funcionarios educativos una profunda incertidumbre y que se tenga que acudir permanentemente a consultar a funcionarios que muchas veces tampoco han podido dar respuestas que aclaren las inquietudes y dudas legales que se han presentado. Esto hace que no se pueda apoyar firmemente desde las instituciones educativas. Se tiene claro que una reforma educativa no se aplica de la noche a la mañana y que se necesitará ir haciendo ajustes en el día a día. El proceso de cambio es permanente. Se requerirá de muchos años para que la educación contribuya al mejoramiento de las condiciones de vida de los ecuatorianos.

Asamblea Nacional Constituyente (2008), se plantean algunos artículos que estando en el capítulo segundo que habla de los derechos del buen vivir, en su sección quinta referida de manera específica a la educación dice:

Art. 26. La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

Art. 27. La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.

Art. 28. La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su

equivalente. Es derecho de toda persona y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende. El Estado promoverá el diálogo intercultural en sus múltiples dimensiones. El aprendizaje se desarrollará de forma escolarizada y no escolarizada. La educación pública será universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive.

Art. 29. El Estado garantizará la libertad de enseñanza, la libertad de cátedra en la educación superior, y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural. Las madres y padres o sus representantes tendrán la libertad de escoger para sus hijas e hijos una educación acorde con sus principios, creencias y opciones pedagógicas

(Ministerio d. E., 2006), dice que el Plan Decenal de Educación 2006-2015 (PDE) es un instrumento de gestión estratégica y una guía que da perspectiva a la educación para que, sin importar qué ministro o ministra ocupe el cargo, las políticas sean profundizadas. Se elaboró para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo. La finalidad del PDE es mejorar la calidad educativa y aumentar la equidad, de manera que garantice el acceso de todos los ciudadanos al sistema educativo y su permanencia en él. El PDE no es un asunto que requiere solamente la participación de las autoridades y más personas que laboran en las instituciones educativas, es una propuesta que requiere la participación ciudadana, el acompañamiento ciudadano en su implementación y gestión. Los ciudadanos pueden aportar en la identificación de problemas y planteamiento de propuestas con de acciones viables que fortalezcan el logro de los objetivos.

El Ministerio de Educación dice que el Plan Decenal de Educación es una política de Estado que tiene legitimidad social. Es una política de Estado por cuanto ha trascendido la gestión de dos gobiernos. El Plan Decenal de Educación es el resultado de un proceso de acuerdos que en el país se vienen realizando desde abril de 1992. Es un instrumento estratégico de gestión y una guía que da perspectiva a la educación para que, sin importar qué ministro o ministra ocupe el cargo, las políticas sean profundizadas. Si bien el Plan Decenal es el producto concreto de una construcción ciudadana que requiere de la vigilancia de la sociedad civil para y durante su ejecución, la generación de propuestas por parte de los ciudadanos que apoyen y fortalezcan la concreción del PDE ha sido hasta ahora muy limitada. El objetivo es, entonces, potenciar las

capacidades existentes, y propiciar así la generación de propuestas mediante el diálogo y la concertación entre la sociedad civil y el Estado.

1.1.7. Análisis de la persona.

1.1.7.1. Formación profesional.

Ante todo considero que es importante aclarar qué es una profesión, para poder contextualizar el significado de la formación profesional. Se podrán encontrar sin duda muchos criterios al respecto.

Ramírez (2009) cita a Freidson, (1987); Fernández, (2001); Dingwall (2004) que coinciden con la idea del nacimiento de las profesiones, en el sentido actual que hoy les conferimos, con el surgimiento de la sociedad industrial y la división del trabajo.

Ramírez (2009) expone que una de las características principales del siglo XX es el desarrollo de las profesiones, manifestando que los avances en distintos campos del conocimiento y la complejidad de la sociedad favorecen su proliferación. Concluye indicando que el creciente avance del sector servicios, frente al sector industrial, dio paso a una sociedad de profesiones

Rojas (2007) cita a Starr, (1982) y Claves (1985). El primero dice que en los años ochenta, una profesión se definía como una ocupación que se regulaba a sí misma mediante una capacitación sistemática y obligatoria en un ámbito universitario, basado en conocimientos especializados y técnicos, y orientado más al servicio que hacia las utilidades pecuniarias. Claves sostiene que “las profesiones requieren de un conocimiento especializado, una capacitación educativa de alto nivel, control sobre el contenido del trabajo, organización propia, autorregulación, altruismo, espíritu de servicio a la comunidad y elevadas normas éticas”.

En este contexto definiremos a la profesión como una ocupación que requiere de la participación humana con conocimiento especializado y el desarrollo de habilidades especiales, que son el producto de un proceso de aprendizaje de alto nivel, derivados de procesos educativos formales.

Por formación profesional se entiende todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida.

La docencia es una profesión, requiere de conocimiento y habilidades multidisciplinarias, para que se pueda desarrollar de manera efectiva. La formación profesional de una persona es gradual:

a. **Formación inicial.** Ibañez (2014), manifiesta que el valor que se le asigna en la actualidad a la sociedad tiene relación con el nivel de formación que poseen sus miembros y en consecuencia con la capacidad de innovación y emprendimiento, y por supuesto el valor que se le da a la educación tiene relación con la formación que tienen los educadores, por ello se debe poner esfuerzos para entregar durante la formación competencias profesionales, reafirmando aspectos relacionados con la metodología del proceso de enseñanza aprendizaje, la responsabilidad por los resultados de sus prácticas pedagógicas y la capacidad para innovar y emprender como un proceso que se puede dar a mediano y a largo plazo. Sostiene que entre los factores que influyen en el desempeño de los profesores están: los conocimientos y habilidades adquiridas durante el periodo de formación inicial, incluyendo aquí la labor desarrollada por los formadores, los incentivos, la motivación y la posibilidad de ir creciendo y desarrollándose profesionalmente.

Un adagio popular dice “cuanto tienes cuanto vales”. Hasta hace poco tiempo atrás este adagio se refería a la posesión de bienes que tenía la persona. Los tiempos han cambiado y aún que no haya dejado de ser importante la posesión de bienes, se deja entrever que hay una riqueza más grande de la que día a día se va posesionando el ser humano, me refiero al nivel de formación al que a través de la educación va accediendo y con mucha más facilidad que en tiempos anteriores. Esta formación la ha recibido gracias a la participación de los docentes, que hoy en día deben constituirse en generadores de aprendizajes a través de la orientación, la guía, la orientación, la facilitación de los procesos. De aquí deducimos lo importante que es la formación que debe tener un docente, para poder ser el generador de aprendizajes hacia sus semejantes. “Tanto sabes, tanto vales”. Un hombre una mujer valen en estos tiempos por lo que saben.

b. **Formación profesional docente.** Rojas (2007) dice que “las profesiones se crean con el desarrollo de los procesos de industrialización y los valores, saberes y prácticas profesionales que se generan en el marco de un avance científico y tecnológico”.

Resulta interesante sostener diálogos con profesores de antaño que ya no están en servicio o inclusive con los que aún cumplen una función educativa. Las expresiones de comparaciones, cambio y transformación son continuas y muy comentadas.

Montecinos (2003), cita a Tedesco y Tenti Fanfani (2002) que analizan estos cambios en las sociedades latinoamericanas y dicen que la función docente se estructuró en función de tres elementos: la vocación o apostolado, el de oficio aprendido y la profesión. Aclaran que ésta representación ha perdido vigencia con las reformas educacionales que van en busca de la modernización y la adquisición de competencias técnico pedagógicas y ponen de manifiesto que actualmente, ha cobrado mayor vigencia la representación del profesor como un profesional que opera con cierta autonomía.

Montecinos (2003) cita a Lieberman y Miller, (2000); Marcelo, (2002); Tedesco y Tenti Fanfani, (2002).que por otra parte dicen que antes la profesión docente era considerada más en el plano individual y hoy en día es considerada en el plano de un profesionalismo colectivo, bajo un sistema de organización que implica el trabajo en equipo que promueve una mayor heterogeneidad en el alumnado, la diversificación de las demandas a los establecimientos educacionales, la necesidad de articular una educación continua a lo largo de la vida y la complejización del conocimiento y del mercado laboral como factores que propician ésta transformación.

Está claro, la actividad educativa ya sea bajo lineamientos vocacionales, de oficio aprendido o de profesión se ha desarrollado a través de los tiempos como una actividad que busca la formación del individuo, aunque los modelos utilizados para esta tarea hayan sido variados. En todo caso lo que interesa destacar es que un profesional de la educación es aquel que ha logrado adquirir conocimientos y desarrollar habilidades y destrezas que van acordes con el avance científico y tecnológico de actualidad y que a diferencia de los tiempos pasados ha logrado involucrarse en acciones de trabajo conjunto en beneficio de sus formandos, dejando de lado la individualidad profesional.

c. **Formación técnica.** Montecinos (2003) expresa que los tiempos en que vivimos están marcados por la continua implementación de reformas en el campo educativo, por lo que se hace necesaria la oferta de programas de desarrollo profesional de alta calidad para los docentes en servicio activo. Se considera que el docente es un elemento importante para la consecución de la calidad educativa, por lo que es necesario que tengan una formación profesional inicial y continua que les permita estar a la altura de los desafíos que plantean las reformas.

Martínez & Sánchez (2013) mencionan que es este un aspecto que está a la moda, que es de actualidad y que es en los últimos años que se ha empezado a prestar atención a la preparación, al desarrollo pedagógico del profesor de enseñanza media y superior. Se admite hoy sin discusión que el profesor ha de conocer y saber aplicar técnicas educativas que, potenciando sus propios recursos naturales, permitan obtener la máxima rentabilidad de su trabajo y el de sus estudiantes. En la actualidad se considera imprescindible que el profesor, cualquiera que sea su especialidad, conozca y aplique conceptos de psicología del aprendizaje y evolutiva que le permita conocer mejor a sus estudiantes y los principios que rigen los procesos de aprendizaje y de orientación escolar.

Hemos pasado la época en que se consideraba que la etapa de estudio, de formación de un profesional concluye cuando alcanza un título de tercer nivel y entramos en un tiempo donde la necesidad de satisfacer la demanda en los distintos campos nos obliga a estar en permanente formación. Un profesional de la educación que está llamado a compartir conocimientos a desarrollar en sus estudiantes habilidades, destrezas en las diferentes áreas de estudio no debe descuidar su formación, la misma que debe facilitar el manejo de metodologías, técnicas y estrategias de enseñanza que promuevan y faciliten el aprendizaje de los estudiantes. El docente es el técnico en el campo educativo, que debe estar en condiciones de dar respuestas a múltiples inquietudes de sus estudiantes (formación multidisciplinaria). Ejemplo: un docente de Ciencias naturales no debería expresar su tácito desconocimiento en el área de lenguaje, aduciendo que no es su área de desenvolvimiento.

1.1.7.2. Formación continua.

Ya habíamos definido antes el concepto del término profesional y se hace referencia a la formación que se inicia luego del proceso de formación a nivel universitario. Hay que dejar claro

que en los últimos tiempos se hace muy necesaria, por no decir indispensable la formación de tercer nivel y cuarto nivel, para poder enfrentar las necesidades que plantea este mundo globalizado y ejercer la docencia sin dificultades.

La formación continua “es un proceso de enseñanza-aprendizaje activo y permanente al que tienen derecho y obligación los profesionales..., que se inicia al finalizar los estudios de pregrado o de especialización y que está destinado a actualizar y mejorar los conocimientos, habilidades y actitudes de los profesionales sanitarios ante la evolución científica y tecnológica y las demandas y necesidades, tanto sociales como del propio sistema...” Ministerio de sanidad de España (2014)

Importancia org (2014) dice que la formación continua es un conjunto de programas o de recursos, teóricos y prácticos, que permiten continuar con la educación más allá de los límites convencionales de la escuela secundaria o universitaria. La formación continua incluye cursos educativos que aseguran la enseñanza o el perfeccionamiento del aprendizaje de idiomas, los módulos de aplicación informática para alumnos no convencionales, los cursos de capacitación variados, los cursos digitales a distancia, las pasantías para jóvenes profesionales y otras opciones. Esta formación sirve para una mejor inserción en el mundo laboral, de acuerdo a las dificultades de los tiempos.

“La formación continua es el conjunto de acciones formativas que se desarrollan por las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones, dirigidas tanto a la mejora de competencias como al reciclaje de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizarla mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador”. Herramienta (2008)

En esta definición a diferencia de la anterior no se refiere de manera específica a la formación que se recibe solamente después de los estudios de pregrado, se manifiesta con mucha más generalidad, por tanto su aplicación se daría para todo el personal que desarrolla ciertas actividades, utilizando sus conocimientos, habilidades y destrezas, al servicio de una organización.

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

Escudero & Gómez (2006) exponen que la formación del profesorado es entendida como desarrollo docente y se realiza a lo largo de toda la carrera. Es uno de los factores más importantes para mejorar el servicio educativo y garantizar la calidad formativa de las personas. El gobierno ha implementado políticas y acciones prácticas en esta materia, pero cabe preguntarnos acerca del modelo de profesor necesario, los contenidos culturales que han de seleccionarse y las capacidades y compromisos con la profesión que han de desarrollarse.

(Martínez & Sánchez (2013), dicen en cuanto se refiere al profesor formador para la orientación:

- a. **En relación con los aspectos formativos:** Es un pedagogo de la acción, enseña a planificar y controlar la planificación, orienta la acción propuesta, facilita la revisión de los procesos y de los resultados, escucha y comprende las experiencias de los otros.
- b. **En relación con los aspectos técnicos.** Se preocupa por su propia formación, estudia los problemas, plantea soluciones y planifica formas de acción; es creativo, juzga sus propios actos, revisa y mejora sus actuaciones.
- c. **En relación con las funciones del profesor orientador:** Detecta las necesidades de los alumnos conectándolas con los programas de aprendizaje, anima, dinamiza y facilita el desarrollo de los alumnos; diseña, dirige y realiza cursos y talleres de su especialidad; localiza recursos para el desarrollo de las actividades, participa en el proyecto general formativo responsabilizándose de las tareas específicas que le son encomendadas; y, es parte de un equipo multidisciplinar que desarrolla una acción formativa.

El docente debe formarse permanentemente a lo largo de su carrera profesional, esto garantizará su actualización en los ámbitos inherentes a sus competencias y la calidad de su trabajo. El inter-aprendizaje va a estar mejor orientado por una persona que no ha descuidado su preparación, en comparación de otra que al término de su carrera universitaria ha considerado que llegó al tope de su formación.

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

Marqués (2011) manifiesta que las competencias necesarias para una persona que se dedique a la docencia deben contemplar cuatro dimensiones principales:

Conocimiento de la materia que imparte, incluyendo el uso específico de las TIC en su campo de conocimiento, y un sólido conocimiento de la cultura actual. Esta última parte significa el apropiarse de competencias en el campo cultural.

Competencias pedagógicas: determinadas como las habilidades didácticas, mantenimiento de la disciplina, tutoría, conocimientos psicológicos y sociales, técnicas de investigación-acción y trabajo docente en equipo. Debe actuar con eficiencia, reaccionando a menudo con rapidez ante situaciones nuevas y sabiendo establecer y gestionar con claridad las "reglas de juego" aceptadas por todos.

Habilidades instrumentales y conocimiento de nuevos lenguajes: Se refiere a las tecnologías de la información y la comunicación, lenguaje audiovisual e hipertextual que deberá utilizar el docente.

Márquez (2011), se refiere por otra parte, considerando dentro de las cuatro dimensiones, a las **características personales**, como una dimensión más de formación de los docentes; quizás esta dimensión procurará moldear a la persona, para que esta se ajuste a los requerimientos de preparación, considerando que los docentes son personas que deben tener vocación para formar y dice “ No todas las personas sirven para la docencia, ya que además de las competencias anteriores son necesarias: madurez y seguridad, autoestima y equilibrio emocional, empatía, imaginación”

Martinez & Sánchez, (2013) dicen que no se puede olvidar en la orientación que se dé a los futuros docentes de recordarles que nunca deben descuidar su propia preparación, misma que debe extenderse a todos los ámbitos de su vida personal y profesional. La persona que se dedique a la docencia, adquiere responsabilidades inherentes a su nueva ocupación. En relación a los tipos de formación que debe tener un profesional plantean:

Formación científica. El profesor debe poseer un bagaje de conocimientos muy superior a los que ha programado transmitir o más bien compartir con sus estudiantes para compensar las pérdidas que inevitablemente se producen en el acto de comunicación del saber. A más de lo anterior aclaran que es conveniente que el profesor esté familiarizado con otros conocimientos relacionados con la materia de su especialidad, así como también con otros campos relacionados con la misma.

Formación pedagógica. En lo que se refiere a la formación pedagógica, los maestros deben recibir durante su preparación temas de Didáctica, Psicología de la Educación y Tecnología Educativa y otros que posibilitan el conocimiento, desarrollo de habilidades y destrezas para trabajar como orientadores, guías y facilitadores del aprendizaje.

Actualmente la nueva tecnología permite ser creativos en función de elementos informáticos. Esto, debe ayudar y apoyar la mente creadora, con el fin de dar respuesta a los desafíos que tiene la sociedad.

La facilidad con la que un profesor puede encontrar información hoy en día, tanto para compartirlo con sus estudiantes como para apropiarse de ella en el plano de su propia formación es increíble y todo gracias a la tecnología y los medios informáticos.

1.1.7.5. Características de un buen docente.

Universia (2012) entre sus noticias publica que cualquier profesor que se ha dedicado varios años a la enseñanza puede decir que este es más que un trabajo, es un estilo de vida. Ser docente implica una enorme responsabilidad, significa ser el responsable de moldear las mentes de los estudiantes, de los jóvenes que constituyen los pensamientos del futuro. Un docente es el responsable del desarrollo de los estudiantes. Enseñar no es sólo difundir el conocimiento académico, es absorber en la vida cotidiana lo que piensan sus alumnos. Presenta a continuación cinco características que deben tener los maestros más eficaces. Estás son: Una mente abierta, flexibilidad y paciencia, dedicación, actitud positiva y altas expectativas.

Martínez & Sánchez, (2013), presenta algunas características que debe tener el profesor y siendo un poco más específico que el artículo citado anteriormente expone que un maestro debe tener algunas características planteadas desde dos puntos de vista:

a. **En relación con su persona.** Es innovador, se manifiesta tal y como es, manifiesta sus sentimientos, es persona y no materializa porque sí los proyectos de otros, es participativo, es crítico, es coherente, es técnico, cree lo que dice y hace, es asertivo y facilitador, quiere resolver los problemas, aprende de los demás y por sobre todas las cosas le interesa todo lo que ocurre en el grupo.

b. **Con relación al vínculo interpersonal.** Rompe el estereotipo del vínculo dependiente, es «no-directivo» como comportamiento global, es directivo para ayudar a que los demás modifiquen su propio rol, orienta al grupo y a los individuos en la búsqueda de su propia identidad, da coherencia al grupo, facilita los cambios en las actitudes y comportamientos del grupo, intenta que el grupo se independice del líder.

Marqués (2011) dice que son características de un buen docente preparar las clases, planificar su trabajo, preocuparse no solo de lo que se dice y escuchan los alumnos, sino de lo que retienen y de la utilidad que tiene el aprendizaje en la vida de cada día. Además conoce bien a sus educandos, motiva a los estudiantes, procura una buena convivencia en el aula, gestiona las clases considerando la diversidad de los estudiantes, utiliza diversos materiales y métodos para hacer las clases interesantes, tiene claridad expositiva, mantiene la disciplina y el orden, gestiona de manera eficiente la comunicación con los alumnos, trata a los alumnos con respeto, reconoce cuando comete un error o se equivoca en algo, realiza una buena tutoría y da ejemplo, proporciona a todos una atención frecuente y sistemática; supervisa a sus alumnos, juzga sus trabajos y esfuerzos y realiza un feedback; da una orientación ajustada a los problemas que plantee cada alumno y a sus necesidades, hace trabajar duro a los alumnos y se propone niveles altos de aprendizaje.

