



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 del
Colegio José Martí, de la provincia de Pichincha,
ciudad de Quito, periodo 2012 - 2013”.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Jhaya Tapia Ángel Medardo, Ing.

DIRECTORA: Herrera Sarmiento Iris Grey Esperanza, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO - CARCELEN

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magister.

Iris Grey Esperanza Herrera Sarmiento.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

CERTIFICA:

Que el presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio José Martí, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, periodo 2012 – 2013, realizado por Jhaya Tapia Angel Medardo, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero 2014

f.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Jhaya Tapia, Ángel Medardo declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio José Martí, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, periodo 2012 – 2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Iris Grey Esperanza Herrera Sarmiento directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autor. Jhaya Tapia, Ángel Medardo

Cédula. 1704283090

DEDICATORIA

A los docentes quienes labran los surcos del pensamiento y viven la ilusión y aventura del magisterio.

A quienes debemos la idea y creatividad de nuestra profesión y que nos permiten ceder espacio para construir en ellos el conocimiento.

A ustedes los alumnos...

AGRADECIMIENTO

La idea de realizar los estudios de maestría en gerencia educativa, parten del diálogo familiar con mi querida esposa Silvia, quien con su apoyo y comprensión me ha permitido disponer de tiempo para dar atención a mis estudios. Entenderá el lector que comience mis agradecimientos nombrando a la persona que puso en mi su confianza y a la que debo tantas horas de su paciencia.

Hay dos personas importantes que han impulsado que esta investigación llegue a feliz término; ellos son: el Lcdo. Andrés Solá, Rector y la Lcda. Ana Naranjo Vicerrectora del Colegio José Martí, quienes supieron ver en esta investigación una oportunidad para conocer la situación de su institución, y su gran interés ayudó a que el trabajo disponga de datos, conclusiones y recomendaciones válidas para su institución.

A mi querida hija, compañera de estudios y que pese a las diferencias de edad, pensamiento y visión, supo entregarme su casa, largas horas de estudio conjunto para hacer tareas, trabajos y estudio compartido; a su esposo quien estuvo pendiente de nosotros cuando estudiábamos; a Kamila y Daniela, quienes con su alegría endulzaban el tiempo de estudio de su madre y abuelo.

A Bernard, Margarita, Azucena, Argentina, Colontay, quienes con su aliento de confianza me dieron ánimo para seguir y terminar esta maestría.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN EJECUTIVO.....	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO 1 MARCO TEÓRICO.....	5
1.1. Necesidades de formación.....	6
1.1.1. Concepto.....	6
1.1.2. Tipos de necesidades formativas.....	7
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.....	8
1.1.4. Necesidades formativas del docente.....	10
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman,.....)	16
1.2. Análisis de necesidades de formación	22
1.2.1. Análisis organizacional.....	22
1.2.1.1. <i>La educación como realidad y su proyección.</i>	22
1.2.1.2. <i>Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.</i>	24
1.2.1.3. <i>Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.</i>	26
1.2.1.4. <i>Liderazgo educativo (tipos).</i>	27
1.2.1.5. <i>El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de</i>	28
1.2.1.6. <i>Reformas educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI – Plan</i>	30
1.2.2. Análisis de la persona.....	36
1.2.2.1. <i>Formación profesional</i>	36
1.2.2.1.1. <i>Formación inicial.</i>	36

1.2.2.1.2.	<i>Formación profesional docente.</i>	37
1.2.2.1.3.	<i>Formación técnica.</i>	37
1.2.2.2.	<i>Formación continua.</i>	38
1.2.2.3.	<i>La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de</i>	38
1.2.2.4.	<i>Tipos de formación que debe tener un profesional de la</i>	39
1.2.2.5.	<i>Características de un buen docente.</i>	40
1.2.2.6.	<i>Profesionalización de la enseñanza.</i>	40
1.2.2.7.	<i>La capacitación en niveles formativos, como parte del</i>	41
1.2.3.	<i>Análisis de la tarea educativa.</i>	42
1.2.3.1.	<i>La función del gestor educativo.</i>	42
1.2.3.2.	<i>La función del docente.</i>	42
1.2.3.3.	<i>La función del entorno familiar.</i>	43
1.2.3.4.	<i>La función del estudiante.</i>	44
1.2.3.5.	<i>Cómo enseñara y cómo aprender.</i>	44
1.3.	<i>Cursos de formación</i>	45
1.3.1.	<i>Definición e importancia de la capacitación docente.</i>	46
1.3.2.	<i>Ventajas e inconvenientes.</i>	46
1.3.3.	<i>Diseño, planificación y recursos de curso formativos.</i>	47
1.3.4.	<i>Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la</i>	50
CAPÍTULO 2 METODOLOGÍA.....		52
2.1.	<i>Contexto</i>	53
2.2.	<i>Participantes</i>	56
2.3.	<i>Diseño y métodos de investigación</i>	57
2.3.1.	<i>Diseño de la investigación.</i>	57
2.3.2.	<i>Métodos de investigación.</i>	58
2.4.	<i>Técnicas e instrumentos de investigación</i>	61

2.4.1.	Técnicas de investigación.....	62
2.4.2.	Instrumentos de investigación.....	63
2.5.	Recursos	64
2.5.1.	Talento humano.....	64
2.5.2.	Materiales.....	64
2.5.3.	Institucionales.....	64
2.5.4.	Económicos	65
2.6.	Procedimiento.....	65
CAPÍTULO 3 DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		67
3.1.	Necesidades formativas	68
3.2.	Análisis de formación	81
3.2.1.	La persona en el contexto formativo.....	87
3.2.2.	La organización y la formación.....	87
3.2.3.	La tarea educativa.....	88
3.3.	Los cursos de formación.....	88
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		90
4.1.	Conclusiones.....	90
4.2.	Recomendaciones	92
PROPUESTA DE FORMACIÓN/CAPACITACION DOCENTE.....		93
5.1.	Tema del curso	94
5.2.	Modalidad de estudios.....	94
5.3.	Objetivos	94
5.4.	Dirigido a:	94
5.4.1.	Nivel formativo de los destinatarios.....	95
5.4.2.	Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	95
5.5.	Breve descripción del curso	95

5.5.1.	Contenido del curso.	95
5.5.2.	Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso.	97
5.5.3.	Metodología	98
5.5.4.	Evaluación.	99
5.6.	Duración del curso.....	100
5.7.	Cronograma de actividades desarrolladas	101
5.8.	Costos del curso	106
5.9.	Certificación.....	106
5.10.	Bibliografía	106
BIBLIOGRAFÍA		107
ANEXOS		111
Anexo 1:	CRONOGRAMA DE TRABAJO	111
Anexo 2:	FORMATO DE CALIFICACIONES	114
Anexo 3:	NORMATIVA PARA HACER REFERENCIA A LAS FUENTES DE INFORMACIÓN CONSULTADAS, NORMAS APA	118
Anexo 4:	ENVÍO DEL CURSO DE FORMACIÓN	127
Anexo 5:	FICHA DE REGISTRO DE TESIS SENESCYT	128
Anexo 6:	PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN	130
ANEXO 8:	PORTADAS, CAJA Y CD	135
ANEXO 9:	ESTRUCTURA DE UNA TABLA ESTADÍSTICA.....	136
Anexo 10:	FOTOGRAFÍAS.....	137

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Bachillerato Técnico de Comercio, Administración y Servicios	53
Tabla 2 Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente.....	54
Tabla 3 Cargo que desempeña.....	55
Tabla 4 Edad (en años cumplido)	55
Tabla 5 Tipo de relación laboral	56
Tabla 6 Cargo que desempeña	56
Tabla 7 Cuantos años de servicio docente tiene usted.....	57
Tabla 8 Cargo que desempeña:.....	69
Tabla 9 Las materias que imparte, tiene relación con su formación profesional	70
Tabla 10 Nivel de formación académica existente.....	70
Tabla 11 Ámbito educativo	71
Tabla 12 Edad (en años cumplidos).....	71
Tabla 13 Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años	72
Tabla 14 Totalización en horas (aproximado)	73
Tabla 15 Hace qué tiempo lo realizó	74
Tabla 16 Lo hizo con el auspicio de	74
Tabla 17 Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite (señale de 1 a 3 alternativas).....	75
Tabla 18 La institución en la que labora, ha proporcionado cursos en los dos últimos años.....	75
Tabla 19 Para usted, es importante seguirse capacitando en temas educativos	76
Tabla 20 Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación.....	77
Tabla 21 Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones	77
Tabla 22 Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel	78
Tabla 23 Temas para mejora por medio de la formación de docentes	81
Tabla 21 Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones.....	136

ÍNDICE DE ESQUEMAS

Esquema 1 Diferencia “real – potencial” de las “percepciones – problemas”	17
Esquema 2 Modelos de necesidades formativas	21
Esquema 3 Visión directiva: Nivel Estratégico vs PEDI.....	48
Esquema 4 Visión ejecución: Nivel Táctico vs PEDI.....	49
Esquema 5 Señale el tipo de formación de 4to nivel de mayor interés.....	79
Esquema 6 Temas de Interés de los docentes para ser capacitados	80
Esquema 7 Relacionados con el uso correcto de: técnicas didácticas en prácticas de talleres, e instrumentos para la autoevaluación	82
Esquema 8 Relacionados con el clima organizacional y solución de problemas, trabajo con grupos o personas de diferentes características étnicas y las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente.....	83
Esquema 9 Relacionados con el uso correcto técnicas didácticas en prácticas de talleres, propia asignatura e instrumentos para la autoevaluación.....	84
Esquema 10 Metodología del curso de formación	98

RESUMEN EJECUTIVO

La presente tesis realiza un análisis basado en los principios y pilares fundamentales de la formación y capacitación de los docentes de bachillerato, elemento clave para el desarrollo científico, económico y social de una sociedad. Se utilizó un cuestionario apegado a la Ley ecuatoriana, situación propia que vive el país, y de manera específica, de aplicación en el Colegio José Martí.

El diagnóstico y evaluación dieron como resultado que los docentes en su mayoría son jóvenes, académicamente preparados, pero requieren mejorar en la construcción del conocimiento a través del alumno; aprender a aprender y hacer que dialécticamente se establezcan patrones propios de evolución de nuestro sistema educativo.

Los indicadores estadísticos y los criterios vertidos por los docentes complementaron y ratificaron lo importante de tomar decisiones respecto de la formación y capacitación, razón por la cual se propone un curso con los temas “Técnicas para el aprendizaje activo, desarrollo de destrezas en la educación a distancia, evaluación de los aprendizajes y elaboración de instrumentos de evaluación”. Buscando cubrir los resultados de la encuesta aplicada a las prácticas pedagógicas.

PALABRAS CLAVES: Diagnóstico, Evaluación, Indicadores, Formación, Capacitación, aprender a aprender.

ABSTRACT

This thesis makes an analysis based on the principles and pillars of the education and training of high school teachers, a key element for scientific, economic and social development of a society. The Survey was professionally prepared, attached to the Ecuadorian law and the situation in the country itself.

The diagnosis and evaluation resulted that teachers are mostly young, academically prepared, but need to improve in the development of knowledge throughout the student's growth. Learning to make own patterns to established a dialectical evolution for our educational system.

Statistical results and criteria from teachers achieve and confirmed the importance and necessity of making decisions about education and training. This is why we propose a course with these themes "Techniques for active learning, skills development in the distance learning, knowledge evaluation and development of assessment tools." You have to protect the teachers request and the results of the survey of teaching practices.

KEYWORDS: Diagnosis, Evaluation, Indicators, Develop, Training. To learn-to learn.

INTRODUCCIÓN

Desde que cursaba como estudiante de escuela y colegio, aproximadamente los últimos cuarenta años, se han venido elaborando juicios sobre la calidad de la educación, de los métodos y de los docentes; al mismo tiempo, se ha planteado propuestas para su mejoramiento y todo intento de solución ha sido absorbido por el ambiente político, económico y social del momento, sin tener una brecha precisa y metas a seguir, pese al esfuerzo individual de varios estudiosos que han aportado con su experiencia, análisis, estudio e ideas para hacer de la educación un medio de cambio en lo humanístico, científico y cultural.

En el momento actual y cursando la maestría de Gerencia y Liderazgo Educativo, se plantea como trabajo de investigación el tema: “Las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del Ecuador, en el período 2012 – 2013”. Para este fin he tomado al colegio José Martí, institución de nivel económico medio – bajo, como punto focal donde concentraré la investigación para conocer las necesidades de formación específica de este centro educativo.

La docencia del siglo XXI trae cambios en los paradigmas de la formación del docente de todos los niveles y en los roles que desempeñan profesores y estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por este motivo la presente investigación centra su análisis en el docente como profesional del conocimiento y como ser humano susceptible de: mejoramiento, entender el valor de los cambios de actitud, asimilar que es un medio para la transformación – construcción del conocimiento y el modelo a seguir de las futuras generaciones.

De esta manera la concepción del profesor como transmisor y del estudiante como receptor de conocimientos es sustituida por la concepción del docente como orientador, guía que acompaña al estudiante en el proceso de construcción no sólo de conocimientos sino también en el desarrollo de habilidades y valores asociados a un desempeño profesional eficiente, ético y responsable y del estudiante como sujeto de aprendizaje. (Zabala, 2003).

El departamento de Didáctica y Teoría de la Universidad Autónoma de Madrid, por medio de un trabajo realizado para conocer ¿cuáles son las principales necesidades

de formación que sienten o perciben los maestros de Educación Primaria y los profesores de Educación Secundaria en su práctica diaria? Con el fin de dar respuesta a esta pregunta se llevó a cabo una investigación con una muestra de 1.200 docentes de nivel no universitario de distintas Comunidades Autónomas. Recuperado de:

Pérez. M. http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/1999_04_01.pdf

Algunas de las percepciones y necesidades sentidas, se podrían resumir en:

- Demandan más formación en la función del maestro como tutor en educación primaria y sobre todo en secundaria.
- Adquisición de estrategias y técnicas de actuación docente: observación, entrevistas, hábitos de trabajo.
- En aprender a diseñar, a elaborar proyectos educativos y programaciones bien contextualizados y coordinadas.
- Saber manejar bien y en el momento idóneo las nuevas tecnologías aplicadas a la enseñanza y el aprendizaje.
- Adquisición de estrategias de investigación en el aula. Saber buscar temas de investigación y en el manejo de métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas.
- Más trabajo en equipo y cooperación entre los profesores. Todo aquello en donde se propongan estrategias o técnicas de dinámicas de trabajo en equipo, trabajo cooperativo, se fomente el diálogo, la participación y el respeto a las opiniones del otro.

El Ecuador, en los actuales momentos vive una transición por los cambios que se están implementando en la parte educativa, si revisamos el documento “Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica y de Bachillerato 2010”, podemos observar que se hace necesario un plan de formación a nivel nacional de los docentes, a efectos de lograr alcanzar los objetivos del Plan Decenal 2006 - 2015 que propone el Ministerio de Educación. Por esta razón la presente investigación es muy

oportuna ya que aportará con datos para la toma de decisiones por parte de los Directivos del colegio José Martí.

Como instrumento principal para la toma de datos se utilizó el “Cuestionario Necesidades de Formación de Docentes de Bachillerato de Instituciones Educativas del Ecuador”, documento preparado por el departamento de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, el mismo permitió obtener información sobre: las necesidades formativas, análisis de la formación, cursos de formación de los docentes y lo relacionado con las prácticas pedagógicas del colegio José Martí. La propuesta presentada a los directivos y posteriormente a los docentes generó un ambiente de curiosidad por conocer la situación real que tiene el centro educativo. Este particular ayudó a que participen todos los docentes y ofrezcan respuestas claras y precisas para la investigación.

El propósito de la investigación orientó sus objetivos a; fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente; diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes; y diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato del colegio José Martí.

Para construir los temas claves del taller se ha considerado los resultados de las prácticas pedagógicas en tres niveles; el primero, que tiene relación con el análisis FODA y concentra como debilidades y oportunidades las características organizacionales de la institución educativa y el perfil profesional de los docentes; el segundo nivel, centra en el interés de los docentes por ser capacitados e incluso delinean sus necesidades de formación en el ámbito educativo, proponiendo 13 temas, de los cuales 62% u 8 corresponden al ámbito educativo pedagógico, 15% o 2 relacionados con el diseño del currículo y 23% o 3 a otros temas asociados a materias del conocimiento.

El tercer nivel, viene dado de los resultados de la investigación en el campo de las prácticas pedagógicas, que para mayor comprensión se ha dividido en tres sub niveles; el primero señala la necesidad de mejora de 15% en temas relacionados con la carrera del docente frente a la LOEI, factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza y la planificación; el segundo presenta una necesidad de mejora del 10% en temas asociados con el clima organizacional, trabajo con grupos o personas de

diferentes características étnicas y las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente; finalmente, el tercero señala la necesidad de mejora de un 14% en temas relacionados con el uso correcto técnicas didácticas en prácticas de talleres, propia asignatura e instrumentos para la autoevaluación.

La bibliografía ha enriquecido los fundamentos sobre los cuales se basa la formación de los docentes. El diagnóstico, análisis y discusión de resultados, han permitido conocer las reales necesidades de formación de los docentes; en su conjunto la teoría y los resultados han guiado a preparar un curso de formación para cubrir parte de las necesidades de formación de los docentes.

En función de los tres niveles de respuesta y análisis de la presente investigación se ha preparado un curso para “Actualización y Fortalecimiento del Desempeño Docente”. Que están relacionados con los objetivos específicos del curso propuesto: Implementar procesos didácticos para el desarrollo de destrezas con criterio de desempeño en el aula; Desarrollar capacidades metacognitivas docentes para el manejo de técnicas de aprendizaje participativas en función de la Pedagogía Crítica; Implementar sistemas de evaluación de aprendizajes acorde a las reformas curriculares de la Educación Básica y Bachillerato en el contexto de la Legislación Educativa ecuatoriana.

Finalmente, existe un campo amplio para la formación de los docentes del colegio José Martí; la formación siempre será un camino amplio por recorrer. El desarrollo de la sociedad, la industria y la economía exige trabajo y esfuerzo en la formación de los docentes, por esta razón los temas seleccionados serán un aporte práctico y oportuno para constituir parte de las bases para el desarrollo de los docentes.

CAPITULO 1 MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación

1.1.1. Concepto.

El ser humano, desde que nace hasta que muere, vive en continua relación con el medio exterior, el mismo mantiene al hombre en constante cambio, de tal manera que las necesidades de formación de los docentes, siempre estarán asociadas con el proceso de evolución del pensamiento, es así como, de la presente investigación, saldrán algunas necesidades de capacitación, pero no serán las finales y requiere que día a día sigamos buscando cambios en el pensamiento y estemos abiertos a comprender esta dinámica del aprendizaje, la misma marca un nivel de riqueza y por cierto la evolución ascendente de los docentes.

El punto no es llegar a filosofar, pero si entender cómo se forma el pensamiento y lo importante que determina en un docente el buen uso de un lenguaje claro y preciso en beneficio de la educación, evitar ser colonizado por la institución educativa y no someterse a las viejas formas de pasar información de los textos impresos o del discurso oral en el aula.

Ouspensky (2007) señala que la relación exacta de nuestra vida interior con el mundo exterior, nos pide que retornemos a la psicología elemental y examinemos el mecanismo de nuestro aparato perceptor. Una sensación es un cambio elemental en el estado de nuestra vida interior en relación con el mundo exterior. Al acumularse los recuerdos, las sensaciones empiezan a mezclarse en nuestra consciencia, para asociarse, juntarse o contrastarse.

Desde este punto de vista, el concepto de necesidades formativas es el desajuste entre el ser y el medio evolucionate, es decir el medio y su situación actual y el potencial a futuro (Kaufman, 1982).

Históricamente el docente ha sido el elemento central sobre el cual se ha basado el desarrollo del individuo en sus diferentes etapas de formación; sin embargo la evolución de las sociedades a marcado ciertas exigencias formativas, de las cuales el docente descuidó la formación "profesional" transversal que desarrolla al

docente como individuo capaz de alternar el conocimiento con la posición de ser un modelo a seguir.

El docente debe estar preparado para entender el entorno en el que trabaja; es aquí cuando se remarca la importancia pedagógica del docente que tiene relación con: la validez del currículo como propósito de su gestión, la calidad, la planificación, estrategias, funciones propias del docente y habilidades para identificar problemas, plantear soluciones y asegurar el cumplimiento de las metas y planes educativos asignados.

De esta manera las necesidades de formación han marcado una brecha que deben ser urgentemente cubierta, para que el hilo fino y débil que representa el conocimiento, sea reforzado por la formación profesional y las herramientas pedagógicas que permitirán obtener resultados que garanticen una sustentabilidad del conocimiento, creatividad y los mecanismos del aprender a aprender en los alumnos y cíclicamente se establezca patrones propios de evolución de nuestro sistema educativo.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas.

Las necesidades son tan variadas como personas e instituciones educativas existe, por tal motivo aprovechamos la propuesta de (Stufflebeam, 1984), el mismo concibe cuatro tendencias o enfoques en la concepción de las necesidades educativas:

- a) Perspectiva basada en la discrepancia: la necesidad como diferencia entre los resultados observados y los resultados deseados.
- b) Perspectiva democrática: la necesidad identificada con el cambio que desea la mayoría de las personas implicadas en los procesos o en el sistema de referencia.
- c) Perspectiva analítica: la necesidad equivale a la orientación o dirección que puede tomarse en función de los datos disponibles; es decir, la que se establece basándose en el análisis de las informaciones y evidencias existentes.

- d) Perspectiva diagnóstica: la necesidad como elemento o factor cuya ausencia o déficit ocasiona perjuicio o deterioro de los procesos o del sistema de referencia.

En términos generales, la necesidad ha de ser entendida como el resultado inmediato de una situación problemática, es decir, como un estado de insatisfacción derivado de las condiciones en que se produce una determinada acción docente.

De esta manera el concepto de necesidad se asocia a la existencia de un problema, entendido en un sentido amplio que lo identifica como una situación que requiere algún tipo de acción para resolverlo o mejorarlo. Por tanto, las necesidades formativas se vinculan a situaciones de la práctica docente, que son interpretadas como mejorables.

Los profesores, en un proceso de aprendizaje, atraviesan naturalmente por diversas etapas. Para dar respuesta a las nuevas y complejas situaciones con las que se encuentran los docentes, es conveniente pensar en los profesores adaptativos, es decir personas preparadas para un aprendizaje eficiente a lo largo de toda la vida. Esto es así porque, las condiciones de la sociedad son cambiantes y cada vez más se requiere de personas que sepan combinar la competencia con la capacidad de innovación (Marcelo, Vaillant, 2009).

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.

Tradicionalmente la evaluación educativa ha estado centrada en el alumno, pero en los últimos tiempos ha incorporado sus ámbitos de aplicación al docente con el propósito de evaluar e identificar las necesidades formativas y generar planes y programas que apoyen a entender la posición del docente y mirar a través del docente cambios importantes en el procesos enseñanza aprendizaje.

Stufflebeam (1987) señala que la evaluación es pues susceptible de presentarse como una situación diversa en cuanto al ámbito, contenidos a los que se remite, los agentes involucrados o las funciones que cada uno cumple. Pero la evaluación será el criterio que se emplea para emitir un juicio de valor, el mismo pasa a ser

clave ya que condiciona a todos y cada uno de los aspectos que la conforman en la práctica.

En este sentido la evaluación sustenta el juicio crítico que le es propio, anotando que puede ser subjetivo debido a que está determinado por valores, normas y preferencias sociales o individuales, esta situación, unida a la variedad de tipos de necesidades formativas, hacen que la tarea de determinar los criterios de calidad sea muy controvertida. A éste respecto, Nevo (1997) recomienda que los enunciados de calidad relativos a los diversos aspectos de un centro escolar puedan y deben formularse a partir de los siguientes criterios generales:

- a) Logros de objetivos importantes en consistencia con necesidades especificadas.
- b) Comparación con otros aspectos o componentes alternados (calidad de objetivos alternativos)
- c) Ideales, normas y valores sociales deseables o aceptables
- d) Estándares, acordados por grupos relevantes o reconocidos por expertos (juicio crítico)

En los diferentes niveles de un sistema educativo, la evaluación puede satisfacer múltiples y distintas necesidades. Podemos decir que la finalidad de dotarnos de conocimientos y comprensión sobre el estado formativo constituye un elemento intrínseco o esencial en el proceso de evaluación de necesidades formativas, mientras que las funciones para las que puede ser empleada la información obtenida gracias al proceso evaluador son extremadamente variables. Sin embargo, no difieren de las funciones que pueden asociarse a cualquier otro proceso evaluador.

Pero en el ámbito de la evaluación educativa son destacables las siguientes funciones:

a) Formativa

Destaca la evaluación para la toma de decisiones que permita la mejora y el desarrollo de actividades que llevan a cabo los elementos (alumnos,

profesores, padres de familia, directores...); se tienen que elegir dentro de un proceso continuo que presenta diversas alternativas y en condiciones de incertidumbre.

