



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la
Colegio Técnico Carlos Lenin Ávila, provincia de Cañar, cantón
Azogues, parroquia Bayas periodo lectivo 2012-2013”

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Orellana Rodríguez, Adriana Paola. Ing

DIRECTOR: Andrade Martínez, Diego Valery. Dr. Mgs

CENTRO UNIVERSITARIO: AZOGUES

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Doctor.

Magíster.

Diego Valery Andrade Martínez.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría, denominado: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Carlos Lenin Ávila, de la provincia de Cañar, ciudad de Azogues, parroquia Bayas periodo 2012-2013”, realizado por el profesional en formación: Orellana Rodríguez Adriana Paola; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f.....

Dr. Mgs. Diego Valery Andrade Martínez

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Orellana Rodríguez Adriana Paola declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Carlos Lenin Ávila, de la provincia de Cañar, ciudad de Azogues, parroquia Bayas periodo 2012-2013, de la titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo el Dr. Mgs. Diego Valery Andrade Martínez director 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 investigado, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autor. Orellana Rodríguez Adriana Paola

Cedula. 0301835500

Dedicatoria

Mi tesis la dedico con todo mi amor y cariño a dios por haberme regalado una familia maravillosa.

Con mucho amor para mi esposo Marcelo Cabrera por apoyarme en todo momento aunque hemos pasado momentos difíciles siempre ha estado apoyándome y brindándome todo su amor.

A mi madre Sra. Aida Rodríguez y mi hermana por su paciencia y amor incondicional que me brindaron en el camino de mi carrera.

A mis hijos Kevin, Alejandra, Sofía por haberme tenido paciencia por el tiempo que les quite para dedicarme a la realización de mi tesis pero ahora les devuelvo todo eso con mi logro obtenido.

Agradecimiento

A toda mi familia por hacer posible este sueño

A todos los catedráticos que nos impartieron sus conocimientos a lo largo de nuestra carrera, autoridades y personal docente del Posgrado de Gerencia y Liderazgo Educativo de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Agradezco de manera especial y sincera a mi director de tesis, Mgs. Diego Valery Andrade Martínez, quien con sus conocimientos y orientación correcta y pautas adecuadas fue posible el logro de mi tesis

INDICE DE CONTENIDOS

Portada.....	i
Aprobación del Director del trabajo de fin de Maestría.....	ii
Autoría y Cesión de Derechos.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas	
Tabla N°1 Tipo de Institución.....	38
Tabla N°2 Tipo de bachillerato que ofrece.....	38
Tabla N°3 Bachillerato Técnico de Comercio Administración y Servicios.....	39
Tabla N°4 Genero.....	39
Tabla N° 5 Estado Civil.....	40
Tabla N°6 Edad.....	40
Tabla N°7 Cargo que desempeña.....	41
Tabla N°8 Tipo de relación laboral.....	42
Tabla N°9 Tiempo de dedicación.....	42
Tabla N°10 Su Titulación de pregrado, tiene relación con:.....	48
Tabla N°11 Su titulación tiene relación con: Otras profesiones.....	48
Tabla N° 12 Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con.....	48
Tabla N° 13 Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel.....	49
Tabla N° 14 En que le gustaría capacitarse.....	50
Tabla N° 15 Para, usted es importante seguir capacitándose en temas educativos.....	51
Tabla N° 16 Como le gustaría recibir la capacitación.....	51
Tabla N° 17 Si prefiere cursos pres. o semip. en que horarios le gustaría capacitarse.....	52
Tabla N° 18 En que temáticas le gustaría capacitarse 1.....	53
Tabla N° 19 Cuales son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite.....	54
Tabla N° 20 Cuales son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones.....	54

Tabla N°21 Cuales considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones.....	54
Tabla N° 22 Que aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación.....	55
Tabla N° 23La persona en el contexto formativo.....	57
Tabla N°24 La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años.....	60
Tabla N°25 Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios.....	60
Tabla N° 26 Los cursos se realizan en función de: Áreas de conocimiento.....	61
Tabla N° 27 Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente.....	61
Tabla N° 28 La organización y la formación.....	62
Tabla N° 29 Las materias que imparte tiene relación con su formación.....	66
Tabla N° 30 Años de bachillerato a los que imparte asignaturas.....	66
Tabla N° 31 Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años.....	67
Tabla N° 32 Totalización en horas.....	67
Tabla N° 33 Hace que tiempo lo realizo.....	68
Tabla N° 34 A este curso lo hizo con el auspicio de.....	68
Tabla N° 35 Tarea educativa.....	69
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	1
1.1 Necesidades de formación.....	2
1.1.1 Concepto.....	2
1.1.2 Tipos de necesidades formativas.....	3
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas	3
1.1.4 Necesidades formativas del docente.....	4
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D’Hainaut, de Cox y deductivo).....	5
1.2 Análisis de las necesidades de formación.....	7

1.2.1	Análisis organizacional.....	7
1.2.1.1	La educación como realidad y su proyección.....	8
1.2.1.2	Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	8
1.2.1.3	Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	9
1.2.1.4	Liderazgo educativo (tipos).....	11
1.2.1.5	El bachillerato Ecuatoriano(características, demandas de organización, regulación).....	14
1.2.1.6	Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal).....	16
1.2.2	Análisis de la persona.....	17
1.2.2.1	Formación profesional.....	18
1.2.2.1.1	Formación inicial.....	19
1.2.2.1.2	Formación profesional docente.....	20
1.2.2.1.3	Formación técnica.....	21
1.2.2.2	Formación continua.....	22
1.2.2.3	La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje...23	
1.2.2.4	Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	24
1.2.2.5	Características de un buen docente	25
1.2.2.6	Profesionalización de la enseñanza.....	26
1.2.2.7	La capacitación en niveles formativos como parte del desarrollo educativo...27	
1.2.3	Análisis de la tarea educativa.....	28
1.2.3.1	La función del gestor educativo.....	28
1.2.3.2	La función del docente.....	29
1.2.3.3	La función del entorno familiar.....	30
1.2.3.4	La función del estudiante.....	31
1.2.3.5	Cómo enseñar y como aprender.....	32
1.3	Cursos de formación.....	33
1.3.1	Definición e importancia en la capacitación docente.....	33
1.3.2	Ventajas e inconvenientes.....	33
1.3.3	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	34

1.3.4	Importancia en la formación del profesional de la docencia.....	36
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA.....		37
2.1	Contexto.....	38
2.2	Participantes.....	39
2.3	Diseño y métodos de investigación.....	43
2.3.1	Diseño de investigación.....	43
2.3.2	Métodos de investigación.....	43
2.4	Técnicas e instrumentos de investigación.....	44
2.4.1	Técnicas de investigación.....	44
2.4.2	Instrumentos de investigación.....	44
2.5	Recursos.....	44
2.5.1	Talento humano.....	44
2.5.2	Materiales.....	45
2.5.3	Económicos.....	45
2.6	Procedimiento.....	46
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS, Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		47
3.1	Necesidades formativas.....	48
3.2	Análisis de la formación.....	57
3.2.1	La persona en el contexto formativo.....	57
3.2.2	La organización y la formación.....	60
3.2.3	La tarea educativa.....	66
CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE.....		75
4.1	Tema de curso.....	76
4.2	Modalidad de Estudio.....	76
4.3	Objetivo General.....	76
4.3.2	Objetivos Específicos.....	77
4.4	Dirigido a:.....	77
4.4.1	Nivel formativo de los destinatarios.....	77

4.4.2	Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	77
4.5	Descripción del curso.....	77
4.5.1	Contenidos del curso.....	78
4.5.2	Descripción del currículum vitae.....	80
4.5.3	Metodología.....	82
4.5.4	Evaluación.....	82
4.6	Duración del curso.....	85
4.7	Cronograma y Actividades a desarrollarse.....	85
4.8	Costos del Curso.....	91
4.9	Certificación.....	92
4.10	Bibliografía.....	92
CONCLUSIONES		93
RECOMENDACIONES.....		94
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		95
ANEXOS.....		98

Resumen

La presente tesis realiza la investigación sobre “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato, se realiza en el Colegio Técnico Carlos Lenin Ávila, de la provincia de Cañar, cantón Azogues, período lectivo 2012-2013”

Este diagnóstico fue necesario para implementar mejoras para sus debilidades con el objetivo de mejorar la calidad de educación que imparten nuestros docentes, se obtiene a base de aplicación de cuestionarios todas las realidades sobre diferentes concepciones de las necesidades de formación, análisis de las necesidades de formación, análisis de la persona, análisis de la tarea educativa, cursos de formación.

La investigación tiene la finalidad de conocer la formación de los docentes, cursos y capacitaciones realizadas, prácticas pedagógicas lo que se logró obtener los resultados de una manera eficiente, se determinó que existe docentes con escaso conocimiento sobre la tecnología, lo que implica presentarles un curso de formación sobre “Las Tics en la educación” a dicho plantel para tener una educación de calidad, y calidez de acuerdo a los nuevos paradigmas pedagógicos y así empezar un nuevo camino en la educación conjuntamente con la tecnología.

Palabras claves: investigación Diagnóstico, necesidades, formación, docente, bachillerato, curso, paradigmas, educación.

Abstract

This work makes research on "Training needs of teachers of high school, it is done at the Technical College Carlos Lenin Avila of the province of Cañar, Canton Azogues, school year 2012-2013"

This diagnosis was necessary to make improvements to its weaknesses in order to improve the quality of education provided by our teachers, it is obtained based on application of questionnaires of the all realities on different conceptions of training needs analysis, training needs, analysis of the individuals, the educational task analysis, and training courses.

The research aims to know the training of teachers, courses and trainings conducted, what teaching practices are able to obtain the results in an efficient manner. It was determined that there is insufficient knowledge about teaching with technology , which means to introduce a course training on " Tics in education " to that site to have a quality education, and warmth according to new pedagogical paradigms and to start a new path in education together with technology.

Keys words: research, diagnosis, training, teaching, baccaulaureate, course, paradigms, education, needs,

INTRODUCCIÓN

El desarrollo científico y técnico, la rápida mutabilidad del conocimiento, las nuevas actitudes sociales, los nuevos retos profesionales y el uso masivo de las tecnologías de información demandan nuevas formas de gestionar el conocimiento y nuevas estrategias para la enseñanza universitaria Imbernón (2008)

La presente investigación en los colegios bachilleratos Técnicos son pocos los espacios que quedan libres para la reflexión; casi sorpresivamente nos percatamos de cuántos de nuestros profesores no lograron una formación continua, razón por la cual se ha considerado necesario elaborar un diagnóstico de necesidades de formación docente para que esté en igualdad de condiciones de aprovechar las oportunidades educativas y lograr su máximo desarrollo y aprendizaje, lo que implica un cambio importante en el rol del profesor en la actualidad.

El colegio Bachillerato Técnico “Carlos Lenin Ávila” del cantón “Azogues” provincia Cañar no es ajeno a los problemas de formación de los docentes; muestra de ello es el hecho de que existe un elevado índice de necesidades de formación aplicando cuestionarios a los 11 docentes que conforman el bachillerato.

La Educación en la actualidad es prioridad para el gobierno por lo que es necesario verificar las necesidades que tienen nuestros docentes en su formación, La sociedad del conocimiento y de la información en la que nos encontramos demanda cada vez con mayor auge la formación de los distintos profesionales que desempeñan diferentes tareas en la sociedad.

Para que posteriormente sean ellos responsables de una educación de calidad para luego guiar a los jóvenes de hoy, ellos pueden ser formadores de la parte integral de los estudiantes por lo que es necesario que estén bien capacitados, Con autorización de la Sra. Rectora y ayuda de Recursos Humanos se ha dado inicio la investigación con la colaboración de los profesores mostrando seriedad en el momento de llenar los cuestionarios, con la esperanza que ellos mismos sean los primeros en verificar cuales son las necesidades de formación que requieren para capacitarse, siendo esto una motivación para seguir adelante con la investigación.

En el transcurso de la investigación los objetivos a ser logrados son los siguientes:

Analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el periodo académico 2012-2013.

- Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato
- Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.
- Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada.

De acuerdo a estos objetivos se ha conseguido lo pertinente para el entendimiento siendo el nivel de logro un 90% con fundamentos teóricos fiables, se ha aplicado correctamente los cuestionarios y se ha conseguido lograr un diagnóstico y evaluación ética, el foco de atención es introducir cambios en el contexto educativo y desarrollar formas de enseñanza que beneficien a todos, Con estos antecedentes he desarrollado un curso de formación para los docentes.

Así, en el marco teórico expuesto en esta investigación fundamento las necesidades de formación como una problemática de la enseñanza y el aprendizaje que se convierte en un fenómeno complejo, en virtud de que en ella inciden diversos factores como: contenidos, estrategias de enseñanza-aprendizaje, utilización de las tics, planificaciones, características del maestro que imparte diferentes asignaturas y a su vez la evaluación de la misma entre otras.

Se diagnosticó las necesidades mediante el uso de test o cuestionarios aplicando a los docentes del bachillerato.

Como toda institución se enfrenta día a día a diferentes retos, que se van generando por formar parte de una sociedad cambiante, dinámica y esto por ser partícipe de un mundo globalizado con reglas propias y hasta cierto punto mediatizado y cambiante. Se ha visto la necesidad de realizar un curso de formación “Las Tics en la Educación”.

Aquí se explica los métodos empleados para llevar a cabo este trabajo en él se incluyen los contextos metodológicos que sustentan esta investigación, así como la descripción de los participantes, los instrumentos empleados, recursos y los procedimientos para la captura de la información y el análisis de la misma.

Finalmente les invito a formar parte del curso propuesto para un mejor entendimiento e ingreso al conocimiento del uso de las tics en el aprendizaje de los estudiantes que tendrán que ver con las diferentes herramientas ofimáticas. Con el objetivo de ayudar a los docentes utilizar las tics para la aplicación en el aula, potenciar el desarrollo profesional del profesorado en una práctica educativa centrada en la reflexión crítica y el compromiso del profesorado con la calidad de su desempeño utilizando los recursos tecnológicos. Se espera en la instrumentación institucional de este curso de formación que los docentes desarrollen su formación en el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación, que favorezcan los procesos de enseñanza aprendizaje en modalidades no convencionales, lo que redundará conocimientos sólidos pertinentes que aseguren sus destrezas y habilidades en el uso de la información y de su autoaprendizaje y finalmente se logrará alcanzar la calidad en la enseñanza y que los contenidos programados sean significativos para los estudiantes del Colegio Bachillerato Técnico “Carlos Lenin Ávila”

CAPÍTULO I: MARCO TEORICO

1.1. Necesidades de Formación

1.1.1. Concepto.

Estamos frente a un modelo pedagógico notoriamente obsoleto, superado por los nuevos paradigmas educativos, lo que es indispensable hablar de necesidades de formación, existe mucha bibliografía al respecto así: para Montero 1987 citado en Alonso (2001) son “aquellos deseos, problemas, carencias y deficiencias percibidas por el profesorado en el desarrollo de la enseñanza” (p.39-40)

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

Diversos autores han definido el término necesidad de diferente manera. Así, proponen que una necesidad “generalmente se considera que es una discrepancia o una brecha entre ‘lo que es’, teniendo esto en cuenta, vemos la necesidad que tienen los docentes de formarse permanentemente en diferentes ámbitos (nuevas tecnologías, idiomas, líneas transversales...).

Considerando lo anterior para los docentes del Colegio Bachillerato Técnico “Carlos Lenin Ávila” su imperiosa necesidad es ajustar las pedagogías a las nuevas realidades del proceso de virtualización, el reto es reconstruir los paradigmas pedagógicos en donde se acelere y profundice la necesidad de repensar y de reinventar un nuevo tipo de práctica educativa en función de convertir a estudiantes como actores principales del proceso de enseñanza aprendizaje.

Los profesores tienen que saber atender a los nuevos grupos de alumnos que se encuentran en la sociedad de la información haciendo que estos desarrollen nuevas capacidades y asuman un nuevo rol de ser profesor dando como resultado a las diferentes necesidades de formación.

1.1.2. Tipos de Necesidades formativas.

El proceso de detectar los tipos de necesidades resulta así fundamental al permitir orientar los procesos de planificación, dirigir procesos de cambio y permitir describir las diferencias entre la situación real y la establecida como deseable.

Tomando como referencia a Colen y Lopez (2001) en Alonso at, se estima los tipos de necesidades de formación:

- Necesidades del profesorado. El docente está interesado en actualizar o profundizar conocimientos de su propia área disciplinar de los cambios curriculares producidos en el sistema, o para manejar situaciones problemáticas que puedan surgir en el aula. Estas demandas que generan sus propios intereses pueden ser individuales o de equipos docentes o de todo el claustro de la institución.
- Necesidades del sistema, es decir, que se derivan del propio sistema educativo (por ejemplo, la implantación de una reforma). Aquí se engloban aquellas necesidades que se observan o se requieren desde fuera de los centros aunque no necesariamente son compartidas por los profesores.
- Carencias o necesidades que se plantean en un centro educativo, como el introducir una metodología o nuevas tecnologías, formular criterios y estrategias para atender la diversidad, etc.

Según los autores, independientemente del origen, estos tipos de necesidades son indisociables pues, en la práctica, se interrelacionan mutuamente.

El término necesidad aún en la perspectiva en la que me he situado, no es unívoco y puede caracterizarse por clasificarse según la carencia de necesidad que se va a cubrir.

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.

Toda necesidad formativa requiere de una evaluación, está íntimamente vinculado a la evaluación de las instituciones y a los programas educativos y de formación en capacitación de competencias profesionales, como un indicador fundamental de la calidad y el éxito en la consecución de objetivos de una entidad, tanto pública como privada

Nieto Gil (1996) señala que la evaluación docente permitirá la mejora de la práctica de la enseñanza, reduciendo el fracaso y la deserción escolar y acabar con los métodos didácticos que exigen esfuerzo inútil tanto a alumnos como profesores;

además de rendir cuentas a la sociedad de la labor del profesorado y justificar gastos públicos.

Mateo (1996) Señala que deben de ser valoradas todas las tareas que el profesorado realiza en su labor de docente, poniendo así de manifiesto: la capacitación sobre los contenidos, preparación para poner en práctica los contenidos, método y proceso de enseñanza, etc.

Es indispensable realizar la evaluación a los docentes, generar un programa de formación y desarrollo profesional del docente en ejercicio debe partir de las necesidades de las personas implicadas, y esto requiere una evaluación de dichas necesidades, por ello se hace perentorio un proceso de investigación evaluativa.

Así mismo como tenemos tipos de necesidades tenemos tipos de evaluación siendo estas:

Al respecto se dice que la formación debe ser parte de un proceso secuencial y lógico, indicando como punto de partida responder a las necesidades reales de la educación en la actualidad, como proyectar los cambios requeridos en las características de los docentes. En función de los resultados obtenidos de este análisis de necesidades se procederá al planteamiento de objetivos de formación, diseño y finalmente a la evaluación y transferencia de lo aprendido al puesto de trabajo.

El tipo de evaluación depende, a su vez, del estilo de asesoramiento. Así, una intervención de tipo técnico suele estar asociada a una heteroevaluación externa de las necesidades formativas, con preferencia por los datos cuantitativos (o, al menos, por instrumentos o protocolos estructurados y cerrados). Por el contrario, una acción deliberativa incluye una evaluación de necesidades de carácter procesual, combinando la valoración externa y la interna en un proceso de coevaluación (evaluación conjunta), con una preferencia absoluta por el dato cualitativo y con una finalidad orientadora o, en menor medida, reguladora.

Así la formación se entiende como un instrumento importante para la mejora de la competitividad y la reducción del desempleo. Cada vez más, las instituciones conciben la formación continua de los docentes porque es una profesión de profesiones.

1.1.4. Necesidades formativas del Docente.

La formación de los docentes es un proceso importante dentro del ámbito educativo y de los nuevos paradigmas pedagógicos que hace que el profesor se convierta en un mediador del aprendizaje de sus estudiantes y que potencializar sus capacidades.