Por otra parte, ayuda a los estudiantes a ser independientes y organizar su aprendizaje, promueve y orienta los trabajos en grupo, no se enfoca del todo al examen, se preocupa por los resultados y reflexiona sobre los procesos de aprendizaje de los alumnos y sobre su enseñanza, investiga en el aula, aprende con los alumnos, domina la materia y actualiza sus conocimientos sobre la asignatura, colabora con las familias de sus alumnos, es amistoso con

los colegas y les ayuda, trabaja en equipo, colabora en la gestión del centro, está abierto a los cambios, se auto controla, es apasionado por enseñar; transmite vocación, energía, compromiso, entusiasmo; conoce bien a los alumnos; es empático, acogedor, escucha y al tiempo exige; es humano, cariñoso, da libertad, amigable, sencillo, cercano, hace sentir importantes; es metódico y llega fácilmente a los educandos, enseña a pensar; se preocupa para que aprendan cosas útiles, fomenta el interés del alumnado, es buen comunicador y crea un buen clima de clase.

Asumiendo las intervenciones de los dos autores, considero que un docente ante todo es un ser humano con virtudes y defectos, pero que tiene la vocación, el don de ponerse al servicio del otro en post de su superación. La educación es el campo de acción donde se ponen en juego el cultivo de actitudes, valores, conocimientos, que de manera integral permiten la formación humana y profesional de los individuos. Ser educador implica ponerse al nivel del otro, para orientarle, guiarle y convertirse en facilitador de una formación que procure el mejoramiento de las condiciones de vida de los educandos.

1.1.7.6. Profesionalización de la enseñanza.

Pavié (2011) se cuestiona ¿Qué hace que una determinada práctica laboral y en especial la docencia, pueda tener el calificativo de profesional? Parte del concepto del término profesional y dice que es alguien capaz de aislar un problema, plantearlo, concebirlo, elaborar una solución y asegurar su aplicación. Además el considera que un profesional de la educación no es la persona que tiene un conocimiento previo sobre la solución a los problemas y aclara que en su práctica habitual, cada vez que aparece un problema, debe elaborar una solución sobre la marcha. Cita a Schon, (1992) quien complementa diciendo que un profesional de la educación construye repertorios de ejemplos, imágenes, conocimientos y acciones. Además considera a Listón y Zeichner, (1993) que dicen que un profesional se ve obligado a ubicar el problema central, para tratar de descubrir lo que realmente se encuentra mal o funcionando de manera inadecuada.

Importancia.org (2014) define a la profesionalización como la pertinencia de cualquier acto educativo en el logro de su fin, es una categoría que opera a nivel social, en el ámbito de los niveles de educación, ya sea escolarizada o informal, en la comunidad y en el mundo laboral. Expone que desde esta concepción, está relacionada en estrecho vínculo con categorías como

instrucción y educación, enseñanza y aprendizaje, formación y desarrollo de la personalidad de los educandos, directivos y docentes. No se reduce únicamente a la concepción de formar profesionales, sino, a brindar justamente la educación que determinado nivel educativo exige. León (2014) coincide con otros autores quienes subrayan la necesidad de una profesionalización del cuerpo docente, la misma que requiere de una responsabilización de su práctica y de la instalación de cambios radicales en el desarrollo de sus acciones educativas. Fullan y Stiegelbauer (1991) citados por León insisten en que el cambio educativo depende de lo que los docentes hacen y piensan.

El profesional de la educación es más que un aficionado a la actividad educativa, es una persona que sabe cómo ejecutar bien su tarea. Debe ser una persona capaz de identificar plenamente los problemas que a diario se presentan en las organizaciones educativas, para atenderlos con soluciones. En educación los problemas son múltiples y cada uno requiere de un planteamiento de salida. Los problemas no anticipan su llegada, por tanto no se pueden prever soluciones, se encuentran y corrigen en el camino.

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

Chiavenato (2007) expone que la capacitación “es el proceso educativo de corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos , desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos” Aclara que en un proceso de capacitación se busca transmitir conocimientos específicos que tienen que ver con la actividad que desarrolla la organización, cultivar actitudes positivas frente a determinados aspectos de la organización , del ambiente y de las tareas concretas que se efectúan y desarrollará habilidades y competencias.

Para las NC 3000 (2007) en Molina, Ricardo e Hidalgo (2012) La capacitación es el conjunto de acciones de preparación, continuas y planificadas, concebido como una inversión, que desarrollan las organizaciones dirigidas a mejorar las competencias y calificaciones de los trabajadores, para cumplir con calidad las funciones del cargo, asegurar su desempeño exitoso y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicios

Resulta entonces que la capacitación es considerada como un proceso planificado, organizado y de inversión que se efectúa para procurar el mejoramiento profesional y de la calidad de los productos y/o servicios. La capacitación se considera un proceso que garantiza la formación del trabajador durante su vida laboral, posibilitándole su promoción para desempeñarse en cargos de otras categorías de mayor nivel. La capacitación debe ser continua.

En el campo docente considero que la capacitación posibilita que el docente se mantenga al día, preparado para enfrentar los constantes cambios que se presentan en el contexto educativo. La preparación, la formación que adquiera permitirá que se desarrolle en su campo, posibilitándole cumplir con aspiraciones de mayor nivel en el plano profesional.

1.1.8. Análisis de la tarea educativa.

La palabra tarea es utilizada para referirse a una obra o trabajo que se prevé realizar en un tiempo determinado; y, que por supuesto requiere de parte de quien la lleva a cabo cierto esfuerzo. En sí la tarea, en este caso, se refiere a la práctica de la actividad educativa. Se dice con mucha frecuencia, que la educación es una tarea conjunta entre padres (familia), directivos y profesores, pero en realidad, intervienen también, entorno, medios de comunicación, etc. Por tanto, no es hora de remitirnos solamente a las tareas del docente y estudiante o viceversa, dentro del proceso formativo, sino de intentar aclarar los niveles de responsabilidad de todos los miembros de la comunidad educativa

Padres y madres (familia). Facci, (2014), habla de la complementación entre paternidad y maternidad como algo serio y ambicioso, dice:

Lo primero, es que ambos, a través de un diálogo profundo y comprometido, planifiquen la educación de los hijos, conociendo claramente, lo que desean lograr en ellos. Cuando los padres dialogan sobre la tarea educativa, esté quien esté de los dos frente al hijo, es como si estuvieran ambos. Dice además que sin la participación del padre y de la madre, es imposible lograr una educación integral y perfecta.

De lo anterior deducimos, que cuando los estudiantes aún no están en condiciones de planificar su futuro, son sus padres quienes planifican, organizan y ejecutan su educación y para ello

deben existir consensos que aclaren los logros futuros, evitando discrepancias entre ellos. Esta por entendido que los padres son los primeros educadores de sus hijos.

La familia (papá - mamá) puede realizar una educación directa o indirecta. La primera se da cuando los padres realizan un conjunto de acciones educativas personalmente: hablar, cuidar, instruir, acariciar, jugar, dar normas, etc. Estas acciones dan ejemplo de actuación con nuestros hijos y de conductas adecuadas. La segunda se da cuando practicamos un conjunto de acciones para mejorar el entorno educativo de nuestro hijo: elegir la escuela, hablar con los maestros, conocer y cuidar la relación con sus amigos, tener relación con los padres de esos amigos, colaborar en las mejoras del barrio, ayudar o presionar para que funcionen los servicios sociales, etc.

Es inevitable la responsabilidad de educadores que tienen los padres. No se puede evadir responsabilidades en lo buenos o malos que sean nuestros hijos en términos de integridad humana. Una persona íntegra es aquella que siempre hace lo correcto, es decir, hace aquello que considera es bueno para él y para los demás.

Los profesores. Marqués (2011) expone que hoy en día la tarea del profesor no es tanto "enseñar" (explicar-examinar) unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada. La tarea es ayudar a los estudiantes a "aprender a aprender" de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas. Plantea que se debe aprovechar la inmensa información disponible, las potentes herramientas TIC, teniendo en cuenta sus características (formación centrada en el alumno). Se debe orientar a una participación activa e interdisciplinaria, para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a realizar una simple recepción (pasiva-memorización) de la información.

Los directivos. Magdaleno, (2009), ser director significa cargar con la responsabilidad de toda la organización. Ser líder es distribuir la autoridad y responsabilidad entre diferentes personas dentro de la escuela y fuera de ella. El verdadero rol que el director debe de tomar como un líder incluye también el campo académico y no solo de dirección o administrador escolar.

Los amigos, FAMILIA ERES GRANDE, (2013) expone que hay amigos buenos y otro que se dicen amigos pero que no lo son. Estos últimos pueden causar mucho daño. La misión de los

padres es saber con quién andan sus hijos, los adolescentes en particular. Una invitación a merendar puede dar mucha luz.

Los medios de comunicación. Familia Eres Grande, (2013) es imprescindible que los padres controlen los programas que ven sus hijos. La televisión tiene programas muy buenos, pero también existe mucha basura que puede perjudicarlos. Una buena forma de controlar puede ser ver la televisión todos juntos y aprovechar para aclararles por qué pueden ver libremente unos programas y otros no. El internet es otro medio tecnológico peligroso si no hay control en su uso.

Existe aún el criterio generalizado de que en el único lugar donde se puede formar es en las aulas de los establecimientos educativos, pensamos que llevamos a una escuela una caja vacía que poco a poco tiene que llenarse. No nos hemos dado cuenta que desde que el niño está en el vientre aprende. “Nuestro primer hogar es el vientre materno. Nuestras primeras percepciones de un hogar cálido y amoroso nos acompañarán para siempre, constituirán una base sólida sobre la que creceremos y desarrollarnos como seres humanos en armonía. De nuestra madre recibimos, a través del cordón umbilical, el oxígeno y los nutrientes necesarios para la vida. De sus pensamientos y sentimientos recibimos la semilla del amor, lista para germinar en cuanto nazcamos y estemos en sus brazos”.Blay (2006)

Llevamos a un hijo a la escuela para que complemente su formación, Su primera etapa formativa ha recibido en casa con lo que ha visto, ha oído, a sentido, a olfateado, ha saboreado. La escuela es la corresponsable de la siguiente etapa formativa, e intentará cultivar las actitudes y valores positivos adquiridos en la casa iniciará un proceso de formación científica y de desarrollo de habilidades y destrezas que le permitirán continuar su vida formativa y mejorar a futuro sus condiciones de vida.

El gran reto de toda tarea educativa es forjar auténticos ciudadanos, responsables, éticos y justos, orientados a escoger el bien. Es favorecer el desarrollo de competencias para una vida de calidad.

1.1.8.1. La función del gestor educativo.

Ante todo vale definir la gestión educativa. Se plantea algunas definiciones: “La gestión se puede definir como un modelo administrativo participativo e integral, que aplicado a las instituciones tienen como finalidad su transformación, a través de la construcción de proyectos institucionales, es decir de innovación... Es la habilidad de articular a todos los actores institucionales para realizar procesos de transformación que tienen como finalidad mejorar fortalecer y desarrollar capacidades para lograr objetivos”. Altamirano, Estrada, & Quezada (2008)

Estas definiciones no consideran a los directivos o autoridades como las únicas capaces de hacer gestión, pues habiendo salido de ese modelo, estas definiciones hacen más visible la participación en la gestión organizacional de todos los participantes, desde sus diversas funciones y campos de acción.

1.1.8.2. La función del docente.

MEC (2009), expone que la función docente tiene carácter profesional y que implica la realización directa de los procesos de enseñanza - aprendizaje, que incluye diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional. La función docente, a más de la asignación académica, comprende otras actividades curriculares como el servicio de orientación estudiantil, atención en especial de los padres de familia, actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico, actividades de planeación y evaluación institucional, actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo. Las personas que ejercen la función docente se denominan educadores, y son docentes y directivos docentes.

Marqués (2011) expone que hoy en día el papel de los formadores no es enseñar unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada y que estarán siempre accesibles, el papel es ayudar a los estudiantes aprender a aprender de manera autónoma y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas, aprovechando la inmensa

información disponible y las herramientas TIC, bajo la exigencia de un procesamiento activo e interdisciplinario de la información para que construyan su propio conocimiento, sin ser meramente pasivos y memoristas. En esta época el docente debe tratar de aprovechar al máximo los múltiples recursos disponibles para personalizar la acción docente, además se debe buscar el contacto y el trabajo en colaboración con otros colegas, trascendiendo los espacios físicos de los establecimientos educativos en una actitud de investigación. El profesor se constituye en un mediador del aprendizaje. La tarea de mediador la cumple a través de las siguientes funciones:

Diagnóstico de necesidades. Conocer al alumnado y establecer el diagnóstico de sus necesidades individuales y colectivas.

Preparación de clases. Organizar y gestionar situaciones mediadas de aprendizaje con estrategias didácticas que consideren la realización de actividades de aprendizaje (individuales y cooperativas) de gran potencial didáctico y que consideren las características de los estudiantes.

Búsqueda y preparación de materiales para los alumnos, aprovechando todos los lenguajes. Elegir los materiales que se emplearán, el momento de hacerlo y la forma de utilización, cuidando de los aspectos organizativos de las clases (evitar un uso descontextualizado de los materiales didácticos). Estructurar los materiales de acuerdo con los conocimientos previos de los alumnos (si es necesario establecer niveles).

Motivación al alumnado. Despertar el interés de los estudiantes (el deseo de aprender) hacia los objetivos y contenidos de la asignatura (establecer relaciones con sus experiencias vitales, con la utilidad que obtendrán) y mantenerlo.

Docencia centrada en el estudiante. Considerando la diversidad el docente debe gestionar el desarrollo de las clases manteniendo el orden, proporcionando información, proponiendo actividades de aprendizaje y orientando su realización, fomentando la participación de los estudiantes, asesorando en el uso de recursos, ayudando en la resolución de pequeños problemas técnicos relacionados con los instrumentos tecnológicos, evaluando los aprendizajes de los estudiantes y las estrategias didácticas utilizadas, evaluando las propias intervenciones docentes, para introducir mejoras.

Ofrecer tutoría y ejemplo. Ser orientador, guía y ejemplo de vida.

Investigar en el aula con los estudiantes. Experimentar en el aula, buscando nuevas estrategias didácticas y nuevas posibilidades de utilización de los materiales didácticos.

Realizar trabajos con los alumnos. Hay que implicarse en los trabajos colaborativos y mostrar predisposición a las innovaciones.

Valorar los resultados obtenidos. Hacer periódicas valoraciones de los resultados obtenidos y sobre cómo poder mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Formarse continuamente. Capacitarse y mantener contacto con los colegas.

Fomentar actitudes que faciliten el desarrollo de las actividades. Actitud positiva hacia las TIC, valoración positiva del pensamiento divergente, creativo y crítico, trabajo autónomo ordenado y responsable, trabajo cooperativo, adaptación al cambio, curiosidad, formación continua, aprendizaje a partir de los errores.

Colaborar en la gestión del centro. Realizando trámites burocráticos que conlleva la docencia, colaborar en la gestión del centro utilizando las ayudas tecnológicas.

1.1.8.3. La función del entorno familiar.

Al diario hemos escuchado definiciones del concepto familia, se dice entre otras cosas que es el núcleo de la sociedad, definición que quizás ha sido la más sencilla de entender y al mismo tiempo la más aceptada. De esta célula llamada sociedad, la familia es su centro y se constituye inicialmente por la unión de un hombre y una mujer que formarán a los hombres y mujeres de los que dependerá el futuro de la patria. Serán las nuevas generaciones las que asuman la responsabilidad de llevar las riendas de la estabilidad social, política y económica del país. La familia al ser el núcleo de esta célula llamada sociedad representa el espacio vital de la sociedad, por lo que debe estar bien constituida, si se quiere que los hijos crezcan en un ambiente de profundas expresiones de amor, autoridad participativa, intención de servicio, trato positivo y de cultivo valores.

Lahoz G., José M.(2012) dicen que el ambiente que se vive cotidianamente a nivel familiar ejerce influencia de manera muy decisiva en la personalidad de los individuos. La relación que

se mantenga entre los miembros de la casa, pudiendo ser papas, hijos, abuelos, tíos, etc. determinan la existencia de valores, afectos, actitudes y modos de ser que el niño va asimilando desde que nace. Por eso, la vida en familia es un primer nivel educativo al que debemos prestar atención y dedicar tiempo y esfuerzo. La escuela complementará con el resto de niveles la tarea, pero en ningún caso sustituirá a ese primer nivel.

1.1.8.4. La función del estudiante.

Fingermann (2011) habla del rol del alumno y dice que este ha cambiado mucho en los tiempos actuales en concordancia con las nuevas concepciones pedagógicas. Se ha pasado, escribe, de un alumno pasivo, ligeramente motivado, prestador de fija atención, con capacidad de estudio memorista que tenía que receptor los conocimientos transmitidos por el profesor, a ser el protagonista de su propio aprendizaje a través de procesos sostenidos de investigación, descubrimiento, cuestionamiento y argumentación de los fenómenos, teniendo al docente como un orientador, como un guía, y no como instructor. En este nuevo sistema de educación el estudiante hace prevalecer sus características y capacidades individuales que necesariamente se debe respetar con sus fortalezas y debilidades, tratando de desarrollar las primeras y superar las segundas.

Resulta que en estos tiempos el papel protagónico que antes tenía el docente pasa a segundo plano y no es que se quiera hacer de esto una ironía, sino más bien reconocer que el centro de atención del proceso educativo es el estudiante. Ante la presencia del él la de los docentes, su formación, en sí su trabajo. El sistema ha cambiado las funciones tradicionales se han volcado al saber, saber hacer y ser, que implica el desarrollo de competencias de dominio de conocimientos teóricos, prácticos y de comportamiento.

1.1.8.5. Cómo enseñar y cómo aprender.

Gonzales & Ramirez (2010) manifiestan que el crecimiento de la información y del conocimiento científico, en las últimas décadas, han cambiado las concepciones teóricas de la función que tiene la escuela y el carácter del proceso de enseñanza-aprendizaje. En la actualidad hay la necesidad de que se prepare a los estudiantes para el aprendizaje autónomo, de manera que puedan enfrentar por si solos la tarea de ubicarse en el objeto de estudio, seleccionar la información requerida, elaborar sus propias concepciones y puntos de vista. La labor de los docentes hoy por hoy debe centrarse en la utilización de estrategias para enseñar a los

estudiantes a aprender y lograr de esta manera que la educación se convierta en verdadera promotora del desarrollo, capaz de conducir al educando a alcanzar aprendizajes que superen las metas ya logradas y forme las competencias que requieren los profesionales en la sociedad actual. Una educación desarrolladora, es preventiva, guía el aprendizaje, orienta al estudiante y estimula su desarrollo; parte del nivel en el que se encuentra y lo tiene presente para potenciarlo. La educación desarrolladora intenta superar las concepciones de la escuela tradicional, al conferirle verdadero valor al proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Gonzales & Ramirez (2010) citan a la Comisión Internacional sobre Educación en el siglo XXI, UNESCO para referirse a los pilares básicos para enfrentar al porvenir con criterio renovador:

Pilares básicos para enfrentar el porvenir con criterio renovador.

PILARES BÁSICOS	SIGNIFICADO
APRENDER A CONOCER	Apropiarse de procedimientos, estrategias cognitivas y habilidades meta cognitivas. Utilizar las posibilidades de aprendizaje que ofrece la vida.
APRENDER A HACER	Adquirir habilidades y competencias preparando al individuo para aplicar nuevas situaciones en determinados contextos culturales y sociales.
APRENDER A CONVIVIR	Poder cooperar y participar. Desarrollar las habilidades de comunicación e interacción social, la tolerancia, la solidaridad y de respeto a los otros.
APRENDER A SER	Desarrollar las actitudes de responsabilidad personal, autonomía, de valores éticos y búsqueda de integridad personal.