Nevo (1977) señala que nunca eliminará por completo la incertidumbre de una decisión ni será totalmente racional, pero puede ayudar a comprender el problema que se afronta si proporciona información relevante en el momento oportuno.

En éste sentido la evaluación puede ayudar a comprender las necesidades y el modo en que debe orientarse la formación de un docente para lograr los resultados deseados.

b) Sumativa

Destaca el uso de la evaluación para rendición de cuentas, para la profesionalización o para certificar (o acreditar). Asume una responsabilidad ante los entes externos que otorgan legitimidad, esta función ayuda a que profesionalmente el docente proyecte una carrera profesional certificada que le permita el crecimiento dentro de la institución o en el mercado laboral.

Nevo (1997) complementa y dice: La evaluación, si se define como una concepción profesional y no burocrática de la enseñanza, es una parte integral del trabajo de los docentes, de manera que la evaluación del docente sirva para definir y satisfacer necesidades profesionales.

1.1.4. Necesidades formativas del docente.

El agotamiento de las concepciones y prácticas de la “capacitación” de docentes, las distintas investigaciones, trabajos y estudios sobre los más variados aspectos de la problemática educativa del país y de América Latina, hacen referencia a las políticas educativas, “calidad” de la educación, evaluación escolar, prácticas pedagógicas, historia de la educación y la pedagogía, los mismos constituyen puntos de referencia contundentes para señalar que la formación de los docentes es uno de los ejes centrales en la configuración de la problemática educativa y en

cada uno de ellos se determina la necesidad de un replanteamiento de fondo. Lo que se ha puesto en cuestión son tanto los procesos de formación inicial como las propuestas de formación continuada de los maestros. (Unda & Martínez, 1995).

En ninguno de estos casos se ha considerado al docente como sujeto activo que pone en juego múltiples relaciones de la enseñanza a través del lenguaje con el conocimiento, la cultura, el pensamiento, la ética, la estética. En fin, como sujeto de saber.

De lo que se trata es de producir una ubicación diferente del docente que lo coloque en una posición que supere y trascienda la condición de operario a la que ha sido reducido.

Para comprender la evolución del docente, sus prácticas pedagógicas y necesidades de formación, desarrollará una síntesis de los procesos vividos:

a) Década años 60

En esta década el Ecuador es parte del modelo de capacitación que en América Latina se inicia a partir de la década del 60, se inscribe en la estrategia de la formación del recurso humano como factor fundamental de impulso al desarrollo. El desarrollo sustentado desde la hegemonía de las prácticas económicas y de planificación, coloca nuevamente en el campo de visibilidad al hombre, pero esta vez como recurso y factor de desarrollo.

b) Década años 80

Una nueva estrategia del desarrollo empieza a tomar forma. De hecho, a partir de los 80, se opera un proceso de redefinición del modelo de desarrollo que se había impulsado en las décadas anteriores sustentado en las teorías del capital humano, de la intervención estatal, de la sustitución de importaciones y en el sobredimensionamiento del papel de la educación en la formación del recurso humano. Sobre este último aspecto, que nos interesa destacar, la estrategia comenzó a redefinirse en orden a colocar nuevas prioridades frente a la economía como resultado de la educación.

c) Década años 90

En la década de los 90 la educación adquiere nuevamente una dimensión estratégica. Se intenta ligarla ya no a la formación del recurso humano, a la capacitación de la fuerza de trabajo, sino a los desarrollos tecnológicos, a los medios masivos de comunicación y a la revolución de la información, con el objetivo de garantizar el crecimiento sostenido de la producción a partir de acumular capital humano suficiente que permita entrar en condiciones de ventajas competitivas en el mercado internacional.

Con ello se abre un campo conflictivo que permite vislumbrar, por lo menos, dos perspectivas, sobre el papel del docente en la relación educación - conocimiento. Una de ellas sitúa la educación en el terreno de la “**performatividad**”, de la búsqueda de la eficacia y la eficiencia del sistema pero esta vez en relación con el conocimiento, donde el criterio de operatividad es tecnológico.

Performatividad, constructivismo e innovación: En ese sentido pensamos que algunas vertientes del constructivismo se apoyan en la vertiente performativa que conecta la educación y el conocimiento en el orden más pragmático, cuyo fin es aumentar la competitividad. Se insiste en la capacitación del maestro con arreglo a unos fines de los cuales no se escapan actualmente muchos de los llamados proyectos de “innovación”.

Indicadores de calidad un mito: Un maestro formado en función de las necesidades laborales, o de los llamados indicadores de calidad, “pierde de vista la complejidad de lo que acontece en la cultura y el todo social, en una palabra, no puede ser ciudadano del mundo”. De otra parte, pierde el derecho a intervenir activamente en la sociedad, en su condición de hombre público, por lo tanto ignora la función que la escuela y la enseñanza cumplen en la sociedad civil como factores de democracia y afirmación cultural. (Olga L. Zuluaga, A. Echeverry, A. Martínez, S. Restrepo & H. Quiceno, 1988).

Con el análisis precedente, llegamos a comprender la gran oportunidad que existe para cubrir los aprendizajes mínimos y llegar al aprendizaje significativo propio y

válido para nuestra situación socio cultural ecuatoriana que corresponde al bachillerato en ciencias y técnico.

d) Década años 2000

Plan decenal 2006-2015. La historia de la educación comentada desde los años 60 hasta los años 90 nos deja un sabor o necesidad de cambio que debe tomarse en el campo educativo, se resalta a la educación como mecanismo para darles sustentabilidad a los modelos económicos y políticos.

El Plan Decenal 2006 – 2015. Pese a estar mejor elaborado, con una visión mejor canalizada hacia los objetivos nacionales, no deja de ser un modelo para la sustentabilidad económica y política. Si podemos señalar que toma una alta representatividad ya que promete filosóficamente grandes cambios y se encuentra en la fase de documentación y desarrollo; para la fase implementación diríamos que está en un proceso de instrumentación que con seguridad tomará dos décadas, por tal motivo, en términos generales y respetando a los grupos educativos que ya han tomado la iniciativa; el docente ecuatoriano no está capacitado para responder a los lineamientos expuestos en la actual malla curricular propuesta por el gobierno nacional.

El Plan decenal 2006 – 2015, en su política 5, que hace referencia al “Mejoramiento de la Infraestructura Física y el Equipamiento de las Instituciones Educativas”; la política 6, propone “Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación” y la política 7 señala la necesidad de “Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida”. Presenta tres elementos o políticas del Plan Decenal que conforman un pilar fundamental para hablar de la necesidad de formación del docente. Ministerio de Educación, Concejo Nacional de Educación, (Plan Decenal, año de ejecución, 2007).

El gobierno nacional, entre sus políticas educativas viene promoviendo procesos de autoevaluación, evaluación institucional y del docente; paralelamente tenemos la unificación del bachillerato en ciencias y el

bachillerato técnico con sus respectivas variantes. Esta nueva organización conlleva modificaciones en la estructura curricular, procesos de evaluación y autoevaluación institucional y del docente, que necesariamente nos lleva a que miremos los dos procesos más importantes; la documentación y desarrollo de la estructura: (curricular, estándares educativos y procesos de evaluación y autoevaluación de instituciones y personal docente), la misma puede organizarse progresivamente, sin embargo; la implementación es el proceso más crítico ya que debe luchar con lo que es el docente como ser humano, sus percepciones, creencias e intereses, que deben ser educados y formados con el fin de lograr los cambios de manera progresiva y sustentable.

Ley Orgánica de Educación Intercultural. El Art. 11.- *Obligaciones.- Las y los docentes tiene las siguientes obligaciones: b) Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidez y calidad en las y los estudiantes a su cargo. p) Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general. Esto corresponde al conjunto de valores que debe reunir el docente. Ley Orgánica de Educación Intercultural. (L. s/n RO-2S 417: 31 mar-2011).*

Las bases pedagógicas del diseño curricular, el desarrollo de la condición humana y la preparación para la comprensión, constituyen los valores que les permite interactuar con la sociedad con respeto, responsabilidad, honestidad, y solidaridad, aplicando los principios del buen vivir.

El proceso de construcción del conocimiento y el diseño curricular se orienta al desarrollo de un pensamiento lógico, crítico y creativo, a través del cumplimiento de los objetivos educativos.

El protagonismo de los estudiantes en el proceso educativo, en la interpretación y solución de problemas, participando activamente en la transformación de la sociedad, de esta manera el aprendizaje debe desarrollarse esencialmente por vías productivas y significativas que dinamicen la metodología de estudio y poder llegar a la metacognición.

Otro referente de alta significación de la proyección curricular es el empleo de las TIC “Tecnología de la Información y la Comunicación” dentro del proceso educativo, es decir, videos, televisión, computadoras e internet, aulas virtuales y otras alternativas para apoyar la enseñanza y el aprendizaje.

Finalmente la evaluación permite valorar el desarrollo y cumplimiento de los objetivos del aprendizaje a través de la sistematización de destrezas con criterios de desempeño. (Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica, 2010).

Macrodestrezas en el bachillerato. *Para el bachillerato el currículo estudia los textos de literatura, ciencia y los de la vida cotidiana para el disfrute y también para el desarrollo del pensamiento crítico y creativo de los estudiantes. Ministerio de Educación. Recuperado de <http://educacion.gob.ec/validacion-de-curriculos-para-3-curso-de-bachillerato-general-unificado/>*

Estándares de calidad educativa

La Constitución política de nuestro país establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en el artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad.

Los estándares son el conjunto de parámetros o indicadores que se propone cumplir a fin de satisfacer las metas y objetivos de los procesos educativos. En el Ecuador el Ministerio de Educación propone el documentar y desarrollar los estándares de calidad educativa, pero no señala los procedimientos para la implementación. (Estándares de calidad educativa, 2012).

La historia educativa desarrollada en América Latina y en Ecuador; la Ley Orgánica de Educación Intercultural (L. s/n RO-2S 417: 31 mar-2011); el inicio del periodo escolar 2013-2014 en la región sierra con el BGU, marca un antes y el inicio de un cambio en el proceso educativo ecuatoriano.

La formación profesional de los docentes no responde a las expectativas del colectivo y su proceso de cualificación que se venía practicando, requiere de cambios fundamentales para ir fortaleciendo y cimentando las nuevas bases de la educación en el Ecuador.

Así validamos la necesidad de formación, capacitación y especialización del docente para ajustar el pensamiento pedagógico, las destrezas, el proceso de construcción del conocimiento y el diseño curricular para ajustarse a los grandes planes y objetivos del gobierno nacional.

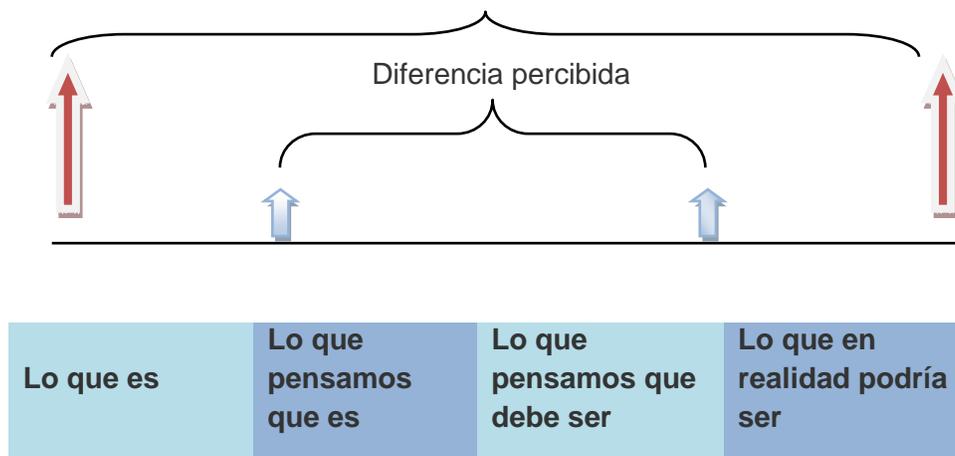
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo.

Previo a presentar los modelos de análisis de necesidades educativas, se hace necesario hablar de necesidades como una carencia o presencia de un problema.

Cuando estudiamos en esta Maestría la Toma de Decisiones, pudimos hacer una comparación válida entre una carencia y la pobre **calidad**, y en el esquema 1 abajo presentada podemos ver que la diferencia real entre la calidad de la mayor parte de las decisiones y su calidad potencial, es mucho mayor que su diferencia percibida. (Huber, 1989).

Reconocer la presencia de un problema conlleva hablar de valores. Personas con diferentes valores reconocerían diferentes necesidades. Además, la persona que observa la necesidad y la que la experimenta puede diferir en su opinión. Un observador puede juzgar una situación inadecuada, mientras que el que la experimenta puede no sentir satisfacción.

Esquema 1 Diferencia “real – potencial” de las “percepciones – problemas”



Existen diversos modelos para la realización de un análisis de necesidades, procedentes de diferentes ámbitos de la formación, pero tomaremos los modelos de A. Rosset, R.A. Kaufman, F.M. Cox, D’Hainaut y el Deductivo, los mismos ofrecen una valiosa referencia para la investigación de necesidades de formación docente en los niveles de bachillerato.

c) Modelo de A. Rosett

Tiene en cuenta cuatro elementos fundamentales:

1. Situaciones desencadenantes: “De donde partimos” y “Hacia dónde vamos”
2. Tipo de Información que buscamos: Óptimos, Reales, Sentimientos, Causas y Soluciones.
3. Fuentes de información.
4. Herramientas para la obtención de datos.

Su modelo gira en torno al análisis de Necesidades de formación. (Rosett 1996).

d) Modelo de Kaufman

Kaufman desarrolla, en torno a la planificación de las organizaciones un complejo proceso de pasos, en el que ocupa un lugar importante la evaluación de necesidades. (Kaufman, 1988). Con los siguientes elementos:

1. Participantes en la planificación: Ejecutores, Receptores, Sociedad
2. Discrepancia entre “Lo que es” y “Lo que debería ser”, en torno a: Entradas, Procesos, Productos, Salidas y Resultados Finales.
3. Priorización de necesidades.

Las etapas que señala para efectuar una evaluación de necesidades son las siguientes (Kaufman, 1988):

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

e) Modelo de D’Hainaut

D’Hainaut (1979) Presenta cinco áreas para entender las necesidades formativas:

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

diversas formas de poder que soslayan la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.

2. Necesidades particulares frente a necesidades colectivas. Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. En ciertos momentos, esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.
3. Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, esta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.
4. Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, esta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.
5. Necesidades actuales frente a necesidades potenciales. La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Pueden existir, por tanto, necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distintos de los actuales

Necesidades según el sector en que se manifiestan. D'Hainault (1979) establece seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad.

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

f) Modelo de Cox

F. M. Cox (1987) uniendo el Análisis de Necesidades a la problemática comunitaria, elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios, que, contiene los siguientes aspectos:

1. La Institución.
2. El profesional contratado para resolver el problema.
3. Los problemas, como se presentan para el profesional y los implicados

g) Modelo deductivo

Determina los hechos más importantes, encuentra las relaciones constantes, formula entonces una hipótesis, la comprueba, y con esto se deducen las leyes.

Esquema 2 Modelos de necesidades formativas

Modelos para el análisis de necesidades formativas del docente					
Base	Análisis de necesidades de formación	Planificación de las organizaciones	Necesidades de la problemática comunitaria	Necesidades formativa	Investigación deductiva
Autor	ROSSETT (1996)	R.A. KAUFMAN (1987)	F.M. COX (1987)	D'HAINAUT(1979)	DEDUCTIVO
	Situaciones desencadenantes: “De donde partimos” y “Hacia dónde vamos”	Participantes en la planificación: Ejecutores, Receptores, Sociedad.	La Institución.	Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas.	Datos generales como verdaderos
	Tipo de Información que buscamos: Óptimos, Reales, Sentimientos, Causas y Soluciones.	Discrepancia entre “Lo que es” y “Lo que debería ser”, en torno a: Entradas, Procesos, Productos, Salidas y Resultados Finales.	El profesional contratado para resolver el problema.	Necesidades particulares frente a necesidades colectivas.	Razonamiento lógico, suposiciones
	Fuentes de información.		Los problemas, como se presentan para el profesional y los implicados	Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes	Aplicación a casos individuales
	Herramientas para la obtención de datos.	Tomar la decisión de planificar.	Formulación y priorización de metas, estrategias	Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada	Comprobar su validez
			Evaluación, modificación	Necesidades actuales frente a necesidades potenciales.	Datos específicos o particulares

Esquema elaborado de los diferentes modelos de análisis de necesidades planteados en las páginas 15 a 19

Pérez, M. (1994). *Cómo Detectar las Necesidades de Intervención Socioeducativa*, España, NARCEA, S.A., DE EDICIONES, ISBN: 84-277-0945-5.

Reyes, M. (sin fecha publicación). *El Diagnóstico de Necesidades de Formación*, España, trabajo alumno Universidad de Huelva. Recuperado de http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/_private/diagnosticonecesidades.pdf. 12/04/2013

Hernández, M., Fernández, C., Baptista, P. (1991). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*, McGRAW - HILL INTERAMERICANA DE MÉXICO, S.A. de C.V. ISBN 968-422-

1.2. Análisis de necesidades de formación

1.2.1. Análisis organizacional.

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

Después de los análisis bibliográficos y de la información recopilada, se puede decir que la educación como realidad presenta un déficit real de docentes con formación adecuada para desempeñarse en el sistema de la educación técnica. Si bien la mayoría de quienes realizan esta función tienen una formación que les otorga dominio y conocimiento específico del área en la que enseñan, carecen de la adecuada formación pedagógica, especialmente referida al manejo y dominio de instrumentos y herramientas para conducir efectivos procesos de aprendizajes y evaluar adecuadamente sus logros.

Los programas de formación y actualización de docentes técnicos deben ser flexibles para responder, adecuada y eficazmente a necesidades educacionales de participantes heterogéneos. Por una parte, la formación inicial debe garantizar una formación técnica y pedagógica caracterizándose por realizarse en interacción con el mundo productivo mediante la vinculación (en distintas formas) con la actividad laboral y la reflexión constante sobre lo que significa la práctica pedagógica.

Los procesos de formación y actualización profesional deben ajustarse a los códigos de la modernidad, especialmente las tecnologías informáticas y de comunicaciones. Globalmente, los resultados de experiencias de las Nuevas Tecnologías propician una modalidad semi-presencial que facilita intercalar los aprendizajes con la práctica laboral del docente.

La contextualización, los métodos, y el currículo resultan ser los temas de formación y actualización menos demandados, por esta razón los docentes del colegio José Martí coinciden con los datos históricos de queja respecto de la excesiva teorización de los procesos formativos, tanto en la fase inicial como en las permanentes. De allí que pudiera ser relevante una política de formación inicial que incluya módulos de reflexión y toma de conciencia del rol

preponderante que tienen estas temáticas en la construcción del nivel profesional de los profesores.

La proyección futura de la educación en América Latina, tiene muy claro la necesidad de cambios importantes en los procesos de formación para generar resultados. De manera directa en Ecuador el Ministerio de Educación y Cultura, mediante su plan decenal 2006-2015, emitido por el Concejo Nacional de Educación, resalta que el Estado Ecuatoriano requiere de políticas educativas para mediano y largo plazo, todo esto se ajusta con el marco teórico que estamos proponiendo, sin embargo el Plan Decenal 2006 – 2015, resalta varios temas que deben ser resueltos, tales como:

1. Acceso limitado a la educación y falta de equidad.
2. Baja calidad de la educación, poca pertinencia del currículo y débil aplicación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.
3. Ausencia de estrategias de financiamiento y deficiente calidad del gasto.
4. Infraestructura y equipamientos insuficientes, inadecuados y sin identidad cultural.
5. Dificultades en la gobernabilidad del sector e inexistencia de un sistema de rendición de cuentas de todos los actores del sistema.

Acto seguido, tenemos el Objetivo General y Estratégico, que delinea los pasos como proyección a mediano y largo plazo.

- **Objetivo General**

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

- **Objetivos Estratégicos**

1. **Marco curricular:** Consolidar una reforma curricular que articule todos los niveles y modalidades del sistema educativo. Acorde a la realidad socio cultural, lingüístico y tecnológico contemporánea.
2. **Marco del talento humano:** Renovar la formación inicial del personal docente, capacitar al personal administrativo y contribuir a mejorar su calidad de vida.
3. **Marco financiero y de gestión:** Garantizar y mejorar su financiamiento que contribuya a asegurar la gobernabilidad.
4. **Marco de rendición de cuentas:** Promover una activa participación ciudadana que propicie la rendición de cuentas del sistema educativo.
5. **Marco legal:** Regular las funciones y los procesos educativos del sistema nacional.

Como proyección a futuro, se puede apreciar que los objetivos específicos del talento humano, contiene una visión clara y precisa de lo que se requiere hacer para lograr cambios sistémicos y sustentables en la formación y desarrollo del docente, lo cual se ha convertido en un eje transversal para asegurar los cambios.

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

El ordenamiento y coordinación de los recursos humanos, materiales y económicos que forman parte de un grupo social, está basado en los objetivos y metas por alcanzar. Por ello la organización es el conjunto de estructura, procesos y sistematización racional de los recursos con el fin de simplificar el trabajo.

Para esto tenemos lo siguiente:

1. Toda organización tiene objetivos
2. No hay estrategia posible sin objetivos
3. No existen estrategias malas, solamente objetivos malos.

Algunas veces se evita el escollo de la lógica para caer en aquel que consiste en emplear indistintamente palabras como *finalidad*, *metas*, *objetivos* aun cuando sus acepciones son diferentes.

Sin embargo varios autores no están de acuerdo en la definición de los términos; lo que para uno es *meta*, para otro es *objetivo*. Con el propósito de dar una dirección, detallaremos las definiciones mencionadas por: (Sallenave, 1990).

Finalidad o misión: Concepción implícita del porqué de la organización.

Objetivo: Toda organización tiene por lo menos tres objetivos generales; supervivencia, crecimiento y utilidades, es decir tres voluntades organizacionales independientes de las voluntades de los dirigentes. Además, tiene objetivos particulares que dependen de los deseos de los directivos.

Metas: Subconjunto de los objetivos determinados por los directivos, por ejemplo si el objetivo es aumentar la utilidad por medio de las matrículas, la meta será, la tasa de rentabilidad. Mientras que la meta es cuantitativa, el objetivo es cualitativo y cuantitativo.

Los Institutos educativos son organizaciones y como tales, se interesan no solo en la educación de sus estudiantes, formación de docentes, sino también por mantener y mejorar su organización. Muchas de las metas de las juntas educativas o directivas tienden a orientarse en la parte económica tanto para la inversión y mejoras como para la optimización de recursos.

Para esto, es necesario determinar funciones y responsabilidades y el establecimiento de métodos para asegurar que el trabajo esta simplificado, es eficiente y se desarrolla en tiempos previstos.

El fin de la organización es que finalmente el trabajo sea sencillo y fácil para todos quienes laboren en el instituto, los alumnos y comunidad.

Cuando hacemos referencia a corto plazo, es lo correcto en el ámbito educativo, ya que la vida es cíclica y ajustada a períodos escolares, pero en el ámbito educativo los resultados de corto plazo generan la semilla para el proyecto de largo plazo, y esto exige un gran punto de equilibrio en el manejo y dirección de los docentes y previsiones a futuro organizacionales.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Los recursos institucionales, parten de la programación, presupuesto y fuentes de financiamiento para el desarrollo educativo. El presupuesto no solo es económico, los recursos de un presupuesto son también de recursos humanos, materiales y de planificación.

Para afianzar la validez de los recursos, debe tomarse en cuenta cuatro áreas fundamentales (Munch, Galicia, Jiménez, Proaño & Pedronni, 2010):

1. *Académicos*: Se refiere a los programas académicos, a la forma en que se van a dar atención al modelo, a los alumnos, el perfil y formación de docentes y los contenidos curriculares.
2. *Extensión*: Se refiere al conjunto de actividades que darán a conocer a los diferentes integrantes de la sociedad los conocimientos generados por la comunidad educativa., por lo que se incluye la difusión científica, cultural, publicaciones, etc.
3. *Investigación*: Este tema ha tomado una posición importante en las instituciones educativas, sobre todo cuando la institución desea ubicarse en el campo competitivo generando conocimiento socialmente útiles, por lo que los planes y proyectos de investigación ya sea educativa o de otras disciplinas en que forme a sus estudiantes, generara un estándar alto en la medición de calidad.

4. *Gestión*: Es muy importante para una organización educativa disponer de un modelo de gestión, que sea el más eficiente para poner en marcha el plan estratégico, alcanzar metas y dar vida a los objetivos.

De estas cuatro áreas se van a generar el conjunto de recursos humanos y materiales, que deben ser analizados, presupuestados y planificados respecto de los objetivos con el fin de lograr las metas planteadas.

1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos).