Fuentes (2008) "La formación se concibe como un proceso social y cultural que obedece al carácter de la integridad del desarrollo de la capacidad transformadora humana que se da en la dinámica de las relaciones entre los sujetos en la sociedad, en constante y sistemática relación, capaz de potenciar y transformar su comportamiento en el saber, hacer, ser y convivir.

Teniendo en cuenta la complejidad del desempeño de la docencia en la actualidad, la concepción tradicional de la formación docente como formación instrumental que se realiza a través de cursos en los que el profesorado se apropia de conocimientos y habilidades didácticas que le permiten "transmitir" conocimientos a sus estudiantes, resulta obsoleta y por tanto se impone necesariamente una concepción diferente de la formación docente entendida como proceso educativo potenciador del desarrollo profesional del profesorado en el ejercicio de la docencia que transcurre a lo largo de la vida y que le posibilita un desempeño profesional competente, autónomo y comprometido. Por ello considero que el ser profesor es una profesión de mucha responsabilidad y necesita estar en una actualización permanente

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

El análisis de necesidades formativas engloba las actividades para recoger la información que va a servir de base para desarrollar un instrumento de las necesidades básicas del docente y diseñar cursos que cubrir estas debilidades y para este planteamiento he desarrollado los siguientes modelos:

Modelo de Rosset, Gira en torno al Análisis de necesidades de formación

Sus Elementos fundamentales:

- Situaciones desencadenantes
- Tipo de información buscada
 - Óptimos
 - Reales
 - Sentimientos
 - Causas
 - Soluciones
- Fuentes de información
- Herramientas de obtención de datos

Modelo de Kaufman, este modelo se desarrolla en torno a las planificaciones de las organizaciones (1987) un complejo proceso de 18 pasos, en el que ocupa un lugar importante en la evaluación de necesidades.

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

El modelo considera los siguientes Elementos:

- Los participantes en la planificación: Ejecutores, receptores, sociedad
- Discrepancia entre lo que es y lo que debiera ser, en torno a:
 - Entradas
 - Procesos
 - Salidas
 - Resultados finales
 - Priorización de necesidades

Etapas en la evaluación de necesidades de Kaufman

- Tomar decisiones de planificar
- Identificar los síntomas de los problemas
- Determinar el campo de la planificación
- Identificar los medios para evaluar las necesidades y elegir los mejores
- Determinar las condiciones existentes
- Determinar las condiciones que se requieren
- Conciliar discrepancias de los participantes
- Asignar prioridades entre discrepancias
- Seleccionar las necesidades y aplicar el programa
- Asegurar un proceso constante en la evaluación de necesidades.

Modelo de Cox:

F.M.COX (1987), Uniendo el análisis de necesidades a la problemática unitaria elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios que, resumidamente, abarca los siguientes aspectos.

Elementos

- Institución
- Profesional encargado de resolver el problema
- Los problemas, percibidos
 - por el profesional

- por los implicados
- Características de los implicados
- el concepto de que el profesor es un aprendiz permanente, consideramos que el modelo más Formulación y priorización de metas
- Estrategias a utilizar
- Tácticas para lograr las estrategias
- Evaluación
- Modificación, finalización o transferencia de la acción

Es de vital importancia explicar que ventajas nos ofrece los modelos, necesidades formativas, Rosset partiendo de la información que se busca se trata de llegar a fines satisfactorios y deseados este modelo aporta a mi investigación en la recolección de datos reales de mis investigados, Kaufman nos ayuda por tratarse de un modelo que aplica la planificación para verificar las necesidades en si analiza la discrepancia de lo que es y lo que tenía que llegar a ser, monitoreando las entradas procesos y salida para crear una formación adecuada, Cox este aplica a la problemática de la comunidad, su institución, su contexto, sus profesionales, sus características el mismo que desarrolla un instrumento con el fin de llegar a una solución para cubrir la necesidad, De acuerdo con el concepto de que el profesor es un aprendiz permanente, consideramos que el modelo más adecuado para la identificación de necesidades en nuestro contexto, es el diseñado por Cox

1.2. Análisis de las necesidades de formación

1.2.1. Análisis organizacional.

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

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

Por tanto, el análisis de la organización requiere un estudio de los componentes de la organización que pueden afectar a la persona formada que llega a la empresa con

unas nuevas destrezas que ha aprendido en el programa de formación. Esto incluye un examen de los siguientes aspectos: metas organizacionales, recursos de la organización, clima de transferencia y reservas internas y externas presentes en el ambiente. Además, cuando este tipo de análisis se ignora, abundan las dificultades de planificación.

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.

La educación como realidad ha venido siendo muy pobre es decir informativa.- El estado de la educación ecuatoriana tenía mucho que ver con las tendencias del proceso de desarrollo que ha vivido el país en el último siglo. Tendencias y pautas inspiradas en lineamientos internacionales y que no respondieron a un proyecto nacional. Por tanto, no pudieron dar paso a un ideal pedagógico como proyección de la voluntad de un pueblo volcado hacia la formación de quienes deberían vivir en un contexto nuevo, caracterizado por rasgos definidos como orientación común.

La existencia de esos ideales debía inevitablemente traducirse en un sistema educativo disfuncional al desarrollo, inestable en sus propósitos de cambio y basado en orientaciones muy pocas veces plenamente validas al interior de nuestra frontera. A esta falta de correspondencia entre la educación y el conjunto de caracteres que definen a la realidad nacional, se la identifica generalmente bajo el concepto de crisis educativa.

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

La planificación de recursos humanos, de manera similar a cualquier otra modalidad de planificación de la empresa, tiene tres ámbitos o techos de previsión: el corto, el medio y el largo plazo.

Estos tres ámbitos deben estar relacionados y los consiguientes planes deben superponerse, es decir, el medio plazo se modificará en función del cumplimiento del corto plazo y el largo plazo será consecuencia de la evolución del plan a medio plazo.

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

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

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

La importancia de fijarse metas está en tener en comprender a donde se desea llegar, de esta manera tener claro cuáles son las que se pueden realizar a corto, mediano y largo plazo, teniendo en cuenta las dificultades que se pueden presentar y buscar los medios más adecuados para poder solucionarlos. Es aquí donde el directivo puede actuar, colaborar y buscar las estrategias adecuadas en la búsqueda de una solución correcta coordinado con la Unidad de Talento Humano al momento de negociar sobre cualquier problema que involucre a sus trabajadores, a un grupo en particular o a su organización en sí siempre que no afecte a los procesos internos de la institución que como gestor debe estar abierto al cambio pero con correcta actuación para llevar a la organización a tener mayor autonomía y gestión educativa.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Una administración educativa eficiente es facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje, mediante la maximización de los recursos de la institución, gestión y administración de los recursos materiales, humanos y financieros con el fin de establecer la organización y estructura institucional.

Principios

Las administraciones educativas están obligadas a ser responsables y sostenibles, es decir, deben contar con principios bien definidos y aplicables, pues las mismas sostienen un sin número de relaciones y su producto, los graduados o profesionales, serán su reflejo cuando se inserten laboralmente en la sociedad.

Pero en lo concerniente a la administración educativa, la (Compact*, 2007), propone los siguientes seis principios para la eficiencia las organizaciones escolares:

“1- Desarrollar las capacidades de los alumnos para que sean los futuros generadores de valor sostenible para las empresas y la sociedad en general, y a trabajar para una economía global integrada y sostenida.

2- Incorporar en las actividades académicas y planes de estudio los valores de la responsabilidad social mundial, tal como se refleja en iniciativas internacionales, como es el caso del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

3- Crear marcos educativos, materiales, procesos y entornos que permitan experiencias eficaces de aprendizaje para un liderazgo responsable.

4- Comprometerse con una investigación conceptual y empírica de que los avances en nuestra comprensión sobre el papel, la dinámica y el impacto de las corporaciones en la creación de valor sostenible social, ambiental y económico.

5. Interactuar con los directores de las corporaciones empresariales para ampliar el conocimiento de sus desafíos en el cumplimiento de las responsabilidades sociales y ambientales y para explorar conjuntamente efectivos de enfrentar tales desafíos.

6- Facilitar y apoyar el diálogo y el debate entre los educadores, negocios, gobierno, consumidores, medios de comunicación, organizaciones de la sociedad civil y otros grupos interesados y las partes interesadas sobre temas críticos relacionados con la responsabilidad social global y la sostenibilidad.

Es considerable aclarar que tenemos recursos tangibles que son los que se pueden ver, tocar es decir los físicos, financieros que existen dentro de la institución y son necesarios para el ámbito educativo, los recursos intangibles los que no se puede tocar son evidentemente más importantes que los tangibles porque se trata de la reputación que posee la institución frente a sus estudiantes, padres de familia, en si la comunidad en general, la tecnología innovadora que ofrece y por último hablo de los

recursos humanos que son los que más aportan en la formación de los jóvenes, los mismos que poseen conocimientos y destrezas, que ponen en juego dentro de la institución, bien de forma individual o bien desde el trabajo en equipo.

1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos).

Es conveniente identificar las definiciones que algunos autores proponen acerca de liderazgo: para Lynch(1999) "el liderazgo es influencia en el comportamiento de personas o grupos, para alcanzar objetivos , según Kotter (1996) "es el proceso por el cual quienes lo llevan a cabo aseguran que una organización tenga una dirección clara y sensata, creando una visión de futuro y estrategias para realizar esa visión; y en este proceso motivan a los demás para lograr esta visión superando dificultades y adaptándose a los cambios"; Hagai (1992), un poco más acorde con Lynch, considera que " es una disciplina cuyo ejercicio produce deliberadamente una influencia en un grupo determinado con la finalidad de alcanzar un conjunto de metas preestablecidas de carácter beneficioso, útiles para la satisfacción de las necesidades verdaderas del grupo" . Lloyd (1982) Menciona que el liderazgo consiste en obtener lo mejor de la gente, su mejor aplicación, esfuerzo, y su mayor cooperación y lealtad; sin dejar de lado el promover su bienestar y desarrollo personal."

Con estos conceptos argumento que el liderazgo es propio de la persona busca influir en otros y apoyarlos para que trabajen con entusiasmo, se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo dentro de esta perspectiva tenemos diferentes liderazgos:

- **Liderazgo autocrático**

Rodríguez (2007) El líder tiende a acaparar el poder y la toma de decisiones, el líder informa a su grupo lo que tiene que hacer y supervisa estrechamente, es dominante y se basa en el poder coercitivo, premia al equipo por su disciplina.

- **Liderazgo burocrático**

Los líderes burocráticos hacen todo según "el libro". Siguen las reglas rigurosamente y se aseguran que todo lo que hagan sus seguidores sea preciso. Es un estilo de liderazgo muy apropiado para trabajar cuando existen serios riesgos de seguridad (como trabajar con maquinaria, sustancias tóxicas, o peso peligroso) o cuando largas sumas de dinero están en juego.

- **Liderazgo carismático**

Un estilo carismático de liderazgo es similar al liderazgo transformacional, porque estos líderes inspiran muchísimo, entusiasmo en sus equipos y son muy energéticos al conducir a los demás. de todas formas los líderes carismáticos tienden a creer más en sí mismos que en sus equipos y esto genera problemas, y un proyecto o la organización entera podrían colapsar el día que el líder abandone la empresa. En los ojos de los seguidores, el éxito está ligado a la presencia del líder carismático.

- **Liderazgo participativo o democrático**

A pesar que es el líder democrático el que toma la última decisión, ellos invitan a otros miembros del equipo a contribuir con el proceso de toma de decisiones. Esto no solo aumenta la satisfacción por el trabajo sino que ayuda a desarrollar habilidades. Los miembros de equipo sienten en control de su propio destino así que están motivados a trabajar duro, más que por una recompensa económica. Ya que la participación democrática toma tiempo, este abordaje puede durar mucho tiempo pero a menudo se logra un buen resultado. Este estilo de liderazgo puede adoptarse cuando es esencial el trabajo en equipo y cuando la calidad es más importante que la velocidad o la productividad.

- **Liderazgo Laissez-faire**

Esta expresión francesa significa "déjalo ser" y es utilizada para describir líderes que dejan a sus miembros de equipo trabajar por su cuenta. Puede ser efectivo si los líderes monitorean lo que se está logrando y lo comunican al equipo regularmente. A menudo el liderazgo laissez-faire es efectivo cuando los individuos tienen mucha experiencia e iniciativa propia, desafortunadamente, este tipo de liderazgo puede darse solo cuando los mandos no ejercen suficiente control.

- **Liderazgo orientado a las personas o liderazgo orientado a las relaciones**

Es el opuesto al liderazgo orientado a la tarea, con el liderazgo orientado a las personas, los líderes están completamente orientados en organizar, hacer de soporte y desarrollar sus equipos. Es un estilo participativo, y tiende a empoderar al equipo y a fomentar la colaboración creativa. En la práctica la mayoría de los líderes utilizan tanto el liderazgo orientado a la tarea y el liderazgo orientado a las personas.

- **Liderazgo natural**

Este término describe al líder que no está reconocido formalmente como tal. Cuando alguien en cualquier nivel de una organización lidera simplemente por satisfacer las necesidades de un equipo, se describe como líder natural. Algunos lo llaman liderazgo servil, de muchas maneras este tipo de liderazgo es una forma democrática del liderazgo porque todo el equipo participa del proceso de toma de decisiones. Quienes apoyan el modelo de liderazgo natural dicen que es una buena forma de trabajo en un mundo donde los valores son cada vez más importantes, otros creen que en situaciones de mucha competencia, los líderes naturales pueden perder peso por otros líderes que utilizan otros estilos de liderazgo.

- **Liderazgo orientado a la tarea**

Los líderes altamente orientados a la tarea, se focalizan solo en que el trabajo se haya cumplido y pueden ser un poco autocráticos. Estos líderes son muy buenos para definir el trabajo y los roles necesarios, ordenar estructuras, planificar, organizar y controlar, pero no tienden a pensar mucho en el bienestar de sus equipos, así que tienen problemas para motivar y retener a sus colaboradores.

- **Liderazgo transaccional**

Este estilo de liderazgo nace con la idea de que los miembros de equipo acuerdan obedecer completamente a su líder cuando aceptan el trabajo. La transacción es el pago a cambio del esfuerzo y la aceptación hacia las tareas que les da su líder. El líder tiene derecho a castigar a quien considere que su trabajo no está como él desea.

El liderazgo transaccional es un tipo de management, no un verdadero estilo de liderazgo, porque el foco es hacia la ejecución de tareas de corto plazo.

- **Liderazgo transformacional**

Los líderes transformacionales son considerados los verdaderos líderes por la mayoría de los teóricos del liderazgo, inspiran a sus equipos en forma permanente, y le transmiten su entusiasmo al equipo, a su vez estos líderes necesitan sentirse apoyados solo por ciertos empleados.

Es una idea y vuelta emocional. Es por ello que muchas organizaciones tienen que funcionar tanto con el liderazgo transformacional como con el liderazgo transaccional.

Los líderes transaccionales (o managers) se aseguran de que la rutina se lleve adelante en forma apropiada, mientras que el transformacional busca nuevas iniciativas y agregar valor.

El ser un líder dentro de una organización es ser una persona única, con ideas claras de lo que quiere, una manera de organizar al grupo para llevar a cumplir con los objetivos planteados, estar un paso más adelante que los demás para poder organizar a su grupo tomando en cuenta que no todas las personas pueden tomar el liderazgo con seriedad sino buscan utilizar este liderazgo de diferentes maneras por ejemplo dentro de la institución en la que trabajo existe un liderazgo transformacional en el rector por tratar de cambiar diferentes aspectos para el bienestar de la institución, depende de la personalidad de la persona para poseer el tipo de liderazgo explicado.

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

El Bachillerato en el sistema educativo ecuatoriano está actualmente dividido en tres tipos, identificados en el artículo 6 del DECRETO 1786 Creo por ser competente indicarlo a continuación:

Bachillerato en Ciencias

Dedicado a una educación con enfoque de conceptualizaciones y abstracciones. Enfrenta aprendizajes primordialmente de índole humanística y científica 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.

Bachillerato Técnico

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.

El nuevo Bachillerato tiene las siguientes características:

En educación los cambios provienen con el nuevo bachillerato unificado iniciando con el 1er año de bachillerato con nuevas materias como desarrollo del pensamiento filosófico, informática aplicada y Educación artística, nuevos horarios con el fin de que los estudiantes tengan conocimientos generales en todas las áreas y desarrollen las destrezas y capacidades necesarias para el ingreso a la universidad.

Está compuesto por un conjunto de asignaturas que forman el tronco común de estudio para todos los jóvenes que estudian el bachillerato ecuatoriano.

- También consta de asignaturas optativas que permiten, por un lado contextualizar el currículo de estudio de necesidades regionales y locales y por otro lado es una manera de escoger una de las modalidades del bachillerato: Bachillerato en Ciencias y Bachillerato técnico.
- Estas dos modalidades del bachillerato brindan a los estudiantes del Ecuador la posibilidad de acceder a distintos estadios posteriores a la obtención de un título bachiller; es decir, les permite acceder a estudios posteriores, a carreras cortas e incluso al sistema laboral del país, por contar con las bases mínimas de demanda del sistema laboral.

Finalidades del Bachillerato General Unificado

El Bachillerato General Unificado (BGU) tiene como finalidad la formación de jóvenes poseedores de valores humanos inspirados en el Buen Vivir, capaces de funcionar como ciudadanos críticos, cumplir sus responsabilidades y ejercer sus derechos individuales y colectivos en el entorno comunitario, académico y del trabajo; que valoren y se involucren en dinámicas sociales de tipo intercultural, pluricultural y multiétnico, inclusivas y equitativas; conscientes de su identidad nacional, latinoamericana y universal; capaces de comprender conceptualmente el mundo en el que viven y de utilizar las herramientas del conocimiento científico, tecnológico y los saberes ancestrales, para transformar la realidad, como sujetos constructores del cambio.

El BGU es bueno debido a que los estudiantes no tienen restricciones para adquirir conocimientos generales en diferentes áreas como ocurría antes que los jóvenes que optaban por la especialidad de Sociales no tenían materias como matemáticas, química etc. por lo que no era factible ya que muchos estudiantes no tenían claro su

vocación y cuando se iban a la universidad escogían una carrera diferente a la del colegio y ahí se daba los fracasos por falta de conocimientos básicos en cambio con el Bachillerato unificado será distinto porque le da la oportunidad de conocer bien todas las asignaturas de cada una de las especialidades antes de elegir, al mismo tiempo los orienta a escoger mejor la carrera

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

Plan Decenal de Educación

El Plan Decenal de Educación 2006-2015 (PDE) es un instrumento de gestión estratégica, diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo.

Su finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad, que garantice el acceso de todos los ciudadanos al sistema educativo y su permanencia en él. El acompañamiento ciudadano a su implementación y gestión es importante, pues puede aportar en la identificación de nudos críticos y con propuestas de acciones viables que fortalezcan el logro de los objetivos.

El Plan Decenal de Educación es una política de Estado con gran legitimidad social, ya que fue aprobada por cerca del 70% de los votantes ecuatorianos en plebiscito nacional y luego ratificada con la aprobación de la Constitución del Ecuador en el año 2008. Se trata de 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 vienen gestándose desde el primer Acuerdo Nacional “Educación Siglo XXI”, en abril de 1992. Es también 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, a partir del año 2006 con proyección al 2015, (educación) ha propuesto el Plan Decenal para mejorar el sistema de educación en el

Ecuador tomando en consideración 8 aspectos y políticas relevantes, entre los que se encuentran:

1. Universalización de la Educación Inicial.
2. Universalización de la Educación General Básica (1º – 10º).
3. Incremento de la población estudiantil del Bachillerato.
4. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
5. Mejoramiento de la infraestructura y equipamiento de las Instituciones Educativas.
6. Mejoramiento de la Calidad y Equidad de la Educación.
7. Revalorización de la profesión docente.
8. Aumento del 0,5% anual de la participación del PIB.

Es claro lo que enfatiza el plan decenal en la actualidad se está ejecutando lo que antes era letra muerta si consideramos la política educativa nacional” 6 y 7 que el objetivo de la educación es mejorar la calidad de la educación realizando las evaluaciones al maestro para que haya preocupación en la formación continua y poder responder a los nuevos parámetros de la educación es por eso que se está realizando una revalorización de la profesión docente.