Fuente: UNESCO en Revista electrónica de Pedagogía Odiseo de Gonzales, M & Ramírez, I (2010)

Elaborado por: Jorge Huazhco Coronel

1.2. Cursos de formación

1.2.1. Definición e importancia en la capacitación docente.

“Capacitación: es una actividad que debe ser sistémica, planeada, continua y permanente que tiene el objetivo de proporcionar el conocimiento necesario y desarrollar las habilidades

(aptitudes y actitudes) necesarias para que las personas que ocupan un puesto en las organizaciones, puedan desarrollar sus funciones y cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente y efectiva, esto es, en tiempo y en forma” García, (2011). Además hace una diferenciación entre lo que es la capacitación y la formación, dice que la capacitación es la preparación que se da a las personas para ocupar los puestos actuales y la formación o desarrollo es aquella que se da a las personas para los puestos futuros. Aclara que con frecuencia se confunden y menciona que la diferencia está más en función de los niveles a alcanzar y de la intensidad de los procesos. Concluye diciendo que la capacitación ayuda a los empleados a desempeñar su trabajo actual y los beneficios de ésta pueden extenderse a toda la vida laboral o profesional de la persona y pueden ayudar a desarrollar a la misma para responsabilidades futuras; mientras que el desarrollo, ayuda al individuo a manejar las responsabilidades futuras con la suficiente preparación para ello y a más largo plazo o a partir de funciones que puede estar ejecutando en la actualidad.

1.2.2. Ventajas e inconvenientes.

“Si uno se preguntara por qué es esencial conectar la estrategia con el personal para administrar el talento, o lo más importante, como hacerlo, se podría decir que esto descansa en tres conceptos claves, la alineación, el compromiso y la medición”. García (2011)

Al hablar de las ventajas que puede ofrecer la formación a nivel de las organizaciones, creo que es importante retomar los conceptos expuestos por García. Si los directivos en coordinación con el equipo de Gestión del Talento Humano se han preocupado de incorporar dentro del plan estratégico institucional, cumpliendo con los procedimientos adecuados la necesidad de formación en una o varias áreas de interés institucional, es porque se busca satisfacer algunas expectativas. Constituye para mí una ventaja el hecho de poder alinear al personal, ubicarles en la posición correcta, conforme al requerimiento de cualidades, competencias o habilidades. Otra ventaja es el compromiso que se logra de parte del personal con los propósitos de la organización y finalmente es también una ventaja, la posibilidad existente de evaluar los procesos formativos que deben ser aplicables en beneficio de la institución. Estas ventajas se unifican para enfrentar la competencia.

El Prisma, (2014), plantea algunas ventajas:

La empresa u organización. Entre estas tenemos: Trabajo internamente organizado, maximización de los resultados, fortalecimiento de la administración, mayor nivel de rentabilidad.

Para el colaborador. Tenemos: Se sienten más a gusto, tienen mayor seguridad, se desarrollan personal y profesionalmente, se desarrollan mayores habilidades y destrezas para el desempeño.

La formación trae consigo también desventajas organizacionales, que sin duda estarían de acuerdo al modelo de capacitación utilizado, pero de manera general podríamos exponer dentro de estas: el requerimiento de capacitadores, la necesidad de planes de capacitación, las limitaciones de tiempo, la necesidad de producir material didáctico, el requerimiento de equipos de trabajo que más allá del cumplimiento de sus funciones deban asumir otras responsabilidades, la necesidad de contar con un rubro importante de dinero para cubrir el proceso de capacitación, entre otras.

Para el colaborador (docente), podría constituirse en una desventaja la necesidad de utilizar tiempo libre, que por lo general es dedicado a la familia, para emplear en su capacitación, así como también otra desventaja sería la disposición obligatoria de capacitarse en áreas que no son de su interés, pero que requieren para su permanencia en la docencia o puesto de trabajo.

Podríamos encontrar muchas ventajas y desventajas sobre la capacitación docente, que gira en torno a la organización y en sí al docente, dependería de las realidades existentes en cada entidad.

1.2.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

García (2011) comienza refiriendo a la planeación estratégica y puntualizando respecto a lo que es una estrategia, dice es un plan unificado, comprensible e integral, diseñado para asegurar que los objetivos básicos de la empresa sean alcanzados, sin olvidar también, que implica integrar las principales metas, objetivos y políticas de una organización y a la vez establecer una secuencia lógica de las acciones a realizar para lograr un objetivo.

Esto nos lleva a pensar que un plan estratégico debe necesariamente ser íntegro en el planteamiento de las acciones que contribuyan al logro de la misión institucional y que debe contener un componente de capacitación para el tiempo que dure el plan estratégico; sin embargo, no se hace una regla que impida que se pueda diseñar un plan de capacitación de manera independiente, por no estar prevista adecuadamente en el plan estratégico de la organización o porque a causa de nuevas realidades así se requiera.

Por otra parte el mismo García (2011) dice que una estrategia formulada en forma adecuada, ayuda a poner orden y asignar los recursos de la organización con el fin de lograr una situación viable y original, así como anticipar los posibles cambios en el entorno y las acciones imprevistas de los oponentes, en el cual también se establecen las condiciones y los recursos necesarios para su implantación.

Por tanto la planificación de capacitación debe practicarse en igualdad de condiciones que la planificación integral. La capacitación debe realizarse en función del diagnóstico de necesidades practicado en la institución.

Chiavenato,(2007) propone un modelo de planificación de la capacitación en el que se plantean las etapas en que se debe operar al impartir la capacitación:

a. Diagnóstico de las necesidades de capacitación.

b. Desarrollo de planes y programas:

- Establecimiento de objetivos de la capacitación,
- Estructuración de contenidos de la capacitación,
- Diseño de actividades de instrucción,
- Selección de recursos didácticos,
- Diseño de un programa o curso de capacitación.

c. Impartición o ejecución de la capacitación.

d. Determinación del proceso de evaluación de los resultados.

Con relación a los recursos que requieren los cursos formativos, García (2011), menciona que una vez que se consideren los principios básicos que pueden ayudar o propiciar el aprendizaje en función de las características del personal que se va a capacitar, es necesario seleccionar las técnicas didácticas más adecuadas, que establecen las rutas, los caminos que seguirá el facilitador para compartir la información y a la vez para que esta sea entendida, asimilada y puesta en práctica.

Se deben prever los recursos humanos, materiales y económicos necesarios para la formación.

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

García (2011) hace una explicación muy coherente a este respecto, en términos breves él expone que las capacitaciones deben ser un proceso continuo, y que este se debe dar tanto al personal de nuevo ingreso aunque haya recibido la inducción adecuadamente, como también a los empleados experimentados que han sido ubicados en nuevos puestos.

Cuando se contrata personal para que desempeñe determinadas funciones lo razonable es que se dialogue sobre el rol que cumplirá en la organización, haciéndole conocedor de todo lo inherente al campo de desempeño. El proceso de inducción, de acercamiento al ambiente de trabajo será también necesario, pero no suficiente para que desarrolle eficientemente la tarea para la que fue contratada, por lo que se hace visible la necesidad de que reciba capacitación. Hay que tener presente que la capacitación es necesaria también para los empleados que tienen experiencia en la organización, incluso para los que se mantienen en un mismo espacio de trabajo y más aún para los que han sido removidos en sus puestos, esto contribuirá a aumentar las posibilidades de conseguir los resultados esperados, es decir, a aumentar la productividad o a mejorar la calidad de los servicios.

“Aunque la capacitación o el entrenamiento auxilia a los miembros de la organización a desempeñar su trabajo actual, sus beneficios pueden prolongarse a toda su vida laboral y pueden auxiliar en el desarrollo de esa persona para cumplir futuras responsabilidades. Las actividades de desarrollo, por otra parte, ayudan al individuo en el manejo de responsabilidades futuras, independientemente de las actuales” Wherther, William, & Davis, (1998).

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Contexto

El Colegio de Bachillerato Sinaí es un establecimiento educativo que está ubicado en la Provincia de Morona Santiago, cantón Morona, Parroquia Sinaí, en la calle Miguel Saant. Su población es mestiza y Shuar. Tiene cinco funcionarios, de entre los que se consideran docentes y directivos. Es el único centro educativo de Bachillerato que se encuentra en el sector y al momento cuenta con la asistencia de 119 estudiantes. *Ver anexo 3.1* Este establecimiento es de tipo fiscal y se encuentra en la zona rural del cantón Morona.

La misión de este establecimiento es formar Bachilleres de calidad fundamentados con los mejores principios morales, identificados con nuestra realidad, capaces de solucionar problemas en sus campos de acción impulsando el avance científico y tecnológico; y generando trabajo productivo para contribuir al desarrollo del país.

La visión del establecimiento es proyectarse como una institución facilitadora del aprendizaje, detectando y desarrollando inteligencias múltiples, cimentadas en fundamentos pedagógicos, holísticos, pensamientos renovadores y tecnológicos, que permita una formación sustentable, fructífera y emprendedora.

El objetivo principal es crear una institución de calidad, con servicios educativos en permanente mejoría, desarrollando alumnos con capacidad, valores y actitudes de trabajo en base al reconocimiento de sus potencialidades.

2.2. Participantes

Los participantes en esta investigación son: el investigador quien rescató toda la información de los docentes investigados y de todo el desarrollo de la investigación y los 5 docentes del colegio de bachillerato Sinaí de la parroquia Sinaí, cantón Morona, provincia de Morona Santiago quienes fueron el objeto de investigación en el presente trabajo, de quienes se ha rescatado toda la información que se desarrolla. A continuación se detallan los datos de los participantes.

La información obtenida y resultados expuestos a continuación corresponde al Colegio de Bachillerato Sinaí de la provincia de Morona Santiago, cantón Morona, Parroquia Sinaí. Esta organización educativa depende del fisco.

Tabla 1, Tipo de institución

Institución	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	5	100,0
Particular	0	0,0
Fiscomisional	0	0,0
Municipal	0	0,0
No contesta	0	0,0
Total	5	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Sinaí (2013)

Elaborado por: Lic. Jorge Huazhco

Se determina que se trata de un establecimiento 100% fiscal. En la parroquia de Sinaí no existen establecimientos fiscomisionales, municipales o de otro tipo, el Estado es el proveedor del servicio educativo en este sector del cantón Morona. A pesar de la participación notoria de la congregación de las/los salesianas/os en la actividad educativa, en esta parroquia no existe su presencia en el quehacer educativo.

Tabla 2, Tipo de Bachillerato que ofrece

Bachillerato	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias	4	80,0
Bachillerato Técnico	0	0,0
No contesta	1	20,0
Total	5	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Sinaí (2013)

Elaborado por: Lic. Jorge Huazhco Coronel

Cuando se averigua sobre el tipo de bachillerato que ofrece, el 80% expone que es un bachillerato en Ciencias y el 20% no responde.

El Bachillerato en Ciencias esta “dedicado a una educación con enfoque de conceptualizaciones y abstracciones y que enfrenta aprendizajes primordialmente de índole humanístico y científico [sic] y sus estándares de calidad están dados por los niveles de competencias académicas que logre. Utiliza un currículum con enfoque de contenidos para lograr bachilleres generales en ciencias y bachilleres en ciencias con especialización” MEC (2010)

Por otra parte el Bachillerato Técnico dice que esta “dedicado a una educación con un enfoque de desempeños. Enfrenta aprendizajes técnicos orientados primordialmente a la formación profesional y sus estándares de calidad están dados por los niveles de competencias profesionales que logre. Utiliza un currículum de competencias para lograr bachilleres técnicos polivalentes y bachilleres técnicos con especialización” MEC (2010)

Este establecimiento no oferta ningún Bachillerato Técnico. Está inmerso en una parroquia donde la actividad principal de sus pobladores es la agricultura complementada con la ganadería, aquí el colegio en mención es el único a nivel de Bachillerato y no precisamente tiene un Bachillerato en Producciones agropecuarias o campos afines, u otro tipo de bachillerato técnico, sino en Ciencias. Suele suceder que ante la ausencia de diversidad en la oferta, cualquiera cuando se trata de estudiar, es buena, por ello la importancia de realizar estudios de demanda (estudio de mercado).

Tabla 3, Género

Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	2	40,0
Femenino	3	60,0
No contesta	0	0,0
Total	5	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Sinaí (2013)

Elaborado por: Lic. Jorge Huazhco Coronel

Se confirma que del cuerpo docente investigado, el 40% son hombres y 60% mujeres, notándose una participación casi equitativa de género.

Gonzales & José (2008), al referirse a la igualdad de género citan al Glosario de Modelo de Equidad de Género MEG: 2003. INMUJERES, 2007, que al referirse a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dice que “es la situación en que mujeres y hombres tienen iguales oportunidades para realizarse intelectual, física y emocionalmente, pudiendo alcanzar las metas que establecen para su vida, mediante el desarrollo de sus capacidades potenciales sin distinción de género, clase, sexo, edad, religión y etnia”

Hombres y mujeres se desempeñan en la actividad educativa, aunque físicamente se muestren diferentes, tenemos las mismas oportunidades para formarnos y desarrollarnos como personas y alcanzar las metas propuestas individualmente y colectivamente. En el campo educativo la

maestra o el maestro tienen la misma oportunidad de participar en la prestación de este servicio educativo, demostrando su integridad física, emocional e intelectual y aportando al buen vivir de sus estudiantes.

Tabla 4, Estado Civil

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	3	60,0
Casado	2	40,0
Viudo	0	0,0
Divorciado	0	0,0
No contesta	0	0,0
Total	5	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Sinaí (2013)

Elaborado por: Lic. Jorge Huazhco Coronel

En cuanto al estado civil de los investigados se encuentra que el 60% es soltero y el 40% casado.

López, (2005) dice que la soltería puede generar insatisfacción en algunas personas y arrastrar una mala imagen social, pero cuando es deliberada y elegida puede convertirse en una opción positiva. Expone que la soltería puede tener algunas ventajas como: facilitar la toma de decisiones, como cambiar de trabajo o realizar un largo viaje. El casado puede dar muestras de gusto o puede presentar cuadros de problemas que pueden agudizarse. Hay solteros que quieren ser casados y casados que quieren ser solteros.

En definitiva la participación del soltero o el casado, como gestores de la formación en el ámbito educativo, es relativa puede ser eficaz o puede ser intrascendente en el cumplimiento de la tarea, depende de las personas y su formación a lo largo de la vida como seres humanos y como profesionales, considerando que los problemas, siempre son agentes de debilitamiento en el cumplimiento de las funciones.

Tabla 5, Edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
De 20 - 30 años	0	0,0
De 31 - 40 años	1	20,0
De 41 - 50 años	2	40,0
De 51 - 60 años	0	0,0
De 61 - 70 años	0	0,0
Más de 71 años	0	0,0
No Contesta	2	40,0
Total	5	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Sinaí (2013)

Elaborado por: Lic. Jorge Huazhco Coronel

Al cuestionar sobre la edad en años cumplidos, 40% dice que está en una edad que va de los 41 a los 50 años, 20% que está en una edad de 31 a 40 años y un 40% no responde esta pregunta.

Arrieta (2013) profesor asociado de la Universidad Complutense de Madrid destacó que los estereotipos respecto a la edad presentes en nuestra sociedad pertenecen al siglo XX. Sin embargo, el siglo XXI ha dado origen a una nueva aritmética vital, de la que se derivan tres segmentos o tercios en la vida laboral de las personas: de 25 a 40 años, de 40 a 55 años y de 55 a 70 años", expone que en efecto, "los problemas en la capacidad funcional de las personas suelen aparecer a partir de los 45-50 años, pero existen muchas variaciones, ya que el grupo de los trabajadores mayores no es en absoluto homogéneo". Por eso, "las empresas y organizaciones deben tener en cuenta aspectos como el género y las aptitudes exigidas para cada puesto de trabajo, y adaptarse a ello".

Se reconoce que la edad tiene influencia en el trabajo y que sin lugar a dudas dependerá del tipo de actividad de la que se trate, entendemos no será lo mismo para un chofer que para un docente, pero habrán repercusiones. Es muy fácil percibir que la edad es el mayor factor de discriminación en el trabajo y es más fuerte que el género y la etnia o condición social.

Tabla 6, Cargo que desempeña

Cargo	Frecuencia	Porcentaje
Docente	3	60,0
Técnico docente	0	0,0
Docente con funciones administrativas	2	40,0
No contesta	0	0,0
Total	5	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Sinaí (2013)

Elaborado por: Lic. Jorge Huazhco Coronel

Cuando se pregunta sobre el cargo que desempeñan, 60% son docentes y 40% son docente-administrativos.

Castillo (2010), hoy en día es preciso contar con la gente idónea a los requerimientos de cada organización y poner especial atención en los procesos que implica una adecuada selección de personal. Como señala Serrano, (2009) dicho procedimiento consta de 3 fases esenciales: el análisis y descripción de puestos, la elaboración de los perfiles y el reclutamiento.

Lo anterior significaría que en la actividad educativa, al igual que en cualquier otra actividad productiva o de prestación de servicios se debe poner especial atención a los procedimientos para buscar gente idónea para que ocupen los espacios de trabajo, ya sea en un cargo como: la docencia, técnicos docentes, administrativos o directivos.

En una organización educativa pequeña, que no cumple con los requisitos legales establecidos para tener un cuerpo directivo completo, los mismos docentes son los encargados de desempeñarse en los cargos directivos cumpliendo doble función, como acontece con la organización en donde se llevó a efecto la investigación.

Considero que un cargo directivo tiene la misma responsabilidad en una institución que no pasa los 120 estudiantes como en una que tenga más de 1000 estudiantes. Por ejemplo mi plan educativo institucional puede ser útil para un establecimiento de 120 estudiantes como para uno de 1200 estudiantes.

Tabla 7, Tipo de Relación Laboral

Relación Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	0	0,0
Nombramiento	5	100,0
Contratación ocasional	0	0,0
Reemplazo	0	0,0
No contesta	0	0,0
Total		100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Sinaí (2013)

Elaborado por: Lic. Jorge Huazhco Coronel

El 100% del personal docente tiene nombramiento definitivo, otorgado por la Autoridad Educativa competente.

MEC (2012), para el ingreso al Magisterio en la carrera educativa, conforme establece el Artículo 262, se debe proceder con la normativa que para el efecto expida el nivel central de la autoridad Educativa Nacional.

La dependencia o relación laboral de un docente dentro de una organización puede o no dar estabilidad o seguridad laboral al personal, en este caso al docente. En el Marco Legal vigente este tipo de relación laboral crea un ambiente de seguridad, pero que debe afianzarse en su formación y desarrollo personal y profesional.

Tabla 8, Tiempo de dedicación

Tiempo	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	5	100,0
Medio Tiempo	0	0,0
Por horas	0	0,0
No contesta	0	0,0
Total		100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Sinaí (2013)

Elaborado por: Lic. Jorge Huazhco Coronel

El 100% del personal que labora en la organización educativa, lo hace a tiempo completo, es decir, que lo dedican exclusivamente a la actividad educativa.

Regalado (2011) publica que en los últimos tiempos en el Ecuador, los docentes laboran 8 horas reloj y que muchos se habían acostumbrado a jornadas de 2 a 4, 5 o 6 horas clase

diarias, en dependencia de la distribución horaria. Dice además que el haber aumentado a 40 horas reloj su trabajo, va a no permitir que puedan adquirir otros compromisos en instituciones particulares.