“Un líder es una persona que inspira confianza y respeto y que posee el don de mando y la capacidad de persuasión para que la gente los siga por convencimiento”. La autoridad del líder viene dado por las competencias, conocimiento y cualidades y no por la posición que desempeña. Existe gran diferencia entre el líder o ser director, jefe, ya que su posición no garantiza que efectivamente sea un líder. (Munch et al., 2010).

Es importante señalar que existen tres clases de líderes:

1. *Líder circunstancial*: Aquella persona que por su posición logra que ciertas tareas o metas se cumplan, sin embargo cuando dejan el cargo, dejan de tener influencia como líderes, esto sucede con los políticos o cargos de posiciones altas dados como cuota política.
2. *Líder nato*: Aquella persona que de manera natural, tiene la capacidad para organizar y dirigir eventos sociales, culturales de menor impacto.
3. *Líder cognitivo*: En éste tipo o clase es el resultado de la educación, preparación, experiencia, competencias y cualidades, de tal manera que inspira confianza, respeto y lealtad suficientes para guiar a los subordinados hacia el logro de metas de la institución educativa.

Perfil del líder educativo

De diversos estudios se ha determinado que un líder requiere de los siguientes conocimientos, cualidades y competencia: (Munch et al., 2010).

- a) Visión
- b) Amor a la educación
- c) Vocación de servicio
- d) Sinceridad, justicia y lealtad
- e) Creatividad
- f) Sentido común
- g) Optimismo, humildad
- h) Comunicación asertiva
- i) Conocimientos
 - Educación
 - Administración
 - Humanísticas

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

El Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador, en su Plan Decenal, señala que una de las metas estratégicas es lograr el incremento de matrícula en bachilleres hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente. Esto indica que al menos el 25% no tiene acceso al bachillerato.

Justificación

El bachillerato debe cumplir con los alumnos y egresados tres funciones primordiales:

- Preparar para continuar con sus estudios de nivel superior,
- Capacitar para que puedan incorporarse a la vida productiva, con unos conocimientos, habilidades y valores adecuados. y,

- Educar para que participen en la vida ciudadana.

Por tanto el Estado debe impulsar la capacidad de compensar las desigualdades:

- Buscando equidad y calidad,
- Modificar los modelos pedagógicos y de gestión institucionales,
- Articularse con el conjunto del sistema educativo, y
- Vincularse con las demandas de la comunidad y las necesidades del mundo del trabajo.

Bachiller de calidad para la vida y el trabajo

En cumplimiento al Plan Decenal de Educación 2006-2015, el cual incluye, como una de sus políticas, el mejoramiento de la calidad de la educación, se han diseñado diversas estrategias dirigidas al mejoramiento de la calidad educativa, una de las cuales es la actualización y fortalecimiento de los currículos de la Educación General Básica y del Bachillerato y la construcción del currículo de Educación Inicial. Como complemento de esta estrategia, y para facilitar la implementación del currículo, se han elaborado nuevos textos escolares y guías para docentes.

Para esto el Estado Ecuatoriano ha determinado los siguientes sub-proyectos que permitirán alcanzar en el largo plazo los resultados esperados.

1. Construcción e implementación del nuevo modelo educativo para el bachillerato general y técnico, en articulación con la educación básica y superior, en el marco de la atención a la diversidad, la inclusión educativa, el desarrollo y difusión cultural, la identidad pluricultural y multiétnica y la preservación del medio ambiente, con enfoque de derechos.
2. Determinación de modelos educativos que desarrollen competencias de emprendimiento a través de la vinculación de la educación y el trabajo productivo.

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

Las reformas educativas en el Ecuador, constituyen el punto importante y de transición que hace referencia en toda la en esta investigación. Abre varias aristas o temas que deben ser tratados y han sido tomados en cuenta en el cuestionario que se aplicó a los docentes del colegio José Martí. Con se fundamenta la razón de éste trabajo y el porqué de explicar detalladamente cada uno de los puntos que han sido modificados por el Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador, (LOEI. Reglamento. 2012) y que norma a todas las instituciones educativas públicas, fisco-misionales y privadas a nivel nacional.

Reforma educativa: Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)

Garantiza el respeto de los derechos de todos los estudiantes.

Asegura que todos los estudiantes accedan al sistema educativo.

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

Promueve la escolarización de estudiantes en situaciones de vulnerabilidad.

El Reglamento de la LOEI define, por primera vez, mecanismos claros y universales para que los estudiantes que estén en situación de vulnerabilidad reciban un trato preferencial en todo el país para su acceso y permanencia en el sistema educativo.

Busca superar el racismo, la discriminación y la exclusión con la transversalización de la interculturalidad en todo el sistema educativo.

Anteriormente existían programas educativos aislados y poco efectivos que buscaban superar la discriminación en el país. Con el Reglamento de la LOEI, se propone por primera vez una estrategia integral a través del enfoque de la interculturalidad y la inclusión como eje transversal el currículo nacional obligatorio y en los textos escolares oficiales, los estándares e indicadores de calidad educativa en el marco de los procesos de evaluación.

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

A fin de asegurar el derecho a la educación de calidad y con pertinencia cultural y lingüística de todos los estudiantes, la LOEI y su Reglamento establecen que el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe es parte del Sistema Nacional de Educación y está sujeto a la rectoría de la Autoridad Educativa Nacional, en todos los niveles de gestión.

Permite y promueve una mayor participación de las familias en la educación de sus hijos.

El Reglamento de la LOEI establece instancias de participación y veeduría de los representantes legales de los estudiantes, tales como el Gobierno escolar y reuniones para la construcción del Código de Convivencia y del Proyecto Educativo Institucional.

Vela por los derechos de los estudiantes de establecimientos particulares y fisco-misionales.

Con el Reglamento de la LOEI, se establecen normas básicas para velar por los derechos de los estudiantes de dichos establecimientos. Por ejemplo, de acuerdo al principio de inclusión educativa, se regula que las instituciones educativas no podrán cobrar valores adicionales por ningún estudiante en atención a sus necesidades educativas especiales.

Crea condiciones para erradicar los delitos de connotación sexual.

Por primera vez, en la normativa educativa se establecen reglas muy claras para prevenir que se cometan infracciones de índole sexual en el ámbito escolar y, en caso de que ocurrieren, que se proteja a las víctimas y se sancione debidamente a los infractores.

Redefine la jornada nocturna así como las modalidades semi presenciales y a distancia para asegurar la excelencia.

Con el Reglamento, se establecen las condiciones para asegurar la calidad de dichos programas. Por ejemplo, los estudiantes de estos programas tomarán exámenes estandarizados que certifiquen su cumplimiento de los requisitos de graduación.

Permite la autonomía a los establecimientos educativos para complementar el currículo nacional.

El Reglamento de la LOEI determina que las instituciones educativas pueden realizar propuestas innovadoras y presentar proyectos para mejorar de la calidad de su servicio, según las especificidades culturales y necesidades particulares de sus estudiantes y en función de las características del territorio en el que operan, siempre que garanticen que sus estudiantes consigan los aprendizajes básicos comunes establecidos en el currículo nacional.

Invierte la dinámica tradicional del mejoramiento de la calidad educativa, para lograr que las propias escuelas y los propios actores del sistema se conviertan en los principales agentes del cambio.

En el Reglamento de la LOEI se definen mecanismos que permiten cambiar esa dinámica y lograr que las propias escuelas y los propios actores del sistema se conviertan en los principales agentes del cambio, con los siguientes mecanismos:

- En primer lugar, **establece estándares de calidad educativa** que describen los logros esperados de los actores e instituciones del sistema educativo;
- Los establecimientos educativos tendrán que **autoevaluarse** y crear planes de mejora para **alcanzar los estándares de calidad educativa**;
- Esto lo harán con la ayuda de los nuevos **asesores educativos**, quienes deben orientar la gestión institucional hacia el cumplimiento de dichos estándares;
- Finalmente, los **auditores educativos** deberán realizar una evaluación externa acerca de la calidad y los niveles de logro alcanzados –en relación con los estándares de calidad educativa– por las instituciones educativas.

Determina nuevas normas para la evaluación estudiantil orientadas a mejorar el aprendizaje.

El Reglamento de la LOEI cambia drásticamente el modelo anterior y consigue que la evaluación estudiantil cumpla con una función educativa. Por una parte, exige más esfuerzo académico a los estudiantes (todos deben cumplir con los estándares de aprendizaje y obtener siete sobre diez como calificación mínima) y, por otra, también exige más a los establecimientos educativos, pues estos deberán dar el apoyo requerido para que los estudiantes logren las metas de aprendizaje.

Establece la honestidad académica como requisito fundamental del trabajo escolar.

Partiendo de que presentar como propios los productos académicos o intelectuales que no son el resultado del esfuerzo personal no es ético –y ciertamente no promueve el aprendizaje–, el Reglamento de la LOEI exige el cumplimiento de normas internacionales de honestidad académica por parte de todos los miembros de la comunidad educativa y establece sanciones para quienes infrinjan estas normas.

Plantea un nuevo enfoque de disciplina estudiantil.

La tradicional visión punitiva de la disciplina es reemplazada por una visión orientada a la formación del estudiante. El nuevo Reglamento manda que cuando los estudiantes cometan faltas, estos deben realizar actividades compensatorias para enmendar daños ocasionados y reflexionar sobre sus acciones y las consecuencias de estas.

Permite a todos los estudiantes acceder a las mismas oportunidades educativas mediante el nuevo Bachillerato General Unificado.

Con la LOEI y su Reglamento, se establece un nuevo programa de Bachillerato con el cual se estudia un grupo de asignaturas centrales, que les permite a los estudiantes adquirir ciertos aprendizajes esenciales comunes, correspondientes a su formación general. Además, los estudiantes pueden escoger entre dos opciones en función de sus intereses: el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico.

Crea el Instituto Nacional de Evaluación Educativa que realizará evaluaciones a fin de mejorar el sistema educativo.

La LOEI y su Reglamento crean el Instituto Nacional de Evaluación Educativa que realizará evaluaciones –referidas a los estándares de calidad educativa– a fin de proveer insumos para la toma de decisiones de políticas públicas en pro de la mejora del sistema educativo.

Establece un nuevo Modelo de Gestión Educativa para acercar la atención a los ciudadanos y lograr servicios educativos completos y pertinentes en cada Circuito educativo.

Mediante la LOEI y su Reglamento, se define que la Autoridad Educativa Nacional se conforma por cuatro (4) niveles de gestión, uno (1) de carácter central y tres (3) de gestión desconcentrada que corresponden a los niveles Zonal, Distrital y Circuital. Con la desconcentración se acercará la atención a

los ciudadanos y se racionalizará la oferta educativa para garantizar servicios educativos completos y pertinentes en cada Circuito.

Garantiza la selección de los mejores profesionales con concursos de méritos y oposición rigurosos y transparentes.

La LOEI establece que solamente podrán ingresar a la carrera educativa pública quienes hayan sido ganadores de un concurso de méritos y oposición, y su Reglamento establece las exigencias de dicho concurso. Por ejemplo, para asegurar que los docentes de inglés dominen la lengua que enseñarán, el reglamento de la LOEI determina que los aspirantes que deseen ocupar una vacante en la especialidad de lengua extranjera deberán rendir una prueba estandarizada internacional que acredite que el candidato posee, como mínimo, el nivel B2 del Marco Común Europeo de Referencia.

Busca la excelencia en los docentes con un escalafón auténticamente meritocrático.

El Reglamento de la LOEI cambia el sistema de escalafón que regula cómo serán los ascensos dentro de la carrera de los profesionales de la educación. El viejo sistema privilegiaba principalmente la antigüedad, mientras que el nuevo sistema reconoce la formación académica de los docentes, su desempeño profesional (demostrado en evaluaciones y en evidencias de mejores resultados de aprendizaje de sus estudiantes) y su formación continua, y establece ascensos correlacionados a sus propios méritos.

Asegura una remuneración justa para los docentes.

Con la LOEI y su Reglamento, se asegura un incremento notable del salario de los maestros (en algunos casos supera el 100 por ciento) y una aportación justa a la seguridad social.

Establece las condiciones para que el docente pueda ser un verdadero profesional de la educación.

Con el Reglamento de la LOEI, se establece que los docentes, como profesionales de la educación, deben dar soluciones para ayudar a todos los estudiantes a lograr los aprendizajes esperados, y por lo tanto, como parte de su jornada laboral, deben cumplir con actividades tales como diseñar materiales pedagógicos, conducir investigaciones relacionadas a su labor, atender a los representantes legales de los estudiantes y realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesiten.

1.2.2. Análisis de la persona.

1.2.2.1. Formación profesional.

1.2.2.1.1. Formación inicial.

Las necesidades formativas, han determinado fortalezas y debilidades en los docentes, paralelamente el medio al que enfrentan son la modernidad como valor presente y las proyección de futuro como expectativa, por esto debemos mantener en la mira que son las necesidades para estructurara una línea de carrera del docente y definir el primer paso o formación inicial.

Las necesidades formativas mayormente demandadas son:

1. La dimensión pedagógica, la gestión escuela – mundo – productivo, el uso de TIC´s y la evaluación de los aprendizajes.
2. La dimensión disciplinar, la preparación para el mundo laboral, proyectos interdisciplinarios vinculantes y demandas laborales del sector productivo.
3. La dimensión transversal. El liderazgo profesional, ética profesional y formación ciudadana.

La contextualización, la política y el currículo resultan ser los temas de formación y actualización menos demandados, que se explicaría por la racionalidad pragmática de los docentes técnicos de la muestra y la

histórica queja respecto de la excesiva teorización de los procesos formativos a nivel inicial como permanente.

El desconocimiento del valor histórico de lo pedagógico, así como de lo político y curricular, puede ser resultado del perfil de los docentes que en su mayoría no poseen título en educación.

De allí que pudiera ser relevante a una política formativa de formación inicial que incluya módulos de reflexión y toma de conciencia del rol preponderante que tienen estas temáticas en la construcción del profesional como profesor.

1.2.2.1.2. Formación profesional docente.

Siguiendo el plan decenal 2006 – 2015, y como consecuencia de la evaluación histórica de la educación en el Ecuador, la formación profesional del docente debe estar encaminada a satisfacer las exigencias del nuevo modelo de bachillerato unificado, y comprender muy bien el cómo lograr los resultados en los estudiantes de:

1. El desarrollo de la condición humana y la preparación para la comprensión.
2. Proceso epistemológico: un pensamiento y modo de actuar lógico, crítico y creativo.
3. Una visión crítica de la pedagogía: aprendizaje productivo y significativo.
4. Desarrollo de destrezas con criterio de desempeño.
5. El empleo de las tecnologías de la información y la comunicación.
6. La evaluación integradora de los resultados del aprendizaje.

1.2.2.1.3. Formación técnica.

La formación técnica, se remite a una especialidad dentro del marco educativo y a una visión no diferente sobre las necesidades de formación, pero sí de enfoque, de tal manera que el docente con su formación técnica, permita que los alumnos-personas logren el ingreso y permanencia de las

personas en el mundo del trabajo. Para ello, los programas de formación y actualización de los docentes técnicos, deben contar con información actualizada del mundo laboral y de un modelo de orientación para el desarrollo profesional y ocupacional con proyecciones para su labor profesional como docente.

1.2.2.2. *Formación continua.*

En las fases iniciales de la formación continua o permanente, se concibió como una ampliación de las posibilidades de aprendizaje del docente, pero pronto supuso una complejidad mayor, relativa a entender la educación en sí como un proceso complejo y permanente de los profesores a lo largo de sus vidas. De este modo, en palabras de Bourgeois (2000), la formación permanente del profesor deviene de una emergencia conceptual del adulto como aprendiz, donde el supuesto básico es la relación envolvente entre todas las formas, las expresiones y los momentos del acto educativo.

A partir de tal definición, y al énfasis en los debates sobre qué aprende y qué sabe el profesor, la formación se entiende como un proceso político-ideológico que apela al protagonismo del docente en la continua ampliación de visión de mundo (interno y externo) inherente a su labor profesional.

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

Observando cada punto de la Reforma educativa: Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) 2012, podemos proyectar lo que sería el futuro en base a las expectativas que plantea cada reforma, sin embargo, lo correcto sería medir progresivamente los avances y determinar los niveles de incidencia en el proceso de aprendizaje.

Ahora solo podemos plantearnos modelos de control y seguimiento que nos permitan ver los resultados e indicadores alcanzados, para tomar decisiones oportunas sobre los cambios que deban tomarse.

Lo importante será definir mecanismos que permiten cambiar esa dinámica del pasado a una nueva de futuro en el Ecuador y lograr que las propias escuelas y los propios actores del sistema se conviertan en los principales agentes del cambio, con los siguientes mecanismos:

- En primer lugar, **establecer estándares de calidad educativa** que describan los logros esperados de los actores e instituciones del sistema educativo.
- Los establecimientos educativos tendrán que **autoevaluarse** y crear planes de mejora para **alcanzar los estándares de calidad educativa**.
- Los **asesores educativos**, serán quienes deben orientar la gestión institucional hacia el cumplimiento de dichos estándares.
- Finalmente, los **auditores educativos** deberán realizar una evaluación comparativa entre la realidad y sus estándares.

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

El resultado del análisis de las necesidades formativas, determinarán el tipo de formación de que debe tener un profesional o docente, igualmente se debe atender las necesidades propias del instituto o colegio, zona o medio en el que se desenvuelve y objetivos propios o nacionales que se han previsto. Sin embargo, se puede identificar los siguientes tipos de formación:

Los tipos de formación que se observa en la investigación son como casi un común acuerdo entre todos los países de la región, y definen como; la formación inicial y la formación continua.

La inicial hace referencia a la necesidad de formar un centro de formación que prepare a los docentes que van a iniciar, pero aquí hago una crítica, ya que en los actuales momentos no se sabe cuándo es inicial una capacitación ya que vivimos en una etapa de transición, donde tenemos profesores experimentados, por tiempo, y formación básica, pero no tienen vinculación con las TIC's y los nuevos procesos educativos propuestos por el gobierno del

Ecuador, por otro lado existe docentes jóvenes que manejan muy bien las TIC's, pero que carecen de liderazgo, pedagogía y formación ética.

La formación permanente o continua, es parte de los cambios que en el Ecuador se está dando con la reforma al Reglamento LOEI 2012 y que será valorado progresivamente y el tiempo dirá los resultados.

1.2.2.5. Características de un buen docente.

Siendo el docente un orientador y guía de grupos, debemos hablar de que la escuela, colegio, está dominada por líderes, ya que constituyen el modelo a seguir, (Munch et al., 2010).

Las características de un líder son las mismas que deben tener los buenos docentes, esto son: Visión, Amor a la Educación, Vocación de Servicio, Sinceridad, Justicia y lealtad, Creatividad, Sentido Común, Optimismo, Humildad, Comunicación Asertiva, Conocimientos, Honradez Profesional.

De estas la comunicación constituye el eje sobre el cual gira el potencial de un docente; la comunicación asertiva implica: Claridad, oportunidad, confiabilidad, integridad, concisión, aprovechamiento de la organización formal, retroalimentación, evaluación y mejora, empatía y respeto.

No existe un modelo específico o receta que nos indique cual es el mejor docente, ya que depende de los factores externos como son; los alumnos, el medio social en el que se desarrolla, la disponibilidad de recursos para cumplir con su tarea. Es aquí donde el líder se ajusta a la realidad propia en la que se desenvuelve y busca el éxito a través de los resultados que los alumnos alcanzan y su propia satisfacción.

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.

Lo profesional del docente va ligado directamente a la profesionalización de la enseñanza, pero no se trata de factores de buena voluntad, se trata de conocimiento y del papel que juega el perfil profesional del docente, de los

objetivos institucionales, planes y programas educativos, currículo y necesidades del Estado.

Por su parte, la reforma a al Reglamento LOEI 2012, plantea que las reformas educativas están orientadas a buscar la profesionalización de la enseñanza. Igualmente establece que los docentes, como profesionales de la educación, deben dar soluciones para ayudar a todos los estudiantes a lograr los aprendizajes esperados, y por lo tanto, como parte de su jornada laboral, deben cumplir con actividades tales como diseñar materiales pedagógicos, conducir investigaciones relacionadas a su labor, atender a los representantes legales de los estudiantes y realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesiten.

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

Siempre se ha manifestado que el saber es el elemento clave para el crecimiento, de igual manera, la necesidad de hombres y mujeres con niveles cada vez más elevados de formación, constituyen la base o pilar fundamental para el desarrollo educativo.

El desarrollo es un hilo fuerte y continuo que orienta y define las etapas de crecimiento; en la educación, la fuerza es el conocimiento y la formación el elemento sustentable en el tiempo para garantizar el desarrollo. (Munch et al., 2010).

En los actuales momentos, diríamos que tenemos dos puntos claves para marcar el desarrollo en base a los niveles formativos; el saber y las nuevas tecnologías.

De esta manera, resulta muy variado el número de posibilidades que existe para construir los niveles formativos y los esquemas de capacitación, reiterando que se ajustarán a las necesidades propias de la institución o lugar de trabajo educativo asignado. Resulta simplista hablar de manera general sobre cuán variada son las posibilidades de capacitación en los niveles

formativos, pero cada uno de éstos requiere de una investigación para optimizar recursos y lograr resultados sin descuidar los objetivos institucionales y profesionales del docente.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa.

1.2.3.1. *La función del gestor educativo.*

En los últimos años, la función del gestor o directivo de los sistemas públicos y privados, manifiesta cambios sustanciales que responden a las transformaciones sociales, políticas y económicas que han obligado a las organizaciones avanzar hacia nuevas formas y modelos de gestión que articulan de manera sistémica saberes y procesos de administración, dirección y liderazgo.

La función directiva en el sector educativo, es quien orienta y lidera la organización por medio de: su direccionamiento estratégico, manejo del clima organizacional, conflictos, evaluaciones y gestiona para las soluciones según corresponda.

“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” (Veciana, 2002).

1.2.3.2. *La función del docente.*

Lo planteado hasta ahora nos obliga en cierta medida a repensar el perfil y las tareas del docente como formador. En la práctica pedagógica tradicional, el profesor, especialista en una determinada área curricular, es el encargado de acompañar a un grupo de alumnos de clase a lo largo de un determinado período de tiempo, enseñando en situaciones presenciales y sincrónicas, mediante la transmisión de su saber.

Todos los alumnos escuchan las mismas explicaciones que se desarrollan en el mismo espacio: el aula. Pero si realmente queremos cambiar esos escenarios y esas prácticas, necesariamente tendremos que modificar la

concepción que tenemos respecto de las tareas que como formadores hemos de realizar.

En este último sentido, una tarea esencial va a consistir en el desarrollo de la figura del docente investigador en el aula, docente que media entre la experiencia de sus estudiantes, la información existente y la producción de nueva información, propiciando de esta manera verdaderos aprendizajes significativos y relevantes.

Lo que caracteriza a nuestras instituciones educativas, es el elevado número de profesionales que trabajan de manera aislada, la mayoría de las veces, ni siquiera se plantean la necesidad de establecer mecanismos de coordinación para hacer que la función del docente cuente con el apoyo de la Dirección y descuida el objetivo para el que fue designado.

Por medio de la controversia, deseo llegar a establecer lo que no queremos del docente como función, en lugar de hablar de las bondades como constructor de cambios, sino más bien, generar en el docente una brecha de retos que deben seguirse continuamente.

1.2.3.3. *La función del entorno familiar.*

El entorno familiar y la escuela son los elementos importantes del entorno educativo, entendiéndose por escuela al docente, alumno y dirección, de esta manera un conjunto de personas forman o construyen el conocimiento. El entorno familiar es un elemento importante en el entorno educativo; juega un rol de apoyo y gestión al desarrollo del proceso educativo, ya que el orden y disciplina pasan a ser los elementos del ser que dan vida al saber de los alumnos.

Por su parte, la reforma a al Reglamento LOEI 2012. Permite y promueve una mayor participación de las familias en la educación de sus hijos. Antes, la participación de las familias en el sistema educativo público era casi nula y no existían mecanismos apropiados que permitieran exigir un servicio educativo de calidad. El Reglamento de la LOEI establece instancias de participación y

veeduría de los representantes legales de los estudiantes, tales como el Gobierno escolar y reuniones para la construcción del Código de Convivencia y del Proyecto Educativo Institucional.

1.2.3.4. *La función del estudiante.*

Es importante hacer una radiografía global del estudiante que hemos construido y formado históricamente, mirándolo como; el elemento pasivo que asiste, mantiene disciplina o buena conducta, ejecuta tareas y crece pasando el año con buenas o medianas notas. Con los resultados de la investigación nos corresponde a los docentes cambiar de visión para construir un nuevo modelo de estudiante, capaz de que ya no espere que las cosas sucedan, para convertirle en un elemento activo, participativo, motivado y gestor de su propio conocimiento, todo esto visto como el personaje principal del proceso de aprendizaje.