Uno de los nudos críticos de la educación es su baja calidad debido a que he constado que los estudiantes a la hora de dar las pruebas para ingresar al nivel superior los resultados son deficientes esto quiere decir que es factible realizar un cambio para mejorar la calidad de la educación, elevar el desempeño docente acompañado de programas acorde a la realidad del estudiante y como no con el uso de las tecnologías para su mejor inserción en el ámbito educativo

1.2.2. Análisis de la persona.

Dentro de las necesidades formativas el análisis de la persona es un paso final para su detección con el fin de determinar quiénes son los trabajadores que necesitan formación y que tipo de formación por eso Goldstein M (1993) define que este análisis evalúa lo bien que el empleado demuestra tales habilidades en su puesto de trabajo y determina qué competencias necesitan ser el foco de atención de la formación, según, Thayer (1961) Su propuesta es identificar las deficiencias individuales en el desempeño del puesto o identificar áreas en que una persona puede mejorar continuamente.

En este sentido, Silberman (1990) señala que la evaluación de los participantes a un programa de formación es importante debido a que ayuda a determinar el contenido de la formación, permite obtener información real desde el lugar de trabajo o de la situación personal de los participantes, permite desarrollar una relación con los participantes en la formación previamente a su implementación.

De acuerdo al concepto estipulado anteriormente se puede observar que el objetivo del análisis de la persona se enfoca a averiguar como el trabajador utiliza sus conocimientos, habilidades en su puesto de trabajo pero es necesario aplicar indicadores de evaluación para poder aplicarlos y así determinar en que necesitan formarse, claro está que estos indicadores se deben aplicar antes de la formación, durante la acción formativa y en su puesto de trabajo para determinar su nivel de desempeño.

1.2.2.1. Formación profesional.

La formación profesional se debe a los estudios obtenidos su capacitación, sus conocimientos para la inserción del mundo laboral, así define Paguay y Leopold (2005) “Consideramos al profesional como un practicante que a mediados de largos estudios ha adquirido la capacidad de realizar actos intelectuales no rutinarios, de manera autónoma y responsable, los cuales están orientados a la consecución de determinados objetivos en una situación compleja.(p.12)

Podemos suponer que un profesional es capaz de hacer.

- Analizar situaciones complejas apoyándose en varios criterios de lectura.
- Elegir, de forma rápida y consciente las estrategias que mejor se adapten a los objetivos y a las exigencias éticas.
- Extraer los medios más adecuados de un amplio repertorio de conocimientos, técnicas e instrumentos y poder estructurarlos en forma de dispositivo.
- Adaptar rápidamente sus proyectos en función de la experiencia.
- Analizar de forma crítica sus propias acciones y los resultados de las mismas.
- Y por último seguir aprendiendo de a lo largo de toda su vida, gracias a esta evaluación continua.”

Desde este punto de vista se ve a la formación profesional como un ente de superación de todos los días es decir que nos vamos formando profesionalmente con todas y cada una de las experiencias que tenemos a lo largo de nuestra carrera y

trabajo y poder ser capaces de realizar todo tipo de actividad, por lo tanto la formación profesional no puede ser ajena a esta realidad caracterizada por el cambio que significa que hay que re conceptualizar los viejos esquemas y encontrar un nuevo modelo de formación que sea capaz de responder a los nuevos retos y exigencias de la formación de profesionales.

1.2.2.1.1. Formación inicial.

Es indispensable colocar a la formación inicial dentro del parámetro de la universidad tomando en cuenta que empieza la formación del docente como el primer paso a su profesión según González(2010) “ Porque hoy, cuando los alumnos tienen bastante información al alcance de sus manos impensable hace una década, el profesor debe responder a un perfil nuevo adaptado a los nuevos tiempos, Ya no solo es el experto que transmite conocimientos, sino el orientador, el educador que guía a los alumnos en busca de nuevos conocimientos.” (p.16)

González (2010) “Sera el, gracias a su preparación científica, pedagógica, técnica y cultural el que los ayude a interpretar, a discriminar la información, a adquirir hábitos necesarios para el ejercicio responsable de la ciudadanía.”(p.16)

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

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

En síntesis está enfocada a la formación que posee, los títulos que ha obtenido con la finalidad de obtener un trabajo para su sustento familiar sin olvidar que debe estar enfatizada a la calidad de resultados que presenta en su puesto de trabajo ya que construye y desarrolla su propia identidad, Por ello, hay que tener claro que desde

el punto de vista holístico expresado, la formación es una parte de este desarrollo profesional,

1.2.2.1.2. Formación profesional docente.

La docencia es una profesión cuya especificidad se centra en la enseñanza, entendida como acción intencional y socialmente mediada para la transmisión de la cultura, como uno de los contextos privilegiados para dicha transmisión, y para el desarrollo de potencialidades y capacidades de los alumnos, la formación docente es un proceso permanente, que acompaña todo el desarrollo de la vida profesional.

Como ha señalado Fullan (2002) con ironía: “la educación del profesorado tiene el honor de ser, al mismo tiempo el peor problema y la mejor solución de la educación”. (p.122)

Por otra parte, Aguerro (2004), Fullan (2002), Vaillant (2005) en varios estudios señalan al factor docente como elemento clave de la transformación educativa, factor principal de la renovación de los modelos de enseñanza.

Ahora los maestros se encuentran solos, frente a un nuevo tipo de alumno, desprovistos de la protección y legitimidad que otorga le proporcionaba el Estado-Nación y del apoyo de la sociedad que antes confiaba en la escuela como agente igualador, civilizador y transformador:

Los docentes no son responsables únicos de los resultados y de la calidad del sistema educativo. Tampoco pueden asumir el desafío del cambio en forma aislada e individual, pero tienen un rol protagónico en la configuración de las experiencias de aprendizaje de los alumnos. Para poder cumplir con su tarea es necesario –entre otras acciones-: implementar políticas sostenidas en el tiempo que posibiliten su desarrollo profesional y la mejora de sus condiciones laborales; revisar los sistemas formación así como las matrices fundantes del oficio a la luz de los nuevos escenarios sociales y culturales de la escolarización contemporánea. Es en este marco que me propongo a continuación, analizar los principales problemas de la formación docente.

1.2.2.1.3. Formación técnica

Los jóvenes, tanto hombres como mujeres, adquieren conocimientos y aptitudes, desde el nivel básico hasta el más avanzado, en una amplia gama de situaciones institucionales y laborales y en diversos contextos socioeconómicos.

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

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

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

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

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

En este marco, entre los grandes desafíos que enfrentan las instituciones de formación, se encuentran la necesidad de adecuarse a los requerimientos del entorno en el que trabajan y de asegurar mecanismos de actualización permanente de sus servicios, respondiendo a la dinámica socioeconómica del país que cambia día a día.

1.2.2.2. Formación continua.

La formación docente es un campo del conocimiento que puede considerarse como inacabado, de gran amplitud y profundidad por cuanto el cambio es lo habitual en la realidad del ser humano y el docente requiere ponerse al tono de los tiempos el mismo que debe asumir, como punto de partida, la reflexión del profesor. Así se solicita que imparta una enseñanza activa que promueva la reflexión crítica, motive al alumno, fomente su creatividad, favorezca la investigación, el espíritu crítico y participativo. Todo ello, se debe articular sobre la propia práctica docente, lo que implica el estudio, la reflexión, la discusión, la experimentación y un nuevo replanteamiento del problema desde la praxis. De tal forma que sea capaz de cuestionar tanto los planteamientos teóricos como el desarrollo práctico, es decir no solo los contenidos del campo cognoscitivo sino también los procedimentales para llevar a cabo la tarea con eficacia.

En este marco general de reflexión se inscribe el trabajo de investigación que hemos realizado con el objetivo de:

- Analizar la percepción de las principales necesidades formativas de los profesores
- Estudiar las motivaciones que llevan al profesorado a realizar las actividades de formación permanente.
- Valorar las instituciones dedicadas a la formación

La formación continua es la clave para la revalorización del docente, actualización en nuevas alternativas para el desempeño laboral, bien para responder directamente a las exigencias de los alumnos, si bien desde siempre es sabida la importancia de seguir, permanentemente incorporando conocimientos, lo cierto es que la situación actual también obliga y hace imprescindible a ello.

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

La preocupación por la figura del profesor ha sido constante en los últimos años desde enfoques diversos, ello viene motivado por ser uno de los profesionales a los que se le demanda una serie de tareas y funciones diferenciadas, lo que lleva consigo un perfil profesional, académico y pedagógico complejo. Así pues, no es de extrañar la proliferación de los estudios y trabajos de investigación sobre el mismo. La situación

actual de Reforma, tiende a representar un aumento apreciable en esta preocupación. Sin duda, uno de los pilares básicos sobre los que debe sustentarse la calidad de la educación es la formación del profesorado, además de las reformas y adaptaciones a las nuevas situaciones sociopolíticas.

La Conferencia Internacional de la Educación (CIE) de la UNESCO, celebrada en Ginebra (1996) hace especial referencia al fortalecimiento del rol de los profesores en la sociedad actual. Partiendo del hecho de que las reformas educativas, pensadas y diseñadas para afrontar los desafíos del futuro, deben llegar a la institución educativa y a las aulas. En consecuencia el profesor desempeña un papel clave para llevar a buen término estas innovaciones en el marco escolar.

Las experiencias de los últimos años tienden a confirmar estas ideas, pues no es factible llevar a cabo reformas educativas, sin tener en cuenta al profesorado, aunque tampoco se puede pedir a éste un cambio sin que vaya unido a la propia evolución de la educación. El éxito en las políticas educativas, depende básicamente de la formación integral del docente. Así pues, los aspectos más reseñables de las aportaciones se concretan en los siguientes puntos:

- **La profesionalización de la enseñanza** es la mejor estrategia para mejorar los resultados de la educación, así como las condiciones laborales de los profesores.
- **El entrenamiento antes y durante el ejercicio de la actividad profesional**, deberá ser modificado con detenimiento para lograr un dominio sobre las distintas estrategias educacionales, adaptadas a las cambiantes situaciones de aprendizaje. Ello exige potenciar el trabajo en equipo de los profesores.
- **Los profesores deben aprender a usar las nuevas tecnologías de la información**. Lo que supone una discusión abierta y sin prejuicios o preconcepciones sobre el uso de éstas, de tal forma que no se perciban como una amenaza ni como una panacea que va a resolver los problemas de la enseñanza, sino como una ayuda eficaz en la tarea docente.
- **La sociedad espera más y más de los futuros profesores**, en las diferentes esferas de actividad novedosas como: la formación ética, la tolerancia, la solidaridad, la participación, la creatividad. Así pues, los profesores serán evaluados no solo por los niveles cognoscitivos y las habilidades técnicas, sino también, por sus cualidades personales, en el desempeño de su función docente.

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

Los modelos y tendencias de formación docente predominantes en el contexto iberoamericano en los albores del milenio proporcionan ciertas pistas para responder a esos y otros cuestionamientos claves y nutren con sentidos muy distintos las diversas estrategias tendientes a la profesionalización docente. Aproximándonos a su consideración, vemos cómo puede concebirse la formación docente, tanto inicial como continua, la práctica docente, la misma profesionalización y las principales dimensiones del quehacer, en donde el docente debe poseer los siguientes tipos de formación.

Según Martínez (2011)

Formación Metodológica

Conocer las claves y los principales métodos de la didáctica con el fin de intervenir correcta y coherentemente en las aulas.

Formación tecnológica

Conocer, diseñar, elaborar y utilizar los instrumentos de trabajo, los recursos didácticos y las técnicas concretas para realizar una acción formativa.

Formación didáctica específica

Conocer los elementos didácticos que determinan y diferencian el aprendizaje de las diversas materias, temas, profesiones o puestos de trabajo.

Formación sobre la propia profesión

Estar al día sobre lo que su propio ámbito profesional requiere. Actualmente se demanda una actualización constante y completa del profesorado.

Es necesario tomar en cuenta que se debe tener conocimientos generales sobre cada una de las formaciones explicadas ya que es la mejor manera de poder estar a la altura de los conocimientos básicos para estar frente de un grupo, entiendo por formación, el proceso permanente de adquisición estructuración y reestructuración de conductas (conocimientos, habilidades, valores para el desempeño de la determinada función.

1.2.2.5. Características de un buen docente.

Un buen profesor es aquel que ha marcado para bien nuestra vida académica, profesional y personal. Es un modelo a seguir por treinta personas expectantes ante la vida adulta.

Analizando mi trayectoria como estudiante y docente, disponiendo de información y conocimientos didácticos, mi cercanía con mera subjetividad a este apasionante y cercano tema, puedo realizar un perfil de lo que podría ser un buen profesor.

Un buen profesor es: García (1991)

- El buen profesor nunca intenta deslumbrar al alumnado. Ni con su sabiduría, ni con sus virtudes, ni con sus defectos. Mucho menos intenta amedrentar.
- El buen profesor, más bien, agradece con su actitud el que le escuchen y que los alumnos se dejen enseñar por él. Es actitud, no son palabras.
- El buen profesor se hace perdonar el saber más que sus alumnos. Y el estar frente a ellos en condiciones de superioridad. Nadie tiene derecho ni ser ni a saber más que los demás.
- El enseñar, como mandar, es siempre un privilegio inmerecido. Hay que hacerse perdonar para que el privilegio no engendre celos. No es que el profesor deje copiar en los exámenes escritos, ni es que apruebe a todos sus discípulos o que regale notas para evitar que le llamen “can-cerbero”.
- El buen profesor nunca humilla al alumno que no sabe. Si interroga o examina, se entera de las ignorancias. Las reconoce, las evalúa. Pero no humilla la persona. Es un arte el suspender al alumno y lograr al mismo tiempo que el alumno acepte su suspenso. Es un horror sentir orgullo al suspender a muchos, o a todos.
- El buen profesor mantiene la misma convicción que tuvo Sócrates: no regala la verdad que él posee, no la impone; se limita a ayudar a que sus alumnos la descubran. El profesor guía, analiza con ellos, se deja enseñar mientras enseña.
- El buen profesor acepta sus equivocaciones. Acepta que no lo sabe todo ni todo lo sabe bien. Se puede equivocar al evaluar, puede no ser totalmente objetivo, porque nadie lo es; nunca somos neutrales frente al otro.
- El buen profesor conoce el aforismo que corre por los institutos educativos: “no hay profesor malo si la nota es buena”. Lo conoce, pero no lo comparte.
- El buen profesor guarda relación entre lo que da y lo que pide, entre su competencia y su exigencia. Sabe combinar justicia y comprensión. Entiende

que la diferencia entre la nota nueve y la nota diez acaso es mínima en cuanto a conocimientos que reflejan, pero es máxima en consecuencias académicas. El diez es aprobado y el nueve es suspendido, con el diez se pasa el curso y con el nueve se repite,

- El buen profesor enseña a vivir, no sólo a conocer. Enseña a respetar, no sólo a manejar conocimientos.
- El buen profesor transmite valores no sólo ideas. Más que docente profesional es maestro y padre y madre.”

Los profesores son, en primera instancia, quien tiene el deber de detectar la violencia, la crueldad y la humillación en su propia aula con la ayuda y el apoyo de toda la sociedad, un buen profesor se torna frente a lo que puede hacer en función de sus estudiantes y no solo en función de él, dejando atrás su posición como la parte central y permitiendo que sea el alumno el centro de atención en sus clases, enseña para la vida, forma al estudiante con valores, y acepta que puede aprender mucho de sus alumnos y ellos los conocimientos que van adquiriendo son parte de su propia construcción con la ayuda del profesor

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.

La profesionalización de la enseñanza significa que, además de la competencia específica en la disciplina, es precisa también una habilitación para la pericia en el oficio de enseñar que recupere las dimensiones de la enseñanza y el aprendizaje, una vez que el académico incursiona como profesor en la licenciatura.

Darling y Bensford (2005) señala que...la profesionalización no constituye el estado final al que se encaminan las ocupaciones, sino que es más bien un proceso continuo en persecución de un ejercicio útil y responsable de la misma.

Esta idea de proceso, alejada del concepto tradicional y clásico de comparación con las profesiones más valoradas socialmente (abogacía, medicina, etc.), reclama una atención hacia aspectos del desarrollo profesional de los docentes. Como adultos inmersos en la sociedad del conocimiento, más allá del rol tradicional de transmisores de contenidos, se demanda que los profesores actúen como guías del conocimiento de sus alumnos, como orientadores del proceso de aprendizaje. Como nos indica Gómez (1998) “Bien lejos del concepto clásico de profesionalidad docente como posesión individual del conocimiento experto y el dominio de habilidades, la práctica profesional del docente es, a mi entender, un proceso de acción y reflexión

cooperativa, de indagación y experimentación, donde el profesor aprende al enseñar y enseña porque aprende, interviene para facilitar y no imponer ni sustituir la comprensión de los alumnos, y al reflexionar sobre su intervención ejerce y desarrolla su propia comprensión (198).

Un aspecto interesante de la profesionalización, como nos recuerdan Noffke y Zeichner (2001) tiene que ver con su relación con la investigación de los profesores. Nos advierten que si la profesión docente, en las escuelas de primaria y secundaria, quiere abandonar la infancia y hacerse adulta como profesión, los profesores necesitan asumir la responsabilidad adulta de investigar, de forma sistemática y crítica, su propia práctica.

A simple vista puedo decir que los docentes cumplimos con todas las características de un profesional, basta una mirada analítica de la realidad actual para darme cuenta que muchos de los profesores carecen de algunas de estas particularidades, por ello no podía hablar a ciencia cierta de una profesionalización exacta sino más bien de una semiprofesión pues carece de ciertos factores como: carencia de un cuerpo de conocimiento propio.

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

En este proceso formativo no debe olvidarse la posible resistencia al cambio. En efecto, la cultura escolar tradicional está muy consolidada y el docente tiende a reproducir las pautas que él recibió, por lo que no es sorprendente que se resista a las presiones en favor del cambio, sobre todo si proceden del exterior y se sienten como una imposición de la administración o de los expertos ajenos a la escuela. La innovación tiene más probabilidades de afianzarse cuando hay un convencimiento de que es buena, cuando responde a necesidades sentidas; de ahí la importancia -tal como se insistirá más adelante- de determinar las finalidades de la actividad formativa, de conseguir la participación al máximo del profesorado y de enlazar con sus conocimientos previos, dotándolos de nuevo significado

1.2.3. Análisis de la tarea educativa.

Dado que la educación es un proceso permanente y que tiene un impacto en el individuo y en la sociedad, es fundamental planificar el proceso educativo con el fin de garantizar el desarrollo de la oferta educativa y cumplir con las expectativas sociales que plantea el Estado.

1.2.3.1. La función del gestor educativo.

La función directiva es definida por Venciana (2002) como “un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder”(p.279) En el caso del sector educativo, esto significa que el gestor educativo es quien orienta y lidera en la institución u organización el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo.

Para ello, lidera los procesos de toma de decisiones de manera participativa, involucra a los miembros en la construcción de metas y de visión compartida, alinea los objetivos individuales con los de la organización, para garantizar la coherencia del quehacer cotidiano con el horizonte institucional.

Por su parte, Jhon (1997) considera que un directivo es quien dirige la planificación de todos los procesos en una organización. Es un buen gestor del tiempo y las acciones que conducen a la consecución de los objetivos, es capaz de elaborar y gestionar presupuestos y de hacer seguimiento de las finanzas.

Un gestor sabe que dirigir es organizar, es decir, sabe crear estructuras en el plano formal de la organización, dotarlas de personal cualificado y definir con claridad perfiles y roles, facilitar los recursos para que el personal trabaje con sentido de logro, además controla los procesos, hace seguimiento a los planes y estrategias para reconducir las acciones.