Se piensa que la permanencia del docente en el establecimiento durante las 8 horas reloj y el ajuste de su trabajo clase a 30 horas contribuirán al mejoramiento de la calidad formativa de los estudiantes. Tener personal laborando a tiempo completo va a ser beneficioso para el establecimiento educativo y la mejora de la prestación del servicio a los destinatarios, siempre que se aproveche el tiempo en las actividades complementarias previstas para planificación, revisión de tareas, recepción de lecciones, trabajos de investigación, dialogo con padres de familia, reuniones de trabajo y otras actividades vinculadas al quehacer educativo.

Tabla 9, Nivel más alto de Formación académica que posee.

Nivel de formación	Género			
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	1	20		
Nivel técnico o tecnológico superior	0			
Lic., Ing. Eco, Arq., etc. (3er nivel)	2	40		
Especialista (4to nivel)	0			
Maestría (4° nivel)			1	20
PHD (4° nivel)	0			
Otro Nivel			1	20
No contesta	0			
Total	3	60,0	2	40,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Sinaí (2013)

Elaborado por: Lic. Jorge Huazhco Coronel

Una docente tiene nivel de formación de bachillerato, dos docentes mujeres son licenciadas, un docente está en otro nivel y un docente es magíster.

Hernandez (2010) expresa que, el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conocimientos, habilidades y valores para el desempeño de una determinada función, en este caso el trabajo que realiza el profesorado, podemos entenderlo como formación.

Desde esta perspectiva el perfil de los maestros que se requiere para lograr la transformación que estos tiempos demandan, exige un alto compromiso consigo mismo y para con la comunidad educativa con la que trabajan; exige una opción de vida y cultivo de valores orientados a la construcción de una sociedad más justa, colaboradora y equitativa

2.3. Recursos.

2.3.1. Talento humano.

El talento humano de esta investigación está conformado por los cinco docentes, un investigador y un director de tesis.

2.3.2. Materiales.

Los materiales que se han empleado en esta investigación son: los instrumentos de recolección de datos, bibliografía respectiva, material de oficina, recursos tecnológicos.

2.3.3. Económicos.

Los recursos económicos que se han empleado son los siguientes:

Recursos económicos

Rubro de gastos materiales	Costo
Material de oficina	100.00
Impresiones	120.00
Alquiler Internet	100.00
Transporte	100.00
Flash memory	30.00
Resmas de papel	20.00
Imprevistos	70.00
Total	540.00

Elaborado por: Lic. Jorge Huazhco Coronel

2.3.4. Institucionales.

Los recursos institucionales utilizados en la investigación son el Colegio de Bachillerato Sinaí y la Universidad Técnica Particular de Loja.

2.4. Diseño y métodos de investigación

Jaramillo (2012), al referirse a la investigación de diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato que se ejecuta a nivel de todo el Ecuador, señala que la investigación es de tipo investigación-acción, porque existe en ésta el afán de ampliar el conocimiento y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles. Aclara que este tipo de investigación se caracteriza por recoger datos en un sólo momento, por realizar una exploración solamente al inicio y por hacer una descripción concreta de los datos recolectados a través del cuestionario.

Latorre (2007) dice el método de investigación- acción supone un proceso progresivo de cambios que parten del diagnóstico situaciones que se consideran problemáticas y que deben ser trastocadas positivamente, la priorización de estas necesidades pedagógicas de cambio, la imaginación de las posibles soluciones, la planificación de las estrategias y la puesta en marcha de situaciones de mejora.

Jaramillo (2012) cita a Hernández, (2006) que dice que la investigación acción se produce dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad que es objeto de estudio y que tiene como rasgo típico su carácter participativo, donde los actores son al mismo tiempo sujetos y objetos de estudio. Según este autor la investigación acción se caracteriza por ser transversal (recoge datos en un momento único), exploratoria (realiza una exploración inicial y aplica un cuestionario para obtener información), descriptiva (hace una descripción de los datos recolectados).

La investigación realizada en el Colegio de Bachillerato Sinaí cumple las tres características de la investigación-acción citadas por Jaramillo, y el proceso desarrollado como parte del diseño metodológico está basado en un enfoque cuantitativo, que habiendo tabulado y presentado estadísticamente, amerita la utilización de métodos de orden cualitativo, para determinar, conocer, interpretar y explicar los criterios de los objetos de la

investigación. Los criterios obtenidos de los objetos de investigación, basados en su experiencia en su vivencia permiten reflexionar positiva o negativamente, para llegar a la determinación de necesidades reales de formación.

Además de lo señalado conviene revisar el contenido científico de los siguientes métodos de investigación para poder contextualizar la realidad investigada.

2.4.1. Método analítico.

El método analítico se utilizó en el análisis e interpretación de resultados y en el marco teórico para explicar los datos obtenidos en la encuesta y la interpretación que dan varios autores sobre la temática tratada.

2.4.2. Método sintético.

El método sintético ha servido para realizar las conclusiones que se han sacado producto de las encuestas realizadas, de igual manera para realizar aseveraciones de las distintas teorías que los autores mantienen respecto al tema.

2.4.3. Método inductivo.

El método inductivo que se utilizó permitió configurar el conocimiento y a generalizar de forma lógica los datos empíricos a alcanzarse en el proceso de investigación.

2.4.4. Método deductivo.

El método deductivo se utilizó para realizar las aseveraciones que se han realizado en el marco teórico fruto de la contrastación de la información obtenida y de las fuentes bibliográficas. También se ha utilizado este método para poder inferir algunas tesis de otros autores.

2.4.5. Método hermenéutico.

La idea de la hermenéutica es la interpretación y la comprensión del sentido de las cosas en general. Por lo tanto este método se ha utilizado a lo largo de toda la tesis para poder dar sentido y lógica a la investigación.

2.4.6. Método estadístico.

El método estadístico consiste en la secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación, en este caso se ha utilizado para la aplicación de instrumentos, la tabulación de datos, el análisis cualitativo y cuantitativo de los mismos.

Este método tiene varias etapas que guardan el orden que se establece a continuación:

Recolección (medición). Permite recoger la información cualitativa y cuantitativa señalada en el diseño de la investigación. Esta etapa del método consiste en la medición de las variables.

Recuento. En esta etapa la información es recogida y sometida a revisión, clasificación y computo numérico

Presentación. Permite la elaboración de cuadros o tablas y gráficos que permiten una inspección precisa y rápida de los datos.

Síntesis. Permite resumir la información en forma de medidas que expresan de manera sintética las propiedades numéricas de las series o agrupamiento de datos.

Análisis. Esta etapa utiliza formulas estadísticas y tablas específicamente diseñadas, para efectuar la comparación de las medidas de resumen, previamente calculadas.

2.5. Técnicas e instrumentos de investigación

El instrumento utilizado para recoger la información fue la encuesta, documento que previamente fue elaborado, validado y contextualizado al entorno nacional por el equipo de planificación de la UTPL y considerando la LOEI y su reglamento. Este instrumento fue aplicado, previo a la realización de un conversatorio de instrucción con los participantes. El objetivo del cuestionario sobre necesidades de formación para docentes de bachillerato fue justamente conocer cuáles son las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas de Bachillerato del Ecuador, y en nuestro caso de manera específica del Bachillerato del Colegio de la parroquia Sinaí. Este instrumento busca información sobre: datos institucionales, información general del investigado, formación docente, cursos y capacitaciones, algunos aspectos respecto de la institución educativa y en torno a la práctica pedagógica.

2.6. Procedimiento

Un procedimiento es un conjunto de acciones u operaciones que tienen que realizarse, en este caso dentro del proceso investigativo, para obtener los resultados esperados. En este sentido las acciones u operaciones tendientes a la investigación de las necesidades de formación del personal docente de Bachillerato del Colegio Sinaí se exponen a continuación:

Se revisó los materiales bibliográficos y otros facilitados por la UTPL. En la Guía de investigación 1 se establecían claramente las instrucciones para dar cumplimiento el trabajo investigativo. Una vez recibida la solicitud de parte de la Magister María Buele Maldonado, Coordinadora de Titulación de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, dirigida a los rectores de los centros educativos, se procedió a identificar los establecimientos que podrían acceder a la petición formal realizada a través de nuestro intermedio. *Ver anexo 1.* El primer contacto realizado afirmaba que la investigación se podía realizar en el Colegio Cuero y Caicedo de la Parroquia San Isidro, pero instrucciones específicas de la Guía indicaban que no era posible porque previamente ya se había solicitado realizar el trabajo por parte de otro Maestrante. El segundo intento, fue aceptado por el Rector del establecimiento, previo dialogo, explicación del particular y presentación documentada de la solicitud y se realizó en la Parroquia Sinaí, aproximadamente a 30 minutos de la ciudad de Macas. *Ver Anexo 3.2*

Abiertas las posibilidades por parte de la autoridad pertinente del establecimiento, se pidió autorización al Rectorado para dialogar con el personal docente y acudir también a su sensibilidad para que sean partícipes de una investigación que pretendía sacar a la luz las necesidades de formación latentes del establecimiento, para proponer alternativas de solución a mediano plazo.

Lograda la predisposición de los docentes del centro educativo y habiendo fijado día y hora, un siguiente paso fue aplicar los instrumentos de evaluación que fueron enviados desde la UTPL y fotocopiados por el Maestrante en el número necesario, mismos que fueron trabajados en un espacio más o menos considerable de tiempo. *Ver anexo 2.* Posteriormente fueron retirados para proceder con el siguiente paso.

Recogida la información. Se procedió a revisar y analizar la información, misma que fue expresada matemáticamente en tablas y gráficamente en pasteles. La primera representación sería la que facilito preparar la información para enviar a la UTPL a través del correo electrónico. Finalmente se elabora y presenta el informe de resultados de la investigación de acuerdo a la estructura previamente establecida.

CAPÍTULO III. DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Necesidades Formativas

La formación del docente está relacionada con la necesidad de prepararlo, pero este a su vez debe ser también capaz de autoformarse y convertirse en agente de formación. En tal sentido se asume la formación como un proceso totalizador. Difícil tarea que deberá enfrentarse desde dos aristas, la una de los propios docentes y la otra desde el Ministerio de Educación.

Tabla 10, Su titulación tiene relación con: el ámbito educativo

Ámbito educativo	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones)	3	60,0
Doctor en Educación	0	0,0
Psicólogo educativo	0	0,0
Psicopedagogo	0	0,0
Otra Ámbito	0	0,0
No contesta	2	40,0
Total	5	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Sinaí (2013)

Elaborado por: Lic. Jorge Huazhco Coronel

En cuanto a la relación del título con el ámbito educativo, el 60% se identifica con licenciatura en educación y el 40% no contesta.

Álvarez & Romero (2011) mencionan que ya no basta con que el profesorado domine los contenidos de las materias, sino que hace falta también que el profesorado desarrolle competencias de acción profesional, propios de su perfil y deja entrever que no existe una separación entre la formación profesional y la formación científico-académica

Ha sido muy frecuente en nuestro medio que dentro del proceso formativo de la niñez y juventud estén vinculadas personas que no han logrado aún acceder a un título de nivel superior en educación, por el dominio que en una buena cantidad de casos ha existido sobre los contenidos, pero esto no es suficiente, es necesario que el maestro demuestre que tienen competencias académicas, las mismas que muy seguramente tienen relación con el nivel de formación científico-académica.

Tabla 11, Su titulación tiene relación con otras profesiones

Otras profesiones	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	1	20,0
Arquitecto	0	0,0
Contador	0	0,0
Abogado	0	0,0
Economista	0	0,0
Médico	0	0,0
Veterinario	0	0,0
Otras profesiones	0	0,0
No contesta	4	80,0
Total	5	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Sinaí (2013)

Elaborado por: Lic. Jorge Huazhco Coronel

El 80% de docentes del centro educativo Sinaí no contesta a la pregunta, respecto a la relación de su título con otras profesiones, independientes de las educativas, y el 20% dicen que se relaciona a la Ingeniería.

La titulación docente en el Ecuador tiene mucha importancia, puesto que ésta es la acreditación profesional que da la universidad, como generadora de títulos para las diferentes profesiones. A nivel docente aunque no se ha cumplido, la exigencia siempre ha sido de un título que esté de acuerdo con la cátedra que dicta, pero es necesario reconocer que en la práctica educativa no participan solamente docentes, sino también profesionales de otras formaciones que nada tienen que ver con educación, de los cuales se ha requerido su participación por el mismo desorden en la creación de especialidades que estaba presente y que aún sigue presente.

No debería resultar difícil establecer que un profesor debe ser la persona que se preparó para ello, no con esto se quiere decir que un Ingeniero, un abogado o un arquitecto no puedan ser profesores, lo importante estaría en lo que dicen (Bunk, 1994; Mertens, 1997; Lévy - Leboyer, 1997; Vargas, 2000; Le Boterf, 2001; Echeverría 2002) en Álvarez & Romero (2011), los docentes deberían desarrollar un conjunto de conocimientos, destrezas y actitudes que permiten ejercer una profesión, resolviendo problemas de forma autónoma, flexible, en colaboración con el entorno.

Tabla 12, Relación del título de posgrado con el ámbito educativo o con otros

Relación	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito Educativo	2	40,0
Otros Ámbitos	1	20,0
No contesta	2	40,0
Total	5	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Sinaí (2013)

Elaborado por: Lic. Jorge Huazhco Coronel

El 40% dice que su título de posgrado tiene relación con el ámbito educativo y el 40% no contesta.

Es importante que el posgrado tenga relación con el ámbito educativo puesto que le permitirá prepararse y seguirse formando en el área en el que se desempeña. No solo basta con preparar al profesor para la solución de problemas profesionales específicos, es necesario partir de una dirección de la superación profesional que propicie una apropiación activa y creadora de la cultura y dote a los docentes de herramientas para pensar y actuar, que devengan en un auto perfeccionamiento continuo en el contexto de sus relaciones sociales, ello constituye un desafío para la didáctica del postgrado.

La formación permanente y la actualización sistemática de los graduados universitarios, el desempeño de sus actividades profesionales y académicas, así como el enriquecimiento de su acervo cultural. Incluye a todo el personal docente en ejercicio y de dirección de los diferentes niveles de educación.

Un arquitecto motivado con su escogimiento de profesión continuará desarrollando su formación en su área de elección, por necesidad institucional y/o por necesidad personal, esta formación es la que le permitirá desarrollar competencias acordes al área o campo en el que se desenvuelve profesionalmente. Con un profesor la situación no puede ser diferente.

Álvarez & Romero (2011) citan a De Miguel, (2003), manifiesta que la formación y el desarrollo profesional del profesorado se configuran como un elemento clave de calidad de la enseñanza. Es preciso, por tanto, identificar, de un lado, cuáles son las competencias profesionales implicadas en el perfil docente y, de otro, cuáles son las necesidades sentidas y percibidas por el propio profesorado.

Tabla 13, Interés por el programa de formación con titulación de cuarto nivel

Interés	Frecuencia	Porcentaje
Si	5	100,0
No	0	0,0
No contesta	0	0,0
Total	5	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Sinaí (2013)

Elaborado por: Lic. Jorge Huazhco Coronel

El 100% del personal de la organización educativa es atraído por seguir un programa de formación para obtener un título de cuarto nivel, porque están conscientes que esto se constituirá en una oportunidad para profundizar el estudio de las áreas en las que se formó o bien porque desearían ejercer algún tipo de liderazgo enmarcado en su profesión.

Cuarto nivel de postgrado, está orientado al entrenamiento profesional avanzado o a la especialización científica y de investigación. Corresponden al cuarto nivel el título profesional de especialista; y los grados académicos de maestría, PhD o su equivalente.

Para acceder a la formación de cuarto nivel, se requiere tener título profesional de tercer nivel otorgado por una universidad o escuela politécnica, conforme a lo establecido en la Ley de educación superior en el Ecuador.

Fabara (2012) cita a Brunner, (1996) quien dice que los posgrados se organizan para cumplir dos finalidades: Profundizar las áreas de estudio en las que se formó el profesional en el pregrado y desarrollar una formación especializada en áreas operativas en las que se pueda ejercer algún tipo de liderazgo en la profesión.

Tabla 14, Gustos para formarse

Capacitación-Formación	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	3	60,0
PhD	0	0,0
No contesta	2	40,0
Total		100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Sinaí (2013)

Elaborado por: Lic. Jorge Huazhco Coronel.

UNESCO (1994), en la opinión de Van Der Sede (1989), la implementación de la capacitación estará más orientada hacia un fin.

Universidad Nacional de la Plata (2011), la Maestría tiene por objeto proporcionar una formación superior en un área de una disciplina o en un área interdisciplinaria, profundizando la formación en el desarrollo teórico, tecnológico, profesional, para la investigación, el estudio y adiestramiento específico y el PhD tiene por objeto la formación de investigadores que puedan lograr aportes originales en un área del conocimiento.

Un magister tiene conocimiento de cómo se procesa la información para hacer nuevas contribuciones a la ciencia, es entrenado básicamente en el proceso de investigación, mientras un PhD es literalmente un científico que está entrenado en el uso del método científico de investigación con el fin exclusivo de hacer contribuciones al conocimiento humano. Desde esta consideración que nos ubica en el fin que persigue una Maestría y un PhD, La elección del 60% de los investigados ha sido la maestría y el 40 % no responde.

Tener un posgrado es una importante ventaja competitiva que además de diferenciarle le dota de más herramientas teóricas y prácticas con las que puede enfrentar los retos laborales que surjan en el camino. Además ayuda a mantenerse actualizado respecto a las innovaciones tecnológicas y nuevos descubrimientos.

Por otro lado, al realizar estudios de posgrado amplía la red de contactos dentro del campo académico y laboral de tu interés, que pueden ayudar a crecer y desarrollar proyectos conjuntos u obtener buenas recomendaciones para conseguir empleo.

Tabla 15, Importancia de la capacitación en temas educativos

Importancia	Frecuencia	Porcentaje
Si	5	100,0
No	0	0,0
No contesta	0	0,0
Total	5	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Sinaí (2013)

Elaborado por: Lic. Jorge Huazhco Coronel

El 100% considera que es importante seguir capacitándose en temas educativos.

Capacitarse permanentemente en temas educativos, además de contribuir a la permanente formación de los docentes desde la reflexión y el análisis sistemático de la educación,

promueve la consolidación de equipos docentes eficientes y eficaces en su tarea de educadores, sin dejar de atender sus características particulares, lo que estaría en el orden de la propuesta curricular de cada Institución.

Se entiende que de esta forma, los docentes pueden cambiar las actitudes equivocadas, así como desarrollar mayor conciencia de sí y de los otros, además de promover las habilidades interpersonales; generar un espacio de reflexión que pretende ser promotor de una educación integral, desde donde la educación podrá llenar rectamente su cometido fundamental: procurar en los alumnos la asimilación sistemática y crítica de la cultura y los conocimientos requeridos, junto a la dimensión comunitaria, propia de todos los procesos humanos.

“En el proceso de reconversión del rol profesional el perfeccionamiento cumple un papel muy importante, entendido como una instancia para la creación de condiciones para que el docente pueda comprender los problemas presentados en su práctica y elaborar respuestas adecuadas para cada una de las situaciones en las cuales le corresponde actuar, y asumir responsabilidades cualitativamente diferentes.” Weinzettel en el Nuevo diario de Santiago del Estero (2011).

Tabla 16, Como le gustaría recibir la capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	5	100,00
Semipresencial	0	0,00
A distancia	0	0,00
Virtual-Internet	0	0,00
Presencial y Semipresencial	0	0,00
Semipresencial y Distancia	0	0,00
Distancia y Virtual	0	0,00
Total		100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Sinaí (2013)

Elaborado por: Lic. Jorge Huazhco Coronel

El 100% de docentes manifiestan que les gustaría recibir la capacitación de manera presencial.

La educación actual, requiere de docentes capaces de afrontar la tarea educativa con capacidad de reflexión sobre sus propias prácticas y realidad, que le permitan teorizar y tener conciencia de los supuestos subyacentes, los fundamentos teóricos y huellas que marcan su quehacer en el aula.