El estudiante del presente y futuro, requiere que nosotros los docentes comprendamos y hagamos de las nuevas tecnologías una herramienta de investigación productiva para evitar que ingrese en un ambiente virtual, donde está solo, lejos de sus compañeros, y aislado de los procesos de la institución educativa en la que participa.

Por su parte, la reforma a al Reglamento LOEI 2012. Plantea un nuevo enfoque de disciplina estudiantil. La tradicional visión punitiva de la disciplina es reemplazada por una visión orientada a la formación del estudiante. El nuevo Reglamento manda que cuando los estudiantes cometan faltas, estos deben realizar actividades compensatorias para enmendar daños ocasionados y reflexionar sobre sus acciones y las consecuencias de estas.

1.2.3.5. *Cómo enseñara y cómo aprender.*

Dentro del ambiente educativo y, aún más específico, en el entorno del aula, el aspecto de la planeación de la enseñanza se convierte en la carta guía para el logro de objetivos, metas y fines educativos. La planeación educativa conjuga toda idea sobre cómo, cuándo, dónde y por qué de la enseñanza.

La relación que crea esta y la educación se basa en poder construir un aprendizaje estructurado y bien definido, capaz de modificar el proceso de un simple acto, en toda una actividad de transformación consciente.

Definimos el aprendizaje como un proceso mediante el cual el estudiante adquiere de manera consciente destrezas y habilidades, e incorpora contenidos informativos para enfrentar retos sociales. De esta forma, modifica sus estructuras cognitivas y adopta nuevas estrategias para aprender.

En esta modificación cognitiva, la enseñanza juega un papel importante a través de la planeación de la misma. Quien ha de diseñar la enseñanza deberá promover estrategias de aprendizaje. (Munch et al., 2010).

La UNESCO ha promovido, desde las últimas décadas del siglo XX, tres megatendencias, sin embargo agregó una cuarta, como respuesta a los procesos de globalización, (Chavarría, 2011).

1. Aprender a aprender (conocimientos)
2. Aprender a hacer (habilidades)
3. Aprender a ser (actitudes – valores y virtudes)
4. Aprender a convivir (relaciones humanas)

1.3. Cursos de formación

Según el literal a), del Art. 10, de, de los derechos y obligaciones de los docentes, Capítulo IV de la LOEI, el mismo establece “Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación”.

Frente a éstos cambios que vive el Ecuador, se hace necesario de de actores calificados y comprometidos, por supuesto que hablamos del docente como eje principal sobre el cual se genera el desarrollo del conocimiento, de tal manera que el Estado, los docentes, padres de familia y sociedad civil en general busquen alcanzar

los objetivos de mejoramiento cualitativo de la educación que tiene el pueblo ecuatoriano.

1.3.1. Definición e importancia de la capacitación docente.

Partiendo de los derechos y obligaciones de los docentes, la capacitación la podemos definir como: El conjunto de políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales docentes dentro de los ámbitos del conocimiento, actitudes, comportamientos, habilidades y destrezas para cumplir de manera eficiente y eficaz los planes del currículo, pedagógicos, educativos, organizacionales y de necesidades propias del sector para lograr cambios significativos de un grupo humano.

La capacitación debe tener presente que será un perfeccionamiento continuo, fácil de socializar y de aplicación objetiva en el aula.

Es dividida en las siguientes etapas:

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

1.3.2. Ventajas e inconvenientes.

Dentro de las ventajas tenemos:

1. Las clases son más vistosas y atractivas, tanto para docentes como para alumnos.
2. Se aumenta el proceso de interacción y de participación en la clase.
3. Se pueden utilizar nuevas fuentes de recursos (internet, video, audio, web,...)
4. Recurso aplicable a todas las etapas educativas.
5. Recurso flexible y adaptable a diferentes estrategias docentes.

6. Se acomoda a diferentes modos de enseñanza, tanto individual como colectiva. (presencial, distancia, virtual).
7. Es un recurso adecuado para videoconferencias.
8. Tecnología atractiva y de manejo sencillo, que aumentan la motivación.
9. Fuente inagotable de información multimedia e interactiva.
10. Las pizarras digitales interactivas suelen traer software que posibilitan el acceso a gráficos, diagramas y plantillas, y su guardado para su uso de nuevo en el futuro.

Las desventajas son:

1. Se requiere de una infraestructura adecuada.
2. Requiere de capacitación didáctica tecnológica.

1.3.3. Diseño, planificación y recursos de curso formativos.

Dentro de la Planeación Estratégica, tenemos la Planeación Estratégica Educativa, el mismo es el nivel de planificación más elevado y corresponde, normalmente, a las administraciones de políticas de formación y específicamente estamos hablando del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional (PEDI). Consiste en una serie de directrices y pautas generales de acción que se diseñan en función de un programa ideológico o económico; los cuales se utilizan para establecer prioridades y las consiguientes asignaciones específicas de recursos.

Se puede presentar en términos generales que existe cuatro niveles claros a considerar en la planificación de la formación; los cuales están secuencialmente estudiados y marcan diferentes niveles jerárquicos. Cada nivel corresponde a diferentes agentes involucrados en el proceso de formación como: Instituciones, directivos, gestores de formación, técnicos de formación y formadores o docentes.

Esquema 3 Visión directiva: Nivel Estratégico vs PEDI

Niveles Estratégicos	PEDI
<p>Nivel estratégico: la política de formación</p> <p>Es el nivel de las administraciones. Consiste en una serie de directrices y pautas generales. Utilizan para establecer prioridades y las consiguientes asignaciones específicas de recursos.</p>	<p>Momento Explicativo</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Marco referencial de desarrollo. 2. Análisis de medio interno. 3. Análisis de medio externo.
<p>Nivel de gestión: planificación de programas de formación</p> <p>Planificación en orden jerárquico. Determina los agentes que desarrollan los programas de formación, proporciona los recursos y establece los grandes plazos o etapas.</p>	<p>Momento Prospectivo (deber ser)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Construcción de escenarios. 2. Redefinición de visión y misión. 3. Redefinición de objetivos y metas.

Esquema 4 Visión ejecución: Nivel Táctico vs PEDI

Niveles Estratégicos	PEDI
<p>Nivel técnico: diseño de formación</p> <p>Esta planificación suele estar en manos de empresas y personas especialistas, profesionales de la formación, que aportan sus capacidades al proceso.</p>	<p>Momento Estratégico (poder hacer)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificación y selección de alternativas de cambio y de consolidación.
<p>Nivel formativo: formación directa</p> <p>Correspondería al formador y a los tutores o asesores. Estos son los que diseñan y aplican las acciones formativas más específicas en cada contexto concreto y en las que, además, suelen intervenir directamente desarrollándolas.</p>	<p>Momento táctico operacional (hacer)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Estructuración del plan general y operativo. 2. Elaboración de los proyectos. 3. Evaluación del plan.

Aunque distingamos claramente estos cuatro niveles de planificación de la formación, las personas e instituciones responsables de cada uno de ellos deben actuar interactiva e inter - dependientemente.

Finalmente para el diseño, contempla un análisis de todos los pasos para evaluar los problemas o identificar la situación actual y proyectar una solución futura deseada que sería una intervención diseñada para mejorar algunos o todos los elementos de la situación actual.

El sistema o metodología de elaboración de proyectos por el Marco Lógico (ML), es el más utilizado para conceptuar, diseñar, ejecutar, seguir el desempeño, evaluar y comunicar información fundamental sobre el proyecto en forma resumida.

El Sistema de Marco Lógico es una herramienta que utilizan las instituciones educativas para diseñar y planificar sus proyectos y se compone de 5 pasos metodológicos:

1. El análisis de los involucrados
2. El análisis de problemas
3. El análisis de objetivos
4. El análisis de alternativas
5. La matriz de Marco Lógico (ML)

Los dos primeros pasos permiten obtener datos del problema; los dos siguientes permiten determinar la situación deseada; finalmente el Marco Lógico, detalla la información que se va a monitorear, lo que se va a evaluar y el alcance de las responsabilidades. (Universidad Tecnológica Particular de Loja UTPL, Planificación Estratégica Educativa, 2011)

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

Es muy claro relevar la importancia que tiene el proceso de formación de los docentes. Hoy en día, resulta más que adecuado, obligatorio hacer uso las técnicas y métodos científicos – administrativos para diseñar, planificar y evaluar la formación profesional del docente, como resultado tendremos un proceso de evolución del nivel competitivo del docente frente a todos los cambios e implementación del plan decenal 2006 – 2015 que se vive actualmente en Ecuador.

Es un período de transición, con cambios sustanciales en la raíz de los problemas que históricamente nos hemos planteado, por ello la formación de los docentes conlleva a elevar el nivel de conocimiento tanto pedagógico como de estructura

curricular. El proceso necesariamente tomará tiempo, pero con una buena planificación y proceso continuo de evaluación, se tendrá un mejoramiento continuo y progresivamente de crecimiento del docente.

Para este fin es importante señalar que los aspectos del docente como el saber y el hacer deben estar en relación con el ser, por ello estamos hablando de la personalidad y los tres elementos como un conjunto que determinan la mística de ser profesor.

Podemos señalar de manera breve que el método conductivista hacia lucir al docente; el tema requería por parte del docente mayor tiempo y ofrecía poco resultado; sin embargo, había la entrega del SER, que buscaba ser un modelo de gestión.

Pasa el tiempo y actualmente el mismo tema requiere menor esfuerzo, el centro de atención es el alumno y se busca el dominio del tema por ellos mismo, de esta manera el método constructivista, busca la demostración y experimentación por parte de los alumnos, con esto el proceso enseñanza aprendizaje requiere de un cambio y crecimiento del docente en el SABER y HACER.

CAPÍTULO 2 METODOLOGÍA

2.1. Contexto

En el momento actual y cursando la maestría de Gerencia y Liderazgo Educativo, se plantea como trabajo de investigación el tema: “Las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del Ecuador, en el período 2012 – 2013”. Para este fin he tomado al colegio José Martí, institución de nivel económico medio – bajo, como punto focal donde concentraré la investigación para conocer las necesidades de formación específica de este centro educativo.

El Colegio José Martí, tiene como dirección la calle Núñez de Bonilla Nro. 466 y Gerónimo Leiton. Pichincha, Cantón Quito, Parroquia Belisario Quevedo. Urbana, sector la Gasca, con número de 18 docentes de bachillerato.

Tabla 1 Bachillerato Técnico de Comercio, Administración y Servicios

Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios	Frecuencia	%
Información y comercialización turística	5	28%
Contabilidad	2	11%
Restaurante y bar	2	11%
Agencia de viajes	2	11%
Alojamiento	1	6%
Cocina	1	6%
Aplicaciones informáticas	1	6%
Contabilidad y administración	1	6%
No Contesta	3	17%
Total	18	100%

Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio José Martí.
Autor : Angel Medardo Jhaya Tapia

El Colegio José Martí, es un colegio particular, que ofrece un bachillerato técnico y que dentro de las opciones tenemos bachilleratos técnicos de comercio, administración y servicios; concentrando el interés de los alumnos en especialidades como Información y comercialización turística, contabilidad y administración, restaurante y bar, agencia de viajes; y en menor proporción especialidades como alojamiento, cocina, aplicaciones informáticas.

Es un colegio con la modalidad a distancia, con 230 alumnos, participan en modo presencial los días sábados con 8 horas de clase que sirve para reforzar los temas

asignados entre semana. Dentro de este grupo de estudiantes existen alumnos con discapacidad física y otros con problemas de aprendizaje de origen neurológico, cumpliendo de esta manera uno de los objetivos de la LOE que consiste en la inclusión y no discriminación de estos grupos.

Los alumnos entre semana tienen la posibilidad de contactarse con los docentes vía internet o teléfono para ser atendidos en inquietudes, dudas o aclaración de tareas y/o actividades.

Tabla 2 Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente

Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente.	Frecuencia	%
SI	3	17%
NO	1	6%
No Contesta	14	78%
Total	18	100%
<i>Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio José Martí.</i>		
<i>Autor : Angel Medardo Jhaya Tapia</i>		

Por esta razón no hay un contacto ampliamente desarrollado entre directivos y docentes, obteniendo como resultado que solo el 17% conoce que el bachillerato se está gestionando bajo las figuras mencionadas anteriormente y un 83% entre no conocer y no dar respuesta, no tiene claro el tipo de bachillerato técnico.

Este fenómeno dado por el espacio de tiempo estrecho entre alumnos y docentes, tiempo corto de contacto entre docentes y directivos, frente a las variadas especialidades a que pueden acceder los estudiantes, darán resultados que exigirán técnicas desarrolladas en la educación a distancia para lograr las metas y objetivos propuestos como institución.

Tabla 3 Cargo que desempeña

Cargo que desempeña	Frecuencia	%
Docente	13	72%
Técnico docente	0	0%
Docente con funciones administrativas	4	22%
No Contesta	1	6%
Total	18	100%
<i>Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio José Martí.</i>		
<i>Autor : Angel Medardo Jhaya Tapia</i>		

De los docentes de esta institución educativa podemos mencionar que se trata de una población de 18 docentes, de los cuales el 72% cumplen funciones de docentes y el 28% son docentes con funciones administrativas.

Tabla 4 Edad (en años cumplido)

Edad (en años cumplidos)	Frecuencia	%
20-30	11	61%
31-40	2	11%
41-50	1	6%
51-60	1	6%
No contesta	3	17%
Total	18	100%
<i>Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio José Martí.</i>		
<i>Autor : Angel Medardo Jhaya Tapia</i>		

Se trata de una población de docentes donde el 61% se encuentran entre 20 y 30 años de edad, un 11% entre 31 y 40 años, la diferencia entre 41 y 60 años. Esto marca una población mayoritariamente joven, razón por la cual el estudio se orienta a buscar solución en temas que están relacionados con la parte pedagógica, habilidades y destrezas en que debe tener el docente para lograr sus objetivos.

De igual manera pude identificar que el 22% de los docentes que laboran combinadamente como administrativos, son las personas de mayor edad, orientan la dirección del colegio, pero no hay mayor preocupación por la capacitación de los elementos jóvenes.

Tabla 5 Tipo de relación laboral

Tipo de relación laboral	Frecuencia	%
Contratación indefinida	13	72%
Nombramiento	1	6%
Contratación ocasional	2	11%
Reemplazo	1	6%
No Contesta	1	6%
Total	18	100%
<i>Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio José Martí.</i>		
<i>Autor : Angel Medardo Jhaya Tapia</i>		

Del universo de docentes tenemos, 44% masculino y 56% femenino; de los cuales el 72% ó 13 docentes están con contratación indefinida; 6% ó 1 docente con nombramiento; y un 22% ó 4 docentes con contrato ocasional o reemplazos.

Es un colegio ubicado en el barrio LA GASCA y sirve a una comunidad de recursos medianos – bajo, y orientado a grupo de jóvenes que requieren una preparación media que les permita trabajar durante sus estudios e inmediatamente después de haber terminado el bachillerato.

2.2. Participantes

Tabla 6 Cargo que desempeña

Cargo que desempeña	Frecuencia	%
Docente	13	72%
Técnico docente	0	0%
Docente con funciones administrativas	4	22%
No Contesta	1	6%
Total	18	100%
<i>Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio José Martí.</i>		
<i>Autor : Angel Medardo Jhaya Tapia</i>		

Los 18 docentes que conformaron el universo de la investigación representan el 100% entre 13 docentes propiamente y 4 docentes con funciones administrativas; en este universo participan las autoridades y propietarios del plantel.

Se trata de una institución que cuenta con un número de docentes menor a 40, por tal motivo se trabajó con la totalidad de los mismos a fin de lograr relevancia en la investigación.

Tabla 7 Cuantos años de servicio docente tiene usted

Cuantos años de servicio docente tiene usted	Frecuencia	%
0-05	10	56%
06-10	2	11%
11-15	0	0%
16-20	3	17%
21-25	1	6%
No contesta	2	11%
Total	18	100%
<i>Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio José Martí.</i>		
<i>Autor : Angel Medardo Jhaya Tapia</i>		

Respecto de la experiencia o años de servicio docente se puede observar que el 56% ó 10 docentes están entre 0 y 5 años de experiencia; 11% ó 2 docentes están entre 6 y 10 años de experiencia, un 23% ó 4 docentes están entre 16 y 25 años de experiencia.

2.3. Diseño y métodos de investigación

2.3.1. Diseño de la investigación.

Se ha seleccionado la investigación de tipo "investigación-acción", sus características generan conocimiento y producen cambios y se adaptan a la institución investigada, en ella coexisten un estrecho vínculo entre el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles. La investigación-acción se produce internamente y uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo: sus actores son a un tiempo sujetos y objetos del estudio Tiene las siguientes características: (Hernández, 2006).

- Es un estudio transeccional / transversal, puesto que recoge datos en un momento único, se trata de un momento que no tendrá con seguridad los mismos resultados a futuro o si queremos comparar con el pasado.

- Es exploratorio, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial, en donde, se observó y luego a través de un cuestionario aplicado a los docentes investigados se obtuvieron datos relevantes para el estudio.
- Es descriptivo, puesto que se realizó una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

El proceso a desarrollar en la presente investigación, como parte del diseño metodológico, está basado en un enfoque cuantitativo (datos numéricos) que luego de tabulado y presentado en tablas estadísticas, amerita la utilización de métodos de orden cualitativo, puesto que se buscó determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados, “los docentes de bachillerato”, para en función de su vivencia y experiencia establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación.

2.3.2. Métodos de investigación.

Los métodos de la investigación científica son varios y se interrelacionan durante el proceso de investigación.

a) Método Analítico

Se distinguen los elementos de un fenómeno, específicamente se analizó la información general del investigado “institución – docente” y se procedió a revisar ordenadamente cada uno de ellos por separado. Se parece al método inductivo porque se revisó los elementos de un fenómeno en forma separada, para obtener leyes universales y disponer de una visión global del grupo de docentes.

Aquí podemos mencionar como se presentan los datos institucionales y la percepción de los docentes respecto del tipo de bachillerato técnico que se desarrolla, todo esto asociado con el universo de docentes (18), las edades de los mismos, el tipo de institución, el sistema de educación a distancia, el cargo que desempeña, el tipo de relación laboral, etc., situación que nos permitió obtener primeros indicios sobre el tipo de taller o curso que se debe diseñar para los docentes del Colegio José Martí.

b) Método sintético

Relaciona hechos aparentemente aislados que se encuentra en la formación actual de los docentes. Los resultados nos permitieron formular una teoría que unifica los diversos elementos del nivel académico de los docentes y la correlación integral del grupo de docentes frente a los bachilleratos técnicos de comercio, administración y servicios que ofrece el colegio José Martí. Se parece al método deductivo. Se relacionan en esta investigación mediante una hipótesis varios elementos o hechos aparentemente aislados.

En este apartado, se puede apreciar como el tema de la formación de los docentes o su nivel académico tiene relación con el ámbito educativo, y si le resulta atractivo seguir un programa para obtener la titulación de cuarto nivel acorde con el tipo de bachillerato que se desarrolla en el colegio José Martí.

Ahora resulta sencillo crear una hipótesis: ¿El estatus de los docentes se ajusta al tipo de bachillerato técnico y sistema a distancia que ofrece la institución?

c) Método inductivo

Los cursos y capacitación es un tema individual de cada docente y constituye un conjunto de casos particulares, de los cuales se obtienen conclusiones o leyes universales; se parte de hechos para realizar inferencias de carácter general. Se analizan casos particulares para obtener leyes universales. Incluye los métodos de concordancia, residuos, diferencia, y el método de la variación concomitante.

En este método, podemos señalar por los datos que se trata de un equipo de docentes que en su mayoría son jóvenes entre 20 y 30 años, profesionales y con solvencia académica; sin embargo con experiencia en su mayoría de entre 0 y 5 años, bajo un sistema de educación a distancia, con poco conocimiento del tipo de bachillerato que gestiona la institución y poco nivel de contacto entre docentes y alumnos.

Como conclusión tendríamos: “El sistema de educación a distancia requiere de personas académicamente y pedagógicamente solventes y con amplios conocimientos de la metodología del sistema para lograr resultados según los objetivos y metas propuestas por la institución”

d) Método deductivo

El tema o hipótesis inicial todos los docentes necesitan formación o capacitación como una ley universal, sin embargo de los resultados de la investigación se busca conclusiones particulares o necesidades por grupos. Se obtienen conclusiones particulares, a partir de una ley universal.

Determina los hechos más importantes, encuentra las relaciones constantes, formula entonces una hipótesis, la comprueba, y con esto se deducen las leyes.

Se puede observar que los docentes en un 94% consideran que necesitan seguir capacitándose en temas educativos, y un 61% señalan que la institución no ha propiciado capacitación durante los dos últimos años, únicamente con estos dos parámetros ya tenemos resultados que validan los datos obtenidos en la investigación.

e) Método hermenéutico

La hermenéutica también nos sugiere y, sin duda, antes que toda otra consideración, un posicionamiento distinto con respecto a la realidad: aquel de las significaciones latentes que podemos observar en todo el cuestionario y respuestas obtenidas producto de la investigación.

Se trata de adoptar una actitud de interpretación de los textos o manifestaciones que los docentes realizaron durante la encuesta, específicamente cuando se consulta “Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel; posibilidades SI o NO, de tener un SI, se requiere del docente que indique si corresponde a maestría o PhD y el ámbito educativo.

Como resultado disponemos de información que nos permitió interpretar texto y obtener conclusiones que con seguridad darán una pista para orientar el tipo de

formación basado en el propio interés de los docentes. Claro, siempre y cuando concuerde con el objetivo de la institución.

Baeza. (2002) manifiesta que no se trata de suprimir o de intentar inhibir su propia subjetividad (con sus implícitos prejuicios), sino de asumirla. En otras palabras, la búsqueda de sentido en los documentos sometidos a análisis se ve afectada por un doble coeficiente de incertidumbre: la interpretación es relativa al investigador, así como al autor de los textos en cuestión.

f) Método estadístico

Mide matemáticamente los resultados del cuestionario y lo podemos ver como fenómeno social en lo relacionado a temas que considera le falta capacitación, para analizar sus relaciones con las prácticas pedagógicas y así llegar a generalizaciones sobre su naturaleza y significado. Se parte del supuesto que los datos cualitativos pueden ser convertidos en términos cuantitativos.

Con los datos obtenidos, se realizó la distribución porcentual para determinar la importancia de los ítems o relevancia de los mismos; igualmente se ha determinado la mediana para conocer el punto de referencia que representa el 50% de datos, se ha determinado el promedio, la desviación estándar, el límite de control superior e inferior, determinando que la mediana y el promedio son valores muy similares, por esta razón el nivel entre la mediana y el límite de control inferior, constituye el área de mejoramiento.

2.4. Técnicas e instrumentos de investigación

Los métodos son globales y generales, las técnicas son específicas y tienen un carácter práctico y operativo. Las técnicas se subordinan a un método y este a su vez es el que determina qué técnicas se van a usar.

2.4.1. Técnicas de investigación.

La observación directa.

Es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o información y registrarla para su análisis, es así como; se ha podido comprobar la ubicación del colegio José Martí, su entorno y comunidad, la pensión y matrícula, las carreras que ofrece, todo esto nos indica el grupo social al que está orientado el servicio educativo, los docentes, directivos y propietarios basan su filosofía de trabajo en la figura de José Martí Pérez, quien fue un político republicano democrático, pensador, periodista, filósofo poeta Cubano de origen español, creador del partido Revolucionario Cubano.

La encuesta.

La encuesta, está conformada por el cuestionario y respuestas escritas, se utilizó el cuestionario el mismo contiene un conjunto de preguntas preparadas cuidadosamente para que sean respuestas por los docentes, autoridades y propietarios del Colegio José Martí en este proceso de investigación.

Lectura.

La lectura de textos y revistas científicos me ha permitido obtener información clara y necesaria sobre la investigación de las necesidades de formación educativa, que tienen relación con la parte humana y desarrollo de este plan de tesis.

La bibliografía parte desde el texto que ha servido de base para cumplir con la Maestría, así como, de aquellos que se tuvo que buscar para tratar los temas que recomienda la guía didáctica como proyecto de investigación.

La lectura de diversos autores ha generado discusión interna en uno mismo y controversia de conceptos y apreciaciones propias del desarrollo del conocimiento sobre la investigación de necesidades de formación, dejando claro en los

resúmenes a través de los esquemas o gráficos como medio de mejor comprensión.

Mapas conceptuales

Se utilizaron los mapas conceptuales para hacer introducción o síntesis de ciertos temas y dar facilidad a la explicación y comprensión, igualmente se ha utilizado tablas de los resultados estadísticos a efectos de visualizar los resultados y proporcionar una rápida percepción de los datos.