Esto exige a los gestores educativos desarrollar una visión sistémica de la organización, lo cual implica concebir la gestión como un proceso holístico e integral, que comprende el todo y las partes y las diversas interrelaciones entre la áreas de gestión mencionadas, Es decir, un gestor educativo con capacidad para liderar

instituciones y organizaciones educativas en proceso de transformación, y de apertura al cambio y a la innovación en la gestión, a los avances de la ciencia y la tecnología y a la formación de un ser humano integral, capaz de interactuar en un mundo cada vez más complejo.

1.2.3.2. La función del docente.

El docente tiene un papel determinante en el proceso de enseñanza-aprendizaje: es un mediador entre el currículum y sus destinatarios entendiendo que estos destinatarios son también mediadores de su propio aprendizaje

Por tanto, el docente es un elemento constitutivo e imprescindible clave de la calidad de la enseñanza y de la educación en general. No hay duda sobre la influencia de su actuación en los resultados educativos (rendimiento académico, actitudes, motivación, etc.); así me demuestra las investigaciones en las últimas décadas. Sin embargo, sé que no hay una relación unívoca y directa entre resultados logrados por los alumnos y la actuación docente. Quiero decir, que no se puede atribuir al profesor toda la causación de tales resultados educativos, sino que él mismo es un solo factor más en el sistema de factores explicativos de los mismos. De ahí que no puedo tampoco atribuir toda la responsabilidad al docente a la hora de mejorar la enseñanza. Sin embargo, asumí que ningún cambio para la mejora de la enseñanza puede realizarse sin su participación ni sin su intencionalidad transformadora.

Por otra parte, también se observa, que los adelantos tecnológicos y el mejoramiento de los recursos no han incidido en el cambio de la función y roles docente. Con esto quiero decir que se prescinde de elementos capaces de incidir más en planteamientos innovadores, y no seguir agarrados como náufragos al inmovilismo y a los estilos tradicionales de enseñanza.

Este cuestionamiento, y por tanto, cambio de rol, no es más que una consecuencia directa del cambio que progresivamente se produce en la sociedad. De manera que, el profesor no puede seguir siendo el monopolizador del saber y transmisor de conocimiento (modelo tradicional), sino que cobra nuevo protagonismo, en cuanto a competencias sobre todo, por la interacción entre las instituciones educativas y formativas, por un lado, y sociedad en su conjunto, por otro.

En este marco, las principales funciones que deben realizar los docentes son Tebar 2003):

Diagnóstico de necesidades, conocer al alumnado y establecer el diagnóstico de sus necesidades.

1. Preparar las clases, implica 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.
2. Buscar y preparar materiales para los alumnos, aprovechar todos los lenguajes, denota 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).
3. Motivar al alumnado, implica despertar el interés de los estudiantes hacia los objetivos y contenidos de la asignatura.
4. Docencia centrada en el estudiante, considerando la diversidad.
5. Ofrecer tutoría y ejemplo. Llevar a cabo un seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes individualmente y actuar como ejemplo para los estudiantes: en la manera de hacer las cosas, en las actitudes y valores.
6. Investigar en el aula con los estudiantes, desarrollo profesional continuado. Experimentar en el aula, buscando nuevas estrategias didácticas y nuevas posibilidades de utilización de los materiales didácticos.
7. Colaboración en la gestión del centro.

Aprovechando las posibilidades que ofrecen las TIC, los profesores estarán menos tiempo delante de los alumnos en clase y tendrán una mayor dedicación a tareas como la preparación de materiales, la autorización y seguimiento de los estudiantes. Algunas de estas actividades podrán realizarse fuera de la escuela, en el ámbito doméstico.

1.2.3.3. La función del entorno familiar.

En la exclusividad del seno familiar se ha abierto una brecha. La desintegración de la familia puede deberse a que como institución ya no resulta imprescindible para resolver las necesidades del individuo, puesto que el Estado u otras instituciones e incluso personas particulares se han encargado de funciones que antes eran propias

de la familia, Cooper (1994) insisten en que muchas veces los fracasos en la escuela son debidos a una falta de convergencia entre la cultura escolar y la del hogar.

Es por eso necesario enfatizar que la Familia es la base de la sociedad civil, solamente en la familia las personas pueden ser debidamente criadas, educadas y recibir la formación de su carácter que les hará buenos hombres y buenos ciudadanos. La familia cumple a nivel social las siguientes funciones:

- a) Procreación de los futuros ciudadanos;
- b) crianza, educación e integración social de las próximas generaciones;
- c) permite un equilibrio entre las generaciones;
- d) prevención de salud personal y social y,
- e) permite que se cuiden la 1ra. y 3ª Generaciones.

Estas funciones sociales no las puede cumplir ninguna otra institución que no sea la Familia, de ahí la importancia de conocer a fondo como hacerlo, la familia es el fundamento de toda sociedad bien construida, indispensable para el logro del bien común y además aparece como la unión más natural y necesaria a la comunidad; siendo además anterior a cualquier otra institución; es primera en el orden de la naturaleza, en relación con las demás agrupaciones en las que el hombre y la mujer se pueden encontrar.

Puesto que los padres han dado la vida a los hijos, están gravemente obligados a la educación de la prole y, por tanto, ellos son los primeros y obligados educadores. Este deber de la educación familiar es tan importante que, cuando falta, difícilmente puede suplirse. Es, pues, deber de los padres formar un ambiente familiar animado por el amor que favorezca la educación íntegra, personal y social de los hijos.

1.2.3.4. La función del estudiante.

Con la incorporación de las tics a la educación y las posibilidades que ofrecen en la comunicación, se produce un cambio en el modelo pedagógico que comporta que los estudiantes pasen de ser menos receptores a convertirse también en emisores, por tanto, forman parte del proceso enseñanza aprendizaje, de hecho, se les considera como los verdaderos protagonistas del acto educativo, al servicios de los cuales el resto de variables determinantes en los procesos didácticos quedan pendientes: docentes, materiales didácticos y medios tecnológicos

Por lo que es necesario identificar que el rol del alumno ha cambiado mucho en las nuevas concepciones pedagógicas. De un alumno pasivo, que tenía que incorporar los conocimientos que el maestro le impartía, con un rol secundario, y sin cuestionar; pasó a ser el protagonista de su propio proceso de aprendizaje.

Obviamente su papel nunca fue totalmente pasivo, pues se necesitaba que estuviera motivado, que prestara atención, que estudiara; pues nadie puede aprender si no quiere o no se esfuerza en ello; pero actualmente el alumno investiga, descubre, cuestiona, argumenta, teniendo al docente como guía, y no como instructor.

El alumno como tal tiene derechos y deberes. Derecho a aprender, a que le expliquen lo que no entiende, a proponer, debatir y no estar de acuerdo, siempre que lo haga con términos y modales adecuados al ámbito académico. Tiene que respetar la autoridad del docente, tratándolo como adulto que está al frente de la clase y no dirigirse a él como si fuera un compañero y acatar las reglas de convivencia que democráticamente se establecieron.

1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender.

La educación todavía está a lo anticuado porque tenemos mucha preocupación en preparar que se va a enseñar y poca importancia damos a los estudiantes en pensar cómo van a aprender, Así Ronald, Saundra y McGuire (2009) Enseñar y aprender es una estrategia que funciona. Durante más de cuatro décadas, nuestros alumnos nos han enseñado y nosotros a ellos.

Hemos comprendido que aprender y enseñar son dos reactivos en la combustión de una misma llama, cada uno alimenta al otro.

Aprender fue primero que enseñar. Enseñar correctamente es crear condiciones para producir conocimiento nuevo. El que enseña aprende, y también, quien aprende enseña. Enseñar no existe sin aprender.

Nuestro conocimiento es incompleto, inacabado y debemos aprender permanentemente. Al reconocer esto nos volvemos educables. Lo que nos hace educables no es la educación, sino reconocer lo inconcluso de nuestro conocimiento.

Al comparar, repetir, dudar, curiosar, experimentar, las personas desarrollamos la fuerza creadora del aprendizaje, nos hacemos curiosos y críticos. Comenzamos a aprender críticamente, lo que incluye aprender a pensar correctamente.

Sin curiosidad no hay aprendizaje ni enseñanza verdaderos. En el lugar de aprendizaje hay que lograr que las mentes estén en movimiento. Se requiere una postura activa tanto al escuchar como al hablar. En el buen aprendizaje las mentes se cansan, no se aburren.

1.3. Cursos de formación.

1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente.

La capacitación docente nos lleva a plantear algunos interrogantes y reflexiones; ya que ella asume un rol protagónico como forma de solucionar gran parte de los males por los que atraviesa la educación.

Es importante recalcar que la capacitación docente es necesaria para brindar una educación de calidad para ir a la par con los cambios que se va dando día a día y aún más con los jóvenes de la nueva era.

El docente siempre debe adquirir nuevos conocimientos sobre los cambios en la educación, aparición de nuevas tecnologías por lo que es necesaria una formación permanente para estar a la par de la nueva era de la sociedad de la información.

1.3.2. Ventajas e inconvenientes.

Los cursos de formación son necesarios para estar actualizados frente a los cambios que se generan dentro del ámbito educativo y de la tecnología en si por su extrema utilización en la aula de clase, pero cabe mencionar que es un poco tedioso para los docentes realizar estos cursos por el tiempo que toma hacerlo a más de cumplir una jornada de 8 horas diarias, sin embargo podemos aclarar las ventajas e inconvenientes que se da en las diferentes modalidades en que se dictan estos cursos

De acuerdo al medio en que se sitúa el proceso de enseñanza-aprendizaje esta aplica sus propias ventajas e inconvenientes, desventajas y riesgos que se puede dar en las distintas formas de dictar los cursos de formación.

Conocemos el más utilizado que es el presencial, el mismo que trata de reunir a un grupo de alumnos en una aula para realizar las actividades formativas siendo una ventaja porque nos permite interactuar directamente con el profesor, respecto a cualquier cambio que se puede dar del curso, programa recursos, materiales podemos ser instantáneamente participes, pero este requiere de tiempo, estar sujetos a un horario marcado por el inicio y el final de clase.

Como segundo punto es el curso de formación que se dicta de modo semipresencial, el mismo que nos ofrece una gran facilidad permitiendo su interacción con el profesor los fines de semanas para aclarar dudas sobre lo expuesto en los materiales que les asignaron para su preparación.

Y podemos decir que acorde al tiempo en que me encuentro se ha visto el cambio que genera las tics porque es muy utilizada en la actualidad para los cursos de formación siendo una ventaja porque no dependo de un horario de clases sino más bien soy yo la persona que me asigno mi propio horario con el fin de cumplir con el objetivo del curso, puedo seguir este curso desde la comodidad de mi casa como se ha venido aplicando la Universidad Técnica de Loja en sus clases a distancia y virtualmente a más de eso se recibe todas las aclaraciones y recomendaciones por correo electrónico quedando registrados para uso posterior.

1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Tejada(1999)“Partimos de la necesidad ineludible (obligación) de planificar el currículum, nacida del principio didáctico de la intencionalidad; de ahí que es irrelevante plantearse el problema de la no planificación. Otra cosa es el cariz de la misma (prescriptiva, rígida, abierta, flexible, etc.) y por ende, los diferentes modelos sobre ello, dada la idiosincrasia y genuinidad de nuestro quehacer teórico-práctico y los contextos de actuación” (p.17-26)

La importancia de este aspecto en la formación de formadores lo es más desde la vertiente conceptual que operativa. Así lo indicamos por el hecho de que el proceso de elaboración de planes, programas y cursos se inicia con el conocimiento y reflexión de la teoría curricular (diseño y desarrollo del currículum), a la par que la consideración de los modelos conceptuales que nos guiarán en todo el proceso.

Expongo a continuación un sistema basado en el proceso formativo y los principales elementos intervinientes. Veamos los siguientes puntos que estimo como críticos:

1. Análisis de Necesidades de Formación.

Es un análisis es previo a la planificación y ayuda a determinar cuáles son los objetivos del plan de formación, dotando al mismo de significado. Lo que se pretende con este análisis de necesidades de formación es adaptar la misma a las nuevas exigencias del mercado (determinadas por los cambios que se operan en el entorno) y

a las propias necesidades de las personas en cuanto a su progreso y las posibilidades que tienen a su alcance.

2. Objetivos de Formación:

Determinar cuáles son los objetivos o metas que pretendemos cubrir o alcanzar con los programas y acciones de formación que se quieren llevar a cabo.

3. Programas de Formación:

La estructura básica de los planes de formación. Son las diferentes parcelas de aprendizaje, compuestas por diversas acciones de formación. Por ejemplo: un programa de Seguridad puede incluir distintas acciones de formación; como: Seguridad e Higiene, Higiene Industrial y Ergonomía, Lucha contra el fuego... Cada uno de los programas de formación contempla los siguientes puntos:

Objetivo genérico del programa.

Acciones de formación contenida en el programa.

Datos de gestión: nº de alumnos/as, nº de cursos, nº de horas de formación y presupuesto desglosado por acciones formativas.

4. Acciones de Formación: podemos definir las como cada uno de los cursos que conforma el programa de formación y constan de los siguientes elementos:

Título

Objetivo a conseguir

Contenido de la acción

Tipo de metodología

Programación modular

Datos de gestión

Puestos destinados o formación requerida

5. Recursos para la formación:

Es necesario estimar o prever cuáles van a ser los recursos humanos y materiales que se van a necesitar para llevar a cabo los distintos programas y/o acciones de formación.

6. Presupuesto de Formación: en cualquier planificación de una actividad hay que destacar el presupuesto con el cual se cuenta para llevarla a cabo. En el caso de la formación, es adecuado que éste esté desglosado por programas o acciones de formación.

7. Calendario de Actuación: o temporalización de cada una de las acciones de formación.

8. Ejecución del plan: hablaríamos en este punto de la puesta en marcha de los programas y acciones formativas y su correspondiente seguimiento.

9. Sistema de Evaluación de Formación: que se establecen para evaluar los resultados del Plan formativo y el propio proceso de formación.

Con un diagnóstico de necesidades de los docentes del colegio Bachillerato Técnico” Carlos Lenin Ávila” se puede llevar un proceso para convertir la debilidad en una fortaleza con un diseño ya sea de planes, programas y cursos formativos, por lo que recomiendo poseer un sistema normalizado que asegure la calidad deseada y el cumplimiento de los objetivos, utilizando los 9 pasos antes mencionados y una monitorización del mismo para obtener buenos resultados.

1.3.4. Importancia en la formación del profesional de la docencia.

La formación del docente en el siglo XXI es un reto producto de la volatilidad de los nuevos desafíos y desarrollos que se experimentan en el mundo científico tecnológico. Es por eso que la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una forma estratégica que el docente de estos tiempos debe asumir como herramienta fundamental para absorber los cambios y transformaciones que se experimenta en el área educativa.

La tarea del profesor es tan compleja que exige el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por eso, el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar de ella.

Es importante que los docentes que trabajan en las instituciones educativas en el siglo XXI realicen una juiciosa reflexión acerca de si sus capacidades pueden o no responder a las expectativas de las demandas de un sector heterogéneo y crítico que requiere de respuestas para describir y explicar la complejidad de esta nueva sociedad donde lo constante es el cambio.

Ante esta nueva realidad se hace necesaria una nueva reconfiguración del rol del docente, su nueva contextualización debe emerger de una nueva visión filosófica y a su vez debe estar articulado al progreso de los estudiantes, aplicando un cambio completo en su forma de pensar respecto a la educación, a la forma de enseñar, a cómo hacer que aprendan los alumnos, y estar siempre inmersos al cambio porque puede haber muchos medios tecnológicos para utilizar como recurso en las clases dictadas pero si como docentes no colaboramos en este cambio poco se puede hacer por obtener un buena calidad de la educación, es por eso que es bien importante la profesionalización del docente permanentemente ya que son los que van a formar a los jóvenes para la vida.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1 Contexto.

La presente investigación se realiza en el Colegio Bachillerato Técnico “Carlos Lenin Ávila” ubicado en la Parroquia “Bayas, Cantón “Azogues””, provincia Cañar con el siguiente tema a investigar “Analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones del país, en el periodo 2012 – 2013” siendo muy importante porque me permite conocer cuáles son las necesidades de formación del docente durante su ejercicio profesional y al mismo tiempo ayudarles a los profesionales en educación a ver en que se deberían capacitar para mejorar la calidad de la educación y en sí su formación profesional.

Tabla N°1 Tipo de Institución

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	11	100%
Particular		
Fisco misional		
Municipal		
No contesta		
Total		100

Fuente: Encuesta CES aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico "Carlos Lenin Ávila"

Autor: Orellana (2013)

El 100% de los docentes investigados son parte de institución fiscal Colegio bachillerato Técnico “Carlos Lenin Ávila”

Tabla N°2 Tipo de bachillerato que ofrece

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias		
Bachillerato Técnico	11	100%
Total		100

Fuente: Encuesta CES aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico "Carlos Lenin Ávila"

Autor: Orellana (2013)

A nivel nacional se posee diferentes tipos de bachilleratos pero se puede observar que los docentes investigados pertenecen en un 100% al Bachillerato técnico

Tabla N°3 Bachillerato Técnico de Comercio Administración y Servicios

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Comercialización y ventas		
Comercio exterior		
Contabilidad	11	100%
Administración de sistemas		
Restaurant y Bar		
Agencia de Viajes		
Cocina		
Informática y comercialización turística		
Aplicaciones Informáticas		
Organización y gestión de la secretaria		
TOTAL		100,00

Fuente: Encuesta CES aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico "Carlos Lenin Ávila"
Autor: Orellana (2013)

Como mencione anteriormente los docentes investigados pertenecen a un Colegio Bachillerato Técnico "Carlos Lenin Ávila" la misma que ofrece a sus estudiantes la especialidad en contabilidad siendo el 100% de docentes los que trabajan en esta especialidad.

2.2 Participantes.

En la investigación participan 11 profesores del Bachillerato Técnico del Colegio Lenin Ávila, para lo cual se cuenta con el permiso respectivo de la Rectora del Plantel Lcda. Jenny Parra, misma que realizó una convocatoria a los docentes para que asistan todos en las horas complementarias explicando el motivo de mi asistencia al plantel luego procedieron a contestar de forma voluntaria al cuestionario que les planteé, para detallar con mayor descripción las características de ellos, he expuesto los algunos de los resultados obtenidos con el instrumento de recogida de datos, específicamente lo referido a los datos personales de los profesores.

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	4	36,36
Femenino	7	63,64
No contesta		
Total		100,0

Fuente: Encuesta CES aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico "Carlos Lenin Ávila"
Autor: Orellana (2013)

Según lo que puedo observar en la Unidad Educativa en la que trabajo el mayor número de maestros son de sexo femenino, el mismo que me permito hacer una comparación con el colegio Técnico "Carlos Lenin Ávila" en cuanto al género con mayor número son 7(63.64%) frente al número de varones con el 4(36%) en donde puede estimar que son las mujeres con mayor inclinación hacia esta profesión

Estado Civil : Respecto al estado civil de los docentes se torna como un punto importante ya que estima realizar una comparación con las estadísticas del ministerio de educación quien expone el estado civil de los docentes del país: 60.6% casados(as), 17,6% solteros (as), viudos(a) y divorciado(a)12% a continuación les presente la realidad del colegio.

Tabla N° 5 Estado Civil

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	2	18,18%
Casado	9	81,82%
Viudo		
Divorciado		
No contesta		
Total		100,0

Fuente: Encuesta CES aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico "Carlos Lenin Ávila"

Autor: Orellana (2013)

La docencia en esta institución es impartida por personas de estado civil casado con responsabilidades familiares por lo que se ha podido identificar que son el índice más alto en el trabajo educativo siendo esta el 81,82% de los docentes en la institución y el 18,18% son solteros que no tienen responsabilidades familiares por lo que son el índice más bajo en la tarea educativa.