La capacitación puede constituirse en una herramienta para convertirse en verdadero profesional del saber científico y que logra en el alumno un desarrollo integral que le permite insertarse exitosamente en el contexto en el que se encuentra.

El 100% de docentes para capacitarse piensa en un sistema presencial, en vista de que tienen mayor comprensión de la capacitación y por la costumbre a la tradicional forma de capacitarse en la que aún estamos inmersos.

Weinzettel en la Revista Interactiva (2010) cita a Núñez I., señala que el rol profesional implica que el docente tiene una formación de nivel superior que lo capacita para conectarse permanentemente con el saber pedagógico acumulado, para diagnosticar los problemas de aprendizaje de sus alumnos y las necesidades educativas de su entorno, para recurrir por sí mismo a la recreación o generación de métodos y técnicas y a la elaboración local del currículo.

Tabla 17, Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horarios le gustaría recibir la capacitación

Horarios	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	1	20,0
Fines de semana	3	60,0
No contesta	1	20,0
Total	5	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Sinaí (2013)

Elaborado por: Lic. Jorge Huazhco Coronel

Un 20% manifiesta que prefiere cursos presenciales o semipresenciales en horarios de lunes a viernes, el 60% dicen los fines de semana y un 20% no contesta.

Las características de la capacitación presencial y semipresencial, está por demás exponerlas, ambas tienen sus ventajas y desventajas, pero muy a pesar de ello es necesario exponer que la primera requiere participación constante y permanente a clases donde existe la presencia de formadores. La segunda es utilizada mayormente por gente adulta para estudiar o capacitarse, en este tipo de educación el estudiante asiste periódicamente a sesiones de la organización educativa, con el fin de desarrollar actividades inherentes a su capacitación o formación. La elección de una u otra alternativa es decisión de quienes tienen o sienten la necesidad.

FINSI (2013) en el diseño de los programas semipresenciales combina los métodos de aprendizaje, recursos y funcionalidades provenientes de la formación presencial y on-line con el

fin de garantizar la eficacia de las acciones. Para ello, a la hora de diseñar los programas, se tienen en cuenta los factores clave de ambos enfoques: metodologías, recursos y, sobre todo, el perfil del formador o formadores.

Tabla 18, En que temáticas le gustaría capacitarse

Temáticas	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía	3	30,00
Teorías del aprendizaje	1	10,00
Valores y Educación	1	10,00
Gerencia/Gestión educativa	1	10,00
Psicopedagogía	0	0,00
Métodos y recursos didácticos	0	0,00
Diseño y recursos didácticos	1	10,00
Evaluación del aprendizaje	1	10,00
Políticas educativas para la administración	0	0,00
Temas relacionados con las materias a su cargo	0	0,00
Formación en temas de mi especialidad	1	10,00
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	0	0,00
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	1	10,00
Total	10	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Sinaí (2013)

Elaborado por: Lic. Jorge Huazhco Coronel

Dada la opción que tenían los encuestados para responder con diferentes alternativas, 10 fueron las que se plantearon y se consideraron en su todo como el total de frecuencias, igual al 100% de las respuestas. De estas el 30% de los docentes manifiestan su gusto por capacitarse en pedagogía, como grupo mayoritario.

La formación de profesores es uno de los temas de mayor reflexión, ya que en este recorrido se intenta, desde el rol del docente, acompañar al estudiante y facilitarle procesos de construcción del conocimiento que le permitan convertir las situaciones de aula y las de los diversos contextos, en objeto de reflexión permanente. Para ello es fundamental conocer y aplicar el lenguaje específico de la pedagogía en diversas situaciones de enseñanza y aprendizaje.

Salín (1997) “se debe buscar tocar las fibras más sensibles de la profesionalidad del docente, de forma que le lleven a pensar en la imperiosa necesidad de una transformación en su formación y su actualización”. (p. 12)

Tabla 19, Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite

Obstáculos	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	3	37,50
Altos costos de los cursos o capacitaciones	1	12,50
Falta de información	1	12,50
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	3	37,50
Falta de temas acordes con su preferencia	0	0,00
No es de su interés la capacitación profesional	0	0,00
Aparición de nuevas tecnologías	0	0,00
Falta de cualificación profesional	0	0,00
Necesidades de capacitación continua y permanente	0	0,00
Actualización de leyes y reglamentos	0	0,00
Requerimientos personales	0	0,00
Total	8	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Sinaí (2013)

Elaborado por: Lic. Jorge Huazhco Coronel

En torno a los obstáculos que se presentan para que los docentes no se capaciten, varias son las alternativas que se plantean en el cuestionario para que el docente pueda elegir; y, 8 son las respuestas que se obtienen de parte de los encuestados, las mismas que son consideradas como el total de frecuencias y equivalentes al 100%. El 37% manifiesta que es la falta de tiempo, otro 37% se expresa en la falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución. Un 12% manifiesta que se debe a los altos costo de los cursos o capacitaciones y otro 12% dice que es debido a la falta de información.

Sánchez (2005), hace referencia a que todos los obstáculos y problemas expuestos, que repercuten en el desarrollo normal de la formación del profesorado, se pueden agrupar en la falta de motivación del docente para su mejora profesional y falta de incentivos. Cita a Dean (1991) y señala que los profesores pueden sentirse motivados por diversos factores: el

desarrollo y aprendizaje de los alumnos; el entusiasmo por su disciplina; el reconocimiento, interés, elogio y aliento; la oportunidad de colaborar; la oportunidad de tener responsabilidad; el desafío sobre la destreza profesional; la inspiración de los colegas; las perspectivas profesionales (incentivos intrínsecos); y aclara que junto a estos están los incentivos extrínsecos que hacen referencia a los estímulos económicos y profesionales.

Tabla 20, Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones

Motivos	Frecuencia	Porcentaje
La relación del cursos con la actividad docente	2	40,00
El prestigio del ponente	0	0,00
Obligatoriedad de asistencia	0	0,00
Favorece mi ascenso profesional	1	20,00
La facilidad de horarios	0	0,00
Lugar donde se realiza el evento	0	0,00
Me gusta capacitarme	2	40,00
Otros	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	5	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Sinaí (2013)

Elaborado por: Lic. Jorge Huazhco Coronel

Son varias las alternativas o motivos de las que los encuestados debían elegir. Cinco son las respuestas dadas, pudiendo haber sido más. Este total de frecuencias representa el 100%. De este total, el 40% manifiestan que los motivos por lo que asisten a cursos o capacitación es por la relación del curso con la actividad docente, otro 40% dice que asiste porque les gusta capacitarse, mientras que el 20% manifiesta que lo hace porque le favorece el ascenso profesional.

Sánchez (2005) dice que la importancia del desarrollo profesional surge fundamentalmente de la necesidad de mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. Esto está motivado, por los cambios sociales cada vez más frecuentes que exigen el desarrollo de planes y programas de estudio actualizados.

Tabla 21, Cuáles considera usted son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones

Motivos	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	1	14,29
Falta de cualificación profesional	0	0,00
Necesidades de capacitación continua y permanente	5	71,43
Actualización de leyes y reglamentos	1	14,29
Requerimientos personales	0	0,00
Otros	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	7	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Sinaí (2013)

Elaborado por: Lic. Jorge Huazhco Coronel

En esta tabla son siete las frecuencias de respuesta, ante las diferentes alternativas de respuesta, para el encuestado, El 71% de los docentes coincide que las necesidades de capacitación continua y permanente son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitación, el 14% dice que es la aparición de nuevas tecnologías y otro 14% establece que es la actualización de leyes y reglamentos.

Sánchez (2005) cita a Benedito, Ferrer y Ferreres (1995) que dicen que el desarrollo profesional de los docentes universitarios se debería guiar a través de las siguientes orientaciones:

- a. **Orientación profesional**, centrada en la capacitación para todas las funciones del docente.
- b. **Orientación personal**, basada en el cambio de actitudes individuales y la conducta personal del docente, para mejorar el aprendizaje de los alumnos a través de la mejora de la enseñanza.
- c. **Orientación colaborativa**, en procura de que la capacitación didáctica del profesor se lleve a cabo mediante el intercambio de experiencias, la información y participación en proyectos de innovación educativa.

- d. **Orientación reformadora** como un propósito para utilizar los programas de desarrollo profesional como estrategia para motivar a los profesores hacia la mejora de la práctica educativa.

Actualmente el Mineduc, dentro del proceso de Reforma educativa que se desarrolla en nuestro país, está empeñado en un proceso de evaluación y capacitación docente, bajo una orientación que de una u otra manera, para quienes aún desean continuar prestando su servicio, conlleva a un cambio de actitud en torno a su función como educador. Los procesos impulsados por el Ministerio son cada vez menos individualistas y más colaborativos entre docentes y entre educandos.

Tabla 22, Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/ capacitación

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	0	0,0
Aspectos técnicos/prácticos	0	0,0
Ambos	5	100,0
No contesta	0	0,0
Total		100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Sinaí (2013)

Elaborado por: Lic. Jorge Huazhco Coronel

El 100% de docentes manifiestan que los aspectos que considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación son los aspectos teóricos y técnicos/prácticos.

La formación docente permitirá al profesor provocar la reflexión crítica sobre lo que hace en el aula, lo que enseña, ¿cómo lo enseña? y ¿cómo los estudiantes aprenden? Un profesional crítico, reflexivo de su propia práctica, tiene necesariamente que investigar desde su principal escenario de actuación profesional que es el aula, es por ello que la investigación constituye sin lugar a dudas una dimensión esencial de la actividad profesional.

Los cambios políticos, sociales, económicos, culturales y tecnológicos plantean nuevas demandas a los docentes, quienes se ven enfrentados de forma creciente a los requerimientos en el ejercicio de su práctica cotidiana. Ejercicio profesional que apareja una revisión de los procesos de formación docente, en especial de la formación inicial, así como la de los docentes con más experiencia.

Ferry (1990) dice que las transformaciones que afectan el papel del enseñante y su función social tiene la necesidad de una redefinición de los objetivos de la formación, necesidad de articular la formación disciplinar con formación continua, de equilibrar formación científica y formación profesional, de ampliar una formación pedagógica que contemple aspectos de relaciones cooperativas e institucionales, así como de las nuevas tecnologías y metodologías acercando las relaciones entre la teoría y la práctica.

3.2. Análisis de la formación

3.2.1. La Organización y la formación.

Tabla 23, La institución en la que labora ha propiciado cursos en los últimos dos años

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0,00
No	5	100,0
No contesta	0	0,0
Total	5	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Sinaí (2013)

Elaborado por: Lic. Jorge Huazhco Coronel

El 100% de docentes manifiestan que la institución en la que labora no ha propiciado cursos en los últimos dos años.

Sin embargo hoy la capacitación está a cargo del ministerio de educación a través del SIPROFE y las capacitaciones están al orden del día y son gratuitas. Según el artículo 112 de la LOEI, el desarrollo profesional de los educadores del sistema educativo fiscal conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias, lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón o la promoción de una función a otra dentro de la carrera profesional educativa.

El estudio sobre la formación docente y de las necesidades de la misma sirven en primer momento a las personas que dirigen el Departamento de Capacitación Docente que lleva a cabo la planeación de los cursos de formación docente para que con ello hagan una planeación de manera integral y por último, a los docentes para que reflexionen de la necesidad de la formación de tal manera que el docente pueda mejorar su práctica y actuar en el aula. Para

Díaz-Barriga (1998) en Oyervides (2007) la formación docente requiere del proceso de profesionalizar a los docentes que visto en un sentido más amplio, va más allá de actividades de entrenamiento o capacitación, para el ejercicio de la docencia como una labor profesional. Si la escuela no tiene este departamento y si no considera la formación docente como prioritaria entonces tendrá muy bajos resultados pedagógicos.

Tabla 24, Conoce si la institución está propiciando cursos o seminarios

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	1	20,0
No	4	80,0
No contesta	0	0,0
Total	5	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Sinaí (2013)

Elaborado por: Lic. Jorge Huazhco Coronel

El 80% de docentes dicen que la institución no está propiciando cursos o seminarios, mientras que un 20% dice que sí.

“Los cursos de capacitación deben trabajarse previo análisis de las necesidades. Esta etapa tiene que ver con la identificación de los problemas de desempeño humano que comprometen la eficiencia de la organización, los cuales son causados por la carencia de competencias de los trabajadores y pueden ser resueltos convenientemente a través de la capacitación” (Ministerio de Salud de Perú, 1998, pág. 69)

¿Quién conoce la realidad y la necesidad de formación dentro de una organización? Considero que en términos individuales, lo conoce cada uno de los miembros que conforman la organización, y por supuesto estas necesidades son percibidas también por sus autoridades. Por tanto es necesaria la participación de sus directivos y docentes en el análisis de necesidades formativas, selección de alternativas y aplicación de soluciones que llenen vacíos que si a lo mejor no pueden ser individuales, por lo menos ataquen dificultades que son generales para todos.

Tabla 25, Los cursos se realizan en función de áreas de

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Áreas de conocimiento	1	20,00
Necesidades de actualización curricular	0	0,00
Leyes y reglamentos	0	0,00
Asignaturas que usted imparte	1	20,00
Reforma curricular	0	0,00
Planificación y programación curricular	1	20,00
Otros	0	0,00
No contesta	2	40,00
	5	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Sinaí (2013)

Elaborado por: Lic. Jorge Huazhco Coronel

Varias son las alternativas que los encuestados podían elegir para dar respuesta en la tabla anterior, pero los cinco encuestados se limitan a dar individualmente una sola respuesta. El 40% no da respuesta cuando se cuestiona respecto a si los cursos se realizan en función de áreas, 20% opina que se dan de acuerdo a las áreas del conocimiento, 20% de acuerdo a las asignaturas que imparte y 20% no contesta.

El comercio (2009) expone que un plan de formación dentro de una institución debe enfatizar en la creación de una cultura de calidad y el desarrollo de la capacidad investigativa, mediante estrategias que permitan al docente 'aprender a aprender', en las diversas áreas del conocimiento y en los saberes pedagógicos. Para ello plantea algunas acciones que exponemos a continuación:

- a. Detectar problemas y necesidades de capacitación, investigando los ámbitos pedagógicos que deben mejorarse y atenderse con prioridad, que aspectos positivos se deberían mantener, fortalecer y seguir desarrollando.
- b. Conformar una red de docentes investigadores de la organización para que generen una cultura académica de capacitación permanente y de calidad.

- c. Desarrollar un programa sistemático y continuo de cursos utilizando modalidades presenciales, o semipresenciales y virtuales con incorporación de las TIC.
- d. Establecer alianzas con otras instituciones que gozan de prestigio y credibilidad para que los docentes realicen pasantías e intercambio.
- e. Fomentar que en la institución haya acompañamiento a los profesores, por parte de docentes expertos y colaboradores.
- f. Desarrollar estrategias individuales de los maestros basados en la observación su propia actuación en el aula y los resultados que obtiene con los estudiantes, la proposición de innovaciones pedagógicas ante sus problemas educativos, el conocimiento de otros modelos para aplicar lo aprendido en su labor de aula.

Las necesidades de capacitación que tienen las organizaciones educativas han sido atendidas internamente sin estudios previos, ni planes específicos, utilizando como método para tomar decisiones la apreciación de las necesidades generales que ellas tienen, es decir, sin mirar las necesidades individuales que tiene el colectivo. Desde esta perspectiva, el planteamiento del artículo planteado en el Comercio conlleva a una reflexión profunda respecto a lo que se debería hacer para salir al encuentro de la capacitación de los docentes, sin apartarnos de la posibilidad de capacitación que se tiene con la presencia de algunos centros educativos de nivel superior que están en el país.

Tabla 26, Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	40,00
Casi siempre	0	0,0
A veces	0	0,0
Rara vez	1	20,0
Nunca	2	40,0
No contesta	0	0,0
Total	5	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Sinaí (2013)

Elaborado por: Lic. Jorge Huazhco Coronel

El 40% dice los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente. Otro 40% dice que nunca y 20% dice que rara vez.

OCDE (2008) manifiesta que el liderazgo desempeña un papel clave en la mejora de los resultados escolares porque influye en las motivaciones y capacidades de los maestros, así como en el entorno y situación en las cuales trabajan. El liderazgo escolar permite mejorar la eficacia y la equidad de la educación.

Los directivos de los establecimientos educativos son los llamados a orientar, dirigir, guiar, liderar y facilitar el desenvolvimiento de las organizaciones educativas, está claro necesitan del apoyo del personal docente para hacerlo; es ésta la razón suficiente como para que el líder institucional facilite que sus docentes sean motivados, incentivados y capacitados sin egoísmos y bajo la convicción del mejoramiento de la calidad educativa. Un buen líder se preocupa del recurso humano que colabora en el desarrollo de las actividades formativas que lleva adelante su institución. Una persona no puede dar lo que no tiene.

3.2.2. La tarea Educativa.

Tabla 27, Las materias que imparte tienen relación con su formación

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	1	20,00
No	4	80,0
No contesta	0	0,0
Total		100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Sinaí (2013)

Elaborado por: Lic. Jorge Huazhco Coronel

El 80 % de los docentes manifiestan que las materias que imparten no tienen relación con su formación, mientras que el 20% dice que sí.

Las intenciones de mejorar la calidad educativa se podrían quedar en el camino, si los procesos no son los adecuados. En estos tiempos a partir de la aplicación de la Reforma curricular implantada en nuestro país, soy testigo de la exigencia de que los docentes dicten asignaturas que no corresponden a su formación; por ejemplo, se exige que un profesor de educación física dicte castellano u otras materias que si bien pudieron haber sido parte del currículo aprobado, no fueron de especialización. Es muy importante que el docente imparta las materias de la

especialidad para la que fue preparado en la universidad, caso contrario no tiene la fundamentación adecuada para el ejercicio de la docencia y la experticia para el caso.

Byrne (2010) Managing Director de Boyden Consultores, Global Executive Search: dice que todos, sin excepción, deben especializarse. Expone que hoy todos deben especializarse, adquirir y renovar sus conocimientos para no quedar obsoletos, sin excepción alguna. Una especialización da nuevas herramientas que no sólo pueden aportar más a una compañía, sino también puede dar la visión del emprendimiento. Además, hoy en época de crisis uno debe evaluar esta posibilidad como un valioso plus para el futuro.

Considero que dentro del proceso de la Reforma curricular y educativa de nuestro país son equivocadas las actuaciones de algunos funcionarios del Mineduc que exigen que profesores especializados en determinadas áreas dicten otras materias que no fueron de especialización, pues estoy seguro que esto es un atentado contra el mejoramiento de la calidad educativa perseguida por los ecuatorianos.

Tabla 28, Años de Bachillerato en los que imparte asignaturas

Años	Frecuencia	Porcentaje
Primero, Segundo y Tercer año	0	0,00
Primero y Segundo	0	0,0
Segundo y Tercero	0	0,0
Primero	3	60,0
Segundo	0	0,0
Tercero	0	0,0
No contesta	2	40,0
Total	5	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Sinaí (2013)

Elaborado por: Lic. Jorge Huazhco Coronel

De los docentes encuestados, el 60% manifiestan que imparten asignaturas en primero de bachillerato, y dos no contestan.

Mineduc (2012) en el Reglamento a la LOEI, artículo 26 aclara que el Bachillerato es el nivel educativo terminal del Sistema Nacional de Educación y el último de educación obligatoria. Por lo antes expuesto, deberíamos suponer que en este nivel es cuando se debería realizar la verificación de los conocimientos, habilidades, destrezas desarrollados por el estudiante durante años anteriores y complementarlos con una formación que garantice su inserción en la

Universidad o en el campo laboral. Pero claro, al igual que en todos los niveles previos debe prevalecer en este la presencia de personal calificado que garantice un trabajo de calidad.