2.4.2. Instrumentos de investigación.

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 INSTUCIONES EDUCATIVAS DEL ECUADOR, facilitó a los estudiantes de la Maestría de Gerencia y Liderazgo Educacional, el cuestionario como un instrumento para cumplir con la investigación. (Universidad Técnica Particular de Loja, UTPL, Proyecto de Investigación II, 2013)

El cuestionario constituyó el instrumento de recolección de datos, que permitió por medio de las respuestas de los docentes, conocer la información de la institución, la información general de los docentes investigados, su formación académica, los intereses por seguir capacitándose, la participación de las autoridades del colegio José Martí en los procesos de formación de los docentes y cuantitativamente todo lo relacionado con sus prácticas educativas.

Es importante resaltar que el cuestionario aplicado a los docentes fue tomado de instrumentos previamente validados por la UTPL, el mismo ha sido contextualizado al entorno nacional por parte del equipo de planificación de éste proyecto, y fundamentalmente, considerando la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su respectivo reglamento

2.5. Recursos

2.5.1. Talento humano.

La investigación inició con una charla introductoria sobre el tema-objetivo “Necesidades de Formación Docente” como instrumento para la investigación, elaboración de la tesis y en base a los resultados ofrecer un taller propuesta a todos los docentes, directivos y propietarios orientado sobre los temas más críticos o reforzar los menos óptimos según los resultados de la investigación.

2.5.2. Materiales.

Se utilizó el cuestionario “Necesidades de Formación” Docentes de bachillerato el mismo está estructurado en las siguientes partes para la investigación:

- Datos Institucionales
- Información general del investigado
- Formación docente
- Cursos y capacitaciones
- Respecto de su institución educativa
- En lo relacionado a su práctica pedagógica

Se preparó un set completo de cuestionarios, de tal manera que cada uno de los docentes dispuso de un documento para ser llenado; se invirtió tiempo en tres reuniones para lograr obtener la información lo más completa posible y motivar para que se comprenda la importancia de los datos para la investigación y que cada docente será seguido en las estadísticas con un código, de tal manera que la investigación termina siendo confiable de parte del investigador y muy reservada con los datos obtenidos.

2.5.3. Institucionales.

Las Autoridades y directivos del colegio José Martí han presentado una posición generosa respecto de la investigación, con un nivel de aceptación a los resultados obtenidos y su retroalimentación ha permitido enriquecer el desarrollo de este estudio y la conformación de los temas para el taller o curso que estamos proponiendo.

2.5.4. Económicos

Entre el transporte, tiempo invertido, fotocopias, presentación charla y coordinación se ha invertido USD 650.00 para obtener y estructurar datos. Los costos para la estructura y desarrollo del curso se verán en la estructura de costos del mismo.

2.6. Procedimiento

La investigación parte de manera estratégica con una guía y pasos proporcionados en la asignatura de Proyectos de Investigación I, aquí se determina el cuestionario y procedimiento para su aplicación; dentro de este proceso buscó un colegio de bachillerato técnico y se logró gestionar la aceptación y aplicación del cuestionario en el colegio José Martí, ubicado en el sector del barrio la Gasca, entre Núñez de Bonilla y Gerónimo Leiton.

Institución que maneja la modalidad a distancia a una comunidad de nivel económico medio – bajo, con horario presencial de 8 horas los días sábados, para este fin se ha trabajado durante tres días sábados a fin de lograr la participación de los 18 docentes con el desarrollo del cuestionario.

Durante la introducción se presentó como objetivo general el tema “Necesidades de Formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país en el período académico 2012 – 2013”.

Seguido se orientó hacia los objetivos específicos que son fundamentar teóricamente las necesidades de formación, diagnosticar y evaluar las necesidades de formación como parte del Proyecto de Investigación I; y diseñar un curso de formación que se ajuste a las propias necesidades de los docentes investigados, como parte del Proyecto de Investigación II.

El cuestionario comprende 3 primeras partes, “Datos Institucionales”, que permite ratificar que nos encontramos enfocados en el tipo de institución educativa; posteriormente “Información General del Investigado” que junto con “Formación Docente”, nos permite conocer el estatus y nivel académico de los docentes respectivamente.

Las 3 siguientes partes “Cursos y Capacitación”, “Respecto de su Institución Educativa” y “En lo relacionado con su Práctica pedagógica”, nos permite conocer datos propios para conocer hacia donde se orienta el proyecto de taller-curso como propuesta para los docentes.

Al terminar la recolección de datos, analizados los resultados se descubre dos líneas definidas de acción, la primera que corresponde a un grupo de docentes jóvenes, académicamente preparados y la otra que marca el interés de los docentes por seguir siendo capacitados en temas pedagógicos y de gestión que nos ayuda a definir la propuesta o temas a presentar en el taller.

Finalmente, se discute con los directivos y propietarios el tema “**Actualización y Fortalecimiento del Desempeño Docente**”; con un objetivo general que refiere a Implementar un sistema de actualización y capacitación en función de las exigencias curriculares y legales del sistema educativo nacional basado en los Estándares de Calidad determinados por el Ministerio de Educación para alcanzar un mayor nivel de desempeño en la Educación a Distancia y desarrollar aprendizajes significativos en los aprehendientes. Tema que es aceptado ya que cubre según la investigación las expectativas y necesidades propias de los docentes y de las autoridades del colegio José Martí.

CAPÍTULO 3 DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El diagnóstico es el primer paso para llegar a identificar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio José Martí, y resulta fundamental ya que la información recogida constituye la línea base para definir la matriz FODA, metas y la planificación del taller o curso que permitirá buscar el mejoramiento de los docentes.

Este proceso involucra la situación actual del docente, el nivel de formación, el interés de capacitarse, si la formación está asociada con el ámbito educativo, edad, experiencia, el nivel de auspicio del centro educativo, la falta de tiempo de los docentes, los costos de la capacitación, y otros serían los factores a ser analizados, cuantificados y evaluados; de sus resultados, el diseño del taller y la oportuna presentación del curso constituye una gran oportunidad para dar solución según los resultados de la investigación.

Finalmente, será un aprendizaje para docentes, autoridades y propietarios la comprensión de la importancia que tiene el diagnosticar, evaluar y analizar críticamente sus propias prácticas y observar cómo estas inciden directamente en el logro de aprendizaje de todos sus estudiantes.

El presente diagnóstico es una representación de la realidad del colegio José Martí y se sustenta en la valoración que hacen sus propios docentes responsables de las Prácticas pedagógicas y procesos desarrollados.

3.1. Necesidades formativas

La investigación ha considerado como punto central el análisis de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio José Martí. Con el propósito de dar un orden se utiliza la herramienta conocida como Matriz FODA, que basa su análisis en el estudio de variables obtenido de la encuesta y sus resultados.

Los datos reflejarán la situación del colegio José Martí en un momento determinado. Luego de analizar cada una de ellas, se deberá tomar decisiones estratégicas para mejorar las desviaciones negativas.

El análisis FODA ofrece datos que orientan hacia un diagnóstico sobre la situación, y en función de ello, se puede tomar decisiones. Por este motivo es el capítulo más importante de la investigación y su principio se basa en una clasificación de las

variables estudiadas para identificar las Fortalezas (F) o factores críticos positivos con los que se cuenta, Oportunidades (O) o aspectos positivos que podemos aprovechar utilizando nuestras fortalezas, Debilidades, (D) o factores críticos negativos que se deben eliminar o reducir y Amenazas (A) o aspectos negativos externos que podrían obstaculizar el logro de nuestros objetivos.

Matriz FODA

Fortalezas.

Cargo que desempeñan los docentes.

Tabla 8 Cargo que desempeña:

Información General del Investigado		
Cargo que desempeña	Frecuencia	%
Docente	13	72%
Técnico docente	0	0%
Docente con funciones administrativas	4	22%
No Contesta	1	6%
Total	18	100%

*Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio José Martí.
Autor : Angel Medardo Jhaya Tapia*

Resulta muy fácil observar la fortaleza que presenta el universo, cuando el 72% ó 13 docentes se desempeñan como docentes y el 22% ó 4 como docentes administrativos, siendo una fortaleza que la mayoría actúe como docentes, sin embargo no existe la seguridad que sea cubierto el desajuste entre el ser y el medio evolucionate, es decir el medio y su situación actual y el potencial a futuro (Kaufman, 1982).

Las materias que imparte, tiene relación con su formación profesional.

Tabla 9 Las materias que imparte, tiene relación con su formación profesional

Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional	Frecuencia	%
SI	16	89%
NO	2	11%
Total	18	100%
<i>Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio José Martí.</i>		
<i>Autor : Angel Medardo Jhaya Tapia</i>		

Tabla 10 Nivel de formación académica existente

Nivel de formación académica existente	Frecuencia	%
Bachillerato	0	0%
Nivel técnico o tecnológico superior	1	6%
Lic., Ing., Eco., Arq., etc. (3er. nivel)	13	72%
Especialista (4° nivel)	1	6%
Maestría (4° nivel)	3	17%
PhD (4° nivel)	0	0%
Otros, especifique: _____	0	0%
Total	18	100%
<i>Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio José Martí.</i>		
<i>Autor : Angel Medardo Jhaya Tapia</i>		

Igualmente, genera una posición de fortaleza saber que el 89% ó 16 manifiestan que las materias que imparten tienen relación con su profesión y que la formación académica del 72% ó 13 docentes tienen 3er nivel, el 17% ó 3 docentes tienen 4to nivel y el 6% ó 1 docente es especialista y el 6% ó 1 docente es tecnólogo.

Ámbito educativo.

Tabla 11 Ámbito educativo

Ambito educativo	Frecuencia	%
Licenciado en educación (diferentes menciones/especialidades)	10	56%
Doctor en educación	0	0%
Psicólogo educativo	0	0%
Psicopedagogo	1	6%
Otras, especifique: _____	0	0%
No Contesta	7	39%
Total	18	100%

*Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio José Martí.
Autor : Angel Medardo Jhaya Tapia*

Finalmente, el ámbito educativo señala que el 56% ó 10 docentes son licenciados en educación, el 6% ó 1 docente es psicopedagogo. Dentro de la perspectiva analítica y en base a los s datos disponibles; las fortalezas anotadas dejan abiertas la posibilidad de necesidades educativas en los docentes ya que se ajustan a una de las tendencias o enfoques propuesto por (Stufflebeam, 1984),

Debilidades

Edad (en años cumplidos)

Tabla 12 Edad (en años cumplidos)

Información General del Investigado		
Edad (en años cumplidos)	Frecuencia	%
20-30	11	61%
31-40	2	11%
41-50	1	6%
51-60	1	6%
No contesta	3	17%
Total	18	100%

*Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio José Martí.
Autor : Angel Medardo Jhaya Tapia*

Aquí se puede observar que se trata de un grupo joven de docentes donde el 61% u 11 docentes están entre 20 y 30 años, 11% ó 2 docentes entre 31 y 40 años, y el 12% ó 2 docentes entre 41 y 60 años.

Todo docente, en un proceso de aprendizaje, atraviesa naturalmente por diversas etapas, para dar respuesta a las nuevas y complejas situaciones en su fase inicial, requiere que sea una persona adaptativa a las condiciones cambiantes de la sociedad y que sepa combinar la competencia con la capacidad de innovación (Marcelo, Vaillant, 2009).

Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años.

Tabla 13 Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años	Frecuencia	%
1 Curso	1	6%
2 Cursos	5	28%
3 Cursos	3	17%
4 Cursos	2	11%
5 Cursos	1	6%
6 Cursos	1	6%
0 Curso	5	28%
Total	18	100%

*Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio José Martí.
Autor : Angel Medardo Jhaya Tapia*

Si consideramos que el plan decenal 2006 – 2015 busca tener a los docentes debidamente capacitados y aptos para este gran proyecto educativo, la presente investigación observa que en el colegio José Martí, existe una gran debilidad al tener un 28% ó 5 docentes que no han recibido capacitación; el 51% ó 9 docentes han recibido un promedio de 2 cursos por docente en dos años, mientras que el 22% ó 4 docentes han recibido 5 cursos por docentes en los dos últimos años. Esto refleja un desequilibrio en la capacitación que reciben los docentes, por esta razón los directivos del colegio deben observar lo que señala: Nevo (1977) señala que nunca eliminará por completo la incertidumbre de una decisión ni será totalmente racional, pero puede ayudar a comprender el problema que se afronta si proporciona información relevante en el momento oportuno.

Totalización en horas (aproximado).

Tabla 14 Totalización en horas (aproximado)

Totalización en horas (aproximado)	Frecuencia	%
No Contesta	5	28%
0 - 25 Horas	1	6%
26 - 50 Horas	4	22%
51 - 75 Horas	2	11%
76 - 100 Horas	0	0%
Mas de 100 Horas	6	33%
Total	18	100%

*Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio José Martí.
Autor : Angel Medardo Jhaya Tapia*

Aquí se puede observar que el 28% ó 5 docentes no responden y se asocia con la ausencia de capacitación; el 6% ó 1 docente hasta 25 horas, 22% ó 4 docentes hasta 50 horas. Esto da como resultado un pobre nivel de horas de capacitación en el 56% de los docentes, mientras que el 44% u 8 docentes están entre 75 y 100 horas de capacitación. Los resultados pobres en horas de capacitación van en correlación con los resultados pobres en número de cursos que han recibido los docentes, marcando radicalmente una gran necesidad de cumplir con la capacitación ordenada y conforme a las necesidades, el 11% ó 2 de docentes hasta 75 horas y el 33% ó 6 docentes más de 100 horas. El número de horas de los cursos, ofrece información sobre la intensidad y cobertura de temas asociados con la formación de los docentes.

Amenazas

Todos los factores que no van paralelos a las fortalezas y oportunidades, se convierten en amenazas. Lo importante es que se pueda identificar oportunamente para que se tomen las acciones correctivas o reorientación de las políticas de formación de los docentes con una visión de inversión y no de un gasto.

Nevo (1997). Complementa y dice: La evaluación, si se define como una concepción profesional y no burocrática de la enseñanza, es una parte integral del trabajo de los docentes, de manera que la evaluación del docente sirva para definir y satisfacer necesidades profesionales.

Hace qué tiempo lo realizó.

Tabla 15 Hace qué tiempo lo realizó

Hace qué tiempo lo realizó	Frecuencia	%
0 - 5 Meses	7	39%
6 - 10 Meses	3	17%
11 - 15 Meses	1	6%
16 - 20 Meses	1	6%
21 - 24 Meses	1	6%
Mas de 25 Meses	1	6%
No Contesta	4	22%
Total	18	100%

*Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio José Martí.
Autor : Angel Medardo Jhaya Tapia*

Se identifica que el 39% ó 7 docentes han sido capacitados dentro de los últimos 5 meses; 17% ó 3 docentes han sido capacitados dentro de los últimos 10. Totalizando un 56% ó 10 docentes que han sido capacitados en los últimos 10 meses y el 44% ó 8 docentes se han capacitado hace más de 10 meses.

Lo hizo con el auspicio de.

Tabla 16 Lo hizo con el auspicio de

Lo hizo con el auspicio de	f	%
El gobierno	1	6%
De la institución donde labora Ud.	6	33%
Beca	1	6%
Por cuenta propia	4	22%
No Contesta	6	33%
Total	18	100%

*Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio José Martí.
Autor : Angel Medardo Jhaya Tapia*

Los resultados indican que el colegio José Martí, tuvo una participación pobre respecto del universo de docentes ya que auspició al 33% ó 6 docentes, mientras que el 67% ó 12 docentes se han capacitado por sus propios medios o no se han capacitado, ssituación que hace ver que todo el equipo de docentes no están alineados a una estrategia institucional para alcanzar una meta u objetivo planteado.

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

Tabla 17 Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite (señale de 1 a 3 alternativas)

Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite (señale de 1 a 3 alternativas)	Frecuencia	%
Falta de tiempo	7	39%
Altos costos de las cursos o capacitaciones	8	44%
Falta de información	1	6%
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde la	0	0%
Falta de temas acordes con su preferencia	1	6%
No es de su interés la capacitación profesional	0	0%
Otros motivos, cuáles: _____	1	6%
Total	18	100%

*Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio José Martí.
Autor : Angel Medardo Jhaya Tapia*

Se puede observar que el 44% ó 8 docentes considera que no se ha capacitado por los altos costos, particular que tiene relación con la falta de recursos económicos de los docentes; el 33% ó 6 docentes señala por falta de tiempo, particular que va asociado con la necesidad de trabajar por falta de recursos económicos; y el 18% ó 3 docentes considera que faltó información, temas no acorde con su preferencia u otros motivos.

La institución en la que labora, ha proporcionado cursos en los dos últimos años.

Tabla 18 La institución en la que labora, ha proporcionado cursos en los dos últimos años

La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años.	Frecuencia	%
SI	7	39%
NO	9	50%
No Contesta	2	11%
Total	18	100%

*Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio José Martí.
Autor : Angel Medardo Jhaya Tapia*

Durante los dos últimos años el 61% u 11 docentes manifiestan que la institución educativa no ha propiciado la capacitación o se abstiene de contestar, lo cual

corroborar que la institución ha concentrado la capacitación en una parte del equipo docente y es así que sólo el 39% ó 7 docentes han recibido apoyo institucional.

Para la toma de decisiones, se hace necesario una comparación válida entre una **carencia** y la pobre **calidad**; aquí podemos indicar que la carencia de capacitación reflejada en las debilidades frente a las fortalezas dadas por el alto nivel académico de los docentes, hace ver la relación de “**lo que pensamos que es y lo que pensamos que debe ser**”; pero la evaluación integral muestra en los resultados “**lo que es frente a lo que podría ser**”. (Huber, 1989).

Oportunidades

La investigación representa la mejor oportunidad para identificar las necesidades de formación, las mismas vendrán asociadas con los resultados de las prácticas pedagógicas, y permitirá tener una mejor visión para estructurar el taller o curso que se ofrecerá a los docentes del colegio José Martí.

Para usted, es importante seguirse capacitando en temas educativos.

Tabla 19 Para usted, es importante seguirse capacitando en temas educativos

Para usted, es importante seguirse capacitando en temas educativos:	Frecuencia	%
SI	17	94%
NO	0	0%
No Contesta	1	6%
Total	18	100%
<i>Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio José Martí. Autor : Angel Medardo Jhaya Tapia</i>		

Un 94% ó 17 docentes señala que es importante seguir capacitándose en temas educativos, situación que genera un vórtice de oportunidades ya que el factor humano sujeto del presente estudio, considera como importante la formación del docente.

El desarrollo es un hilo fuerte y continuo que orienta y define las etapas de crecimiento; en la educación, la fuerza es el conocimiento y la formación el elemento sustentable en el tiempo para garantizar el desarrollo. (Munch et al., 2010).

Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación.

Tabla 20 Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación

Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación .	Frecuencia	%
Aspectos teóricos	0	0%
Aspectos Técnicos /Prácticos	6	33%
Ambos	10	56%
No Contesta	2	11%
Total	18	100%
<i>Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio José Martí. Autor : Angel Medardo Jhaya Tapia</i>		

Del universo el 33% ó 6 docentes ven necesario capacitarse en temas teóricos y un 56% ó 10 docentes estiman que la capacitación debe ser tanto teórica como práctica, esto marca el grado de interés de los docentes y la apertura y aceptación de la capacitación, lo importantes de la investigación es ofrecer temas que cubran las expectativas de los docentes y genere mayor motivación en los mismos.

Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones.

Tabla 21 Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones

Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones	Frecuencia	%
La relación del curso con mi actividad docente	4	22%
El prestigio del ponente	0	0%
Obligatoriedad de asistencia	0	0%
Favorecen mi ascenso profesional	8	44%
La facilidad de horarios	1	6%
Lugar donde se realizó el evento	0	0%
Me gusta capacitarme	4	22%
No Contesta	1	6%
Total	18	100%
<i>Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio José Martí. Autor : Angel Medardo Jhaya Tapia</i>		

Igualmente se observa el interés profesional de un 44% u 8 docentes que desean capacitarse; un 22% ó 4 docentes manifiestan porque les gusta capacitarse; totalizando un 66% que no hace relación con la capacitación propia de la actividad

docente, situación que abre una brecha u oportunidad para que la institución pueda motivar a la totalidad de sus docentes y no tener únicamente una aceptación del 22% ó 4 docentes que aprecian capacitarse en temas asociados con la actividad que desarrollan.

Dentro de lo que es atractivo en temas de formación, un 72% ó 13 docentes manifiestan querer alcanzar un título de cuarto nivel, particular que apoya al grupo de oportunidades que la institución puede aprovechar para estructurar un plan de motivación hacia el desarrollo de los mismo, situación que permitirá el crecimiento de los docentes y la imagen institucional.

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

Tabla 22 Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel

Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel:	Frecuencia	%
SI	13	72%
NO	2	11%
No Contesta	3	17%
Total	18	100%
<i>Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio José Martí. Autor : Angel Medardo Jhaya Tapia</i>		

Hay un 28% o 5 docentes que no responden o están indiferentes; la institución puede igualmente cubrir este campo con un plan de motivación sujeto a una estrategia definida, frente al 72% ó 13 docentes que concentran su interés en otros ámbitos diferentes al educativo, esto es porque ya poseen título de 3er nivel.

Señale el tipo de formación de 4to nivel de mayor interés.

Esquema 5 Señale el tipo de formación de 4to nivel de mayor interés

Maestría	PhD
✓ Pedagogía	✓ Administración Educativa
✓ Administración Educativa	✓ Administración Gastronómica
✓ Administración	✓ Turismo en Ecuador
✓ Administración Hotelera	✓ Lengua Literatura
✓ Historia y Geografía	
✓ MBA	
✓ Proyectos	
✓ Ingles	

A la consulta sobre si considera que le falta algún tipo de capacitación y en qué temas? Los docentes responden y se construye el siguiente esquema 5 de referencia sobre el interés de los docentes en temas del ámbito educativo y otros campos.

Los docentes han planteado 13 temas, de los cuales 10 corresponden al ámbito educativo pedagógico y 3 a otros temas asociados a materias de conocimiento; dentro de los 10 temas de ámbito educativo, se tiene que 8 propuestas están relacionadas con la pedagogía, métodos y recursos didácticos, captación del estudiante y como hacer más atractiva la materia. 2 propuestas tienen relación con el diseño curricular.

Temas de Interés de los docentes para ser capacitados.

Esquema 6 Temas de Interés de los docentes para ser capacitados

Ámbito educativo	Otros ámbitos
✓ Como hacer más atractiva la materia	✓ Tics de Matemáticas
✓ Diseño y planificación curricular , teoría de aprendizaje	✓ Relaciones Humanas Evaluación
✓ Métodos y recursos didácticos	✓ Finanzas y Macroeconomía
✓ Psicopedagogía	
✓ Actualización Curricular, Técnicas Activas	
✓ Métodos de Evaluación y Psicología Educativa	
✓ Diseño y Planificación Curricular y Evaluación de Proyectos	
✓ Captación de la atención del estudiante y métodos de evaluación	
✓ Administración y Pedagogía	
✓ Psicopedagoga	

Los resultados de la investigación en el segmento cualitativo, nos da el mejor indicador para definir el tema y propuesta de taller o curso para satisfacer el interés y necesidad de formación de los docentes.

D'Hainaut (1979) Presenta cinco áreas para entender las necesidades formativas; sin embargo el modelo es multidimensional y evalúa las necesidades de las personas frente a las necesidades de los sistemas.

Esto nos abre un camino para orientar mejor las oportunidades y la estructura armoniosa de las soluciones sin descuidar a las personas y al sistema, de tal manera que para la dirección del colegio resulte atractivo aceptar nuestras propuestas y por cierto tomar la mejor decisión.

3.2. Análisis de formación

Para el análisis de formación el cuestionario en su parte “Relacionado con práctica pedagógica” plantea 44 preguntas dividido en tres partes, la primera con 7 preguntas, de las cuales 5 preguntas presentan necesidad de mejora comparadas con el valor de la mediana; para el segundo grupo 22 preguntas, de las cuales 3 preguntas requieren mejora comparadas con la mediana; y para el tercer grupo de 15 preguntas, 4 presentan necesidad de mejora comparadas con la mediana.