Edad: Siguiendo con la edad presentamos la muestra de los datos obtenidos permitiéndonos realizar un breve análisis frente la inserción a la docencia

Tabla N°6 Edad

Opción	Frecuencia	Porcentaje
De 20 - 30 años	2	18,2
De 31 - 40 años	0	0
De 41 - 50 años	6	54,5
De 51 - 60 años	1	9,1
De 61 - 70 años	2	18,2
Más de 71 años		
No Contesta		
Total		100,0

Fuente: Encuesta CES aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico "Carlos Lenin Ávila"

Autor: Orellana (2013)

La edad de los docentes se concentre fuertemente en la fila de 41-50 años 6(54%), el resto de los docentes se distribuye en la fila de 20-30 años con 3(18.2%), 61-70 años con 2(18.2%), 51-60 con 1(9.1%) lo que implica que los docentes son de mediana edad habiendo resistencia de esta manera al cambio.

Cargo que desempeña

El docente se encuentra frente a un cambio de horarios en el trabajo, lo que comprende aspectos generales relacionados con el desempeño de todo el personal docente en cualquiera de las áreas de enseñanza, investigación, administrativo y servicio el mismo que les presente a continuación para su análisis respectivo.

Tabla N°7 Cargo que desempeña		
opción	Frecuencia	Porcentaje
Docente	11	100%
Técnico docente		
Docente con funciones administrativas		
No contesta		
Total		100,0

Fuente: Encuesta CES aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico "Carlos Lenín Ávila"
 Autor: Orellana (2013)

Es verdad que en el horario de los docentes ha existido muchos cambios debido a la mejora de la educación por lo que podemos relacionar con el cargo que este desempeñaría dentro de la institución por eso he de indicar que el 11(100%) en su tiempo completo se dedican a la docencia en sí, 30 horas clases y 10 horas de actividades extras clases por lo que no puede dedicarse a realizar actividades administrativas y ser un técnico

Tipo de relación laboral

Es un punto importante para los docentes su tipo de relación laboral debido a que influye mucho en su formación es decir les interesa asegurar como fuente de trabajo.

Tabla N°8 Tipo de relación laboral

opción	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida		
Nombramiento	9	81,82
Contratación ocasional	2	18,18
Reemplazo		
No contesta		
Total		100,0

Fuente: Encuesta CES aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico "Carlos Lenín Ávila"

Autor: Orellana (2013)

De acuerdo al tipo de relación laboral, la mayor parte de los profesores es por nombramiento 9(81.82%), por contrato 2 (18.18%), se observa la realidad del país que en todas las instituciones educativas se tiene la ayuda de los contratos dictando materias especiales (informática, ingles) por ser la nueva era de la educación.

Tiempo de dedicación

En esta parte se determina el tiempo de dedicación de las personas entrevistadas dentro de las labores educativas

Tabla N°9 Tiempo de dedicación

	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	11	100%
Medio Tiempo		
Por horas		
No contesta		
Total		100,0

Fuente: Encuesta CES aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico "Carlos Lenín Ávila"

Autor: Orellana (2013)

Por la implementación de la nueva jornada de 8 horas diarias para los docentes en el país, esto implica estar tiempo completo dedicado a la práctica docente cumpliendo 30 horas clase y 10 complementarias espacio que utilizan para planificar, revisión de tareas, realizar reuniones de las distintas áreas y establecer horarios para cumplir recuperaciones pedagógicas aplicadas a los estudiantes.

2.3 Diseño y métodos de investigación.

2.3.1 Diseño de la investigación.

La aplicación de un cuestionario sobre el diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Lenin Ávila de la provincia del Cañar, ciudad de Azogues, periodo 2012 – 2013” como la utilización de una serie de métodos que son un conjunto de momentos y técnicas lógicamente coordinados permite dirigir el proceso de investigación hacia determinados objetivos

La Investigación educativa tuvo su foco de atención en la problemática actual de los docentes del bachillerato. Por esta razón, el propósito en este estudio fue identificar necesidades de formación de profesores del Colegio antes mencionado. El estudio fue descriptivo, exploratorio y no generalizable.

2.3.2. Métodos de Investigación.

Los métodos de la Investigación se consideran como la disciplina que elabora, sistematiza y evalúa el conjunto técnico de procedimientos para la búsqueda de datos y la construcción del conocimiento científico según Sánchez (2012) referido al método de investigación indica lo siguiente:

El método inductivo, ya que voy a partir del análisis de un caso o de casos particulares y observaciones de la realidad para extraer conclusiones de carácter general.

El método deductivo, pues se utilizó este método, ya que se hizo un análisis de las necesidades de formación docente partiendo de las premisas generales (del marco general de referencia) para sacar conclusiones de un caso particular.

El método analítico, se utilizó este método en la revisión y el análisis ordenado y separadamente los elementos o partes de un todo, y examinar las relaciones entre éstas.

El método sintético, utilice este método, ya que se partirá de la reunión racional de varios elementos o partes dispersas para construir un nuevo todo, formulando de ser necesario teorías o leyes.

El método explicativo, su utilización se basó en la explicación detallada de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato Técnico “Carlos Lenin Ávila”

El estudio se enfoca a los parámetros de la educación en la actualidad como de diagnóstico, evaluativo y reflexivo por cuanto nace la necesidad de recoger información, he visto factible utilizar estos métodos, una parte de ellos porque me ayuda ver la situación en la que se encuentran los docentes frente a los cambios dentro del ámbito educativo poniendo énfasis al método deductivo.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación.

2.4.1 Técnicas de investigación.

Para recabar los datos se utilizaron las siguientes técnicas: Observación directa con el hecho o fenómeno a investigar, Aplicación de un cuestionario, Encuestas, Entrevistas, etc.

La encuesta es una técnica de adquisición de información, mediante un cuestionario previamente elaborado, a través del cual se puede conocer la opinión o valoración del sujeto seleccionado en una muestra sobre un asunto dado.

La entrevista es una técnica de recopilación de información mediante una conversación profesional, con la que además de adquirirse información acerca de lo que se investiga, tiene importancia desde el punto de vista educativo; los resultados a lograr en la misión dependen en gran medida del nivel de comunicación entre el investigador y los participantes en la misma.

2.4.2 Instrumentos de investigación.

Dentro de los instrumentos utilizados para la investigación se utilizó como punto de partida para la recolección de datos el cuestionarios “NECESIDADES DE FORMACIÓN” DOCENTES DE BACHILLERATO que me asignó la Universidad Técnica Particular de Loja con el fin de conocer cuáles son las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de instituciones educativas del Ecuador, el mismo que me ayudó a obtener toda la información necesaria para continuar con la investigación.

2.5 Recursos.

2.5.1 Talento Humano.

Talento humano es la parte fundamental de una institución esta le permite tener relación directa y constante con todos los trabajadores de la institución siendo la instancia que es responsable del cumplimiento de las tareas de sus compañeros pero siempre actuando con humanidad frente a diferentes problemas que se puede

presentar, considero presentar un cuadro de las personas involucradas en este proceso y su ayuda para la ejecución de mi investigación.

Cuadro N°1 PARTICIPACIÓN DEL TALENTO HUMANO

RESPONSABLE	AUTORIDADES	DOCENTES	PERSONAL ADMINISTRATIVO
Ing. Adriana Orellana	Consejo Directivo Rector Vicerrector	11 docentes del bachillerato técnico	Secretario del plantel
Responsables de todo el proceso.	Coordinación permanente.	Apoyo desarrollo de la investigación	Apoyo logístico

Autor: Orellana (2013)

2.5.2 Materiales.

El material educativo es aquel que si bien por sus características puede ser utilizado con fines pedagógicos, no ha sido originalmente diseñado para este fin sino que fue elaborado en otro contexto comunicacional

Cuadro N°2 RECURSOS DE MATERIALES TÉCNICOS

EQUIPOS Y MATERIALES	PARA QUE SE UTILIZÓ
Computador Impresora Proyector Multimedia Cámara Fotográfica Celulares	Procesar información Imprimir documentos Socializar proyecto y resultados Tomar fotos en la aplicación del cuestionario Comunicación interpersonal
Libros Hojas de papel boon Tinta Cuadernos, esferográficos, lápices, etc.	Compilación de información Imprimir documentos Recargar cartuchos Tomar apuntes

Autor: Orellana (2013)

2.5.3 Económicos.

Los recursos económicos son fundamentales en la ejecución de un proceso de investigación para el desarrollo del tema “Necesidades de Formación de los docentes de bachillerato”, se utilizan los siguientes recursos que a continuación expongo.

Cuadro N°3 RECURSOS ECONÓMICOS

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	V.UNITARIO	V.TOTAL
Hojas A4	200	0,01	2,00
Anillados	5	1,00	5,00
Copias	3 Grupos de copias	1,50	4,50
Tinta	4 cartuchos a blanco y negro	6,50	26,00

Otros	11 carpetas , esferos etc	0,75	8,25
TOTAL			45,75

Autor: Orellana (2013)

2.6 Procedimiento.

El diagnóstico de necesidades formativas de los docentes del bachillerato se ha aplicado al Colegio Técnico Bachillerato “Carlos Lenin Ávila” donde acudí a dicha institución a hablar con la Sra. Rectora Lcda. Jenny Parra para que me autorice a realizar la investigación, una vez autorizado procedí con los siguientes pasos.

1. Identificación de necesidades. Los participantes se ubicaron en 2 mesas con 5 y 6 participantes. En cada mesa se eligió un portavoz para cada una de las tareas. Cada miembro del grupo reflexionó de manera individual sobre sus propias necesidades y elaboraron una lista con las mismas. En pequeños grupos se realizaron una puesta en común de las necesidades individuales hasta obtener una propuesta del pequeño grupo. Los portavoces de cada mesa dieron a conocer la lista de necesidades y, al mismo tiempo cada uno de los miembros del grupo eliminaba de sus listas las necesidades coincidentes con las que se leían. Cada persona leyó su lista depurada. Al mismo tiempo, los demás tacharon de su lista las que coincidían con las suyas. El proceso se repitió hasta que todos dieron lectura a su lista para obtener una lista de necesidades del pequeño grupo sin repeticiones. Se realizó una puesta en común de las lista de los pequeños grupos hasta conseguir una primera identificación de las necesidades de todo el grupo.

2. Categorización de necesidades. Posteriormente hubo una discusión-debate con todo el grupo para categorizar las necesidades identificadas.

3. Priorización de necesidades. Finalmente, el grupo decidió priorizar las categorías que deberían ir en primer, segundo, tercer lugar en el diamante y así sucesivamente. Posterior a eso se procedió a realizar una tabulación de datos para obtener resultados definitivos de las necesidades del Colegio Lenin Ávila permitiendo establecer las conclusiones y poder dar recomendaciones para superar estas necesidades, siendo una de estas la elaboración de una propuesta de curso para la capacitación a los docentes, tema que fue aprobado por la Universidad Técnica Particular de Loja, luego de esto se procedió a la estructura del dicho curso y la elaboración del marco teórico para sustentar la investigación, permitiendo culminar con un informe final del trabajo y la estructura completa del curso para la capacitación, siendo este “Las Tics en la Educación”

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS, Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

3.1 Necesidades formativas.

En la investigación se toma en cuenta la necesidad de formación que presentan los actores del hecho educativo en relación a los ámbitos donde se suele buscar la innovación educativa, por ello para la investigación se considera necesario analizar la titulación del profesorado del Colegio Bachillerato técnico "Carlos Lenin Ávila" en la presente a continuación la tabla respectiva y su análisis.

Tabla N°10 Su Titulación de pregrado, tiene relación con:							
Ámbito Educativo		Otros		No contesta		total	
F	%	f	%	F	%	f	%
8	72,73	3	27,27	0	0	11	100

Fuente: Encuesta CES aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico "Carlos Lenin Ávila"

Autor: Orellana (2013)

Dentro del centro educativo el 72% de los docentes tiene su título relacionado con el ámbito educativo pero también hay docentes con el 27,27% con diferentes profesiones, ya que la idea central en la actualidad es girar alrededor de la construcción de una institución que vincule, a partir de espacios académicos comunes, de manera integral la formación y el desarrollo profesional para cumplir con el estándar de calidad del desempeño profesional.

Su titulación tiene relación con: Otras profesiones

Con el fin de puntualizar las titulaciones que poseen los docentes en la institución se toma en cuenta la siguiente información:

Tabla N°11 Su titulación tiene relación con: Otras profesiones		
Opción	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	2	18%
Arquitecto	0	0
Contador	1	9%
Abogado	0	0
Economista	0	0
Médico	0	0
Veterinario	0	0
Otras profesiones	0	0
No contesta	8	73%
Total	11	100,0

Fuente: Encuesta CES aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico "Carlos Lenin Ávila"

Autor: Orellana (2013)

Luego del análisis respectivo de la tabla puedo estimar que en un 2(18%) son ingenieros y el 1(9%) es contador lo que se puede afirmar que si existe docentes con diferentes titulaciones siendo bajo su incidencia en dicha institución.

Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con:

La formación continua y permanente de los docentes es un punto importante, es por eso que he visto necesario presentar la siguiente tabla para verificar si hay o no una preparación de un cuarto nivel.

Tabla N° 12 Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con		
Opción	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito Educativo	4	36,00%
Otros ámbitos	1	9,00%
No contesta	6	55,00%
Total	11	100,0

Fuente: Encuesta CES aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico "Carlos Lenín Ávila"
 Autor: Orellana (2013)

He podido identificar que menos del 55 % no contestan lo que da como resultado que no hay interés en la formación continua, siendo el 36 % de docentes con formación superior de postgrado dentro del ámbito educativo, el 9 % en otra área que es minoría respecto al 55 % de docentes que no contestan por no poseer un cuarto nivel.

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

Es importante identificar si hay interés en los docentes por adquirir un cuarto nivel, para esto se analiza la siguiente tabla:

Tabla N° 13 Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener un titulación de cuarto nivel		
Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	82,00%
No	2	18,00%
No contesta	0	0,00%
Total	11	100,0

Fuente: Encuesta CES aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico "Carlos Lenín Ávila"
 Autor: Orellana (2013)

Hoy en día los docentes se sienten amenazados por los cambios extremos en su trabajo por lo que ven ellos como una amenaza el llamado a todas las personas con diferentes profesiones a ser parte del magisterio y todas las evaluaciones que se viene haciendo a los docentes con el fin de mejorar la calidad de educación por lo que si les gustaría al 82% de los docentes de esta institución seguir un programa de formación para obtener un cuarto nivel con el objetivo de mejorar profesionalmente y el 18 % no les interesa debido a que ellos esperan su jubilación como mencionamos anteriormente en la “tabla N° 6 Edad” .

En que le gustaría capacitarse

Estimando el nivel de educación que los docentes poseen actualmente se puede analizar cuál sería su opción para seguir capacitándose.

Tabla N° 14 En que le gustaría capacitarse		
Opción	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	7	64,00%
PhD	1	9,00%
No contesta	3	27,00%
Total	11	100,0

Fuente: Encuesta CES aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico "Carlos Lenín Ávila"

Autor: Orellana (2013)

Al existir dentro de la provincia de Cañar muchos profesionales jóvenes con su titulación de tercer nivel y en algunos casos titulación de cuarto nivel que luchan por obtener un trabajo el mismo que se convierte una amenaza para los que si poseen uno y su titulación es la misma que la de ellos ha empujado al 64% de los docentes a que se capaciten para obtener una maestría, habiendo el 9 % de interesados por un PhD que es motivador para sus compañeros, y el 27% de docentes que no les interesa capacitarse por su posición y edad en la que se encuentran, ya que solo esperan su jubilación.

Para, usted es importante seguir capacitándose en temas educativos

La educación es la actualidad se enfoca a una capacitación intensa y continua para la obtención de una mejora en la calidad de enseñanza, es por eso puntualizar si hay o no importancia en la capacitación en temas educativos, se presenta la siguiente tabla para su análisis respectivo

Tabla N° 15 Para, usted es importante seguir capacitándose en temas educativos		
Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	90,91
No	1	9,09
No contesta	0	0
Total	11	100

Fuente: Encuesta CES aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico "Carlos Lenín Ávila"
 Autor: Orellana (2013)

El 90,91 % de los docentes si tienen interés por la capacitación en temas educativos porque es la única manera estar en el mismo rango del mundo de la información y poder estar capacitados frente al nuevo estudiante y así en equipo poder construir los conocimientos juntos, considerando que la capacitación continua permite a los docentes desarrollar competencias, habilidades, talentos que les contribuya a qué sean capaces de desenvolverse frente a cualquier situación que se les presente, en fin será la mejora de su práctica educativa en lo referente a la gestión pedagógica y conseguir estándares de calidad de Desempeño Profesional.

Como le gustaría recibir la capacitación

Tomando en cuenta que la forma y la modalidad que prefieren los docentes para seguir los cursos formativos tiene que ver mucho para poder capacitarse es por eso que se muestra a continuación la siguiente información.

Tabla N° 16 Como le gustaría recibir la capacitación		
Opción	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	1	9,09
Semipresencial	5	45,45
A distancia	2	18,18
Virtual-Internet	2	18,18
Presencial y Semipresencial	0	0
Semipresencial y Distancia	0	0
Distancia y Virtual	0	0
no contesta	1	9,09
Total	11	100

Fuente: Encuesta CES aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico "Carlos Lenín Ávila"
 Autor: Orellana (2013)

Se aprecia que los docentes por cumplir una jornada completa les dificulta poder seguir capacitándose de forma presencial por lo que al hacerlo descuidan las relaciones personales con su familia por lo que el 45,45% hacen un llamado en esta tabla que fomenten cursos con modalidad semipresencial y el 18.18% a distancia y el 18.18% virtual-internet , bajo es el número que desean seguir cursos virtualmente por la falta de conocimientos en computación por lo que no quieren arriesgarse por esa modalidad.

Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horarios le gustaría capacitarse

De acuerdo a los resultados obtenidos en el cuadro anterior se puede optar por los siguientes horarios, claro está que se inclinan por la modalidad del semipresencial considerando esta información presentamos la siguiente tabla.

Tabla N° 17 Si prefiere cursos pres. o semip. en que horarios le gustaría capacitarse		
Opción	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	0	0
Fines de semana	8	72,73
No contesta	3	27,27
Total	11	100

Fuente: Encuesta CES aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico "Carlos Lenín Ávila"
 Autor: Orellana (2013)

Para la capacitación el 72,73% de los docentes prefieren asistir a estos procesos de mejoramiento profesional los fines de semana, en definitiva entre semana les es imposible por la jornada de trabajo que deben inexorablemente cumplir, lo que es importante reconocer el esfuerzo de ellos para seguir capacitándose, tomando en cuenta que el 27% no les interesa horarios de capacitación mucho menos en capacitarse. Pero cabe recalcar que es necesario capacitarse para mejorar sus actividades educativas frente al nuevo reto del docente y no por una decisión equivocada quedarse un paso más atrás de sus compañeros.

En que temáticas le gustaría capacitarse

Existen diferentes intereses de acuerdo a la temática a seguir para su capacitación

Tabla N° 18 En que temáticas le gustaría capacitarse 1		
Opción	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía	0	0,00%
Teorías del aprendizaje	0	0,00%
Valores y Educación	2	10,00%
Gerencia/Gestión educativa	2	10,00%
Psicopedagogía	0	0,00%
Métodos y recursos didácticos	6	32,00%
Diseño y recursos didácticos	6	32,00%
Evaluación del aprendizaje	0	0,00%
Políticas educativas para la administración	1	5,00%
Temas relacionados con las materias a su cargo	1	5,00%
Formación en temas de mi especialidad	0	0,00%
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	0	0,00%
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	1	5,00%
total	19	99%

Fuente: Encuesta CES aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico "Carlos Lenín Ávila"

Autor: Orellana (2013)

Diferentes son los temas de interés para su capacitación, estimando la frecuencia de 6 con un porcentaje de 32% en las dos temáticas de Métodos y recursos didácticos y, Diseño y recursos didácticos, en sí ambas temáticas mencionadas son fuertes respecto a los recursos que se utilizan en la enseñanza-aprendizaje es por eso que he optado por elaborar un curso de formación sobre las Tics con el objetivo de cumplir con este mayor interés de los docentes, sin embargo se estima que en las demás temáticas si hay interés pero con un bajo porcentaje, siendo sus necesidades la actualización en la tecnología.