La profesión docente realiza su trabajo en base a la utilización de una serie de estrategias metodológicas, que les permiten facilitar una mejor enseñanza -aprendizaje, Muchas personas que trabajan en educación conocen una gran variedad de estrategias, pero en muchas ocasiones están son aplicadas sin saber lo que están haciendo. Hay que tener presente que las estrategias metodológicas de enseñanza no son las mismas en todos los niveles. Esto induce a pensar que en el Bachillerato deben impartir asignaturas docentes que fueron formados, capacitados para ello.

Tabla 29, Profesionalización (En las siguientes preguntas marque con una x el casillero correspondiente, señale en el cuadro del 1 al 5, en donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima

La persona en el contexto formativo	valor												Total %
	1		2		3		4		5		No contestada		
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	
1. Percibe con facilidad los problemas de los estudiantes					1	20	2	40	1	20	1	20	100
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia personalidad, clima escolar)					1	20	4	80					100
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes)			1	20			2	40	2	40			100
4. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	2	40							3	60			100
5. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país			1	20	2	40			2	40			100
6. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	1	20	1	20					3	60			100
Total	3	60	3	60	4	80	8	160	11	220	1	20	600
Media aritmética		10		10		13		27		37		3	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Sinaí (2013)

Elaborado por: Lic. Jorge Huazhco Coronel

La profesionalización del Colegio de Sinaí ha sido valorada con los numerales 1, 2, 3, 4,5, considerando 6 indicadores. En la tabla presentamos una valoración indicador por indicador.

Además presentamos una valoración general de la profesionalización utilizando un cálculo matemático de porcentajes, de lo que se saca una media aritmética, Es así que el 37% de los encuestados valora con 5 este aspecto.

“El maestro funcionario es también un maestro profesional en la medida en que el desempeño de su actividad requiere el dominio de competencias racionales y técnicas que son exclusivas de su oficio y que se aprenden en tiempos y espacios” (Tenti, 2002, pág. 103)

La profesionalización en el campo docente se refiere a la capacidad que tiene el docente para enseñar a aprender competencias a un educando: “saber ser (actitudes), saber conocer (conocimientos) y saber hacer (habilidades).

Tabla 30, Planificación (En las siguientes preguntas marque con una x el casillero correspondiente, señale en el cuadro del 1 al 5, en donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima)

La organización y la formación	Valor												Total %
	1		2		3		4		5		No contesta		
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	
1.Describe las funciones y cualidades del tutor					1	20	2	40	2	40			100
2. Analiza los elementos del currículo propuesto para el Bachillerato.					2	40			2	40	1	20	100
3.Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el Bachillerato			1	20	2	40	2	40					100
4.Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo)			1	20	1	20	2	40	1	20			100
5. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)			1	20	2	40	2	40					100
6. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo)	1	20					2	40	2	40			100
7.Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos			1	20	2	40	1	20	1	20			100
8. La formación profesional recibida me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes							2	40	3	60			100
9. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula.			1	20			1	20	3	60			100
10. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	2	40	1	20					2	40			100
11.Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)			1	20			2	40	1	20	1	20	100
Total	3	60	7	140	10	200	16	320	17	340	2	40	1100
Media aritmética		5		13		18		29		31		4	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Sinaí (2013)

Elaborado por: Lic. Jorge Huazhco Coronel

En cuanto a la organización y formación del Colegio de Bachillerato Sinaí, se valoran 11 indicadores, siguiendo el mismo procedimiento que en la tabla anterior. El 31% que es el porcentaje más elevado expresa que tiene un valor de 5. Le sigue la valoración de 4 con un 29%. Lo que implica que el 60% conciben que la organización y formación del colegio ésta en una valoración de entre 4 y 5.

“La organización es el establecimiento de la estructura y procesos necesarios para la sistematización racional de los recursos, mediante la determinación de jerarquías, funciones y actividades, con el fin de simplificar el trabajo”. Munch, (2011).

La formación permite “responder a las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones política, sociocultural y pedagógica” Ministerio de Educación de la República Argentina (2009)

La organización de la entidad educativa y la formación docente son aspectos claves que transfieren responsabilidades de organización y formación individual y colectiva en sí, pero además también implica involucrarse en el conocimiento de la realidad institucional y la participación activa en busca de las soluciones como actor y responsable de los cambios de comportamiento que deben ser construidos o facilitados en el estudiante.

Tabla 31, La tarea educativa (En las siguientes preguntas marque con una x el casillero correspondiente, señale en el cuadro del 1 al 5, en donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima)

La tarea educativa	valor												Total %
	1		2		3		4		5		No contesta		
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	
1. Planteo objetivos específicos de aprendizaje					2	40	1	20	2	40			100
2. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula			1	20	1	20	2	40	1	20			100
3. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individual y grupal							3	60	2	40			100
4. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente					2	40			3	60			100
5. Desarrolla estrategias para la motivación a los alumnos							3	60	2	40			100
6. Conoce aspectos relacionados con las psicología del estudiante					2	40	1	20	1	20	1	20	100
7. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes			1	20	2	40	1	20	1	20			100
8. Mi expresión oral y escrita es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida					1	20	2	40	2	40			100
9. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/los y ayudarles en su solución					1	20	1	20	3	60			100
10. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes.					1	20			4	80			100
10. El proceso evaluativo que llevo a cabo incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa							1	20	4	80			100
12. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/asignatura/s					1	20			4	80			100
13. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo)							1	20	4	80			100
14. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva					1	20			3	60	1	20	100
15. Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)							2	40	3	60			100
16. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje					1	20	2	40	2	40			100
17. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos							1	20	3	60	1	20	100

Continúa en la página siguiente

Viene de la página anterior													
La tarea educativa	valor												Total %
	1		2		3		4		5		No contesta		
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	
18.Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)			2	40					3	60			100
19.Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas					1	20	2	40	1	20	1	20	100
20. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	1	20	1	20	1	20	1	20	1	20			100
21. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	1	20			1	20	2	40	1	20			100
22.Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	1	20	1	20			2	40			1	20	100
23. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva					2	40	1	20	2	40			100
24. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura					1	20	2	40	2	40			100
25.Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje							2	40	3	60			100
26.El Uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente					1	20	3	60	1	20			100
27.Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes							4	80	1	20			100
Total	3	60	6	120	22	440	40	800	59	1180	5	100	
Media Aritmética		2		4		16		30		44		4	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Sinaí (2013)

Elaborado por: Lic. Jorge Huazhco Coronel

En lo referente a la tarea educativa se han analizado 27 indicadores que han sido valorados del 1 al 5 en dependencia de la menor o mayor incidencia. Analizada la tabla se encuentra que el 44% de encuestados consideran que la tarea educativa en el colegio Sinaí tiene una valoración de 5. El 30 % establecen una valoración de 4. Esto permite exponer que el 70% de docentes opinan que la tarea educativa tiene un valor entre 4-5.

Hemos dicho antes que la gestión educativa es el conjunto de tareas que el docente tiene que necesariamente realizar para cumplir su rol de maestro. Los 27 indicadores planteados en la tabla pretenden delinear acciones que los docentes deben desarrollar en los ambientes

educativos para y con los estudiantes. Los resultados obtenidos nos dan muestra de que el trabajo desarrollado es bastante eficiente.

“La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales”. Educando (2009)

Tabla 32, Análisis de la formación

Análisis de la formación	Media obtenida												Total
	1		2		3		4		5		No contesta		
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	
Tarea educativa	3	2	6	4	22	16	40	30	59	44	5	4	100
Aspectos de profesionalización	3	10	3	10	4	13	8	27	11	37	1	3	100
La organización y la formación-planificación	3	5	7	13	10	18	16	29	17	31	2	4	100
Total	9	18	16	27	36	48	64	85	87	111	8	11	300
Media aritmética		6		9		16		28		37		4	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Sinaí (2013)

Elaborado por: Lic. Jorge Huazhco Coronel

Al realizar en la tabla anterior (Tabla 32), una síntesis del análisis de la formación de los docentes del Colegio de Bachillerato Sinaí, se determina que el 37% de los encuestados lo califica con un valor de 5. El 28% dice que tiene un valor de 4. Sumando estos dos valores podríamos decir que el 65% opina que la formación que tiene el cuerpo docente del colegio Sinaí está en un valor de entre 4 y 5.

Mineduc (2012), expone sobre los derechos y las obligaciones del docente, los títulos que se reconocerán al ingresar a la carrera educativa pública, el desarrollo profesional docente y otros aspectos, como los que tienen relación con la formación. Además en el Reglamento a la LOEI se orienta sobre la obligatoriedad del currículo y sus adaptaciones, los estándares y los indicadores de calidad, el sistema de evaluación, etc., como condiciones que se debe tener presente en el contexto del cumplimiento de la tarea educativa, la profesionalización, la organización y la planificación educativa.

La actividad docente es muy compleja, porque lo que propone es formar personas. No se trata de obtener piezas inanimadas, artículos o bienes; se trata de prestar un servicio, el mismo que no se puede verificar inmediatamente en su calidad, es un trabajo que da resultados a largo plazo, por ello es necesario que más allá de las propuestas y disposiciones del Mineduc, en cada establecimiento se repiense la visión, misión, y objetivos institucionales y se replantee la propuesta que va en beneficio de quienes serán mañana los que tomen la posta.

Replantear una propuesta significará celebrar un compromiso que coadyuve a la profesionalización, el mejoramiento de la organización y planificación; y el cumplimiento de la tarea educativa de manera eficiente.

3.3. Cursos de formación

Tabla 33, Número de cursos a los que ha asistido en los últimos dos años

Número de cursos	Frecuencia	Porcentaje
1 a 3	1	20,0
4 a 6	1	20,0
7 a 9	1	20,0
10 a 12	0	0,0
13 a 15	1	20,0
No contesta	1	20,0
Total	5	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Sinaí (2013)

Elaborado por: Lic. Jorge Huazhco Coronel

En relación al número de cursos a los que ha asistido en los últimos dos años, el 20% dice haber tenido de 1 a 3 cursos, el 20 % de 4 a 6, el 20% de 7 a 9, el 20% de 10 a 12, el 20% de 13 a 15 cursos y el 20% no contesta.

El proceso formativo no termina cuando el docente obtiene el título, sino que continúa a través de la vida profesional, Es necesario pensar y actuar en torno a una permanente actualización y no solamente cursos aislados referidos a diversos tópicos relacionados con la tarea docente.

Un profesor necesita estar siempre abierto a los retos y hallazgos que encuentra en el camino profesional, y a la vez, estar dispuesto a examinar y perfeccionar sus metas y sus técnicas en cada año escolar y con cada grupo nuevo de estudiantes.

“El desarrollo Profesional centrado en la escuela permite a los formadores acrecentar, reestructurar y asimilar nuevos saberes. El contacto con el cotidiano escolar genera aprendizajes provenientes de los escenarios y contextos particulares donde transcurren las acciones educativas...Cuando la formación continua se ancla en la práctica cotidiana de los docentes y en los problemas de la enseñanza y del aprendizaje, promueve reestructuraciones” Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de Buenos Aires (2007)

Tabla 34, Totalización en horas

Número de horas	Frecuencia	Porcentaje
0-25 horas	0	0,0
26-50 horas	0	0,0
51-75 horas	0	0,0
76- 100 horas	0	0,0
Más de 100 horas	3	60,0
No contesta	2	40,0
Total	5	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Sinaí (2013)

Elaborado por: Lic. Jorge Huazhco Coronel

El 60% de los docentes han tenido más de 100 horas de capacitación y el 40% de los maestros no contestan.

Mineduc (2012), artículo 311 del Reglamento General habla de la formación permanente para los profesionales de la educación, puntualizando que la autoridad educativa Central certificará, diseñará y ejecutará los procesos de formación en ejercicio, atendiendo a las necesidades que se detecten a partir de los procesos de evaluación y a las necesidades que surjan en función de los cambios curriculares.

Los docentes debemos conocer la planificación Ministerial a largo plazo y las previstas para cada año, con respecto a capacitación y profesionalización. Esto posibilitará que se realice un análisis consciente de parte interesada y se coordine acciones para procurar la participación, Las necesidades no son las mismas entre uno y otro docente, tanto en número de horas como en temáticas.

La formación docente no puede ser una mera revisión de fórmulas didácticas o un adiestramiento en disciplinas específicas, tiene que ser el espacio que acoja la inquietud del profesor por trascender, el lugar en donde, mediante la reflexión, pueda aclarar su posición respecto de la problemática educativa, su rol en la dinámica social, su forma de entender el mundo.

Tabla 35, Hace que tiempo lo realizó

	Frecuencia	Porcentaje
0-5 meses	2	40,0
6-10 meses	1	20,0
11 a 15 meses	0	0,0
16 a 20 meses	0	0,0
21 a 24 meses	1	20,0
Más de 25 mese	0	0,0
No contesta	1	20,0
Total	5	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Sinaí (2013)

Elaborado por: Lic. Jorge Huazhco Coronel

El 40% de docentes manifiestan que han realizado capacitación hace 5 meses, como el tiempo más cercano al de aplicación de la encuesta, mientras que el 20% dicen haber realizado hace 6-10 meses, el 20% hace 21-24 meses y el 20% no contesta.

Ministerio de Educación de la República Argentina (2009), las estrategias aisladas de capacitación orientadas a la implementación de reformas educativas y curriculares son insuficientes para resolver los problemas de desarrollo profesional y atender a sus múltiples dimensiones.

Interpretando el concepto y trayéndolo al análisis de nuestro país, quizá lo que se trata de decir, es que la capacitación y formación docente se ha venido manejando como eventos desarticulados de la real problemática nacional y sin considerar las prioridades. La formación docente debe ser el resultado de planes y programas nacionales que involucren a todas las organizaciones educativas y enmarcadas en nuestro caso, dentro de la Reforma Curricular y el Plan decenal de educación, que se deben tomar como líneas de partida.

¿Pero qué pasa con los tiempos en los que se debe realizar estos eventos de capacitación? La mente humana es frágil y considero que ningún proceso de capacitación será duradero, si no se

pone cotidianamente en práctica en el contacto con la juventud y en el desempeño de nuestras competencias. Por tanto un proceso trabajado hoy, puede estar presente en mí permanentemente, si lo utilizo en el cumplimiento de mi rol, pero debo tener cuidado en actualizar esos conocimientos constantemente. La participación y la obtención de certificaciones de parte autorizada darán la certeza de que me mantengo actualizado.

Tabla 36, Este curso lo hizo con el auspicio de:

Auspicio	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	1	20,0
De la institución donde labora	0	0,0
Beca	0	0,0
Por cuenta propia	0	0,0
Otro auspicio	0	0,0
No contesta	4	80,0
Total	5	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio de Bachillerato Sinaí (2013)

Elaborado por: Lic. Jorge Huazhco Coronel

Cuando se cuestiona sobre los auspiciantes del curso/s en que participó el 80% no contesta y el 20% dice que fue el gobierno.

“La Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo del Ministerio de Educación, con su programa Sistema Integral de Desarrollo Profesional para Educadores –SÍPROFE–, busca mejorar y potencializar la educación del país, por medio de acciones estratégicas para la coordinación y articulación de diversos actores, así como para el cumplimiento de objetivos comunes”.Mineduc (2013)

El SÍPROFE será el organismo encargado de la formación continua de docentes y directivos de las instituciones educativas del país, para ello se han organizado en convenios con universidades e institutos pedagógicos cursos de formación continua, que buscan la profesionalización de los docentes y la eficiencia educativa.

La posibilidad que brinda el gobierno no es una limitante para que cerremos nuestras posibilidades y oportunidades a otro tipo de eventos de capacitación que presentan otras entidades no gubernamentales.

CAPÍTULO IV. CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1 Curso de formación sobre “Fundamentos de pedagogía para el docente del siglo XXI a dictarse en el colegio de Bachillerato Sinaí, periodo 2013

4.2. Modalidad del curso

Este curso tiene la modalidad presencial con tareas extra clase.

4.3. Objetivos

4.3.1. General.

Analizar los lineamientos fundamentales de la pedagogía para el docente del siglo XXI.

4.3.2. Específicos

- Discriminar las concepciones de educador, profesor, maestro y docente.
- Deducir el perfil que debe tener el educador del siglo XXI.
- Relacionar las destrezas y características que debe tener un educador eficiente en el cumplimiento de la tarea educativa.
- Derivar del constructivismo la tarea que los educadores deben realizar en el plano educativo.
- Examinar la ética profesional, la asertividad y la presentación como normas que regulan el cumplimiento de la tarea educativa.
- Clasificar los materiales requeridos por el educador contemporáneo para el cumplimiento de su tarea.
- Determinar los deberes y derechos del educador.
- Diferenciar los modelos y paradigmas pedagógicos.

4.4. Curso dirigido a:

Los docentes del Colegio de Bachillerato de Sinaí, ubicado en la parroquia Sinaí, Cantón Morona, Provincia de Morona Santiago.

4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.

El nivel formativo de los destinatarios no es una exigencia está abierto para todos los profesionales de la educación.

4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

Conocimientos básicos sobre pedagogía y didáctica, manejo de la computadora, manejo de redes sociales y manejo de internet.

4.5. Breve descripción del curso

Este curso es un compendio de los lineamientos fundamentales de la pedagogía para el docente del siglo XXI, que el docente debe conocer y aprehender para poder ejercer la profesión. La mayor parte de los docentes han adquirido sus capacidades a través de procesos de auto-descubrimiento, ya sea por ensayo y error, modelaje o imitación. Por lo general, ellos proyectan sus experiencias como aprendices a la forma como enseñan, centrándose fundamentalmente en la transmisión de contenidos y conocimientos. Se suele asumir, que un buen académico -considerado como tal por el nivel de sus investigaciones y publicaciones- es también necesariamente un buen docente.

Sin embargo, los requerimientos de un mundo globalizado y en constante cambio, implican una formación académica y profesional que ponga en juego el pensamiento crítico, creativo y metacognitivo de los estudiantes en un trabajo interactivo y reflexivo con sus pares. Lo anterior, supone un modelo de docencia focalizado en los procesos de adquisición, de ampliación y de uso significativo del conocimiento y en las estrategias cognitivas necesarias para enfrentar satisfactoriamente la resolución de situaciones complejas.

Un proceso formativo de este tipo implica, necesariamente, la formación pedagógica y el diseño e implementación de estrategias de enseñanza y de evaluación, y el uso de recursos de aprendizaje que estimulen la autonomía del estudiante y la capacidad de autorregular su aprendizaje.

De lo anterior se desprende la necesidad de proponer modalidades de formación de profesores, que los capacite para diseñar, implementar y conducir procesos de aprendizaje que sean significativos para quienes están en proceso de formación.

De lo expuesto, surge la necesidad de ofrecer a la institución el presente curso, cuya finalidad es la capacitación pedagógica para la función docente.

4.5.1. Contenidos del curso.

Unidad 1: Conceptualizaciones de educador, profesor, maestro y docente.

- 1.1. Quién es profesor, maestro, docente y educador (conceptualizaciones)
- 1.2. El profesor, conceptualizaciones, etimología, sinonimia y antonimia
- 1.3. El maestro, conceptualizaciones, etimología, sinonimia y antonimia
- 1.4. El docente, conceptualizaciones, etimología, sinonimia y antonimia
- 1.5. El educador, conceptualizaciones, etimología, sinonimia y antonimia

Unidad 2: La tipología y el perfil del educador

- 2.1. Variables de predicción
- 2.2. Variables de contexto
- 2.3. Variables de proceso
- 2.4. Variables de producto
- 2.5. Clasificación de Kerschensteiner
- 2.6. Clasificación de Caselman
- 2.7. Clasificación de Adelaide Lisboa
- 2.8. Clasificación de Doring
- 2.9. Clasificación de Imídeo Nérici
- 2.10. Clasificación de José Ángel López

Unidad 3: Destrezas, las características y la eficacia de los docentes en la actualidad

- 3.1. Perfil del educador

3.2. Las capacidades profesionales del mediador

3.3. Las destrezas docentes

3.4. La eficacia del profesor

3.5. Los rasgos de personalidad

3.6. El rol del educador

3.7. El maestro en la actualidad

3.8. Las virtudes del educador

3.9. La eficacia de los docentes en la actualidad

Unidad 4: La tarea de los maestros en la educación intelectual.