Tabla 23 Temas para mejora por medio de la formación de docentes

Grupo	Orden pregunta encuesta	Temas a considerar para mejora en el colegio José Martí, período 2012 - 2013	Necesidad de mejora
1	1	Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	17%
1	3	Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	16%
1	2	Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	15%
1	5	Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	14%
1	7	Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	14%
2	21	21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/los y ayudarles en su solución	11%
2	11	11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	10%
2	18	18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	8%
3	37	Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	17%
3	38	Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	15%
3	33	Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	14%
3	40	Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	10%

Esquema 7 Relacionados con el uso correcto de: técnicas didácticas en prácticas de talleres, e instrumentos para la autoevaluación

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

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

ANÁLISIS ESTADÍSTICO					RESULTADOS		
Promedio	Mediana	desviacion	Límite superior	Límite inferior	Indicador bajo la mediana	Mejora de mediana a límite superior	Mejora de promedio a mediana
3,33	4,00	1,37	4,71	1,96	bajo	15%	17%
2,94	3,50	1,47	4,42	1,47	bajo	21%	16%
3,39	4,00	1,38	4,77	2,01	bajo	16%	15%
3,44	4,00	1,34	4,78	2,11	bajo	16%	14%
3,44	4,00	1,38	4,83	2,06	bajo	17%	14%
3,56	4,00	1,38	4,94	2,17	bajo	19%	11%
3,61	4,00	1,58	5,19	2,03	bajo	23%	10%
3,39	3,93	1,41	4,80	1,97		18%	15%
3,31	3,90	1,39	4,70	1,92		17%	15%

Esquema 8 Relacionados con el clima organizacional y solución de problemas, trabajo con grupos o personas de diferentes características étnicas y las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente

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

DESCRIPCION
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos

ANÁLISIS ESTADÍSTICO					RESULTADOS		
Promedio	Mediana	Desviación	Límite superior	Límite inferior	Indicador bajo la mediana	Mejora de mediana a límite superior	Mejora de promedio a mediana
4,00	4,50	1,28	5,28	2,72	bajo	15%	11%
3,61	4,00	1,50	5,11	2,11	bajo	22%	10%
3,67	4,00	1,19	4,85	2,48	bajo	18%	8%
3,72	4,00	1,02	4,74	2,70	bajo	16%	7%
3,72	4,00	1,13	4,85	2,59	bajo	18%	7%
3,72	4,00	1,45	5,17	2,27	bajo	23%	7%
3,91	4,07	1,19	5,10	2,71		0,20	6%
3,76	4,17	1,32	5,08	2,44		18%	10%

Esquema 9 Relacionados con el uso correcto técnicas didácticas en prácticas de talleres, propia asignatura e instrumentos para la autoevaluación

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

DESCRIPCION
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)
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva

ANÁLISIS ESTADÍSTICO					RESULTADOS		
Promedio	Mediana	Desviación n	Límite superior	Límite inferior	Indicador bajo la mediana superior	Mejora de mediana a límite superior	Mejora de promedio a mediana
3,33	4,00	1,71	5,05	1,62	bajo	21%	17%
3,39	4,00	1,29	4,68	2,10	bajo	15%	15%
3,44	4,00	1,34	4,78	2,11	bajo	16%	14%
3,61	4,00	1,50	5,11	2,11	bajo	22%	10%
3,67	4,00	1,28	4,95	2,38	bajo	19%	8%
3,67	4,00	1,37	5,04	2,29	bajo	21%	8%
3,72	4,00	1,07	4,80	2,65	bajo	17%	7%
3,72	4,00	1,36	5,09	2,36	bajo	21%	7%
3,72	4,00	1,18	4,90	2,54	bajo	18%	7%
3,76	4,00	1,27	5,03	2,49		20%	8%
3,44	4,00	1,46	4,91	1,98		18%	14%

Por los resultados se desprende que la mediana tiene valores próximos al promedio, con este criterio matemático, consideramos la mediana como el 50% o punto medio común de los datos.

Se ha considerado a todas las ausencias de respuesta con un valor cero para fines estadísticos.

Igualmente se ha obtenido la desviación estándar del grupo de respuestas y con el promedio de referencia se ha calculado el límite de control superior (promedio más (+) desviación) y el límite de control inferior (promedio menos (-) desviación); con estos valores tenemos el rango donde se mueve la mediana y el promedio de los datos.

El rango desde la mediana hacia el límite superior corresponde lo que se podría mejorar hacia la excelencia, mientras que el rango desde el promedio hacia la mediana representa las necesidades de mejora más importantes como resultado del análisis.

Con los datos ordenados tenemos una visión de las oportunidades de mejora, partiendo del texto de las preguntas se ha estructurado los temas relacionados a considerar prioritarios para la capacitación o formación de los docentes:

1. Para el primer grupo relacionado con factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza, clima organizacional de la institución y herramientas de planificación que hace uso la institución para lograr resultados.

Aquí podemos observar que existen 7 preguntas, de las cuales 5 con valores importantes de 14% y 17% han sido consideradas entre el promedio y la mediana y presentan una oportunidad de mejora promedio equivalente del 15%.

Ordenando las estadísticas de manera lógica, tenemos que la planificación corresponde a los directivos de la institución, y es el primer paso que deben dar las autoridades del colegio para priorizar los problemas y entre ellos buscar un clima organizacional que permita dar vida al currículo, a efectos de cubrir la parte académica y el desarrollo del ser tanto del docente como del alumno.

2. Para el segundo grupo relacionados con el clima organizacional y solución de problemas, trabajo con grupos o personas de diferentes características étnicas y las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente.

Podemos observar que existen 22 preguntas, de las cuales 3 con valores importantes de 8% y 11% han sido consideradas entre el promedio y la mediana y presentan una oportunidad de mejora promedio equivalente del 10%.

En este grupo de preguntas podemos observar la importancia de la relación problemas – soluciones; es decir frente a los problemas con los alumnos, se hace necesario las habilidades didácticas y la formación del docente para comprender no solo la parte académica sino también la parte étnica y cultural de los diferentes grupos sociales que participan el proceso enseñanza aprendizaje.

3. Relacionados con el uso correcto técnicas didácticas en prácticas de talleres, propia asignatura e instrumentos para la autoevaluación.

Podemos observar que existen 15 preguntas, de las cuales 4 con valores entre 10% y 17% han sido consideradas entre el promedio y la mediana y presentan una oportunidad de mejora promedio equivalente del 14%.

Finalmente, el tercer grupo enfoca en aspectos prácticos del proceso enseñanza aprendizaje, la importancia de los talleres y laboratorio en los colegios técnicos, frente a los programas y experiencia propia de la asignatura.

En el enfoque de resultados podemos ver que en cada grupo existen varios frentes para mejorar, sin embargo estadísticamente se tiene como relevantes a los siguientes temas: Elementos del currículo, carrera del docente según la LOEI, factores que determinan el aprendizaje, solución de problemas de los estudiantes, instrumentos para la auto evaluación del docente y clima organizacional de la institución.

3.2.1. La persona en el contexto formativo.

Al docente del colegio José Martí en el contexto formativo, le resulta atractivo un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel, sea esta en maestría o PhD en áreas que no tienen relación con el ámbito educativo, pero si están interesados en capacitación a nivel de talleres o cursos que les ayude a mejorar sus métodos o recursos didácticos como se muestra en el tema anterior sobre necesidades formativas.

El 44% u 8 docentes consideran que no se han capacitado por los altos costos y el 33% o 6 docentes señala por falta de tiempo y el 18% o 3 docentes considera que faltó información.

De este modo, en palabras de Bourgeois (2000), la formación permanente del profesor deviene de una emergencia conceptual del adulto como aprendiz, donde el supuesto básico es la relación envolvente entre todas las formas, las expresiones y los momentos del acto educativo.

De manera complementaria el docente en el contexto formativo es un orientador y guía de grupos, debemos hablar de que la escuela, colegio, está dominada por líderes, ya que constituyen el modelo a seguir, (Munch et al., 2010).

3.2.2. La organización y la formación.

En el análisis FODA, se pudo observar que la institución educativa José Martí no ha auspiciado o motivado la capacitación de manera general a todos los docentes y el 66% u 11 docentes manifiesta que la institución educativa no ha propiciado la capacitación o se abstiene de contestar, mientras que el otro 39% o 7 docentes señala que si ha recibido apoyo institucional.

Se identifica que el 56% o 10 docentes han sido capacitados dentro de los últimos 10 meses y el 44% o 8 docentes se han capacitado hace más de 10 meses.

El colegio José Martí, auspició al 33% o 6 docentes, mientras que el 67% o 12 docentes se han capacitado por sus propios medios o no se han capacitado.

3.2.3. La tarea educativa.

La tarea educativa de los docentes del colegio José Martí, está concentrada en la modalidad a distancia, lo que significa que únicamente existe un encuentro entre docentes y alumnos los días sábados, éste particular lo menciono ya que el tiempo presencial es muy corto y es utilizado para resolver dudas del conocimiento y no precisamente se dispone de tiempo para asegurar el proceso enseñanza aprendizaje.

Resulta muy fácil observar que el 72% o 13 docentes se desempeñan como docentes y el 22% ó 4 como docentes administrativos;

Por otro lado el 89% ó 16 docentes manifiestan que las materias que imparten tienen relación con su profesión; por el camino de la formación académica tenemos que el 72% o 13 docentes tienen 3er nivel, el 17% o 3 tienen 4to nivel y el 6% o 1 es especialista y el 6% o 1 es tecnólogo;

Finalmente el ámbito educativo señala que el 56% ó 10 docente son licenciados en educación, el 6% ó 1 es psicopedagogo.

De esta manera la tarea educativa está concentrada en la transmisión del conocimiento, entrega de información y no precisamente en la construcción del conocimiento.

Los resultados de la encuesta ofrecen una primera impresión que los docentes presentan altos resultados, sin embargo; el análisis con la desviación estándar refleja que respecto a las estrategias, herramientas y técnicas de enseñanza existe un 45% por debajo de la mediana y son las oportunidades de mejora.

3.3. Los cursos de formación

El personal docente del colegio José Martí, refleja la poca participación en eventos de capacitación, teniendo como resultado que del número de cursos asistidos durante los dos últimos años, un 28% no ofrece información; un 28% manifiesta que asiste a 2 cursos diferentes, un 17% a 3 cursos y un 11% a 4 cursos. (Ver tabla 11). Número de cursos que ha asistido durante los dos últimos años.

De manera complementaria a la poca capacitación, el número de horas de capacitación durante los dos últimos años, un 33% con cursos superiores a 100 horas; 28% no contesta; 22% entre 26 y 50 horas de clase recibidas, se observa una distribución no adecuada en horas clase recibidas por los docentes. (Ver tabla 12). Totalización en horas (aproximado).

Para relacionar cuan fresco o actualizada es la capacitación, diríamos que el 46% de los docentes no ha recibido capacitación desde hace más de 11 meses y solamente un 39% manifiesta que ha recibido capacitación durante los últimos 5 meses y un 17% entre 6 y 10 meses. (Ver tabla 13). Hace que tiempo lo realizó.

La participación directa de la Dirección del colegio José Martí ha apoyado en un 33% como auspicio de la institución; un 6% del gobierno; un 6% con beca; un 22% por cuenta propia y un 33% no contesta. (Ver tabla 14) Lo hizo con el auspicio de.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

En la investigación aplicada a los docentes del colegio José Martí, de la ciudad de Quito, período 2012 - 2013, tiene como objetivo general analizar las necesidades de formación de los docentes. Los resultados de la investigación nos permiten obtener una visión clara de las conclusiones sobre la fundamentación teórica, el diagnóstico y evaluación y la propuesta de un curso de formación para cubrir las necesidades de formación detectadas.

Fundamentación teórica:

El análisis FODA nos proporciona los datos suficientes para fundamentar por medio de los resultados obtenidos, el marco teórico de las necesidades de formación de los docentes del colegio José Martí. Para esto nos apoyaremos en las debilidades y oportunidades; así tenemos que del universo de 18 docentes el 61% o 11 están entre 20 y 30 años de edad; 11% o 2 entre 31 y 40 años de edad. Se trata de un equipo que en su mayoría es joven.

El 62% o 11 docentes han recibido un promedio de 2,5 cursos en los dos últimos años o 1,2 cursos por año. Lo que determina que la mayoría no ha recibido un suficiente nivel de capacitación asociando con los cambios en el campo educativo que vive el país.

El total de horas de capacitación de los docentes durante los últimos dos años es de 975 horas aproximadamente, lo cual representa un promedio de 22 horas por año por docente. Lo que determina que la mayoría a más de ser un equipo de docentes joven, no cuentan con una capacitación que permita tener un suficiente nivel de experiencia en el ejercicio docente.

El colegio José Martí, auspició al 33% o 6 docentes en capacitación, mientras que el 67% o 12 docentes se han capacitado por sus propios medios o no se han capacitado. Esto determina que no hay programas o planes definidos para capacitar a los docentes en función de los planes y programas propios de la institución.

Diagnóstico y evaluación:

Mediante el diagnóstico realizado en lo referente a su práctica pedagógica, se observa que:

1. Existe una necesidad de mejora de un 15% en los temas relacionados con los elementos del currículo para bachillerato, la carrera docente propuesta por la LOEI, factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza, clima organizacional de la institución y herramientas de planificación que hace uso la institución para lograr resultados.
2. Existe una necesidad de mejora de un 10% en temas relacionados con el clima organizacional y solución de problemas, trabajo con grupos o personas de diferentes características étnicas y las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente.
3. Existe una necesidad de mejora de un 14% en temas relacionados con el uso correcto técnicas didácticas en prácticas de talleres, propia asignatura e instrumentos para la autoevaluación.

Adicionalmente se detectaron otras necesidades que corresponden al apoyo para superarse profesionalmente. En el campo de la educación continua se tiene interés directo de los docentes; un 94% de éstos considera que debe formarse o capacitarse en temas del ámbito educativo y solicitan temas relacionados a: La pedagogía, métodos y recursos didácticos, captación del estudiante, como hacer más atractiva la materia y diseño curricular.

Propuesta de curso de formación:

El sistema de educación a distancia del colegio José Martí, presenta un tiempo corto de relación directa docente-alumno, los resultados del análisis FODA durante la investigación señalan la necesidad de planes y programas de educación continua que permita solventar los aspectos pedagógicos y el interés propio de los docentes por ser capacitados, nos orientan a diseñar un curso de formación, cuyo contenido en temas cubra: “Las técnicas para el aprendizaje activo, desarrollo de destrezas en la

educación a distancia, evaluación de los aprendizajes y elaboración de instrumentos de evaluación”.

Con esta propuesta y de manera específica con el contenido del curso, se puede apreciar la riqueza de temas para cubrir las necesidades de formación – capacitación de los docentes del colegio José Martí.

4.2. Recomendaciones

La presente tesis se ha convertido en una herramienta que proporciona un diagnóstico integral sobre las necesidades de formación para los docentes del colegio José Martí, sin embargo al estar viviendo una etapa de transición e implementación de nuevos procesos educativos en nuestro país, se recomienda elaborar la puesta en ejecución el curso diseñado para cubrir “Las técnicas para el aprendizaje activo, desarrollo de destrezas en la educación a distancia, evaluación de los aprendizajes y elaboración de instrumentos de evaluación”.

Las autoridades deben establecer una programación para documentar e implantar el desarrollo de destrezas en la educación a distancia, a fin de garantizar que no solo se cumple con la programación, sino que también hay preocupación por la condición humana y la preparación para la comprensión.

Difundir los resultados de esta investigación a todos los docentes, directivos y propietarios del colegio José Martí, con el propósito de implantar un proceso epistemológico para formar un pensamiento lógico, crítico y creativo, orientado hacia un aprendizaje productivo y significativo.

Coordinar para que la evaluación integradora de los resultados de esta investigación, sea una herramienta para lograr una interrelación entre la formación de valores humanos y la formación intelectual.

PROPUESTA DE FORMACIÓN/CAPACITACION DOCENTE

El curso de formación propuesto para los docentes del Colegio José Martí, busca responder a las necesidades u observaciones detectadas durante la encuesta realizada a los docentes producto del diagnóstico efectuado.

El instrumento que se utilizó para abordar los objetivos de este estudio fue el “Cuestionario de Necesidades Formación para Docentes de Bachillerato”, los indicadores obtenidos nos guían hacia tres dimensiones importantes.

La primera por medio de la observación identificamos que se trata de un colegio de condición socio económica media – baja, con equipo de docentes joven y sistema de educación a distancia; la segunda identifica un equipo de docentes de 3er y 4to nivel pero con poca formación y capacitación en el campo pedagógico y limitaciones en destrezas y habilidades para el proceso enseñanza aprendizaje, la tercera un gran deseo y apertura para ser formados y capacitados.

Con esto queda confirmado que no es suficiente tener conocimientos respecto de las materias o asignaturas propias de la malla curricular, sino que se hace imprescindible alcanzar destrezas y habilidades pedagógicas para lograr construir el conocimiento sin descuidar el desarrollo del ser. Para lograr este fin es necesario mantener un plan de evaluación permanente.

Con estos antecedentes, los resultados de la investigación señalan la necesidad de planes, programas y un curso de formación, cuyo contenido en temas cubra: “Las técnicas para el aprendizaje activo, desarrollo de destrezas en la educación a distancia, evaluación de los aprendizajes y elaboración de instrumentos de evaluación”, que permitan alcanzar el aprender a aprender.

5.1. Tema del curso

Desarrollo de competencias para cubrir las necesidades de formación de los docentes del Colegio José Martí

5.2. Modalidad de estudios

Presencial

5.3. Objetivos

General

Implementar un curso que permita cubrir las necesidades de formación detectadas en la investigación realizada con los docentes del Colegio José Martí, para este fin, se ha considerado un sistema de actualización y capacitación en función de las exigencias curriculares y legales del sistema educativo nacional basado en los Estándares de Calidad determinados por el Ministerio de Educación para alcanzar un mayor nivel de desempeño en la Educación a Distancia y desarrollar aprendizajes significativos en los aprehendientes.

Específicos

1. Implementar procesos didácticos para el desarrollo de destrezas con criterio de desempeño en el aula.
2. Desarrollar capacidades metacognitivas docentes para el manejo de técnicas de aprendizaje participativas en función de la Pedagogía Crítica.
3. Implementar sistemas de evaluación de aprendizajes acorde a las reformas curriculares de la Educación Básica y Bachillerato en el contexto de la Legislación Educativa ecuatoriana.

5.4. Dirigido a:

El programa estará dirigido a los docentes directivos y propietarios del colegio José Martí.

5.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.

De acuerdo a la tabla: “**Tabla 9 Nivel de formación académica existente**” del análisis FODA en el cuadro de Fortalezas, contamos con profesionales en el ejercicio de la docencia con títulos de 3er y 4to nivel, sin embargo solamente un 56% tiene un título en Ciencias de la Educación y como Debilidad, según lo determinado en la tabla: “**Tabla 4 Edad en años cumplidos**” el 61% de maestros se encuentra entre las edades de 20 a 30 años, lo que determina que la mayoría no alcanza un suficiente nivel de experiencia en el ejercicio docente. Por lo tanto se dirigirán los cursos de capacitación a destinatarios del **Nivel 2**.

5.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

- Manual del participante.
- Matriz de evaluación diagnóstica.
- Acceso a internet.
- Computador o tablet.

5.5. Breve descripción del curso

Tras el análisis FODA y según lo planteado en el 3.1 Los docentes han planteado 10 temas de ámbito educativo, de los cuales se tiene que 8 propuestas están relacionadas con la pedagogía, métodos y recursos didácticos, captación del estudiante y como hacer más atractiva la materia; 2 propuestas tienen relación con el diseño curricular. En función del análisis, conclusiones y recomendaciones se propone este curso y su contenido, así como, su cronograma configuran las necesidades de formación de los docentes del colegio José Martí de la ciudad de Quito y válido por la investigación del período 2012 – 2013.

5.5.1. Contenido del curso.

Partiendo del contexto de los temas se determinan 3 bloques importantes:

1. **Legislación Educativa y Evaluación:** Lineamientos generales de la evaluación de los aprendizajes en el contexto de la reforma educativa y la LOEI.

2. **Manejo de destrezas en el aula y formación metacognitiva para el docente (desarrollo de técnicas de aprendizaje) aplicados en la educación a distancia:** Desarrollo de estrategias y técnicas para el aprendizaje significativo en la educación a distancia.
3. **Evaluación de los aprendizajes y diseño de Instrumentos de Valoración:** Aplicación, desarrollo y diseño de técnicas, instrumentos y actividades de evaluación vinculadas a la educación a distancia.

BLOQUES	CONTENIDOS
<p>Manejo de destrezas en el aula</p> <p>Duración: De 18 horas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Precisiones conceptuales: Aptitud, habilidad, destreza, capacidad, competencia. ▪ Destrezas con criterio de desempeño ▪ Importancia del desarrollo de destrezas ▪ Destrezas y procesos de metacognición ▪ Principios curriculares en las destrezas ▪ Proceso general para el desarrollo de destrezas ▪ Proceso específico para el desarrollo de cada destreza
<p>Formación metacognitiva para el docente (desarrollo de técnicas de aprendizaje)</p> <p>Duración: De 12 horas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estrategias metodológicas ▪ Métodos, técnicas y procesos ▪ Propuesta metodológica de la Pedagogía Crítica ▪ Estilos de aprendizaje y estrategias metodológicas ▪ Las técnicas de aprendizaje activo ▪ Consideraciones generales y niveles de las técnicas de aprendizaje ▪ Técnicas para el desarrollo del pensamiento crítico. ▪ Manejo de organizadores gráficos ▪ Aplicación en la Educación a Distancia

<p>Legislación Educativa en el contexto de la Evaluación de los aprendizajes y Diseño de Instrumentos</p> <p>Duración: De 30 horas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluación en el contexto del reglamento a la LOEI ▪ Evaluación en el contexto de la reforma ▪ Incidencia de la Evaluación de los Aprendizajes en el país ▪ Evaluación de las destrezas con criterio de desempeño ▪ Principios curriculares ▪ Funciones de la evaluación ▪ Evaluación y medición ▪ Los tipos de evaluación ▪ Etapas de la evaluación ▪ Características de los instrumentos de evaluación ▪ Las técnicas de evaluación ▪ Los instrumentos de evaluación ▪ Pruebas objetivas de base estructurada. ▪ Rúbricas para la Evaluación
--	---

5.5.2. Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso.

Lic. Juan Pablo Garzón,

1. Licenciado en CC.EE. – Administración Educativa.
2. Secretario Nacional de Educación de la Sociedad de Madres Salesianas.
3. Director Ejecutivo Soluciones Educativas, empresa de Capacitación Profesional y Asesoría.
4. Coach Educativo
5. Coach Familiar
6. Conferencista de temas de familia en varias instituciones educativas a nivel nacional.
7. Tallerista en Relaciones Humanas, Familia, Liderazgo, Manejo y Resolución de Conflictos y TeamBuilding para jóvenes y adultos.
8. Experiencia en capacitación docente a nivel nacional desde 2008 en varias instituciones del país.
9. Autor del libro “UN CAMINO A LA EXCELENCIA” y “SENDEROS

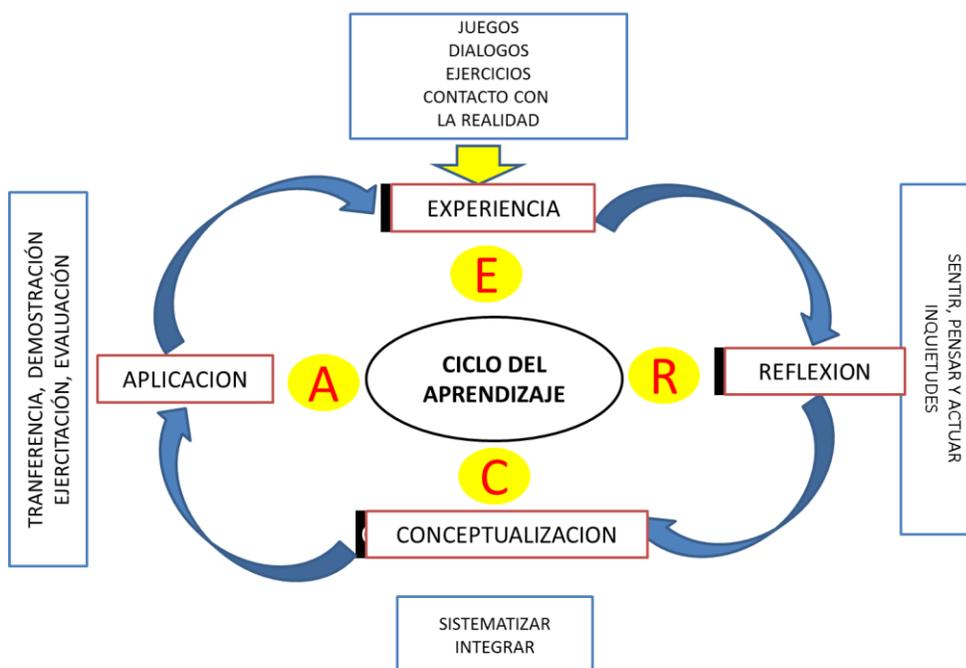
DE VIDA Y ESPERANZA” Edición 2009 -2010.

10. Autor del Libro “CAMINOS HACIA LA ADOLESCENCIA” Edición 2007 – 2010

11. Autor del Libro “PROYECTO DE VIDA PARA LA FAMILIA” Edición 2011

5.5.3. Metodología

Esquema 10 Metodología del curso de formación



La metodología ERCA considera un enfoque en la solución de problemas para alcanzar un aprendizaje significativo.

Experiencia

Iniciar un proceso de aprendizaje recurriendo a las experiencias de los aprendizajes respecto a la problemática que provocó la capacitación, permitirá que los participantes se involucren activamente con el evento, sientan la importancia con los temas de estudio y se identifiquen con ellos.

Reflexión

Es un puente entre la experiencia y conceptualización cuyo propósito es que los participantes reflexionen sobre la experiencia, la analicen y relacionen con sus vivencias propias, para que luego la vinculen con otras ideas que correspondan a la conceptualización, buscando extraer aprendizajes.