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

Frente a diferentes obstáculos que se presentan a la hora de quererse capacitarse existen muchos estimando lo siguiente:

Tabla N° 19 Cuales son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite		
Opción	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	9	48,00
Altos costos de los cursos o capacitaciones	5	26,00
Falta de información	5	26,00
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	0	
Falta de temas acordes con su preferencia	0	
No es de su interés la capacitación profesional	0	
Aparición de nuevas tecnologías	0	
Falta de cualificación profesional	0	
Necesidades de capacitación continua y permanente	0	
Actualización de leyes y reglamentos	0	
Requerimientos personales	0	
Total		100

Fuente: Encuesta CES aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico "Carlos Lenín Ávila"

Autor: Orellana (2013)

El 48 % de docentes no realizan una capacitación debido al factor tiempo, no obviando que el 26 % ve como un obstáculo los altos costos de los cursos y el mismo porcentaje la falta de información por lo que es necesario que se reestructure su horario para la facilidad de los profesionales y buscar mecanismos para reducir los altos costos.

Cuales son los motivos por los que usted asiste a cursos/capitaciones

La capacitación profesional hoy en día debe convertirse en una prioridad y requerimiento que deben tener los docentes por diferentes motivos

Tabla N° 20 Cuales son los motivos por los que usted asiste a cursos/capitaciones		
Opción	Frecuencia	Porcentaje
La relación del cursos con la actividad docente	6	37,55
El prestigio del ponente	1	6,09
Obligatoriedad de asistencia	0	0
Favorece mi ascenso profesional	2	13,18
La facilidad de horarios	0	0
Lugar donde se realiza el evento	0	0
Me gusta capacitarme	7	44,6364

Fuente: Encuesta CES aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico "Carlos Lenín Ávila"

Autor: Orellana (2013)

En la medida en que el docente tome conciencia de la importancia de contar con una buena información, cualquiera sea la disciplina o en el campo en el que actúe por esta razón el 44 % de los docentes han optado por capacitarse por que les gusta, y el 37% por su relación con la docencia, el camino que se recorra por parte del profesor habrá sido más fructífero y sencillo. Esto obedece entonces a contar con una serie de conocimientos, técnicas y metodologías que le permitan ayudar a sus estudiantes que asimilen conocimientos con facilidad y creatividad sin olvidarnos de incentivarles el razonamiento lógico.

Cuales considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones

Para cumplir con los diferentes estándares de la educación es factible impartir cursos de capacitación sobre todo para poder introducirnos en la era de la sociedad de la información.

Tabla N°21 Cuales considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones		
Opción	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	8	53,00
Falta de cualificación profesional	0	0
Necesidades de capacitación continua y permanente	7	47,00
Actualización de leyes y reglamentos	0	0
Requerimientos personales	0	0

Fuente: Encuesta CES aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico "Carlos Lenín Ávila"

Autor: Orellana (2013)

El 53% está de acuerdo que el mundo cambiante y globalizado en el que nos encontramos ha sido el factor de la capacitación debido a la aparición de nuevas tecnologías que nos lleva a interactuar de manera obligatoria con el computador surgiendo en un 47% la necesidad de capacitación continua y permanente para el manejo adecuado de estas nuevas herramientas.

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

Los aspectos a considerarse importantes en la educación es de suma importancia ya que debido a como se perciba esto, se puede construir el conocimiento y pensar que se debe enseñar a los estudiantes para actuar en su vida diaria.

Tabla N° 22 Que aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación		
Opción	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	0	0
Aspectos técnicos/prácticos	8	72,73
Ambos	2	18,18
No contesta	1	9,09
Total	11	100,0

Fuente: Encuesta CES aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico "Carlos Lenín Ávila"

Autor: Orellana (2013)

Hace muchos años la educación se centraba en la pedagogía tradicional en donde los conceptos eran procesos de memorización, sin ninguna posibilidad para la investigación acción, el cambio y peor dar paso a nuevas ideas o la vinculación de la teoría y la práctica, netamente eran aspectos teóricos haciendo que las personas sean poco críticas, con el 0% de interés e importancia

El 73% de docentes están interesados en aplicar todos los aspectos teóricos y prácticos para una adquisición de calidad y poder aplicar en nuestra vida diaria.

Las necesidades formativas son básicas estipular como prioridad para luego ser utilizados como puntos de partida para buscar estrategias de mejora frente a estas falencias que hoy en día se tiene no con el objetivo de molestar, sino más bien de ayudar a que opten por capacitarse y conseguir resultados positivos frente a este diagnóstico que se elaboró, con el único fin de mejorar como profesionales y con la calidad en la educación de los jóvenes del futuro.

3.2 Análisis de la formación.

3.2.1 La persona en el contexto formativo.

Tabla N° 23

La investigación “Necesidades formativas de los docentes del bachillerato” Técnico “Carlos Lenin Ávila” me ayudó a obtener los siguientes resultados respecto a la persona en el contexto formativo permitiéndonos analizar los siguientes factores.

	La persona en el contexto formativo	1		2		3		4		5		No/c on		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	17. Percibe con facilidad los problemas de los estudiantes	0	0	0	0	2	18	5	45	4	36	0	0	11	100
2	2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	0	0	0	4	36	4	36	3	27	0	0	11	100
3	4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0	2	18	2	18	5	45	2	18	0	0	11	100
4	5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	0	0	2	18	3	27	3	27	3	27	0	0	11	100
5	20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0	0	0	1	9,1	7	64	3	27	0	0	11	100
6	21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/los y ayudarles en su solución	0	0	1	9,1	2	18	4	36	4	36	0	0	11	100
7	26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico - motora, trastornos de desarrollo-)	0	0	0	0	3	27	2	18	6	55	0	0	11	100
8	29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0	1	9,1	4	36	2	18	4	36	0	0	11	100
9	40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0	0	0	5	45	3	27	3	27	0	0	11	100
10	42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0	0	0	4	36	6	55	1	9,1	0	0	11	100
11	43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0	0	0	4	36	5	45	2	18	0	0	11	100

Fuente: Encuesta CES aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico "Carlos Lenin Ávila", UTPL

Autor: Orellana (2013)

De acuerdo al contexto formativo he podido observar en la tabla que presento que los docentes están entre una escala de 3, 4 ,5 cumpliendo con la normativa del análisis formativa lo que es bueno que no haya un falta de interés en los temas estipulados , Día a día observamos profesores que pueden tener un excelente dominio en lo que respecta al ámbito profesional pero que están verdaderamente alejados del mundo académico; de las tendencias en el campo de la enseñanza y el aprendizaje, del conocimiento de lo que significa evaluar con criterio a un estudiante, es por eso ir determinando los siguientes ítems:

“Percibe con facilidad los problemas de los estudiantes” este se encuentra dentro de la escala 3 con 2(18%), escala 4 con 5(45%), escala 5 con 4 (36%) quedando claro que es dentro de los parámetros.

“Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)” este se encuentra dentro de la escala 3 con 4(36%), escala 4 con 4(36%), escala 5 con 3(27%) evidentemente hay un interés en los factores que intervienen para la enseñanza-aprendizaje porque depende mucho para que los alumnos asimilen los conocimientos.

“4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato” este se encuentra dentro de la escala 2 con 2(18%), escala 3 con 2(18%), escala 4 con 5(45%), escala 5 con 2(18%), evidentemente hay un interés en los factores que condicionan la calidad de la enseñanza debido a que el alumno como docente debe estar enlazados para conseguir una calidad en la educación previo análisis.

“5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)” este se encuentra dentro de la escala 2 con 2(18%), escala 3 con 3(27%), escala 4 con 3(27) bueno si se analiza el clima organizacional pero bajo según sus escalas por lo que requiere más interés.

“20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida” este se encuentra dentro de la escala 3 con 1(9,1%), escala 4 con 7(64), escala 5 con 3(27) evidentemente es buena la expresión oral y escrita de los docentes por lo que esto sería una fortaleza.

“21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución” este se encuentra dentro de la escala 2 con 1(9,1%),

escala 3 con 2(18), escala 4 con 4(36), escala 5 con 4(36) de acuerdo a los resultados si es fácil ayudarles frente a los problemas de los estudiantes cabe recalcar que sería que las escalas bajas mejoren para una convivencia armónica en la institución.

“26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico - motora, trastornos de desarrollo” este se encuentra dentro de la escala 3 con 3(27%), escala 4 con 2(18), escala 5 con 6(55) es bueno el resultado que se tiene de este ítem por su porcentaje alto en la escala 5 ya que la inclusión de los estudiantes es buena gracias a la ayuda de los docentes frente a su interés con la identificación de estudiantes con necesidades educativas especiales.

“29 Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje”)” este se encuentra dentro de la escala 2 con 1(9.1%), escala 3 con 4(36%), escala 4 con 2(18%) y escala 5 con 4(36%) entre la escala 3 y 5 mantienen su porcentaje lo que evidencia que los estudiantes pueden construir su propio aprendizaje.

40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura este se encuentra dentro de la escala 3 con 5(45%), escala 4 con 3(27%), escala 5 con 3(27), si valora las experiencias pero más porcentaje se muestra en la escala 3 lo que quiere decir que hay que poner un poco más de interés para mejorar este ítem como docentes.

“42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente” este se encuentra dentro de la escala 3 con 4(36%), escala 4 con 5(55%), escala 5 con 1(9,1%) lo que me indica que si es considerado en sus clases el razonamiento lógico ya que en la actualidad es esto lo que toma mucho en cuenta para el logro de nuestro objetivo, es por eso que la educación desde su inicio se debe aplicar como actividad diaria para optimizar los resultados.

“43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes” ” este se encuentra dentro de la escala 3 con 4(36%), escala 4 con 5(55%), escala 5 con 2(18%) es bueno el porcentaje ya que es importante este ítem para el desarrollo de las destrezas de los estudiantes frente a los cambios educativos hoy en día.

3.2.2 La organización y la formación.

Tabla N°24 La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	90,91
No	1	9,09
No contesta	0	0
Total	11	100

Fuente: Encuesta CES aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico "Carlos Lenín Ávila"

Autor: Orellana (2013)

La institución tiene una gran fortaleza ya que el 90,91% asegura que la institución si ha propiciado cursos para su formación profesional.

Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios

La institución educativa también tiene la obligación de propiciar cursos para motivar a sus docentes sobre la importancia de capacitarse, con este criterio se procede a presentar la siguiente información sobre la realidad de la institución investigada.

Tabla N°25 Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	81,82
No	2	18,18
No contesta		
Total	11	100

Fuente: Encuesta CES aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico "Carlos Lenín Ávila"

Autor: Orellana (2013)

El ser una institución preocupada por las competencias, habilidades y destrezas que deberían desarrollar sus docentes , el 9 docentes es decir el 81.82% aseguran que si se está propiciando cursos dentro de la institución , hace que la calidad de educación que ofrecen en dicha institución sea buena y que son los directivos de la institución los que propicien cursos para motivar a sus docentes a mejorarse cada día más, con el 2 docentes es decir el 18,18 % de encuestados que aseguran no saber nada, pero este porcentaje es un índice bajo que necesita involucrarse más en el ámbito educativo.

Los cursos se realizan en función de: Áreas de conocimiento, los mismos que se realizan dentro del “si profe” del ministerio de Educación es en diferentes áreas veamos a continuación que opinan los docentes

Tabla N° 26 Los cursos se realizan en función de: Áreas de conocimiento		
Opción	Frecuencia	Porcentaje
Áreas de conocimiento	5	28,00
Necesidades de actualización curricular	4	22,00
Leyes y reglamentos	3	17,00
Asignaturas que usted imparte	1	5,00
Reforma curricular	1	6,00
Planificación y programación curricular	4	22,00

Fuente: Encuesta CES aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico "Carlos Lenín Ávila"

Autor: Orellana (2013)

Cuando existen cursos el 28% se realiza en función de áreas por lo que facilita al docente en su mayoría asistir de acuerdo a su interés, el 22% por necesidad de actualización curricular y el mismo porcentaje por la planificación y programación curricular ya que es lo que más se exigen en la actualidad para tener competencias, habilidades y poder cumplir con el estándar de calidad de desempeño profesional docente.

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

Tabla N° 27 Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente		
Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	45,45
Casi siempre	3	27,27
A veces	2	18,18
Rara vez	0	0
Nunca	0	0
No contesta	1	9,0909
Total	11	100

Fuente: Encuesta CES aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico "Carlos Lenín Ávila"

Autor: Orellana (2013)

El 45.45 % indican que el directivo si fomenta la participación del profesorado en los cursos dejando claro que se trata de un directivo que posee liderazgo transformador llevando a sus docentes hacia el cambio y la superioridad. Aunque de hecho no es un porcentaje elevado pero bueno si ven en su gestión escolar la importancia de que sus colaboradores estén en constantes procesos de mejoramiento profesional.

Tabla N° 28

El estudio de investigación “Necesidades formativas de los docentes del bachillerato” Técnico Carlos Lenin Ávila” nos ayudó a obtener los siguientes resultados respecto a la organización y la formación permitiéndonos analizar los siguientes ítems.

	La organización y la formación	1		2		3		4		5		No/correspondiente		total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	8.Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0	1	9,1	3	27	5	45	2	18	0	0	1	10
2	6.Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	0	0	1	9,1	2	18	7	64	1	9,1	0	0	1	10
3	7.Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	0	0	1	9,1	1	9,1	9	82	0	0	0	0	1	10
4	14.Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	0	0	1	9,1	4	36	5	45	1	9,1	0	0	1	10
5	15.Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	0	0	0	0	4	36	6	55	1	9,1	0	0	1	10

6	18.La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	0	0	0	0	4	36	6	55	1	9,1	0	0	1	10
7	22.La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0	0	0	1	9,1	7	64	3	27	0	0	1	10
8	30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0	0	0	2	18	5	45	4	36	0	0	1	10
9	34.Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	0	0	1	9,1	2	18	4	36	4	36	0	0	1	10
10	35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	0	0	0	0	5	45	5	45	1	9,1	0	0	1	10
11	36.Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0	0	0	5	45	5	45	1	9,1	0	0	1	10
12	38.Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	0	0	0	0	3	27	6	55	2	18	0	0	1	10

Fuente: Encuesta CES aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico "Carlos Lenín Ávila", UTPL

Autor: Orellana (2013)

Análisis

Es visible que la institución se encuentra organizada por su porcentaje que se encuentra en una escala de 3,4,5 esto quiere decir que los docentes aceptan que su directivo les organiza bien para poder llegar a sus objetivos con la ayuda y

colaboración de la institución, pero es interesante observar que pasa con las frecuencias de los ítem antes mencionados:

“Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa” este se encuentra en una escala de 2 con el 1(9,1%), escala 3 con el 2(18%), escala 4 con el 7(64%), escala 5 con el 1(9,1%) estimando que la escala 4 es alta se ve que los docentes si conocen el tipo de liderazgo que posee su directivo haciendo que sea más fácil identificar los propósitos del directivo en sí cumple con este ítem.

“8.Describe las funciones y cualidades del tutor” este se encuentra en una escala de 2 con el 1(9,1%), escala 3 con el 3(27%), escala 4 con el 5(45%), escala 5 con el 2(18%), si se describe tomando en cuenta que el porcentaje en la escala 2 y 3 permanece bajo por lo que hay que tomar en cuenta para analizar y describir adecuadamente las cualidades del tutor.

“7.Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa” este se encuentra en una escala de 2 con el 1(9,1%), escala 3 con el 1(9,1%), escala 4 con el 9(82%) si se conoce según los resultados obtenidos lo que es bueno para saber cómo esta nuestra institución organizada.

“14.Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)” escala de 2 con el 1(9,1%), escala 3 con el 4(36%), escala 4 con el 5(45%), escala 5 con 1(9,1) es factible su seguimiento pero es bajo el porcentaje de la aplicación de este ítem por lo que es necesario revisar para buscar estrategias para enfocarse más en la aplicación y ejecución de proyectos.

“15.Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)”este ítem se encuentra entre la escala de 3 con el 4(36%), escala 4 con el 6(55%), escala 5 con el 1(9,1%), según la escala es intermedia en la escala 3 y escala 4 si se conoce la interacción pero es necesario buscar estrategias para involucrarse mejor en este ítem y poder llegar todos a la escala 5.

“18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país” este se encuentra en una escala de 3 con el 4(36%), escala 4 con el 6(55%), escala 5 con el 1(9,1%) e su gran parte si

les sirvió de alguna manera ese fue el inicio de su carrera profesional como docentes y poder adecuarse a las diferentes características étnicas.

22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes este se encuentra en una escala de 3 con el 1(9,1%), escala 4 con el 7(64%), escala 5 con el 3(27%) e su gran parte si les sirvió de alguna manera ese fue el inicio de su carrera profesional como docentes y poder orientar el aprendizaje de sus estudiantes.

30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula este se encuentra en una escala de 3 con el 2(18%), escala 4 con el 5(45%), escala 5 con el 4(36%) de acuerdo a este ítem si describe las funciones del docente en el aula lo que se convierte en una fortaleza para luego ser aplicado en la práctica.

“34Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)” este se encuentra en una escala de 2 con el 1(9,1%), escala 3 con el 2(18%), escala 4 con el 4(36%), escala 5 con el 4(36%), de acuerdo a este ítem y con su valoración más alta en la escala 4 y 5 si aplican técnicas para la acción tutorial lo que es bueno dentro del ámbito educativo.

“35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...) “este se encuentra en una escala de 3 con el 5(45%), escala 4 con el 1(9,1%), tomando en cuenta si se analiza pero es bajo el porcentaje por lo que se debería realizar un plan de mejorar para mejorar la escala de aplicación.

“36.Diseña planes de mejora de la propia práctica docente “este se encuentra en una escala de 3 con el 3(27%), escala 4 con el 6(55%), escala 5 con 2(18) este nos explica que si se diseña planes de mejora pero hay que tomar en cuenta que otro porcentaje no lo diseña en su totalidad por lo que es factible motivar a los demás docentes para que superen este ítem

“38.Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)” este se encuentra en una escala de 3 con el 3(27%), escala 4 con el 6(55%), escala 5 con el 2(18%), en sí nos explica la realidad de la institución que dentro de su organización se ha venido realizando la autoevaluación.

3.2.3 La tarea educativa.

Tabla N° 29 Las materias que imparte tiene relación con su formación		
Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	90,91
No	1	9,091
No contesta	0	0
Total	11	100

Fuente: Encuesta CES aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico "Carlos Lenín Ávila"

Autor: Orellana (2013)

La institución ha realizado una programación adecuada, el 90,91 % de docentes dicta las materias según su perfil por lo que vendría ser una fortaleza para la institución ya que se ha venido pidiendo en la educación que se respete los perfiles para obtener una mejor educación.

Tabla N° 30 Años de bachillerato a los que imparte asignaturas									
Primero a tercero		Primero y tercero		Primero y Segundo		Tercero		total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
5	45,45	1	9,091	3	27,27	2	18,18	11	100

Fuente: Encuesta CES aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico "Carlos Lenín Ávila"

Autor: Orellana (2013)

Según los porcentajes obtenidos en su 46 % son docentes de los tres años de bachillerato por lo que tiene conocimiento amplio de las materias y a su vez les facilita la comunicación con los alumnos por haber ya tenido la oportunidad de conocerlos anteriormente

3.3 Los cursos de formación.

El Ministerio de Educación ha venido realizando cursos que ofrece a través del sistema SIPROFE basado en la mejora de la práctica docente y en el establecimiento de estándares que contribuyan a incrementar la calidad y el rendimiento de los aprendizajes de los estudiantes

Tabla N° 31 Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

Opción	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5	8	73,00%
De 6 a 10	2	18,00%
De 11 a 15	0	0
De 16 a 20	0	0
De 21 a 25	0	0
De 26 a 30	0	0
De 31 a 35	0	0
De 36 a 40	0	0
De 41 a 45	0	0
De 46 a 50	0	0
Más de 51	0	0
No contesta	1	9,00
Total	11	100,0

Fuente: Encuesta CES aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico "Carlos Lenín Ávila"

Autor: Orellana (2013)

Los docentes del Colegio Bachillerato Técnico "Carlos Lenin Avila" han demostrado interés en la capacitación asistiendo a los cursos sobre diferentes temáticas, el 73 % de docentes han asistido de 1 a 5 cursos y el 18% de 6 a 10 cursos, es muy alentador porque se preocupan por adquirir nuevos conocimientos.