4.1. Tarea de todo docente

4.2. Medios y estrategias docentes

4.3. La didáctica y las tecnologías de la información y la comunicación

4.5. Materiales, instrumentos e insumos del docente

4.6. El maestro constructivista

Unidad 5: La ética profesional, asertividad y la presentación del docente

5.1. Valores del docente

5.2. Axiología docente

5.3. El valor de la ética en el ejercicio educativo

5.4. La ética y la profesión

5.5. Maestro holístico

5.6. La presentación personal del docente

Unidad 6: Materiales del educador contemporáneo

6.1. Materiales didácticos

6.2. Materiales tecnológicos

6.3. La bibliografía convencional

6.4. La bibliografía digital

6.5. Insumos e instrumentos docentes

Unidad 7: Lo que el educador no debe hacer en el aula y sus deberes y derechos como profesional

7.1. Marco legal de la función docente

7.2. Los deberes del educador

7.3. Los derechos del educador

7.4. El salario profesional

7.5. Código de convivencia y el buen vivir

Unidad 8: Los modelos y paradigmas pedagógicos.

8.1. Paradigma conductual

8.2. Paradigma cognitivo

8.3. Paradigma ecológico

8.4. Paradigma de análisis crítico

8.5. La pedagogía tradicional

8.6. La pedagogía activa

8.7. La pedagogía por objetivos

8.8. La pedagogía constructivista

8.9. La pedagogía conceptual

8.10. La pedagogía de instrucción personalizada

8.11. La pedagogía autogestionante

- 8.12. La pedagogía liberadora
- 8.13. La pedagogía Cognoscitiva
- 8.14. La pedagogía de la investigación acción
- 8.15. La pedagogía del enfoque histórico cultural
- 8.16. La pedagogía problémica
- 8.17. La pedagogía total o integral

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

Datos personales:

Nombre y apellidos: Jorge Vicente Huazhco Coronel

Lugar y fecha de nacimiento: Biblián, 15 de Mayo de 1968

Dirección personal: Ciudad de Macas, Avenida a la ciudad y Valentín Rivadeneira

Número de teléfono: 2703057 – 091282157

Dirección de correo electrónico: jo.vi1968hotmail.com

Formación académica:

- Profesor de Segunda Enseñanza obtenido en la Universidad Católica de Cuenca, Extensión Universitaria de Morona Santiago el 14-08-96.
- Licenciado en Ciencias de la Educación Universidad Católica de Cuenca obtenido en la Universidad Católica de Cuenca, Extensión Universitaria de Morona Santiago el 18-09-97

Experiencia profesional:

- Unidad Educativa Experimental a Distancia “Doctor Camilo Gallegos Domínguez”. Desde el 01 de noviembre de 1988 hasta el 13 de Octubre de 1998. Función desempeñada: Docente

- Instituto Tecnológico Fiscomisional Intercultural Bilingüe Salesiano y actual Colegio de Bachillerato. Profesor, Vicerrector y Rector
- Unidad Educativa Domingo Sabio. Desde el 16 de octubre de 1998 hasta la presente fecha. Función desempeñada: Administración de la Granja Agropecuaria Don Bosco, Docente, Vicerrector y Rector.

Informática

Posee conocimientos en el uso de:

Microsoft Word

Manejo de Power Point

Manejo de Excel

Internet y otros medios tecnológicos de audio y video.

Otros datos de interés:

Actualmente realiza estudios de posgrado en Gerencia Educativa

4.5.3. Metodología del taller.

Estructura metodológica de las etapas del desarrollo del taller

Atendiendo a lo analizado, la organización del taller está sujeta, en última instancia, a cuatro elementos que son: Las características del curso abordado. El objetivo que se plantee. La composición y experiencia profesional de los participantes. Los recursos y medios materiales necesarios de que se dispongan.

La primera etapa: la dirección del taller

Puede este elemento ser considerado como un elemento que si falla se pone en riesgo incluso su ejecución, es esta la razón que nos afirma en el criterio de que esta debe ser asumida por aquel docente o directivo de mayor experiencia de trabajo o que más haya estudiado el problema científico o metodológico sometido a debate.

El que propongamos etapas o fases en el desarrollo del taller no significa en modo alguno, rigidez en su ejecución, se lo hace motivado únicamente por lo que considero debe ser la lógica interna de su organización y desarrollo, por lo que sólo constituyen sugerencias que serán adecuadas a la naturaleza del problema metodológico o científico abordado, al objetivo general del taller y de cada etapa o fase propuesta, así como a cualquier otro que sus ejecutores consideren deba ser tomado en consideración.

La segunda etapa: organización

En esta se da la garantía del éxito del taller, es la más importante, de su organización depende su ejecución y calidad. La asignación de las tareas docentes a los participantes, distribuidas están de acuerdo a la experiencia y posibilidad de cada docente, grupo o equipo, el control que se ejerza en la realización de ellas, los recursos y tiempo asignado, son las garantías de éxito en el desarrollo del taller.

Tercera etapa: ejecución y reflexión

Ejecutada esta de manera independiente por cada participante o grupo creado, garantizado su éxito por lo logrado en las etapas anteriores y tomando en cuenta la capacidad organizativa demostrada por el líder, se desarrollarán en colectivo las tareas o sistemas de tareas asignadas, se debatirán y profundizarán las posibles causas del problema objeto de análisis, se analizarán y expondrán las experiencias obtenidas al enfrentar el problema y las posibles alternativas de solución.

Cuarta etapa: debate colectivo

Etapla crucial en que deben ser recordadas con fuerza los objetivos y razones de selección del problema, pues en esta es que se logran o no la calidad y el nivel de profundidad con que se debata el problema docente metodológico a discutir o científico metodológico a tratar. De la discusión colectiva saldrá, por consenso, la solución que recibirá el problema abordado, después de que cada equipo exponga y defienda la ejecución de las tareas docentes asignadas.

Quinta etapa: valoración final

Varios autores conceden al coordinador o líder que ha organizado el taller la responsabilidad de hacer las conclusiones, consideraciones y valoraciones finales que considere necesarias sobre los resultados del taller y sus vías de concreción. En aquellas organizaciones jóvenes en que se

efectúen estos talleres dichas conclusiones se pueden realizar por parte de autoridades de otras instituciones que hayan sido invitados. Estas conclusiones se efectuarán después que el líder o coordinador haya interrogado y escuchado las respuestas sobre los beneficios reportados a los participantes y considerará reconocer niveles de participación y agradecimientos.

4.5.4 Evaluación.

La nueva Reforma educativa se ha pronunciado en la aplicación de un sistema de evaluación por competencias, queremos a causa de este curso plantear un sistema de evaluación por competencias. Santiago (2012), expone lo siguiente como lineamientos que seguiremos para la evaluación del curso propuesto:

4.5.4.1. Tipos.

Auto-evaluación

En la auto-evaluación será la propia persona la que haga un juicio a la formación de sus competencias, considerándolas con base en los propósitos de la formación, los criterios de desempeño y las evidencias requeridas

Co-evaluación. Se considera una estrategia a través de la cual los docentes valoraran sus competencias entre sí conforme criterios previamente definidos.

Hetero-evaluación

Se trata de la valoración que hace una persona respecto a las competencias de otra, considerando los logros y aspectos a mejorar en función de los parámetros establecidos.

4.5.4.2. Momentos de la evaluación.

Evaluación Diagnóstica:

La finalidad es obtener datos que reflejen los conocimientos y capacidades requeridas para iniciar de manera exitosa un proceso de aprendizaje. Debe realizarse al momento en que el

4.8. Costos del curso/ Presupuesto

El costo global del taller es de un mil trescientos sesenta dólares. En consideración de que en el establecimiento laboran cinco profesionales se considera un costo individual de doscientos setenta y dos dólares. En el siguiente cuadro se detalla el presupuesto.

Nº	Detalle	Unidad de medida.	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total
1	Alquiler del salón para capacitación.	Alquiler	1	250,00	250,00
2	Material Impreso.	Impreso	5	10,00	50,00
3	Portafolio con material de trabajo	Unidad	5	20,00	100,00
4	Marcadores y material de oficina	Varios	1	30,00	30,00
5	Preparación de las presentaciones en power point.	Varias	1	50,00	50,00
6	Movilización de beneficiarios.	Pasaje	80	2,00	160,00
7	Facilitador	Curso	1	652,00	652,00
8	Otros	Varios	1	68,00	68,00
					1360,00

Elaborado por: Lic. Jorge Huazhco Coronel

4.9. Certificación

Se emitirá una certificación firmada por el Rector del establecimiento educativo y el facilitador. Se entregará una certificación de asistencia para docentes que no alcancen un puntaje de 70/100 y de aprobación para aquellos que consigan y superen este puntaje.

Se valorará: la asistencia, el interés, la participación activa en equipos de trabajo, la aplicación.

6.10. Bibliografía

Carde, José A. (2005). Las fronteras de la pedagogía social. Perspectivas científica e histórica. Gedisa, Barcelona.

Caride, José. La pedagogía social en España en Nuñez, Violeta (2002) La educación en tiempos de incertidumbre: las apuestas de la pedagogía social. Gedisa, Barcelona

Castello, Luis y Claudia Mársico (2005). Diccionario de términos usuales en la praxis docente. Altamira, Buenos Aires

Delors, Jacques (1996) La educación encierra un tesoro. UNESCO-Anaya, Madrid

Faure, Edgar (1973). Aprender a Ser. UNESCO, París

- Fermoso, Paciano (1994). *Pedagogía social. Fundamentación científica*. Herder, Barcelona.
- Frigerio, Graciela; Diker, Gabriela (comps.) (2004). *La transmisión en las sociedad, las instituciones y los sujetos. Un concepto de la educación en acción*. Co-edición Noveduc - Fundación CEM, Buenos Aires.
- Frigerio, Graciela et al. (1999). *Construyendo un saber sobre el interior de la Escuela*. Co-edición Noveduc - Fundación CEM, Buenos Aires.
- García Molina, José (2003). *Dar (la) palabra. Deseo, don y ética en educación social*. Gedisa, Barcelona
- Herbart, J. (1983). *Pedagogía General*. Humanitas, Barcelona
- Kant, E (1983). *Pedagogía*. Akal, Madrid
- Luzuriaga, Lorenzo (1968). *Ideas pedagógicas del siglo XX*. Losada, Bs. Aires
- Meirieu, Phillipe (1998). *Frankestein Educador*. Laertes, Barcelona
- Meirieu, Phillipe (2001). *La opción de educar. Ética y pedagogía*. Octaedro
- Michéa, J-C. (2002). *La escuela de la ignorancia*. Acuarela, Madrid
- Nervi, María Loreto; Nervi, Hugo (2007). *¿Existe la Pedagogía? Hacia la construcción del saber pedagógico*. Ed. Universitario, Santiago de Chile.
- Nuñez, Violeta. *El lugar de la educación frente a la asignación social de los destinos*. En García Molina, José (2003). *De nuevo, la educación social*. Dykinson, Madrid
- Nuñez, Violeta. *El vínculo educativo*. En Tizio, Hebe (2003). *Reinventar el vínculo educativo; aportaciones de la pedagogía social y el psicoanálisis*. Gedisa, Barcelona
- Nuñez, Violeta. *¿Qué se quiere decir con evaluar?* en Tizio, Hebe (2003). *Reinventar el vínculo educativo; aportaciones de la pedagogía social y el psicoanálisis*. Gedisa, Barcelona
- Nuñez, Violeta (coord)(2002). *La educación en tiempos de incertidumbre: las apuestas de la pedagogía social*. Gedisa, Barcelona
- Nuñez, Violeta (1999). *Pedagogía Social. Cartas para navegar en el nuevo milenio*. Santillana, Bs. Aires
- Ortega, José (1999). *Pedagogía social especializada*. Ariel, Barcelona
- Pérez Serrano, Gloria. *Pedagogía Social y educación social*. Narcea
- Petrus, Antoni (1997). *Pedagogía social*. Ariel, Barcelona
- Quintana, José M. (1984). *Pedagogía Social*. Dykinson, Madrid

Rancière, Jacques. (2003). El maestro ignorante: Cinco lecciones sobre la emancipación intelectual. Laertes.

Sáez C., Juan; G. Molina, José. (2006). Pedagogía Social. Pensar la educación como profesión. Alianza, Madrid

Tizio, Hebe (2003). Reinventar el vínculo educativo; aportaciones de la pedagogía social y el psicoanálisis. Gedisa, Barcelona.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Se ha analizado las necesidades de formación de los docentes del Colegio de Bachillerato Sinaí de la provincia de Morona Santiago, cantón Morona, Parroquia Sinaí, durante el período 2013-2014, planteado como una iniciativa de la Universidad Politécnica Salesiana contribuyendo con esta investigación a presentar una muestra de lo que ocurre en este tema dentro de nuestro cantón y provincia.

Se fundamentó teóricamente, lo relacionado con las necesidades y cursos de formación del docente de bachillerato. La fundamentación teórica implicó el desarrollo organizado y sistemático de un conjunto de ideas y conceptos, antecedentes y teorías que permitieron sustentar la investigación y comprender su perspectiva y enfoque desde el cuál se interpretan los resultados.

Se diagnosticó y evaluó las necesidades de formación de los docentes del Colegio de Bachillerato Sinaí. Esta fase permitió que se recabe datos para analizarlos e interpretarlos, lo que facilitó determinar que en el Colegio de Bachillerato de la Parroquia Sinaí, la mayoría representada por un 37% del personal docente valoró la tarea educativa, los aspectos de profesionalización; y, la organización y formación (las necesidades de formación) con 5, un 28% lo hizo con 4, un 16% con 3, un 9% con 2 y un 6% con 1. Nos podemos dar cuenta que sumados los dos porcentajes que han sido valorados con 4 y 5 suman un 65% de los encuestados, lo que permite apreciar objetivamente que la necesidad de formación, si bien es cierto, no es relevante, pero es necesaria y más aun considerando que el ser humano y sobre todo el profesional de la educación no debe dejar de prepararse mientras tenga la oportunidad de estar al servicio de sus semejantes.

Aunque las necesidades de formación de la entidad educativa no aparecen como relevantes, es necesario diseñar un curso de formación para docentes del Colegio de Bachillerato Sinaí. Razón suficiente para ello es el denominador común que hemos encontrado al teorizar sobre las necesidades formativas, a lo largo de todo el presente trabajo cuando se ha hecho referencia a la formación, capacitación y desarrollo profesional de los docentes a nivel general; pero, ha sido necesario partir de algunos elementos propios de la realidad del Colegio de Bachillerato Sinaí para acercarnos a la necesidad sentida.

Para enfocar mejor y fundamentar nuestra propuesta podríamos revisar nuevamente las tablas que hacen referencia a la información sobre: la relación del título con el ámbito educativo, la relación del título de posgrado con el ámbito educativo, la atracción por seguir un programa de formación con titulación de cuarto nivel, los gustos para formarse, la importancia de la capacitación en temas educativos, el sistema bajo el que le gustaría recibir la capacitación, los horarios en los que le gustaría recibir la capacitación, y por supuesto la temática en la que le gustaría capacitarse.

Se encuentra que el 60% son docentes con títulos tercer nivel y el 40% no se expresan al respecto, dejando entrever una necesidad de formación de tercer nivel y de titulación de cuarto nivel. Solamente un profesional tiene título de cuarto nivel. Es importante resaltar que solamente el 40% de los títulos (bachillerato, licenciatura, maestría), tienen relación con el ámbito educativo. Existe una atracción del 100% a seguir un programa de formación de cuarto nivel, pero hay que aclarar que esta será accesible solamente para quienes tienen formación de tercer nivel. Hay un 60% de preferencia por las maestrías y esta preferencia es la de los profesionales que tienen título de tercer nivel en temas educativos. El 100% piensa que es importante la capacitación en temas educativos. El 100% quiere capacitación presencial, con la opción de poder capacitarse de forma semipresencial en fines de semana (60%). El tema que prefieren es Pedagogía (30%), como pronunciamiento mayoritario, sobre el resto de temáticas planteadas.

Recomendaciones

Profundizar la fundamentación teórica, pues el contenido de este documento que aparentemente resulta amplio, solamente es el principio de una gran biblioteca de información y conocimiento que necesita ser desempolvada para ponerla al servicio de los profesionales de la educación que necesitan seguir capacitándose y desarrollándose.

Adentrarse en la comprensión del sistema metodológico de investigación, para facilitar el caminar dentro del proceso de diseño de la investigación, previa la comprensión de los pasos que se han de dar.

Profundizar el estudio de la metodología de diagnóstico de necesidades, en especial dentro del campo de capacitación y desarrollo profesional. Un diagnóstico debe ser una radiografía de los fenómenos que ocasionan dificultades a una institución.

Procesar y analizar la información en función de los instrumentos previamente elaborados, tratando de que sean estos los que provean de información verdadera, útil para acudir con soluciones. Los resultados serán el producto de un análisis objetivo y libre de sesgos.

Aplicar el curso de capacitación planificado “Lineamientos fundamentales de pedagogía para el docente del siglo XXI a dictarse en el Colegio de Bachillerato Sinaí”, como una tarea que se sale del margen del estudio diagnóstico, pero que contribuirá a motivar la realización de la tarea formativa del Colegio de Bachillerato Sinaí y mejorar la calidad de la labor de enseñanza-aprendizaje.

Tomar de muestra la investigación realizada en este Colegio de Bachillerato para que se apliquen investigaciones similares en otros establecimientos educativos de la localidad, que probablemente tienen realidades muy semejantes, procurando buscar mecanismos que involucren y comprometan profundamente a los objetos de investigación, con la finalidad de que la información que faciliten sea nacida de una realidad existente y no de un afán de cumplir a medias con un pedido universitario, del investigador o de la autoridad competente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LIBROS

Ansó, J. & Fandos, J. (1984). *Demanda cultural y Universidades Populares*.

Zaragoza, Excmo. Ayuntamiento.

Asamblea, N. C. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Asamblea Nacional 2008.

Carrillo, J. (2012). *Necesidades de Formación Docente para la Educación Intercultural Bilingüe en el contexto Indígena del Estado de Durango*. Madrid.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Personal, el capital humano de las organizaciones* (8 edición ed.). Mexico: Mc Graw Hill.

Escudero, M. J., & Gómez, A. L. (2006). *La formación del Profesorado y la mejora de la Educación*. Barcelona: Octaedro. Barcelona.

Gairín, J. (1995). *Estudio de las Necesidades de Formación de los Equipos Directivos de los Centros Educativos*. (M. d. Cienca, & J. Gairín, Edits.) Madrid: Edita: Centro de Publicaciones - Secretaría Técnica.

Gil, M., & Bueno, G. (2010). *Las Herramientas De Gestión De Calidad Como Instrumento Metodológico De Mejora De Los Centros Educativos*. En M. Gil, & G. Bueno, *Las Herramientas De Gestión De Calidad Como Instrumento Metodológico De Mejora De Los Centros Educativos* (pág. 68). Salamanca: JET PRINT, S.L.

Gonzales, A., & José, A. (mayo de 2008). *Manual de equidad de Género para docentes de educación primaria*. México: Instituto Estatal de las mujeres-Nuevo León.

Jaramillo, F. (2012). *Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de instituciones educativas del Ecuador*. En F. Jaramillo. Loja: Ediloja Cía.

Latorre, A. (2007). En A. Latorre, *La investigación acción: conocer y cambiar la práctica educativa*. (pág. 110). BARCELONA-ESPAÑA: Graó de IRIF, S.L.C.