Conceptualización

En esta fase del ciclo, en primer lugar, se sistematizan las ideas que los participantes construyeron tras la reflexión luego se formulan preguntas relacionadas a los datos o hechos que se obtienen. Las respuestas son conceptos iniciales que posteriormente serán profundizados.

En esta parte puede usarse métodos y técnicas activas para el aprendizaje.

Aplicación

Es el cierre del ciclo, donde los participantes interactúan y realizan ejercicios que facilitan el empleo de los nuevos conocimientos. Es una fase de desarrollo de acciones concretas o aplicaciones prácticas de los conocimientos adquiridos.

5.5.4. Evaluación.

Para la respectiva certificación y de Acuerdo Ministerial 97-13, sobre el Reglamento de Costos en el literal de los “Servicios Complementarios a la Oferta Educativa Regular que las Instituciones Educativas de Rangos A, B, y C, deben tener”, en el inciso que corresponde a la **CAPACITACIÓN**, el presente acuerdo sugiere:

“Se entiende por capacitación al sistema de desarrollo profesional que a través de cursos anuales de formación de, al menos 30 horas reloj, permite mejorar los desempeños de los miembros de la institución educativa, respondiendo a las necesidades institucionales, en cuanto a didácticas, currículo, uso de tecnologías,

sistemas de evaluación, identificación de necesidades infanto-juveniles, cambios de conducta en los niños y jóvenes, actualización de saberes, entre otros”

“Para que se considere efectiva la capacitación docente, debe haberse preparado al menos el 50% del cuerpo docente del plantel con una asistencia asidua del 90% y una prueba que certifique el aprendizaje de los contenidos. Los cursos pueden hacerse en dos etapas durante el año lectivo, de un mínimo de 15 horas cada etapa, dependiendo de la naturaleza de la materia objeto de la capacitación”

“Para que se considere efectiva la capacitación de los demás miembros de la comunidad educativa (personal administrativo, de servicio, de seguridad, representantes legales), deben haber asistido a menos el 80% de los miembros del grupo para el cual se programó la capacitación”.

“Para el caso de los representantes legales, se pueden hacer jornadas continuas, secuenciales, hasta completar las 30 horas de capacitación anual”.

Entonces, se evaluará a través de una Prueba de Base Estructurada para evidenciar el alcance de conocimientos adquiridos por los participantes.

5.6. Duración del curso

60 horas.

5.7. Cronograma de actividades desarrolladas

Fecha	Hora	Actividad	Recursos
DIA 1	08:00	Bienvenida	Identificadores
	08:30	Presentación del Curso Objetivos	Proyector
	08:45	Evaluación Diagnóstica	Matriz
	10:00	Receso	Evaluación
	10:30	Bloque 1: Manejo de Destrezas en el Aula <ul style="list-style-type: none"> ▪ Precisiones conceptuales: Aptitud, habilidad, destreza, capacidad, competencia. ▪ Destrezas con criterio de desempeño 	Proyector Manual del Participante
	14:00	Cierre de la jornada	

Fecha	Hora	Actividad	Recursos
DIA 2	08:00	Motivación de bienvenida	Identificadores
	08:30	Bloque 1: Manejo de Destrezas en el Aula <ul style="list-style-type: none"> ▪ Importancia del desarrollo de destrezas 	Proyector Matriz Evaluación
	10:00	Receso	
	10:30	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Destrezas y procesos de metacognición ▪ Principios curriculares en las destrezas 	Proyector Manual del Participante
	14:00	Cierre de la jornada	

Fecha	Hora	Actividad	Recursos
DIA 3	08:00	Motivación de bienvenida	Proyector Manual del Participante
		Bloque 1: Manejo de Destrezas en el Aula <ul style="list-style-type: none"> ▪ Proceso general para el desarrollo de destrezas (Primera Parte) ▪ Proceso general para el desarrollo de destrezas (Segunda Parte) 	
	10:00	Receso	
	10:30	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Proceso específico para el desarrollo de cada destreza (Primera Parte) ▪ Proceso específico para el desarrollo de cada destreza (Segunda Parte) 	
	14:00	Cierre de la jornada	

Fecha	Hora	Actividad	Recursos
DIA 4	08:00	Motivación de jornada Bloque 2: Técnicas Activas de Aprendizaje <ul style="list-style-type: none"> ▪ Estrategias metodológicas ▪ Métodos, técnicas y procesos 	Proyector Manual del Participante
	10:00	Receso	
	10:30	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Propuesta metodológica de la Pedagogía Crítica ▪ Estilos de aprendizaje y estrategias metodológicas ▪ Las técnicas de aprendizaje activo (Primera Parte) 	
	14:00	Cierre de la jornada	

Fecha	Hora	Actividad	Recursos	
DIA 5	08:00	Motivación Jornada <ul style="list-style-type: none"> ▪ Las técnicas de aprendizaje activo (Segunda Parte) ▪ Consideraciones generales y niveles de las técnicas de aprendizaje 	Proyector Manual del Participante	
	10:00	Receso		
	10:30	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Técnicas para el desarrollo del pensamiento crítico. ▪ Manejo de organizadores gráficos ▪ Aplicación en la Educación a Distancia 		Proyector Manual del Participante
	14:00	Cierre de la jornada		

Fecha	Hora	Actividad	Recursos	
DIA 6	08:00	Motivación Jornada Bloque 3: Evaluación de los Aprendizajes y Diseño de Instrumentos <ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluación en el contexto del reglamento a la LOEI ▪ Evaluación en el contexto de la reforma 	Proyector Manual del Participante	
	10:00	Receso		
	10:30	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incidencia de la Evaluación de los Aprendizajes en el país 		Proyector Manual del Participante
	14:00	Cierre de la jornada		

Fecha	Hora	Actividad	Recursos	
DIA 7	08:00	Motivación Jornada <ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluación de las destrezas con criterio de desempeño ▪ Principios curriculares 	Proyector Manual del Participante	
	10:00	Receso		
	10:30	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Funciones de la evaluación ▪ Evaluación y medición ▪ Los tipos de evaluación 		Proyector Manual del Participante
	14:00	Cierre de la jornada		

Fecha	Hora	Actividad	Recursos	
DIA 8	08:00	Motivación Jornada <ul style="list-style-type: none"> ▪ Etapas de la evaluación ▪ Características de los instrumentos de evaluación 	Proyector Manual del Participante	
	10:00	Receso		
	10:30	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Las técnicas de evaluación ▪ Los instrumentos de evaluación 		Proyector Manual del Participante
	14:00	Cierre de la jornada		

Fecha	Hora	Actividad	Recursos
DIA 9	08:00	Motivación Jornada <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseño de instrumentos de evaluación 	Proyector Manual del Participante
	10:00	Receso	
	10:30	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ejercicios de aplicación de los instrumentos de evaluación 	Proyector
	14:00	Cierre de la jornada	Manual del Participante

Fecha	Hora	Actividad	Recursos
DIA 10	08:00	Motivación Jornada Pruebas objetivas de base estructurada.	Proyector Manual del Participante
	10:00	Receso	
	10:30	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rúbricas para la Evaluación 	
	11:30	Evaluación Final	
	14:00	Cierre de la jornada	

5.8. Costos del curso

El valor de honorarios a beneficio del colegio José Martí por el apoyo recibido.

Cantidad	Detalle	V. Unitario	V. Total
60	Horas capacitación – honorarios técnico instructor	\$25,00	\$1.500,00
18	Manual Participante	\$5,50	\$99,00
1	Papelería Varios	\$20,00	\$20,00
18	Certificación	\$15,00	\$270,00
		TOTAL	\$1.889,00

5.9. Certificación

La Capacitación Profesional Docente tiene el aval de Fundación CORFORE con Resolución: STCNCF-RA-104-2010, SOLUCIONES EDUCATIVAS y MINISTERIO DE EDUCACIÓN con Acuerdo: AP N.633-DAJ-2004/1431.

5.10. Bibliografía

Estándares de Calidad Educativa del Ministerio de Educación del Ecuador.

www.educacion.gob.ec

Andrade T. (2004). Técnicas y Procesos Grupales. Cámara Ecuatoriana del Libro – Núcleo de Pichincha.

Andrade, X., Romo, P. y Enríquez, J. (2004). Desarrollo explícito de las destrezas en el aula. Cámara Ecuatoriana del Libro – Núcleo de Pichincha.

BIBLIOGRAFÍA

- Arancibia, M., Miranda, C., Pérez, M. (2008). Necesidades de Formación Permanente de Docentes Técnicos, Recuperado de <http://www.scielo.cl/pdf/estped/v34n1/art01.pdf> 08.05.2013
- Arroyo, G, Suárez, A, (2007). Responsabilidad Social Corporativa. Reimp.- GraficAndes, 2006.
- BAEZA, M. (2002). *De las metodologías cualitativas en investigación científico social: Diseño y uso de instrumentos en la producción de sentido* " Concepción: Editorial de la Universidad de Concepción.
- Cabra, F. (2010) pp. 239-252. El diálogo como fundamento de comunicación ética en la evaluación, Educ. Vol. 13, No. 2, Doctora en Innovación Educativa, Profesora, Facultad de Educación, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, D. C., Colombia. f.cabra@javeriana.edu.co. ISSN 0123-1294. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/eded/v13n2/v13n2a05.pdf>. 08.06.2013
- Calle, Ramiro. (2008). Ingeniería emocional, 1a ed. Buenos Aires, Grupo Editorial Planeta, S.A.I.C, Martínez Roca, ISBN: 978-84-270-3415-0
- Cárcamo, H. (2005). Hermenéutica y Análisis Cuantitativo, cinta moebio 23:204-216. Recuperado de <http://www.revistas.uchile.cl/index.php/CDM/article/viewFile/26081/27386>. 16.05.13
- Cardona, P. (20029). Las claves del talento. Ediciones Urbano S.A. Barcelona. ISBN: 84-95787-17-2
- Chavarría Olarte, Marcela. (2004). Educación en un Mundo Globalizado. Reimp. 2011. México, Trillas. ISBN 978-968-24-6975-6
- Chavarría Olarte, Marcela 2011. Megatendencias en la educación - Scribd - Una megatendencia es una corriente de pensamiento y de acción, un...CHAVARRIA OLARTE MARCELA...Alianza/UNESCO. www.scribd.com/doc/.../CHAVARRIA-megatendencias-en-la-educación 10/4/2011**
- Chininin, V.E. (2011). UTPL, Planificación Estratégica Educativa. Universidad Técnica Particular de Loja: Guía didáctica. Editorial de la UTPL.
- Deming, E. y Goldrat, E. (1999). La teoría de las restricciones y el sistema del conocimiento profundo. Ediciones Piénsalo Ltda. Medellín. Colombia, ISBN: 958-97012-1-3
- El diagnóstico de **necesidades** de formación - Universidad de Huelva. (s. f.)
- MR Santana - ...Quizás sea éste el **modelo** más empleado de...**D'Hainaut** (1979) establece cinco dimensiones para la clasificación de las necesidades. Recuperado de http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/_private/diagnosticonecesidades.pdf

- González, M.T., Nieto, J.M., Portela, A. (2008). Organización y Gestión de Centros Escolares: Dimensiones y procesos. Madrid, Pearson Educación, S.A. ISBN 978-84-2005-3716-0
- Hernández, M., Fernández, C., Baptista, P. (1991). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN, McGRAW - HILL INTERAMERICANA DE MÉXICO, S.A. de C.V. ISBN 968-422-931-3
- Hernández, R. (2006). Metodología de la Investigación: Editorial: McGraw Hill Interamericana Colección: 4ª Edición/Rustica/Castellano/ ISBN 13:9789701057537.
- Huber, George P. (1989). Toma de Decisiones en la Gerencia, 2a ed. Reimp. 2012. México, Trillas. ISBN 978-968-24-3155-5
- Huberman, Susana. (1994). Cómo aprenden los que enseñan: la formación de los formadores: nuevos modelos para nuevas prácticas. Buenos Aires: Aique.
- Huberman, Susana. (1999). Cómo se forman los capacitadores: arte y saberes de su profesión. Buenos Aires: Paidós.
- Jaramillo, F.A. (2013). Proyecto de Investigación II, Universidad Técnica Particular de Loja, UTPL, Guía didáctica. Loja Ediloja Cia. Ltda.
- KAUFMAN, R.A., ENGLISH, F.W. (1982). Needs Assessment Concept and Application. Englewood Cliffs, New York, Educational Technology Publications. Revista de Educación, 6 (2004): 171-179. Universidad de Huelva.
- (L. s/n. RO-2S 417: 31-mar-2011). Legislación Educativa, Tomo I, Ley de Educación Intercultural. ISBN Tomo I. 978-9978-86-817: 24-nov-2008.
- Marcelo, C., Vaillant, D. (2009). Desarrollo Profesional Docente, Málaga, España, Narcea, S.A. de E. ISBN: 978-84-227-1637-7
- Martínez, F, Prendes. Ma. Paz, (2007). Nuevas Tecnologías y Educación. Pearson Educación, S.A., Madrid, 2007. ISBN: 978-84-205-4162-4
- Ministerio de Educación Ecuador (2006). [Hacia el Plan Decenal de Educación del Ecuador - IIEP - Unesco](#) *planipolis.iiep.unesco.org/.../Ecuador/Ecuador_Hacia_Plan_Decenal.pdf* Plan Decenal de Educación del Ecuador... El Plan Decenal rescata los esfuerzos realizados y propone una gestión. ...Educación, el 16 de junio de 2006..... 20092009-20102010-20112011-20122012-20132013-20142014-20152015-2016. 2013/05/20
- Ministerio de Educación Ecuador (2006). [Hacia el Plan Decenal de Educación del Ecuador - IIEP - Unesco](#) *planipolis.iiep.unesco.org/.../Ecuador/Ecuador_Hacia_Plan_Decenal.pdf* Plan Decenal de Educación del Ecuador... El Plan Decenal rescata los esfuerzos realizados y propone una gestión...Educación, el 16 de junio de 2006..... 20092009-20102010-20112011-20122012-20132013-20142014-20152015-2016. 2013/05/20
- Ministerio de Educación Ecuador. (2010). Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica.

Ministerio de Educación Ecuador. (2012). Estándares de Calidad Educativa.

Munck, L., Galicia, E., Jiménez, S., Patiño, F., Pedronni, F. (2010). Administración de Instituciones Educativas, Reimp. 2012. México D.F. Editorial Trillas, S.A. de C.V. ISBN 978-607-17-0360-6

Nevo, D. (1997). Evaluación basada en el centro. Un diálogo para la mejora educativa. Bilbao: Ediciones Mensajero.

O' Connor, Josep., Lages Andrea. (2004). Coaching con PLN, España, Impreso por Romanyá Valls, S.A. ISBN 84-7953-586-5

OEI – Revista Iberoamericana de Educación – Número 33. Septiembre – Diciembre (2003). Los Maestros y su formación. Madrid, Recuperado de: http://www.campus-oei.org/revista/inv_edu2.htmrica de Educación es una publicación editada por la OE. 03.05.2013.

Ouspensky, P.D. (2007). Tertium Organum; El tercer Canon del Pensamiento. 1a ed. 60 Reimp. – Buenos Aires: Kier, 2007.

Parra, Manuel. (2006). Ética en la Organización, Construyendo confianza. Madrid, Pearson Educación, S.A. ISBN 978-84-2005-4622-3

Pérez, M. (1994): *Cómo Detectar las Necesidades de Intervención Socioeducativa*, España, NARCEA, S.A., DE EDICIONES, ISBN: 84-277-0945-5. Desarrolla los Modelos Kaufman, (1988); Cox, (1987); Rosset (1987) Recuperado de http://books.google.com.ec/books?id=iJXW6OUidLIC&pg=PA28&lpg=PA28&dq=R:+A:+Kaufman,+1988,+pp.5859&source=bl&ots=v9WjMERz_E&sig=LoX0x58f0aHfl1FHW1U77jTef7l&hl=es&sa=X&ei=2oaOUreVEluMkAe88IDoAw&sqi=2&ved=0CCkQ6AEwAA#v=onepage&q&f=false/2013/05/16

Pérez, M. (1994). *Cómo Detectar las Necesidades de Intervención Socioeducativa*, España, NARCEA, S.A., DE EDICIONES, ISBN: 84-277-0945-5. Recuperado de http://books.google.com.ec/books?id=iJXW6OUidLIC&pg=PA28&lpg=PA28&dq=R:+A:+Kaufman,+1988,+pp.5859&source=bl&ots=v9WjMERz_E&sig=LoX0x58f0aHfl1FHW1U77jTef7l&hl=es&sa=X&ei=2oaOUreVEluMkAe88IDoAw&sqi=2&ved=0CCkQ6AEwAA#v=onepage&q&f=false/2013/04/28.

Pérez, M (1999) ¿Qué necesidades de formación perciben los profesores? – Revista www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/1999_04_01.pdf. De MP SERRANO ¿Qué necesidades de formación perciben los profesores? MARTINA PÉREZ SERRANO (*). Departamento de Didáctica y Teoría de la Educación. Universidad.

Posner, G. (2005). Análisis del Currículo. 3a.ed. McGraw-Hill. Colombia. Nomos Impresores.

Prieto, Daniel. (2004). La Comunicación en la Educación. 2a. ed. Buenos Aires: La Crujía. ISBN 978-1004-80-X

Reyes, M. (s. f.) El Diagnóstico de Necesidades de Formación, España, trabajo alumno Universidad de Huelva. Recuperado de

http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/_private/diagnosticonecesidades.pdf. 12/04/2013

Stufflebeam (1984) [Evaluando la formación para el desarrollo ... - Quaderns Digitals](http://www.quadernsdigitals.net/datos_web/biblioteca/l_1401/enLinea/9.pdf) www.quadernsdigitals.net/datos_web/biblioteca/l_1401/enLinea/9.pdf Stufflebeam y otros (1984) consideran que el proceso secuencial básico de evaluación de necesidades, en sí mismo, consistiría en el siguiente conjunto de. 2013.04.28

Stufflebeam, M.L., Shinkfield, A.L. (1987). Evaluación sistemática. Guía teórica y práctica, Barcelona: Paidós/MEC.

Martínez y Unda (1995:6). [LA FORMACION CONTINUA DE MAESTROS: OTROS MODOS DE ...](http://www.pedagogica.edu.co/storage/rce/articulos/rce38-39_12pedag.pdf) www.pedagogica.edu.co/storage/rce/articulos/rce38-39_12pedag.pdf de PC Daly161 - [Artículos relacionados](#) involucrarse en un proceso que implique la transformación radical de las.....proponen Martínez y Unda (1995:6) concebirla ligada al concepto de cualificación.05.06.2013

Unda, M., Martínez, A., Medina, M., (2003). Mesa: LA EXPEDICIÓN PEDAGÓGICA Y LAS REDES DE MAESTROS: OTROS MODOS DE FORMACIÓN, Este trabajo ha sido presentado por María del Pilar Unda Bernal en la 46ª Asamblea Mundial del International Council on Education for Teaching (ICET), Santiago, Chile, 23 a 27 de julio de 2001. Recuperado de: http://www.hweb.me.gov.ar/curriform/publica/oei_20031128/ponencia_unda.pdf. 05.06.2013

Universidad Tecnológica Particular de Loja UTPL, (2011). *Planificación Estratégica Educativa, Guía Didáctica*. EDITORIAL DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA, San Cayetano Alto s/n. ISBN-978-9942-08-126-1

| Universidad Técnica Particular de Loja, UTPL, (2013). *Proyecto de Investigación II, Guía Didáctica*. EDITORIAL DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA, San Cayetano Alto s/n.

Valenzuela González, J.R., (2004). Evaluación de Instituciones Educativas. Remp. 2011. México, Trillas: ISBN 978-968—24-6078-4.

Veciana, José María. (2002). Función Directiva. México: Alfaomega, Universidad Autónoma de Barcelona, 2002. pp. 279

Zabala, A. (2003). La Práctica Educativa, España. Editorial Graó, de Serveis Pedagogies. ISBN: ISBN: 84-7827-125-2

ZULUAGA, O. L.; ECHEVERRY, A.; MARTINEZ BOOM, A.; RESTREPO, S. & QUICENO, H. (1988b). "Pedagogía, didáctica y enseñanza." En: Revista Educación y Cultura, 14, 10-11. Bogotá, FECODE.

ANEXOS

Anexo 1: CRONOGRAMA DE TRABAJO

**MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL PROMOCIÓN MAYO -
OCTUBRE 2013 CRONOGRAMA DE TRABAJO**

Nº	Actividades	Plazo de cumplimiento
Fase I: PRESENTACIÓN TEMA DE INVESTIGACIÓN		
1.1	Confirmación de matriculados al CUARTO ciclo de la maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional	22 de mayo del 2013
1.2	Designación de directores de tesis y envío a Dirección General de Postgrados para la revisión y aprobación	07 de junio del 2013
1.4	Primera asesoría virtual (videoconferencia) Mgs. Fabián Jaramillo Serrano	Miércoles 19 de junio del 2013 de 18h00 a 19h30
Fase II: EJECUCIÓN		
2.1	Trabajo tutelado por el Director del trabajo de fin de maestría	Desde junio del 2013 hasta febrero 2014
2.3	Revisión bibliográfica y reestructuración del marco teórico de acuerdo a las sugerencias del tutor de proyecto de investigación I y a los lineamientos de la guía didáctica de proyecto de investigación II	Junio del 2013
2.4	Revisión y reestructuración del apartado de metodología de acuerdo a las sugerencias del tutor de proyecto de investigación I y a los lineamientos de la guía didáctica de proyecto de investigación II	Junio del 2013
2.5	Revisión y reestructuración del apartado de diagnóstico, análisis y discusión de resultados, de acuerdo a los lineamientos de la guía didáctica de proyecto de investigación II	Del 1 al 5 de julio del 2013
2.7	Redacción del apartado de diagnóstico, análisis y discusión de resultados, de acuerdo a los lineamientos de la guía	Hasta el 19 de julio del 2013
2.8.	Redacción de las conclusiones y recomendaciones de acuerdo a lineamientos de la guía	Hasta el 25 de julio del 2013
2.9	Primera Asesoría presencial. Revisión del informe de investigación. (Diferentes ciudades del país).	3 y 4 de agosto del 2013
2.10	Correcciones del informe de investigación por parte de los maestrantes, de acuerdo a la revisión y sugerencias realizadas en la asesoría presencial	Del 05 al 09 de agosto de 2013
2.11	Estructuración de la propuesta de investigación de acuerdo a los lineamientos de la guía didáctica.	Del 12 al 23 de agosto 2013
2.12	Estructuración de la bibliografía y paginación del índice de contenidos.	Del 24 al 27 de agosto 2013

2.13.	Revisión del contenido y redacción de la tesis por parte del estudiante.	Del 28 al 30 de agosto 2013
2.14	Impresión y anillado de un ejemplar de la tesis para entregar en la segunda asesoría presencial y para la calificación de proyecto de investigación II	
2.15	Segunda asesoría presencial. Revisión y calificación de proyecto de investigación II por parte del director	14 y 15 de septiembre del 2013
2.16	INFORME DE CALIFICACIONES DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN II - DIRECTORES DE TESIS	17 y 18 de septiembre del 2013
2.17	Corrección de la tesis por parte de los estudiantes de acuerdo a las observaciones de la tutoría presencial.	Del 7 al 21 septiembre 2013
2.18	Envío del borrador final de la tesis al director de tesis, solo a través del correo electrónico.	Del 24 al 26 de septiembre 2013
2.19	Revisión y aprobación de la tesis por el Director	Del 27 septiembre al 11 de octubre 2013
2.20	Devolución por el Director de Tesis y registro de evaluaciones supletorias de proyecto de investigación II	Del 12 al 15 de octubre 2013
2.21	Correcciones y envío de a tesis por parte del estudiante para aprobación supletoria de proyecto de investigación II	Del 15 al 20 de octubre 2013
2.21	Envío a cbguaman@utpl.edu.ec las calificaciones del supletorio de proyecto de investigación II. Directores de Tesis	31 de octubre del 2013 día único
2.22	Envío de autorizaciones de los Directores para la impresión de la tesis	Del 28 al 31 de octubre del 2013
2.23	Revisión final del contenido de la tesis por parte del estudiante	Del 1 al 6 de noviembre 2013
2.24	Impresión y anillado de 3 ejemplares del informe de investigación -tesis-	Del 7 al 15 de noviembre 2013
2.29	Entrega de los anillados de tesis al Centro Universitario	Del 26 de noviembre del 2013
2.30	Envío de los anillados a la UTPL. Por parte del Centro Universitario	29 de noviembre del 2013
2.31	Entrega del borrador de tesis (anillado) a los miembros de tribunales de grado para su revisión calificación y aprobación (Informe).	Del 9 al 11 de diciembre del 2013
2.32	Revisión, calificación y aprobación del trabajo de investigación por parte de los miembros del tribunal. Informe a la secretaría del postgrado.	Del 12 al 23 de diciembre del 2013
2.33	Devolución de los informes aprobados o con correcciones por parte de los miembros del tribunal a la secretaria del postgrado.	02 y 03 de enero del 2014
2.34	Devolución de los informes aprobados o para	Del 13 al 15 de enero del 2014