Totalización en horas

Respecto a los cursos que han asistido en los dos últimos años es importante recalcar su totalización en horas.

Tabla N° 32 Totalización en horas		
Opción	Frecuencia	Porcentaje
0-25 horas		
26-50 horas	1	9,00
51-75 horas		0,0
76- 100 horas		0,0
Más de 76 horas	9	82,00
No contesta	1	9,00
Total	11	100,0

Fuente: Encuesta CES aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico "Carlos Lenín Ávila"

Autor: Orellana (2013)

El número de horas de los cursos en su mayoría son de más de 76 horas siendo 9 docentes con el 82% que asistían a estos cursos, esto implica dedicación, responsabilidad y un deseo de capacitarse, mejorar sus procesos internos de gestión pedagógica.

Hace que tiempo lo realizó

Tabla N° 33 Hace que tiempo lo realizo		
	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5 meses	7	63,64
De 6 a 10 meses	1	9,09
De 11 a 15 meses	2	18,18
De 16 a 20 meses	0	0
De 21 a 24 meses	0	0
Más de 25 mese	0	0
No contesta	1	9,09
Total	11	100,0

Fuente: Encuesta CES aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico "Carlos Lenín Ávila"

Autor: Orellana (2013)

La institución ha sido unos de los primeros promotores en motivar a sus docentes a realizar los cursos inclusive, la señora Rectora Licenciada Jenny Parra ha procedido a inscribir a sus docentes en los cursos con el auspicio del gobierno, con un porcentaje del 63% de docentes que han asistido a los cursos en un tiempo estimado de hace 5 meses.

Tabla N° 34 A este curso lo hizo con el auspicio de:		
Opción	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	10	90.91
De la institución donde labora	1	9.01
Beca		
Por cuenta propia		
Otro auspicio		
No contesta		

Fuente: Encuesta CES aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico "Carlos Lenín Ávila"

Autor: Orellana (2013)

La Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo del Ministerio de Educación ofrece con su programa Sistema Integral de Desarrollo Profesional para Educadores –SÍPROFE lo que es claro el cuadro estadístico que el 90% lo hace bajo esta normativa.

La tarea educativa es esencial para la superioridad de la docencia con la ayuda de los docentes para su cumplimiento es decir estar al tanto de las funciones y actividades que debe realizar como docente a continuación presentamos el siguiente cuadro de la tarea educativa.

Tabla N° 35															
	<i>Tarea educativa</i>	1		2		3		4		5		No/con		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	1.Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato														
2	3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	0	0	1	9,1	4	36	3	27	3	27	0	0	11	100
3	9.Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	1	9,1	1	9,1	1	9,1	5	45	3	27	0	0	11	100
4	10.Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0	0	0	4	36	5	45	2	18	0	0	11	100
5	11.Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0	0	0	0	2	18	4	36	5	45	0	0	11	100
6	12.Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0	0	0	4	36	3	27	4	36	0	0	11	100

7	13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0	0	0	5	45	6	55	0	0	0	0	11	100
8	16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	0	0	0	0	6	55	4	36	1	9,1	0	0	11	100
9	19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	0	0	1	9,1	2	18	6	55	2	18	0	0	11	100
10	23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0	0	0	2	18	5	45	4	36	0	0	11	100
11	24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0	0	0	1	9,1	5	45	5	45	0	0	11	100
12	25. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0	0	0	0	1	9,1	5	45	5	45	0	0	11	100
13	27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es	0	0	2	18	3	27	5	45	1	9,1	0	0	11	100

	realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva														
14	28.Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	0	0	0	0	3	27	3	27	5	45	0	0	11	100
15	31.Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0	0	0	2	18	2	18	7	64	0	0	11	100
16	32.Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0	0	0	0	2	18	6	55	3	27	0	0	11	100
17	33.Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	0	0	0	3	27	5	45	3	27	0	0	11	100
18	37.Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	0	0	1	9,1	6	55	3	27	1	9,1	0	0	11	100
19	39.Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0	0	0	4	36	5	45	2	18	0	0	11	100
20	41.Utiliza recursos del medio para que los estudiantes	0	0	0	0	4	36	5	45	2	18	0	0	11	100

	alcancen los objetivos de aprendizaje														
21	44.Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0	0	0	3	27	6	55	2	18	0	0	11	100

Fuente: Encuesta CES aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico "Carlos Lenín Ávila", UTPL
 Autor: Orellana (2013)

La Educación está presente en todos los órdenes de la vida social; es una herramienta y un factor de influencia determinante. Por ello la intervención educativa es una opción única para la resolución de las distintas situaciones problemáticas que se presentan en la cotidianidad del quehacer social. El desafío es monumental y por tanto se requiere que ese perfil se perfeccione y adapte día a día a los retos que a diario plantea una realidad nada sencilla, derivada de una complejidad, la complejidad que marca una sociedad urgida de transformaciones que le ayuden a ser mejor, o al menos a subsistir dignamente en un mundo, competitivo, "globalizador" y con un acelerado desarrollo tecnológico, es por eso factible analizar los siguientes ítems para ver cuál es la realidad de la institución frente a la tarea educativa.

"Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)" este ítem se encuentra dentro de la escala 2 con un 1(9,1%), escala 3 con un 4(36%), escala 4 con un 3(27%) , escala 5 con un 3(27%) esto nos da referencia que se tiene conocimiento de la carrera docente.

"9.Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula" este ítem se encuentra dentro de la escala 1 con un 1(9,1%), la escala 2 con un 1(9,1%), escala 3 con un 1(9,1%), escala 4 con un 5(45%) , escala 5 con un 3(27%) significa que si se tiene conocimiento en su mayoría, lo que es bueno para mejorar la enseñanza-aprendizaje.

"10.Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal" este ítem se encuentra dentro de la escala 3 con un 4(36%), escala 4 con un 5(45%) , escala 5 con un 2(18%) es bueno porque su conocimiento tiende en buen porcentaje de 3 a 5 según la escala es que si se conoce diferentes técnicas.

"Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente" este ítem se encuentra dentro de la escala 3 con un 2(18%) esto nos explica que hay

docentes que no aplican para nada la tecnología en la educación y esto se convierte en un problema frente al estudiante y a la calidad de enseñanza que se quiere aplicar hoy en día, escala 4 con un 4(36%), escala 5 con un 5(45%) , la escala 4 y 5 nos indica que si se aplica, cabe recalcar que necesitan ayuda para reforzar el uso de la tecnología como recurso o ayuda en la tarea docente..

“12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos “este ítem se encuentra dentro de la escala 3 con un 4(36%) esto nos explica que hay docentes que si aplican estrategias para la motivación de los alumnos, escala 4 con un 3(27%), escala 5 con un 4(36%) , la escala 4 y 5 nos indica que si desarrollan estrategias para la ayuda en la tarea docente..

“13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante” este ítem se encuentra dentro de la escala 3 con un 5(45%), escala 4 con un 6(55%), lo que se demuestra que si se conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante lo que se convierte en un fortaleza del docente.

“Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes” este ítem se encuentra dentro de la escala 3 con un 6(55%), escala 4 con un 4(36%), escala 5 con un 1(9,1%), es determinante que la formación que recibieron no fue exclusivamente formación en las tics, lo que me da una razón más de tomar en cuenta este ítem para la elaboración de un curso de formación sobre esta temática.

“19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos” este ítem se encuentra dentro de la escala 2 con un 1(9,1%), escala 3 con un 2(18%), escala 4 con un 6(55%), escala 5 con un 2(18%) es determinante que si se planifica y se da seguimiento pero falta mejorar este punto debido a que debe ser ejecutado en un 100% para la superioridad de la institución.

“32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)” este ítem se encuentra dentro de la escala 3 con un 2(18%), escala 4 con un 6(55%) se considera que los docentes de la institución si utilizan los medios visuales pero se trata de un cincuenta por ciento por lo que es necesario que este porcentaje sea superado, escala 5 con un 3(27%).

“37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres” este ítem se encuentra dentro de la escala 2 con un 1(9,1%),

escala 3 con un 6(55%), escala 4 con un 3(27%), escala 5 con un 1(9,1%), es bajo la aplicación de esta técnica, que se pone como una deficiencia de los docentes de la institución bachillerato Técnico “Carlos Lenin Ávila”

CAPÍTULO: 4 CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1 Tema:

Curso de Formación: “Las Tics en la educación” dirigido a los docentes de Bachillerato del Colegio Bachillerato Técnico “Carlos Lenin Ávila” del cantón “Azogues” provincia Cañar durante el año lectivo 2013 – 2014 para mejorar sus competencias profesionales en su práctica pedagógica diaria y en sus procesos internos de gestión Institucional.

4.2 Modalidad de Estudios.

La modalidad escogida según la tabla estadística del modo de estudios que prefieren es Semipresencial, a través del uso de las computadoras de la institución, uso del correo electrónico blogs y herramientas ofimáticas, este curso está estimado dictar en los meses de Enero, Febrero, Marzo del 2014 con el siguiente horario

Días	Hora	Total de Horas
Sábado 4 de Enero del 2014	8h00 am – 12h00, 2h00- 6h00	8
Sábado 11 de Enero del 2014	8h00 am – 12h00, 2h00- 6h00	8
Sábado 18 de Enero del 2014	8h00 am – 12h00	4
Sábado 1 de Febrero del 2014	8h00 am – 12h00, 2h00- 6h00	8
Sábado 15 de Febrero del 2014	8h00 am – 12h00, 2h00- 6h00	8
Sábado 22 de Febrero del 2014	8h00 am – 12h00	4
Sábado 8 de Marzo del 2014	8h00 am – 12h00, 2h00- 6h00	8
Sábado 22 de Marzo del 2014	8h00 am – 12h00, 2h00- 6h00	8
Sábado 29 de Marzo del 2014	8h00 am – 12h00	4
total		60

4.3 Objetivo General:

Adquirir competencias profesionales en el uso de la Informática en los docentes del Colegio Bachillerato “Carlos Lenin Avila” a través de la ejecución de talleres de capacitación para mejorar su desempeño docente en la práctica pedagógica diaria y contribuir al mejoramiento cualitativo de la educación que oferta la Institución Educativa.

4.3.1 Objetivos Específicos:

- Conocer los lineamientos generales del uso y manejo de las herramientas ofimáticas en el área educativa
- Desarrollar competencias preparándoles a los docentes sobre el uso y manejo de herramientas ofimáticas y su aplicación en el ejercicio docente.
- Aplicar programas informáticos en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

4.4 Dirigido a:

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.

Nivel uno:

- Este curso se dirigirá a docentes que ya poseen una trayectoria o experiencia profesional de al menos 3-5 años, así el curso permitirá ampliar las habilidades para la planificación, selección de materiales y la evaluación de sus alumnos y mejorar el proceso de aprendizaje.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

Los recursos necesarios y útiles para la puesta en marcha del curso son:

Humanos: Autoridades del Plantel, profesores, y autor del proyecto.

Tecnológicos: computadoras con conexión a internet, impresora, proyector multimedia, cámara fotográfica, laptop si poseen una

Materiales: copias de documentos, cartulinas, marcadores, cinta adhesiva, lápices, esferográficos, borradores.

4.5 Descripción del curso.

Hoy en día las tics es muy importante ya que con ello puede desarrollar clases dentro de un entorno interactivo y centrarse en el alumno, la misma que produce un cambio en la enseñanza-aprendizaje en la aula de clases el curso se enfoca a la utilización de las herramientas ofimáticas en sí para el desenvolvimiento diario en la tarea educativa

4.5.1 Contenidos del curso.

Este curso tiene la finalidad de orientar a los docentes del colegio Bachillerato Técnico “Carlos Lenín Avila ” sobre las tics y puedan utilizar como un recurso para sus actividades en clase, he considerado pertinente escoger las siguientes temáticas por ser básicas e indispensables frente a la sociedad de la información en que nos encontramos.

(Córtez, 2003)

Tema: 1 Herramientas ofimáticas.

- Microsoft Word.- Procesamiento de textos a través de Word.
 - Ingreso de información adecuada dándole un correcto formato al texto
 - Elaboración de mapas conceptuales
 - Utilización de organizadores gráficos
 - Inserción de imágenes
 - Numeración de páginas
 - Numeración y viñetas
 - Diseño de páginas
 - Elaboración de tablas
 - Guardar documentos en diferentes lugares del computador
- Microsoft Excel.-Elaboración de cuadros estadísticos e informes de calificación con sus promedios a través de esta herramienta.
 - Manipulación de datos
 - Tamaños de filas y columnas
 - Utilización de fórmulas
 - Funciones matemáticas
 - Elaboración de cuadros estadísticos
 - Elaboración de informes de calificación
- Microsoft Power point.- Elaboración de diapositivas pedagógicas con efectos de animación y sonidos.
 - Creación de diapositivas
 - Insertar ,duplicar, eliminar diapositiva
 - Realizar animaciones
 - Aplicar transiciones
 - Insertar sonido

- Insertar video
- Elaboración de tablas e organizadores gráficos

Tema 2: Multimedia.

- Utilización del audio
 - Aplicar el audio correctamente
 - Manipulación a su gusto del audio
 - Configuración adecuada al momento
- Utilización de Videos con el proyector
 - Importancia del proyector en la actualidad
 - Encender proyector pasos.
 - Conexión del proyector a su computadora
 - Apagar proyector.

Tema 3: Mantenimiento básico del computador

- Instalación de un antivirus
- Actualización del antivirus
- Análisis del computador
- Eliminación de virus
- Limpiezas de memorias flash

Tema 4: Herramientas web 2.0

- Mensajería al momento. Correo electrónico y fax
 - Creación de correo electrónico
 - Abrir y cerrar sesión
 - Enviar correo
 - Adjuntar archivos y enviar
 - Administrar contactos
- Creación de blogs
 - Creación de un blog personal
 - Subir información
 - Diseño de su blog
 - Actualización del blog
- Buscadores
 - Diferentes tipos de buscadores
 - Búsquedas correctas

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

La persona encargada a dictar el curso será un Profesional afines en el ámbito educativo e informática, Tener experiencia como capacitador, Buena presencia.

CURRICULO VITAE

1.- DATOS PERSONALES DE LA Ó EL ASPIRANTE:

Orellana Rodríguez Adriana Paola

_____ Apellido Paterno _____ Apellido Materno _____ Nombres _____

Lugar de Nacimiento: Ecuador Azogues
_____ País Ciudad

Nacionalidad o Tiempo de Residencia en el Ecuador:

Dirección Domiciliaria: Cañar Azogues Azogues
_____ Provincia Cantón Parroquia

Calle Rafael María García y Juan Bautista Cordero
_____ Dirección

Teléfono(s): (2247200) (2243814) 0995982140
_____ Convencionales Celular o Móvil

Correo electrónico: adyporellana123@hotmail.com **Cédula de Identidad o**
_____ **Pasaporte: 0301835500**

2.-FORMACIÓN ACADEMICA

Nivel de Instrucción	Nombre de la Institución Educativa	Título Obtenido	Lugar (País y ciudad)
Título de Tercer Nivel	Universidad Católica de Cuenca	Ingeniero en Sistemas	Ecuador -Azogues

3.- TRAYECTORIA LABORAL (EXPERIENCIA LABORAL)

FECHAS DE TRABAJO			Organización/ Empresa;	Denominación del Puesto
DESDE (dd/mm/aaa)	HASTA (dd/mm/aaa)	Nº meses/ años		
06/09/02	30/07/03	10 meses	Escuela Ambato (Sageo)	Docente de ingles
06/09/10	30/12/13	3 años 3 mes	Unidad Educativa Santa Marianita de Borrero	Docente de la Institución
02/01/14	actual		Coordinación Zonal 6 de Educación	Técnica Territorial del Sitec de la Provincia del Cañar

Nombre del curso	Nº Horas	Nombre de la Institución
Comunidad educativa en Línea	20	Ministerio de Educación

DECLARACIÓN: DECLARO QUE, todos los datos que incluyo en este formulario son verdaderos y no he ocultado ningún acto o hecho, por lo que asumo cualquier responsabilidad.

ORELLANA RODRIGUEZ ADRIANA PAOLA

Nombre de la o el Aspirante

Firma

4.5.3 Metodología.

La metodología de este curso formativo es semipresencial. Los docentes tendrán acceso a una computadora para su aprendizaje, poder plantear dudas, interactuar con otros compañeros.

Se establecerá horario de tutorías los fines de semana utilizarán herramientas WEB 2.0 para enviar y recibir trabajos y preguntas relacionadas al tema Se aplicara el método explicativo y participativo que permitirá la participación y trabajo en equipo de todos los participantes, aplicando el método práctico, en base a la técnica de observación se realizará una evaluación en las prácticas asignadas a los docentes por ejemplo: crea un documento de Word, Ingrese sus datos personales, Realice un encabezado y pie de página y dele el formato adecuado al texto, luego de asignarle el trabajo procederá a observar que avances ha obtenido y le asignara una calificación.

4.5.4 Evaluación.

Al finalizar el curso se usara la técnica de la observación para verificar conocimientos prácticos en sus computadoras, se realizara una evaluación diagnóstica, formativa, sumativa a lo largo del curso en conocimientos amplios teóricos que se aplicaran fundamentalmente en la práctica donde se les aplicara varios casos prácticos, para la demostración de la adquisición correcta de las destrezas a desarrollarse.

Pretest de Evaluación

Temas	Indicadores	si	no	No contesta
Herramientas Ofimáticas	Define Ofimática			
	Identifica las herramientas ofimáticas			
	Ingresa al procesador de texto			
	Maneja el procesador de texto			
	Guarda archivos			
	Ingresa a la hoja de cálculo			
	Manipula datos			
	Utiliza fórmulas			
	Guarda un libro d Excel			
	Ingresa al Power Point			
	Realiza las acciones de crear, eliminar y duplicar diapositivas.			
	Crea animaciones con transiciones.			
	Multimedia	Sabe prender el proyector.		
Conecta bien el proyector				
Manipula el audio correctamente				
Configura el audio				
Herramientas web 2.0	Define correos electrónicos.			
	Envía mensajes , trabajos mediante el correo			
	Define blog			
	Realiza un blog			

Post test de Evaluación

Temas	Indicadores	si	no	No contesta
Herramientas Ofimáticas	Conceptualiza adecuadamente la palabra Ofimática			
	Utiliza bien las herramientas ofimáticas			
	Sigue todos los pasos para ingresar al procesador de textos			
	Utiliza adecuadamente el procesador de texto con todas sus aplicaciones.			
	Realiza los pasos correctos para guardar los archivos			
	Sigue todos los pasos para ingresar a la hoja de cálculo			
	Resuelve todos los problemas respecto al formato de los datos.			
	Aplica las fórmulas adecuadamente			
	Realiza todos los pasos correctos para guardar el libro de Excel.			
	Sigue todos los pasos para ingresar al Power Point			
	Utiliza bien los procesos para realizar las acciones de crear, eliminar y duplicar diapositivas.			
	Aplica adecuadamente las transiciones en las diapositivas			
	Multimedia	Sigue todos los pasos correctamente para prender el proyector		
Conecto bien su proyector al computador				
Realiza la manipulación correcta respecto al audio				
Configuró y utilizó bien el audio				
Herramientas web 2.0	Conceptualiza correctamente correo electrónico.			
	Procedió a enviar correctamente los correos electrónicos			
	Conceptualiza bien log			
	Sigue los pasos correctamente para elabora un blog			

4.6 Duración del Curso.

El curso tendrá una duración de 1 mes durante el año lectivo (2013-2014) los días sábados y domingos por tratarse de un curso semipresencial a petición de los docentes investigados tendrá una duración de 60 horas.