Mineduc. (2012). *Marco Legal Educativo*. En Mineduc, *Marco Legal Educativo* (pág. 271). Quito: Editrogran S.A.

Ministerio de Salud de Perú. (1998). *Análisis de las necesidades de capacitación*. En H. Luisa, *Gestión de la capacitación en las organizaciones* (pág. 69). Lima.

Munch, L. &. (2011). *Administración de instituciones educativas*. Méjico: Trillas.

OCDE. (2008). *¿Porque importa el liderazgo escolar?* México.

- Pérez, M. P., & Campanero, A. (1994). Como detectar las necesidades de Intervención Socioeducativa. En *Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativa* (págs. 24-35). Madrid: NARCEA S.A. ediciones España.
- Suarez, M.T. (1990). Needs Assessment Studies. En R. HOUSTON (Edt.). *Handbook of Research on Teacher Education*. New York, Macmillan.
- Stufflebeam, D., & otros. (1984). *Conducting Educational Needs Assessment*. Boston: Kluwer-Nighott Publ.
- Tejada, J. (1992). La evaluación en la Formación Ocupacional. en A. FERRÁNDEZ (Dir.). *La Formación Ocupacional. Realidad y perspectivas*. Madrid, Diagrama.
- UNESCO. (1994). *Proyecto Principal de Educación en América Latina*. Santiago, Chile: OREALC.
- Wherther, J., William, B., & Davis, K. (1998). *Administración de personal y recursos humanos* (4ta Edición ed.). México: Mc Graw Hill Ineramericana.
- Zabalsa, M. (1997). *Diseño y Desarrollo Curricular. 6ª ed. Madrid: Narcea*. Madrid: Sexta Edición Narcea, S. A.

REVISTAS

- Álvarez, V., & Romero, S. (23 de 02 de 2011). Necesidades de formación del profesorado universitario para la adaptación de su docencia al Espacio Europeo de Educación Superior. *RELIEVE (Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa)*, v. 17, n. 1.
- Echeita, G. &. (2007). EVALUACIÓN SISTEMÁTICA DE UN PROYECTO DE INNOVACIÓN PARA ATENDER A LA DIVERSIDAD DEL ALUMNADO EN LA EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA "AULA COOPERATIVA MULTINIVEL". *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 21.
- Fabara, E. (2012). Las formación del posgrado en Educación en el Ecuador. *Alteridad. Revista de Educación*, 105.
- Gairín, J. (2010). La evaluación del Impacto en Programas de Formación. *RIECE. Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*, 25.
- Intercativa, R. (2010). La importancia de la capacitación docente. *Revista Interactiva*.
- Oyervides, G. &. (2007). La formación de los docentes del nivel medio superior escuela pública. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 45.
- Sobrado, L. (2005). El Diagnóstico Educativo en Contextos Sociales y Profesionales. *Revista de Investigación Educativa*, 85-112.
- Shlemenson, A. (1987). *Análisis organizacional y empresa unipersonal*. Paidós.

Tenti, E. (2002). Algunas dimensiones de la profesionalización de los docentes. *PRELAC*, 103.

ENLACES WEB

Aldape, T. (2007). *Liderazgo administrativo*. Obtenido de facpya:
http://www.web.facpya.uanl.mx/rev_in/Revistas/4.2/A3.pdf

Altamirano, Estrada, & Quezada. (08 de Enero de 2008). *Gestión Educativa organizacional*. Recuperado el 29 de julio de 2013, de <http://gestioneducativaorganizacional.blogspot.com/>

Arrieta, T. (29 de Enero de 2013). Recuperado el 20 de Marzo de 2013, de www.slideshare.net/innobasque/tomas-arrieta

Bernardo. (07 de 02 de 2012). *Planificación Bernardo: CARACTERÍSTICAS DEL NUEVO BACHILLERATO ECUATORIANO*. Recuperado el 21 de 02 de 2013, de <http://planificacionbv.blogspot.com/>

Blay, E. (2006). *Crianza Natural*. Recuperado el 29 de julio de 2013, de El vientre materno nuestro primer Hogar: <http://www.crianzanatural.com/art/art80.html>

Castillo, F. (30 de mayo de 2010). *Importancia del análisis y descripción de puestos de trabajo en los procesos de selección del personal*. Recuperado el 12 de agosto de 2013, de <http://blog.pucp.edu.pe/item/100410/importancia-del-analisis-y-descripcion-de-puestos-de-trabajo-en-los-procesos-de-seleccion-de-personal>

Castro, B. (2007). *Análisis Organizacional desde la teoría general del Sistema*. Recuperado el 19 de 02 de 2013, de http://www.pensamientocomplejo.com.ar/docs/files/Bernardo_AlonsoCastro_TesisDoctorado_Teoria-General-de-Sistema.pdf

Chacon, F. (octubre de 1989). *Papeles del psicólogo*. Recuperado el 17 de julio de 2013, de Necesidad social y servicios sociales: <http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=414>

Cutti, Cordero, & Luna. (08 de 2008). *Ponencia: El diagnóstico de necesidades en la formación pedagógica del docente universitario: ¿Cómo, cuando y porque?* Recuperado el 19 de 02 de 2013, de Aportaciones teóricas y modelo de formación de profesores.: <http://promepca.sep.gob.mx/archivospdf/produccion/Producto1010545.PDF>

Educando. (16 de octubre de 2009). *Educando: el portal de la educación Dominicana*. Recuperado el 27 de septiembre de 2013, de <http://www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestion-educativa/>

El comercio. (Abril de 2009). Formación docente: un requisito de la calidad. *El Comercio (archivo)*.

- El Prisma. (Enero 23 de 2014). Obtenido de Capacitación de Personal; Recuperado el 23 de enero de 2014,
http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/capacitacionrecursoshumanos/default2.asp
- Facci, R. (Enero 23 de 2014). *Hogares nuevos, obra de Cristo*. Recuperado el 23 de enero de 2014, de <http://hogaresnuevos.com/web/recursos/familia/13-el-complemento-educativo-de-papa-y-mama.html>
- Ferry, G. (1990). LA TAREA DE FORMARSE. En F. Gilles, *El Trayecto de Formacion*. México: Paidós.
- Fingermann, H. (24 de 01 de 2011). Recuperado el 03 de 03 de 2013, de Rol del alumno | La Guía de Educación <http://educacion.laguia2000.com/general/rol-del-alumno#ixzz2MDmJV08G>
- FINSI, G. (2013). *Formación y consultoría*. Recuperado el 27 de septiembre de 2013, de <http://www.nmformacion.com/servicios.asp?vcpadre=35>
- Gairín, J. (1996). *Detección de necesidades de Formación en Gairín, J & Fernandez, A.* . Barcelona, España: CIFO de la UAB,.
- García, J. (12 de 2011). *Contribuciones a la economía*. Recuperado el 03 de 03 de 2013, de recuperado <http://www.eumed.net/ce/2011b/>
- Gonzales, M., & Ramirez, I. (01 de 10 de 2010). Obtenido de recuperado <http://www.odiseo.com.mx/bitacora-educativa/ensenar-aprender-reto-para-formacion-profesionales-universitarios-nuevo-siglo#sthash.PqJ4nrHY.dpuf>
- GRANDE, F. (6 de septiembre de 2013). Obtenido de FAMILIA !ERES GRANDE: <http://familiaeresgrande.blogspot.com/>
- Hernandez, G. (Agosto de 2010). *CUADERNOS DE EDUCACIÓN Y DESARROLLO*. Recuperado el 26 de septiembre de 2013, de <http://www.eumed.net/rev/ced/18/ghs.htm>
- Herramienta, I. D. (Julio 22 de 2008). Obtenido de GESTIÓN DE PERSONAS GESTIÓN POR COMPETENCIAS: http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/mapa_competencias_como_base_de_referencia.pdf
- Ibañez, K. (Enero 23 de 2014). Recuperado el 23 de 01 de 2014, de Formación Inicial Docente la clave para el cambio educativo: <http://karoll.bligoo.com/content/view/139818/Formacion-Inicial-Docente-La-clave-para-el-cambio-Educativo.html#.US1xsvLtrFw+>
- Importancia.org*. (Enero 23 de 2014). Recuperado el 23 de enero de 2014, de Importancia de la formación continua: <http://www.importancia.org/formacion-continua.php>
- Lahoz García, José María. (24 de 07 de 2012). Recuperado el 03 de 03 de 2013, de <http://www.solohijos.com/html/articulo.php?idart=3y> Pedagogía en Secundaria

- León, V. (Enero 23 de 2014). *www.monografias.com*. Recuperado el 23 de 01 de 2014, de recuperado <http://www.monografias.com/trabajos33/profesionalizacion/profesionalizacion.shtml>
- Llorens, S. (Octubre 05 de 2009). *Detección de necesidades formativas: Una clasificación de instrumentos*. Recuperado el 15 de Julio de 2013, de <http://ldiazvi.webs.ull.es/detnecfor.pdf>
- López, J. (2005). Personas mayores viviendo solas. En J. López, *Personas mayores viviendo solas* (pág. 387). Madrid: ARTEGRAF, S.A. Obtenido de <http://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/pmviviendosolas.pdf>
- Magdaleno, A. (Enero 23 de 2014). *monografias.com*. Recuperado el 23 de enero de 2014, de El rol de los directores de plantel como líderes académicos: <http://www.monografias.com/trabajos82/rol-directores-como-lideres-academicos/rol-directores-como-lideres-academicos.shtml>
- Marqués, P. (07 de 08 de 2011). *Docentes, funciones, roles , competencias necesarias y formaciòn*. Recuperado el 26 de 02 de 2013, de <http://www.peremarques.net/docentes.htm>
- Martinez, E., & Sánchez, S. (Octubre 01 de 2013). El Profesor como orientador. *El pais de las Aulas. Revista digital de Educomunicación*, <http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/00973profesor.htm>.
- MEC. (2009). Recuperado el 03 de 03 de 2013, de www.mineducación.gov.co
- MEC. (15 de Octubre de 2010). Recuperado el 12 de Agosto de 2013, de www.contratosocialecuador.org.ec/index.php?option=com...
- Mineduc. (30 de Sep de 2013). *Sime. Sistema de Información*. Recuperado el 30 de septiembre de 2013, de http://sime.educacion.gob.ec/Modulo/SIPROFE/index.php?mp=9_0#
- Ministerio de Educación de la República Argentina. (2009). Recuperado el 27 de septiembre de 2013, de Educación de calidad para una sociedad más justa: <http://portal.educacion.gov.ar/superior/formacion-docente/>
- Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de Buenos Aires. (noviembre de 2007). *Resolución CFE Nro. 30/07 Anexo II*. Recuperado el 30 de septiembre de 2023, de <http://www.me.gov.ar/consejo/resoluciones/res07/30-07-anexo02.pdf>
- Ministerio, d. E. (2006). *www.educación.gob.ec*. Recuperado el 22 de 02 de 2013, de <http://www.educacion.gob.ec/plan-decenal-de-educacion.html>
- Ministerio, d. S. (Enero 20 de 2014). *Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad*. Recuperado el 23 de enero de 2014, de <http://www.msc.es/profesionales/formacion/formacionContinuada/queEs.htm>

- Molina, G., Ricardo, M., & Hidalgo, R. (2012). "Plan de acción sobre capital humano en el Policlínico Universitario "Julián Grimau" en Arroyo Naranjo". *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. Recuperado el 29 de julio de 2013, de <http://caribeña.eumed.net/plan-de-accion-sobre-capital-humano-en-el-policlinico-universitario-julian-grimau-en-arroyo-naranjo/>
- Molina, N. (2001). Obtenido de DETECCIÓN DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS DEL DIRECTIVO ESCOLAR MUNICIPAL A PARTIR DE SUS CARACTERÍSTICAS PROFESIONALES: <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5000/nlmy1de1.pdf?sequence=1>
- Montecinos, C. (2003). *www.psicoperspectivas.cl*. Recuperado el 24 de JULIO de 2013, de Revista de la escuela de psicología facultad de filosofica y educación de la pontificia universidad católica de valparaíso.: <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/6/6>
- Navarro, M. (2011). Obtenido de La Dirección de Centros Educativos desde las Nuevas Perspectivas: www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/xxi/article/viewFile/615/942
- Nuñez, Israel. (sep-oct de 2004). Necesidades de formación e información: perspectiva socio-psicologica e informacional. *ACIMED*, 39. Recuperado el 15 de febrero de 2013, de <http://eprints.rclis.org/5902/1/scielo2.pdf>
- Ortega Olgúin, M. (6 de 12 de 2010). Recuperado el 03 de 03 de 2013, de EL LIDERAZGO EN CONTRASTE CON LA ADMINISTRACIÓN : <http://magalyolguin.wordpress.com/2010/12/06/el-liderazgo-en-contraste-con-la-administracion-cap-9/>
- Pavié, A. (2011). *Formación docente: hacia una definición del concepto de competencia profesional docente REIFOP*. Chile: ISSN1575-0965. Recuperado el 01 de 03 de 2013, de : <http://www.aufop.com>
- Pineda, P. (2000). *Universitat Autònoma de Barcelona. Departament de Pedagogia Sistemàtica i Social*. Recuperado el 16 de julio de 2013, de Evaluación del impacto de la formación en las organizaciones: <http://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p119.pdf>
- Ramírez, V. (2009). *La construcción de la identidad personal de las normalistas Tlaxcaltecas*. Recuperado el 26 de septiembre de 2013, de <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2009/vrr/Trabajo%20profesion%20y%20profesionalismo%20en%20la%20construccion%20de%20las%20identidades%20profesionales.htm>
- Regalado, L. (07 de abril de 2011). La nueva jornada laboral. Portoviejo, Manabi, Ecuador. Recuperado el 13 de agosto de 2013, de <http://www.eldiario.ec/noticias-manabi-ecuador/187587-la-nueva-jornada-laboral/>
- Rojas, M. (2007). *UNIVERSIDAD VERACRUZANA:FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN*. Recuperado el 23 de julio de 2013, de "USOS Y APROPIACIONES DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN EN LA FORMACIÓN DEL COMUNICADOR SOCIALM, CASO:

UNIVERSIDAD VERACRUZIANA": <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010a/634/Concepto%20profesion.htm>

Ruíz, M. (2012). Recuperado el 08 de 03 de 2013, de http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/tecnicas_instrumentos.html

Ruíz, R. (19 de marzo de 2012). *La planificación de la formación continuada en las organizaciones sanitarias*. Recuperado el 02 de 02 de 2013, de El blog de Ricardo Ruiz de Adana Pérez: http://ricardoruizdeadana.blogspot.com/2012_03_01_archive.html

Sánchez, J. (Julio 01 de 2005). *EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO*. Recuperado el 27 de septiembre de 2013, de <http://www.udual.org/CIDU/Revista/22/DesarrolloProfesional.htm>

Santiago, L. (24 de 09 de 2012). *Tipos y momentos de evaluación por competencias educativas*. Recuperado el 30 de septiembre de 2013, de <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento-2/tipos-momentos-evaluacion-por-competencias-educativas.htm>

Seijas, S. (mayo de 2011). *Proyecto para el Análisis de Necesidades Formativas para el Pas en la UDC*. Recuperado el 2013 de 19 de julio, de http://www.udc.es/cufie/ufa/pas/documentos/proyecto_castelan.pdf

Thompson, I. (septiembre de 2006). *Promonegocios.net*. Recuperado el 17 de julio de 2013, de Definición de necesidad: <http://www.promonegocios.net/mercadotecnia/necesidad-definicion.html>

Universia, M. (17 de 07 de 2012). Las cinco características de los maestros más eficaces. *UNIVERSIA*. Recuperado el 27 de 02 de 2013, de <http://noticias.universia.net.mx/en-portada/noticia/2012/07/17/951561/5-caracteristicas-maestros-mas-eficaces.html>. 17-07-2012

Universidad Nacional de la Plata. (16 de 05 de 2011). Recuperado el 19 de agosto de 2013, de Universidad Nacional de la Plata: http://www.unlp.edu.ar/articulo/2011/5/16/_que_diferencia_hay_entre_especializacion_maestria_y_doctorado_

Valda, J. C. (02 de 12 de 2011). *Grandes pymes*. Recuperado el 12 de 03 de 2013, de Objetivos organizacionales: <http://jcvalda.wordpress.com/2011/02/12/objetivos-organizacionales/>

Yunez, J. (09 de 04 de 2012). Recuperado el 20 de 02 de 2013, de Análisis Organizacional: La complejidad de la Organización: <http://www.slideshare.net/yunesj/analisis-organizacional>

OTRAS FUENTES

Byrne, J. (2010). "Especializarse, un plus para el futuro" . (FIEP, Entrevistador)

Estero, N. d. (14 de septiembre de 2011). La capacitación docente. *Nuevo diario de Santiago del Estero*.

Salín, B. (1997). LOS RETOS DE LA FORMACIÓN DE MAESTROS. *BUSCANDO LA INNOVACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE, APOYADA Y ACOMPAÑADA CON EL USO DE TECNOLOGÍA, IDENTIFICÁNDOME COMO MIEMBRO DE UNA COMUNIDAD*, (pág. 12). México D. F. Cuauhtémoc.

ANEXOS

Anexo 1: Solicitud de autorización para la realización de la investigación

Loja, diciembre de 2012

Señor(a)
RECTOR (A) DEL CENTRO EDUCATIVO
 En su despacho.

Petición Autorizada

 27-12-2012



De mi consideración:

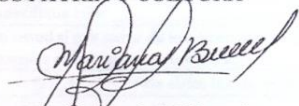
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación del Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, en esta oportunidad, propone como 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"**.

Dados los recientes cambios propuestos por el gobierno nacional en materia educativa, y requerimientos propios de los profesionales de la educación (bachillerato), es necesario conocer cuáles son sus necesidades de capacitación/formación profesional. Este acercamiento a la realidad observada, permitirá que los investigadores que son parte de esta propuesta nacional, investiguen ese escenario educativo y propongan cursos de formación que beneficiarán no solo a los profesionales de su institución educativa, sino que podrán ser replicados en otros contextos institucionales en donde los requerimientos sean de características similares.

Dado el precedente, le solicito comedidamente autorizar al maestrante del postgrado en Gerencia y Liderazgo Educativo el ingreso al centro educativo bajo su dirección para que continúe con su proceso de investigación, específicamente en lo relacionado a la recolección de datos, actividad que se constituye en la base para realizar su informe de investigación; cabe indicar que el estudiante de maestría está capacitado para efectuar este proceso con ética profesional, hecho que garantiza la validez de la investigación.

Con la seguridad de que el presente pedido sea atendido favorablemente, de usted me suscribo no sin antes expresarle mi gratitud y consideración imperecederas.

Atentamente,
 DIOS PATRIA Y CULTURA



Mgs. Marijána Buele Maldonado
 COORDINADORA DE TITULACIÓN
 MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL



Anexo 2. Encuesta.


**CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN"
DOCENTES DE BACHILLERATO**

Código del investigado: _____

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora: _____														
1.2. Provincia: _____				Ciudad: _____										
1.3. Tipo de institución: Fiscal 1 Fiscomisional 2 Municipal 3 Particular 4														
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece: Bachillerato en ciencias 5 Bachillerato técnico 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 O T O	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)*

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

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

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

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

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

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

Ítems	1	2	3	4	5
8. Describe las funciones y cualidades del tutor					
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula					
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal					
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente					
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos					
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante					
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)					
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)					
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes					
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes					
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país					
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos					
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida					
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución					
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes					
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes					
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa					
25. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s					
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)					
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva					
28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)					
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje					
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula					
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos					
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)					
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas					
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)					
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)					
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente					
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres					
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)					
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva					
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura					
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje					
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente					
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes					
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 3 Fotografías

3.1 Estudiantes del Colegio de Bachillerato Sinaí



3.2 Entrevista del investigador con el Rector del Colegio de Bachillerato Sinaí