4.7 Cronograma de Actividades a desarrollarse

2013 – 2014																								
Actividades	Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Marzo			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Presentación de la propuesta a las autoridades del plantel.																								
Selección de los facilitadores																								
Planificación y gestión de Actividades de Capacitación																								
Capacitación Tema: 1 Herramientas ofimáticas																								
Tema: 2 Uso de la multimedia																								
Tema: 3 Herramientas web 2.0																								
Evaluación de resultados e impacto de la Capacitación																								

PLAN DE ACTIVIDADES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	METAS	ACTIVIDADES	METODOLOGÍA	EVALUACIÓN	INDICADORES DE CUMPLIMIENTO
Desarrollar una metodología de trabajo muy provechosa para la planificación de clases y proyectos de aula y el registro de datos de los estudiantes y el curso.	Docentes actualizados en las tics que usan como metodología muy provechosa para un mejor rendimiento y cumplimiento de la tarea educativa permitiendo optimizar el tiempo.	Explicación de la importancia de la informática hoy en día en la educación. Asignación de tareas en clase para dominar la herramienta ofimática.	Lluvia de ideas Trabajo en grupo.	A fin de cada clase. Semanal	Planificaciones de clase realizados en el procesador de texto. Clases atractivas. Exposiciones con ayuda del Programa de presentaciones.
Utilizar conocimientos de computación para que apliquen a la vida diaria y en el aula de estudio	Docentes capacitados en las tics para desempeñar de una mejor manera su rol de docente en la actualidad.	Socialización del tema las tics. Funciones y utilidades de la computadora para la planificación de clases. Práctica en la computadora realizando diferentes diseños.	Exposición de la facilitadora. Trabajo en grupo	Semanal	Fotografías Uso personal de correos electrónicos Blogs en el internet por parte del docente. Clases interactivas.

Taller N° 1: Tema: Herramientas ofimáticas

Duración: 20 horas Fecha: sábados 4, 11,18 de Enero del 2014

Objetivo de Desempeño:

Manejar las herramientas ofimáticas a través de las clases del curso y ayuda del capacitador, para que utilice como un recurso en las actividades de clase.

Períodos	Objetivo de Aprendizaje	Contenidos	Estrategias Metodológicas	Recursos	Evaluación	Responsable
6	Construir diferentes documentos tipo texto utilizando las herramientas de las diferentes barras del entorno del procesador.	Microsoft Word.- Procesamiento de textos a través de Word. Ingreso de información adecuada dándole un correcto formato al texto. Elaboración de mapas conceptuales. Utilización de organizadores gráficos. Inserción de imágenes. Numeración de páginas. Numeración y viñetas. Diseño de páginas Elaboración de tablas. Guardar documentos en diferentes lugares del computador.	Revisar teóricamente los conceptos de un procesador de texto Trabajos individuales. Desarrollar autoevaluaciones prácticas. observación	Computador con internet Proyector Cds Pendrive Módulo de informática Parlantes Software: herramientas ofimáticas	Escribe, edita, corrige y publica textos para diferentes asignaturas, utilizando procesadores de textos	Alumno- maestra nte Ing.Adri ana Orellana
7	Construir actas de calificaciones	Microsoft Excel Hoja de Calculo Operaciones	Revisar teóricamente los	Computador con internet	Elabora, edita, corrige y	Alumno - maestr

	, roles y otros documentos en la hoja de cálculo	Gráficos estadísticos Cuadros, etc.	conceptos de un procesador de texto Trabajos individuales. Desarrollar autoevaluaciones prácticas. observación	Proyector Cds Pendrive Módulo de informática Parlantes Software: herramientas ofimáticas	publica, dentro de sus clases a dictar con programas de presentaciones	ante Ing. Adriana Orellana
7	Construir presentaciones completas con originalidad utilizando todos los conocimientos adquiridos.	Microsoft PowerPoint. Creación de diapositivas. Insertar, duplicar, eliminar diapositiva. Realizar animaciones. Aplicar transiciones. Insertar sonido. Insertar video. Elaboración de tablas e organizadores gráficos	Revisar teóricamente los conceptos de un procesador de texto Trabajos individuales. Desarrollar autoevaluaciones prácticas. observación	Computador con internet Proyector Cds Pendrive Módulo de informática Parlantes Software: herramientas ofimáticas	Elabora, edita, corrige y publica, dentro de actividades diarias la hoja de cálculo que le permitan organizar la información.	Alumno - maestrante Ing. Adriana Orellana

Taller N° 2: Tema: Uso de la Multimedia

Duración: 20 horas Fecha: sábados 1, 15,22 de Febrero del 2014

Objetivo de Desempeño:

Identificar las características y aplicaciones de medios visuales.

Períodos	Objetivo de Aprendizaje	Contenidos	Estrategias Metodológicas	Recursos	Evaluación	Responsable
10	Manipular el audio utilizando las configuraciones del software.	Utilización del audio Aplicar el audio correctamente Manipulación a su gusto del audio Configuración adecuada al momento	Revisar teóricamente los conceptos de un multimedia(audio) Trabajos individuales. Desarrollar autoevaluaciones prácticas. observación	Computador con internet Proyecto o Cds Pendrive Módulo de informática Parlantes Software: herramientas ofimáticas	Utiliza, manipula adecuadamente el audio para intervención en la práctica docente.	Alumno -maestrante Ing.Adriana Orellana
10	Presentar las clases, videos con la ayuda del proyector.	Utilización de videos con proyector Importancia del proyector en la actualidad Encender proyector pasos. Conexión del proyector a su computadora Apagar proyector.	Revisar teóricamente los pasos a seguir para conectar adecuadamente el proyector Trabajos individuales. Desarrollar autoevaluaciones prácticas. observación	Computador con internet Proyecto o Cds Pendrive Módulo de informática Parlantes Software: herramientas ofimáticas	Presenta, utiliza, conecta, el proyector en sus clases	Alumno -maestrante Ing.Adriana Orellana

Taller N° 3: Tema: Herramientas web 2.0

Duración: 20 horas Fecha: sábados 8, 22,29 de Marzo del 2014

Objetivo de Desempeño:

Utilizar los recursos del correo electrónico y blogs de manera ética como un docente responsable que involucran el uso de este recurso como convivencia social dentro del ámbito educativo.

Períodos	Objetivo de Aprendizaje	Contenidos	Estrategias Metodológicas	Recursos	Evaluación	Responsable
6	Crear una cuenta de correo electrónico para uso personal y profesional.	Correo electrónico Creación de correo electrónico Abrir y cerrar sesión Enviar correo Adjuntar archivos y enviar Administrar contactos	Taller de exploración de conocimientos sobre el correo electrónico y los blogs. Identificación de docentes que poseen correo electrónico y sobre el uso que le dan. Estudio del correo electrónico y sus aplicaciones. Desarrollar autoevaluaciones prácticas. observación	Computador con internet Proyector Cds Pendrive Módulo de informática Parlantes Software: correo electrónico individual	Crea un correo electrónico personal	Alumno-maestrante Ing.Adriana Orellana
7	Identificar los principales blogs como herramientas para desarrollo personal e investigación	Blogs Creación de un blog personal. Subir información- Diseño de su blog Actualización del blog	Análisis de los blogs existentes en la web y sus características Reconocimiento De las herramientas gratuitas que nos permiten realizar blogs Análisis de los pasos a seguir para crear un blog Aplicación de ejercicios para la práctica de	Computador con internet Proyector Cds Pendrive Módulo de informática Parlantes Software: herramientas ofimáticas	Realiza investigaciones en base de blogs. Construye un blog	Alumno-maestrante Ing.Adriana Orellana

			creaciones de blogs	as		
			Trabajos individuales.			
			Desarrollar autoevaluaciones prácticas.			
			observación			
7	Utilizar la tecnología internet para buscar información que le permita identificar su cultura general	Buscadores. Diferentes tipos de buscadores. Búsquedas correctas	Ejercicios de navegación para determinar el aprendizaje en cuanto a buscadores. Análisis entre buscadores. Estrategias de búsqueda de información Trabajos individuales. Desarrollar autoevaluaciones prácticas.	Computador con internet Proyector Cds Pendrive Módulo de informática Parlantes Software: herramientas ofimáticas	Aplica estrategias para encontrar información confiable y precisa en el internet	Alumno-maestrante Ing. Adriana Orellana
			observación			

4.8 Costos del Curso

N°	Descripción	Cantidad	V.unitario	V.total	Institución
1	Hojas	55	0,01	0,55	El curso se lo realizara con el financiamiento de la institución
2	Esferos	12	0,35	4,20	
3	Computador				
4	Cd rom	11	0,50	5,50	
5	copias	550	0.01	5,00	
6	anillados	11	0,75	8,25	
	total			18 ,50	

4.9 Certificación

El curso se aprobará con el mínimo del 90% de asistencias y el 75% de rendimiento académico, se tomará en cuenta trabajo prácticos y extra clases todas las actividades prácticas son evaluadas.

4.10 Bibliografía

Córtez, G. F. (2003). *Curso de Informática Para Docentes*. Amazon.

López, A. M. (2005). *Compendio de computación paso a paso*. Quito: Ciencia Futura

CONCLUSIONES

- Gracias a la fundamentación teórica que he expuesto en esta investigación con las bibliografías consultadas y las informaciones aportadas por los expertos en el tema, me ha servido para poder identificar de una manera adecuada las necesidades de los docentes de la institución, llevando a un análisis de sus fortalezas y debilidades que poseen, llegué a la conclusión que los docentes frente a todas sus necesidades tienen un gran interés sobre la formación en las tics por ser uno de los recursos más utilizados en la actualidad.
- De acuerdo al diagnóstico realizado al colegio Bachillerato Técnico “Carlos Lenin Avila” y luego de haber analizado, he observado que los docentes no aplican las tics en la aula de clases es decir no utilizan como un recurso para la enseñanza-aprendizaje en su totalidad por falta de conocimiento tecnológico a pesar de que la institución posee de un laboratorio bien equipado para uso de los docentes y estudiantes.
- Si existe el apoyo por parte de las autoridades de la institución en los procesos de capacitación como he podido apreciar en las tablas estadísticas que he presentado en la escala 5 con un 45%, mismo que es beneficioso para el docente pero no suficiente ya que depende de las facilidades que ellos les proporcione.
- Los docentes de la institución han optado por recibir capacitaciones en un horario semipresencial.
- Los docentes desean capacitarse en el uso de las tics ya que quieren terminar con la brecha digital y empezar a ser parte de la tecnología para aplicar dentro del aula.

RECOMENDACIONES.

Teniendo en cuenta los objetivos logrados y las conclusiones obtenidas se recomienda:

- Utilizar estrategias y recursos didácticos que fortalezcan la atención de los estudiantes para mayor creatividad en las actividades diarias en el salón de clase.
- Desarrollar planificaciones con contenidos académicos y niveles de bachillerato para estudiar el efecto de la informática como recurso didáctico en las clases.
- Que los directivos de la institución continúen apoyando a sus docentes a seguir capacitándose y que realice una organización de los docentes, es decir que puede asignar grupos por fechas para inscribirles en los cursos y posteriormente a otro grupo con el objetivo que a todos se les capacite.
- Frente a que los docentes que no utilizan las tics en el aula, se recomienda ejecutar el curso presentado aquí para convertir esta debilidad en una fortaleza del docente, realizar una alfabetización Tecnológica referida a conocimientos básicos y a la utilización de las herramientas y servicios relacionados con las Tics especialmente.
- Se realice un seguimiento a los docentes por parte de las autoridades, luego de haber recibido el curso de formación sobre las tics, para observar que los docentes pongan en práctica sus conocimientos adquiridos y no solamente en teoría.

1. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ibernon, F. (2008). La Necesidad y la importancia de la formación docente universitaria. En Imbernón, F. y Guzmán, C. (coord.). Necesidades de formación de profesorado universitario: los casos de la Universidad Nacional de Tres de Febrero (Argentina), la Universidad de Valparaíso (Chile) y la Universidad de Barcelona. Barcelona: Universidad de Barcelona-FODIP
- Isidoro González Gallego. (2010). El nuevo profesor de secundaria.: La formación inicial docente en el marco . Barcelona: GRAO, España, 355 pag.
- Aguerrondo 2004, Fullan 2002, Vaillant 2005. (s.f.). Los desafíos de la política educativo relativos a las reformas de la formación docente. Santiago de Chile: PREAL-CINDE. 156
- alonso), M. 1. (2001). La formación del profesorado. Proyectos de formación en centros educativos. España: GRAÓ: CPR de Salamanca, CRA de Forfoleda, Flor, J.,.
- Colen y Lopez (Alonso et al). (2001). TIPOS DE NECESIDADES FORMATIVAS. España.
- Compact*, U. G. (2007). Blog: the principles for responsible management education.
- Cooper. (1994). Entorno familiar y educación escolar. Madrid.
- Córtez, G. F. (2003). Curso de Informática Para Docentes. Amazon.
- Darling Hammond; Bensford. (2005). Preparing teachers for a changing world: What . New Jersey: Jossey-Bass/Wiley.
- Decreto, 1. (s.f.). Ministerio de educación. Obtenido de <http://educacion.gob.ec/>
- Educación, M. d. (s.f.). Decreto 1786.
- Educación, M. d. (s.f.). Ministerio de educación. Recuperado el Agosto de 2013, de <http://portal.educacion.gov.ar/superior/formacion-tecnica/formacion-tecnica/>
- educación, M. d. (s.f.). Plan decenal. Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/56033624/Plan-Decenal-de-Educacion-Del-Ecuador>
- Fuentes. (2008). La formación de los profesionales en la contemporaneidad. Santiago de Cuba: Sees Manuel F Gran.
- Fullan, M. (2002). Las fuerzas del cambio Explorando las profundidades de la reforma educativa. Madrid: Akal.

- García F, B. (1991). La Inteligencia me persigue. San Cristobal Venezuela.
- GOLDSTEIN, I.L. (1991): Training in Work Organizations. En Dunnette, M.D. y Hough, L.M. Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Volumen 2. Consulting psychologists Press, Inc.
- Goldstein, M. (1993). Training in Organizations (Tercera Edición ed.). Brooks/Cole.Pacific Grove. es la misma situación
- Gomez, P. (1998). La cultura escolar en la sociedad neoliberal. Madrid: Morata.
- Hagai. (1992). El liderazgo en la función directiva escolar. Univeridad de Guadalajara.
- Ibernón. (2007). La formación y el desarrollo profesional del profesorado: hacia una nueva cultura. España:GRAÓ: 7a.ed.
- Jhon, K. (1997 Citado por Alvarez, Manuel. La Función Directiva Hoy). El Factor Liderazgo. España.
- kotter, G. G. (1996). El liderazgo en la función directiva escolar. Universidad de Guadalajara.
- Lloyd. (1982). El liderazgo en la función directiva escolar. Universidad de Guadalajara.
- Lynch, G. G. (1999). El liderazgo en la función directiva escolar. Revista Universidad de Guadalajara.
- Martinez, E. (s.f.). Formación del profesor. Revista digital de Educomunicación. Aularia
- Mateo. (1996). Evaluación del profesorado de secundaria. Barcelona Cedecs.
- Mateo,j,Escudero,j,DE,Miguel,M,Mora,J,G y Rodriguez ESPINAR, S. (1996). Evaluación del profesorado de secundario. Barcelona.Cedecs.
- McGehee, Thayer. (1961). Training in Bussiness and Industry. New York: Wiley.
- NIETO GIL J M. (1996). La Autoevaluación del Profesor.Como evaluar y mejorar su práctica docente. Madrid Escuela Española.
- Noffke, Zeichner y. (2001). Handbook of research on teaching. New York: McMillan.
- Paguay, Léopold Marguerite Altet Evelyne Charlier Philippe Perrenout. (2005). La formación profesional del maestro: estrategias y competencias (Primera edición ed.). (C. Vilá, Trad.) Mexico.
- Roald Hoffmann y Sandra Y. McGuire. (2009). Teaching and learning Strategies that work. Editorial,
- Rodriguez, S. V. (2007). El liderazgo y su empresa. Factor humano.
- Sanchez, J. C. (2012). Metodología de la investigación científica tecnológica "Los metodos de investigación". Madrid: Días de Santos Albazans.

- Silberman. (1990). Active training A Hand book of techniques, Designs, Case examples and tips. Lexington Books.
- Tebar Belmonte, L. (2003). El perfil del profesor mediador. Madrid: Aula XXI/Santillana.
- Lella, C. (1999). Modelos y tendencias de la formación docente. Lima, Perú.
Rescatado de Internet en Enero de 2007: <http://www.oei.es/cayetano.htm>
- Tejada. (1999). El formador ante las NTIC: nuevos roles y competencias profesionales, Comunicación y Pedagogía.158
- Thayer, M. y. (1961). Training in Bussines and Industry. New York: Wiley.
- Venciana, J. M. (2002). Función Directiva. México: Alfaomega: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Tedesco, Juan Carlos; Los pilares de la Educación del Futuro; 2006; IIPE; Buenos Aires

8. ANEXOS

ANEXO 8.1 : Petición de Autorización a la Rectora del Colegio “Carlos Lenin Avila”

Loja, diciembre de 2012

Señor(a)

RECTOR (A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

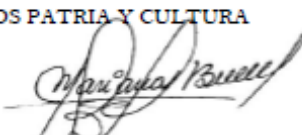
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación 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. Mariana Buele Maldonado
COORDINADORA DE TITULACIÓN



MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

ANEXO 8.2: Cuestionario "Necesidades de Formación Docentes de Bachillerato"

Cuestionario de Necesidades de Formación



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 T É C N I C O	f. Aplicación de proyectos de construcción	6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas	7	h. Electrónica de consumo	8	i. Industria de la confección	9
	j. Mecanizado y construcciones metálicas	10	k. Chapistería (latonería) y pintura	11	l. Electromecánica automotriz	12	m. Climatización	13
	n. Fabricación y montaje de muebles	14	o. Mecatrónica	15	p. Cerámica	16	q. Mecánica de aviación	17
	r. Calzado y marroquinería	18	s. Otra, especifique cuál: _____					19
	Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios							
t. Comercialización y ventas	20	u. Alojamiento	21	v. Comercio exterior	22	w. Contabilidad	23	
x. Administ. de sistemas	24	y. Restaurante y bar	25	z. Agencia de viajes	26	aa. Cocina	27	
bb. Información y comercialización turística	28	cc. Aplicaciones informáticas	29	dd. Organización y gestión de la secretaría			30	
ee. Otra, especifique cuál: _____							31	
Bachilleratos Técnicos Polivalentes								
ff. Contabilidad y administración			31	gg. Industrial	32	hh. Informática	33	
ii. Otra, especifique cuál: _____								
Bachilleratos Artísticos								
jj. Escultura y arte gráfico	34	kk. Pintura y cerámica	35	ll. Música	36	mm. Diseño gráfico	37	
nn. Otra, especifique cuál: _____							38	
1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:								
SI	1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente): _____					NO	2

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

2.1. Género:		Masculino	1	Femenino	2				
2.3 Estado civil		Soltero	2	Casado	3	Viudo	4	Divorciado	5
2.2. Edad (en años cumplidos):		_____							
2.3. Cargo que desempeña:		Docente	6	Técnico docente	7	Docente con funciones administrativas	8		
2.4. Tipo de relación laboral:		_____							
Contratación indefinida		9	Nombramiento	10	Contratación ocasional	11	Reemplazo	12	
2.5. Tiempo de dedicación:		_____							
Tiempo completo		12	Medio tiempo	13	Por horas			14	

2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:	SI	15	NO	16		
2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:	1°	17	2°	18	3°	19
2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted: _____						

3. FORMACIÓN DOCENTE

3.1. Señale el nivel más alto de formación académica que posee

(señale una sola alternativa)

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 los 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 comprenderlos/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 evaluo 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					

La rectora "Lcda. Jenny Parra" que me permitió realizar mi investigación en su institución



La rectora Lcda. Jenny Parra con la alumna maestrante Ing. Adriana Orellana



El departamento de Inspección, el lugar en donde se aplicó los cuestionarios con la ayuda de la Lcda.



Infraestructura de la Institución



Aquí se puede observar el espacio de deportes de la institución.



Primer año de Bachillerato en clases con la Lcda. Mónica Cabrera junto con la Inspectora.



Segundo año de Bachillerato con la Lcda. Carmita Chimbo



Tercer año de Bachillerato