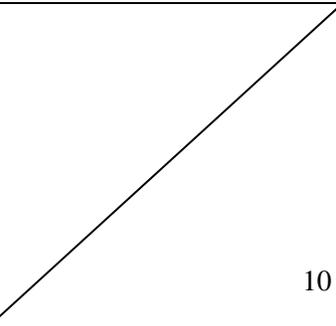
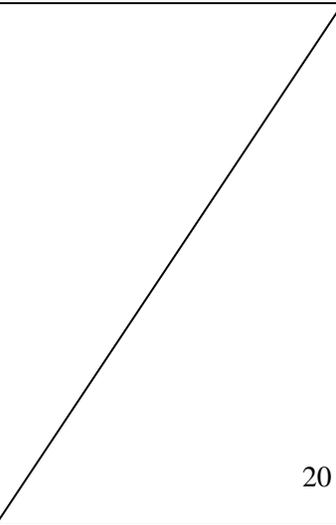
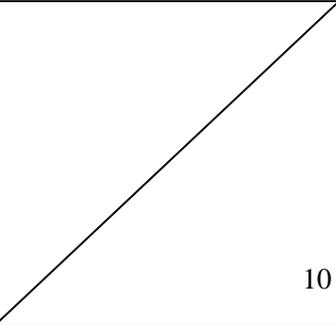
	correcciones a los estudiantes.	
2.35	Corrección final de la tesis de acuerdo a las correcciones del Tribunal- Estudiante y de su director.	Del 20 al 28 de enero del 2014
2.36	Envío de los anillados con las correcciones para la calificación y aprobación final por parte del tribunal (Tesis para 2º revisión)	29 de enero 2014
2.37	Aprobación y calificación final por parte del tribunal (tesis de 2º revisión)	Hasta el 10 de febrero del 2014
2.35	Reproducción y empastado de tesis aprobadas por el Tribunal	11 al 17 de febrero 2014
2.36	Envío de tesis completa en pdf y ficha del senescyt en Word a la biblioteca, al correo electrónico bbc@utpl.edu.ec	
2.37	Envío del curso de formación docente al correo electrónico necesidadesformativas2012@gmail.com	Hasta el 20 de febrero de 2014
2.38	Verificación de documentos: título de tercer nivel certificado por la institución que lo emitió, copias de cédula y certificado de votación actualizadas y pago de derechos de tasa de verificación de expedientes (contacto en secretaría)	Hasta 25 de febrero de 2014
2.39	Envío de las tesis empastada a la UTPL	19 de febrero del 2014
Fase III: DISERTACIÓN E INCORPORACIÓN		
3.1	GRUPO SUR: Sustentación y defensa de los Trabajos de Investigación	26 y 27 de febrero del 2014
3.2	Incorporación de Magíster en GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL	28 de febrero del 2014
3.3	GRUPO NORTE: Sustentación y defensa de los Trabajos de Investigación	12 y 13 de marzo del 2014
3.4	Incorporación: Incorporación de Magíster en GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL	14 de marzo del 2014

Anexo 2: FORMATO DE CALIFICACIONES**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA****MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL**

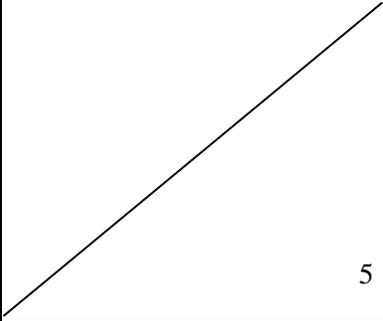
Apellidos y nombres del estudiante: _____

TEMA DE INVESTIGACIÓN: Diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en de la provincia de....., cantón....., parroquia..... en el periodo lectivo 2012-2013.

ASPECTO A EVALUAR	PUNTAJE
<p>Páginas preliminares:</p> <p>Portadas, certificación del director, autorización, cesión de derechos, agradecimiento, dedicatoria, índice de cuadros y apéndices, índice de contenidos, resumen (abstract)</p>	2
<p>1.INTRODUCCIÓN:</p> <p>Descripción, antecedentes, justificación, factibilidad, objetivos (logro), curso de formación (panorama general)</p>	3
<p>2.MARCO TERÓRICO:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Temas investigados: Necesidades de formación, Análisis organizacional, análisis de la persona, análisis de la tarea educativa (2 puntos) * Profundidad de contenidos considerados (2 puntos) * citas y pertinencia de las referencias bibliográficas por cada tema (4 puntos) * Síntesis/análisis de la información (4 puntos) * Utilización de normas APA en su estructura (4 puntos) * Aporte del investigador (4 puntos) 	20

<p>5. METODOLOGÍA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contexto (<i>1 punto</i>) • Participantes (<i>1 punto</i>) • Diseño y métodos de investigación (<i>2 puntos</i>) • Técnicas e instrumentos de investigación (<i>2 puntos</i>) • Recursos (<i>2 puntos</i>) • Procedimientos (<i>2 puntos</i>) 	 <p style="text-align: right;">10</p>
<p>7. DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Necesidades de formación (<i>2 puntos</i>) • Análisis de la formación: (<i>4 puntos</i>) <ul style="list-style-type: none"> ○ La persona en el contexto formativo ○ La organización y la formación. ○ La tarea educativa. • Los cursos de formación (<i>2 puntos</i>) • Inclusión de análisis, comparación, tablas estadísticas, inclusión de fuentes/estadísticas (<i>10 puntos</i>) • Estructura de tablas y gráficos, escritos/citados correctamente (<i>2 puntos</i>) 	 <p style="text-align: right;">20</p>
<p>9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conclusiones (<i>2 puntos</i>) • Recomendaciones (<i>2 puntos</i>) • Pertenencia de las conclusiones y recomendaciones (<i>4 puntos</i>) • Relación con los objetivos y aspectos relevantes de la investigación (<i>2 puntos</i>) 	 <p style="text-align: right;">10</p>

<p>6. DISEÑO DEL CURSO DE FORMACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pertinencia de la propuesta, considerada las dificultades encontradas y de acuerdo a los resultados obtenidos. <i>(5 puntos)</i> • Tema del curso <i>(1 punto)</i> • Modalidad de estudios <i>(1 punto)</i> • Objetivos <i>(2 puntos)</i> • Dirigido a: <i>(0,5 puntos)</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ Nivel formativo de los destinatarios ○ Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios • Descripción del curso <i>(5 puntos)</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ Contenidos del curso ○ Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso ○ Metodología ○ Evaluación • Duración del curso <i>(0,5 puntos)</i> • Cronograma de actividades a desarrollarse <i>(2 puntos)</i> • Costos del curso <i>(0,5 puntos)</i> • Certificación <i>(0.5 puntos)</i> • Bibliografía <i>(2 puntos)</i> 	20
<p>7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Escritura correcta de fuentes consultadas atendiendo a las normas APA. • Referencia de todos los autores (fuentes de consulta directas) expuestos en el informe escrito. 	5
<p>8. ANEXOS</p> <p>Autorización, fotografías, cuestionarios, otros.</p>	5

<p>CUESTIONES DE ORDEN GENERAL:</p> <p>Estructura general del informe, sintáctica, semántica y pragmática en la estructuración de párrafos.</p>	 <p>5</p>
<p>TOTAL 100</p>	

OBSERVACIONES:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

F.

DIRECTOR DE TESIS

F.

ESTUDIANTE

Anexo 3: NORMATIVA PARA HACER REFERENCIA A LAS FUENTES DE INFORMACIÓN CONSULTADAS, NORMAS APA

Recuerde; cuando usted hace uso de ideas y palabras de otros autores, debe escribir de manera explícita de donde proviene la información; de no hacerlo se convierte en plagio.

Para observar un correcto uso de cómo citar fuentes bibliográficas en un informe, es necesario que distinga los dos elementos propuestos a continuación:

a. CITAS EN EL TEXTO (cuerpo del informe)

Son citas que deben colocarse en el informe escrito (Introducción, Marco Teórico, Metodología,...). Se exponen las siguientes alternativas:

- a. Señalando el apellido del autor y, año (entre paréntesis), y a continuación la idea del autor. Ejemplos:

Bacon (2000) señala que... (Idea no textual).

Duggleby (1999) es de opinión... (Idea no textual).

Márquez (2002) se refiere a... (Idea no textual).

- b. Señalando la idea y a continuación apellido de autor y fecha. Ejemplo.

... idea no textual (Martínez, 2005).

¿Qué ocurre cuando son más autores?

9. Señalamos apellido de autores separados por coas o “y” seguido del año (entre paréntesis), y a continuación la idea del autor. Ejemplos:

Duggleby y Parson (1999) son de opinión que... (Idea no textual).

Márquez, Pinkola y Smith (2002) se refieren a... (Idea no Textual).

10. señalamos la idea y a continuación apellido de autores y fecha. Ejemplos.

... idea no textual (Paulsen & Kaye, 2001).

... idea no textual (Rodríguez, Jiménez & Zapata, 2003)

Segunda vez y sucesivas: ...idea no textual (Rodríguez et al., 2003)

¿Y cuándo son referencias de la web?

- 11.** En estos casos usted debe realizar la cita, tal cual como se propone en los puntos anteriores (1,2, 3,4), la diferencia radica al momento de escribirlas en el apartado de BIBLIOGRAFÍA; es ahí donde se sabe si es tomado de la web, de un texto, de una revista, etc.

Las citas pueden ser **indirectas** (paráfrasis) o **directas** (textuales).

En cuanto a las citas **indirectas** o paráfrasis, se menciona lo siguiente:

- Consiste en reproducir la idea de un autor expresándola con otras palabras.
- Use la cita indirecta cuando desee utilizar una idea pero no las mismas palabras del autor.
- Al parafrasear a otro autor, tiene que darle el crédito indicado el apellido y el año de publicación.

En lo relacionado con las citas **directas** o textuales:

- Consiste en usar las palabras de otro autor sin hacer ningún cambio al texto original.
- Cite directamente.
 - Información cuyo sentido puede cambiar si se resume o parafrasea,
 - Pasajes que desee desatacar por alguna razón especial.
- Al citar textualmente, escriba el texto entre comillas o en bloque aparte, dele crédito al autor, e indique la página entre paréntesis al final de la cita.

12. Cuando realice copias textuales, pueden darse los siguientes casos:

a. Cita textual corta (con menos de 40 palabras):

- Incorpórela en el texto,
- Enciérrela entre comillas dobles,
- Incluya entre paréntesis y al final de la cita, el número de página donde está localizada la cita textual.

Ejemplo:

Al interpretar estos resultados, Robbins et al. (2003) sugirieron que los “terapistas en los casos de deserción pueden haber validado sin darse cuenta la negatividad de los padres hacia los adolescentes sin responder adecuadamente a las necesidades o preocupaciones de éstos” (p. 541), contribuyendo a un clima general de negatividad.

b. Si la cita tiene 40 palabras o más:

- Sepárala del texto en un bloque independiente u omite las comillas,
- No deje la sangría usual al inicio del párrafo,
- Si hay párrafos adicionales dentro de la cita, sangre la primera línea de cada uno.
- Escriba toda la cita a doble espacio,
- Cite la fuente y el número de la página o párrafo entre paréntesis después del punto final,
- Si cita la fuente en la oración que introduce la cita en bloque, sólo se incluye al final el número de la página entre paréntesis.

Ejemplo:

En su estudio González y Hernández (1993) concluyeron que:

El “efecto placebo”, el cual se había verificado en estudios previos, desapareció cuando las conductas se estudiaron de esta manera. Además las conductas no volvieron a observarse, aun cuando se administraron las drogas reales. Los primero estudios (e.g., Abdullah, 1984; Fox, 1979) resultaron claramente prematuros en atribuirle estos resultados al efecto placebo. (p. 276)

b.. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

Se señalan al final del documento y puedes ser, entre otras, referencias de: libro, capítulo de libro, artículo de revista, publicaciones periódicas, ponencias o conferencias en simposio, congreso, reuniones, etc.

A continuación se exponen un listado de referencias de las que se puede hacer uso para estructurar el aparato de BIBLIOGRAFÍA, propuesto para presentar en el informe escrito.

Guía para la Preparación de Referencias Según El Manual de Estilo APA.

(Basado en la 6ta ed. en Inglés) ó (3ra ed. en Español)

Preparado por: Gerinaldo Camacho M.L.S.

<http://biblioinstruccion.blogspot.com>

Rev.10/2010

Manual de Estilo de la American Psychological Association

El Manual de Estilo de la American Psychological Association = Manual of Publication of the American Psychological Association (6ta ed. en inglés) (3ª ed. en español) es una guía de cómo organizar, redactar en su totalidad trabajos de investigación como por ejemplo Tesis, Disertaciones y Artículos de Investigación. El siguiente documento incluye algunos ejemplos de cómo organizar las Referencias Bibliográficas en este formato. Para Mayor información y ejemplos utilice: El Manual.

A. Libros

Libro (Impreso): Un Autor

Apellido, N.I. (Año). Título del Libro (Edición). Lugar: Casa Publicadora.

Libro (Electrónico)

Apellido, N.I. (Año publicación). Título del recurso (Edición). Recuperado de <http://xxx>

Libro (Versión Electrónica de un Libro Impreso)

Apellido, N.I. (Año publicación). Título del recurso [Versión Digital PDF] (Edición). Lugar: Casa Publicadora.

Libro: Con Digital Object Identifier (DOI)

Apellido, N.I. (Año). Título del Libro (Edición). doi:xxx

Libro: Tres o más Autores

Apellido, N., Apellido, N. y Apellido, N. (Año). Título del Libro (Edición). Lugar: Casa Publicadora.

Libro: Por editor

Apellido el Editor, N. (Año). Título del Libro (Edición). Lugar: Casa Publicadora.

Libro: Sin Autor y Editor

Título del Libro (Edición). (Año). Lugar: Casa Publicadora.

2 REFERENCIAS EN FORMATO APA**Libro: Capítulo**

Apellido, N.I. (Año). Título del capítulo. En N. Apellido el Editor (Ed.), Título del Libro (Xed., pp.xx-xx). Lugar: Casa Publicadora.

Libro: Capítulo (Sin Autor)

Título del capítulo. (Año). En N. Apellido el Editor (Ed.), Título del Libro (Xed., pp. xx-xx). Lugar: Casa Publicadora.

Libro: Entrada en Fuente de Referencia (Versión Electrónica)

Apellido, N.I. (Año). Título del capítulo. En N.I. Apellido el Editor (Ed.), Título del Libro. Recuperado de <http://xxx>

Libro: Entrada en Fuente de Referencia (Sin Autor)

Título del capítulo. (Año). En N. Apellido del Editor (Ed.), Título del Libro (Xed., Vol. X, pp. xx-xx). Lugar: Casa Publicadora.

B. Publicaciones Periódicas**Artículo de Revista: Impresa**

Apellido, N., I. (Año). Título del Artículo. Título de la publicación, num (Vol.), pp - pp.

Artículo de Revista: Electrónico (con DOI)

Apellido, N., I. (Año). Título del Artículo. Título de la publicación, num (Vol). pp-pp.doi: xxx

- ✓ Si el artículo tiene presente la numeración doi utilizarlo en vez de la dirección Web.

Artículo de Revista: Electrónico (DOI no presente)

Apellido, N., I. (Año). Título del Artículo. Título de la publicación, num (Vol.), pp-pp.
Recuperado de <http://xxx>

Artículo de Revista: Electrónico (Base de datos)

Apellido, N., I. (Año). Título del Artículo. Título de la publicación, num (Vol.), pp-pp.
Recuperado de Nombre de la Base de Datos.

Artículo de Magazine

Apellido, N., I. (Año, Mes). Título del Artículo. Título de la publicación, num (Vol.), pp-pp.

Artículo de Magazine (Sin Autor)

Título del Artículo. (Año, Mes). Título de la publicación, num (Vol.), pp-pp.

Artículo de Magazine On line

Apellido, N., I. (Año, Mes). Título del Artículo. Título de la publicación, num (Vol.), pp-pp.
Recuperado de <http://xxx>

3 REFERENCIAS ENFORMATO APA**C. Periódicos****Artículo de Periódico**

Apellido, N. I. (Año, mes, día). Título del artículo. Título del periódico. pp.xx-xx.

Artículo de Periódico en Línea

Apellido, N. I. (Año, mes, día). Título del artículo. Título del periódico. Recuperado de <http://xxx>

D. Tesis y Disertaciones**Tesis o Disertaciones sin publicar**

Apellido, N. I. (Año). Título de la tesis o disertación. (Disertación Doctorado Tesis de Maestría sin publicar).

Nombre de la Institución, Lugar.

Tesis o Disertación (Recuperada de Base de Datos Comercial)

Apellido, N. I. (Año). Título de la tesis o disertación. (Disertación, Doctorado, Tesis de Maestría). Disponible en Nombre de la Base de Datos.

Tesis o Disertación (Recuperada del Web de una Institución Educativa)

Apellido, N. I. (Año). Título de la tesis o disertación. (Disertación Doctorado, Tesis de Maestría). Recuperada de <http://xxx>

- ✓ Si la disertación o tesis tiene disponible el número DAI (Digital Abstract International) colocar el número entre paréntesis al final de la referencia.

E. Material Audio Visual**Película**

Apellido, N. I. (Productor) y Apellido, N. I. (Director) .(Año). Título de la película.[Cinta cinematográfica]. Lugar:

Nombre de Casa Productora.

Serie de Televisión (Episodio)

Apellido, N. I. (Escritor), y Apellido, N. I. (Director). (Año). Título del Episodio [Episodio de Serie de Televisión]. En N. I. Apellido (Productor Ejecutivo), Título de la Serie. Lugar: Nombre de Casa Productora.

Grabación Musical

Apellido, N. I. (Año). Título de la canción. En Nombre de la Grabación Musical [CD]. Lugar: Nombre de Casa

Productora.

4 REFERENCIAS EN FORMATO APA**Podcast**

Apellido, N. I. (Productor). (Año, Mes, Día). Título del episodio. [Audio podcast]. Recuperado de <http://xxx>

Video de You Tube

Apellido, N. I. (Año, Mes, Día). Título del video. [Archivo de Video]. Recuperado de <http://www.youtube.com/xxxxxxxxxxxx>

F. Conferencia o Simposio

Apellido, N. I. (Año, Mes, Día). Título de la contribución. En N. I. Apellido (Presidente), Título del simposio. Simposio efectuado en la reunión del Nombre del Congreso, Ciudad, País.

G. Software de Computador

Nombre del Software. (Versión). [Archivo de Computador]. Lugar: Nombre de Casa de Productora.

H. Documentos en el Web

Mensaje de un Blog

Apellido, N. I. (Año, Mes, Día). Título del Mensaje. [Mensaje en Blog]. Recuperado de <http://xxx>

Mensaje de Foro o Grupo de Discusión

Apellido, N. I. (Año, Mes, Día). Título del Mensaje. [Mensaje en Foro]. Recuperado de <http://xxx>

Lugar Web (Documento Independiente)

Apellido, N. I. (Año). Título del artículo. Recuperado de <http://xxx>

Lugar Web (En su totalidad)

Apellido, N. I. (Año). Nombre del Lugar Web. Recuperado de <http://xxx>

Lugar Web (Sección o Artículo)

Apellido, N. I. (Año). Nombre de la Sección o Artículo. En Nombre del Lugar Web. Recuperado de <http://xxx>

Lugar Web (Sin Autor y sin fecha)

Título del Artículo. (n. d.) Recuperado de <http://xxx>

Referencias

American Psychological Association. (2009). Publication Manual of the American Psychological Association. (6th ed.). Washington, D. C.: American Psychological Association.

Anexo 4: ENVÍO DEL CURSO DE FORMACIÓN

Curso a ser enviado al correo electrónico necesidadesformativas2012@gmail.com, una vez que haya sido aprobado por su director de tesis y tribunal calificador del trabajo de fin de maestría y de acuerdo a las fechas establecidas en el cronograma de trabajo. Se llevará un registro que permitirá su convocatoria a sustento, defensa, grado e incorporación de Magíster en Gerencia y Liderazgo educacional.

Datos generales:	
Autor:	<i>Jhaya Tapia Angel Medardo</i>
Dirección:	<i>Urb. Concepción, calle B, casa B, Cumbayá – Quito Ecuador.</i>
Trabajo actual:	<i>Director Escuela Técnica de Aviación Civil.</i>
Teléfonos:	Fijo: 603.58.05 móvil: 099.351.63.02
Correo electrónico:	jhayangel@yahoo.com.mx angel.jhaya@aviacioncivil.gob.ec
Nombre del curso:	Desarrollo de competencias para cubrir las necesidades de formación de los docentes del Colegio José Martí
Descripción del curso:	En el análisis FODA, Los docentes han presentado las necesidades de capacitación en 10 temas de ámbito educativo, de los cuales se tiene que 8 propuestas están relacionadas con la pedagogía, métodos y recursos didácticos, captación del estudiante y como hacer más atractiva la materia. En función del análisis, conclusiones y recomendaciones se propone el curso “las necesidades de formación de los docentes del colegio José Martí de la ciudad de Quito y válido por la investigación del período 2012 – 2013.
Director de tesis	Herrera Sarmiento Iris Grey Esperanza Mgs. (tutor de proyecto de investigación II)

Anexo 5: FICHA DE REGISTRO DE TESIS SENESCYT



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia,
Tecnología e Innovación

REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS

TÍTULO Y SUBTÍTULO: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio José Martí, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, periodo 2012 - 2013.

AUTOR/ES: Jhaya Tapia Angel Medardo

REVISORES: Herrera Sarmiento Iris Grey
Esperanza

INSTITUCIÓN: Universidad Técnica Particular
de Loja

FACULTAD: No aplica

CARRERA: Magister en Gerencia y Liderazgo Educativo

FECHA DE PUBLICACIÓN:

N. DE PAGS: 139

ÁREAS TEMÁTICAS:

Análisis teórico basado en los principios y pilares fundamentales de la formación y capacitación de los docentes de bachillerato.

Necesidades de formación en los docentes del Colegio José Martí, institución de nivel económico medio – bajo.

Diagnóstico y evaluación realizados por medio Cuestionario “Necesidades de formación” Docentes de Bachillerato.

Diseñar un curso de formación para los docentes del Colegio José Martí, orientado a cubrir a cubrir procesos didácticos para el desarrollo de destrezas con criterio de desempeño en el aula.

Cambio de paradigmas en los docentes; Del profesor como trasmisor y del estudiante como receptor a Docente como orientador y estudiante como constructor del conocimiento y desarrollo de habilidades y valores.

PALABRAS CLAVE: Diagnóstico, Evaluación, Indicadores, Formación, Capacitación, aprender a aprender.

RESUMEN: La presente tesis realiza un análisis basado en los principios y pilares fundamentales de la formación y capacitación de los docentes de bachillerato, elemento clave para el desarrollo científico, económico y social de una sociedad. Se utilizó un cuestionario apegado a la Ley ecuatoriana, situación propia que vive el país, y de manera específica, de aplicación en el Colegio José Martí.

El diagnóstico y evaluación dieron como resultado que los docentes en su mayoría son jóvenes, académicamente preparados, pero requieren mejorar en la construcción del conocimiento a través del alumno; aprender a aprender y hacer que dialécticamente se establezcan patrones propios de evolución de nuestro sistema educativo.

Los indicadores estadísticos y los criterios vertidos por los docentes complementaron y ratificaron lo importante de tomar decisiones respecto de la formación y capacitación, razón por la cual se propone un curso con los temas “Técnicas para el aprendizaje activo, desarrollo de destrezas en la educación a distancia, evaluación de los aprendizajes y elaboración de instrumentos de evaluación”. Buscando cubrir los resultados de la encuesta aplicada a las prácticas pedagógicas.

N. DE REGISTRO (en base de datos):	N. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		
ADJUNTO URL (tesis en la web):		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTORES/ES:	Teléfono: 6035805 0993516302	E-mail: jhayangel@yahoo.com.mx
CONTACTO EN LA INSTITUCION:	Nombre: PH D. Santiago Acosta Aide	
	Teléfono: 2570275 ext 2211	
	E-mail: gkriosutpl.edu.ec	

Anexo 6: PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN**PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**

Loja, diciembre de 2012

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

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del papel 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 iguales o por lo menos 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, situación que se constituye en la base para realizar su informe de investigación; cabe indicar que el estudiante de maestría está capacitado para efectuar esta actividad 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 Buclé Maldonado
COORDINADORA DE TITULACIÓN
MAestría EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCATIVO




Anexo 7: CUESTIONARIO


**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 E R A T 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 evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s					
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo-)					
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva					
28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)					
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje					
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula					
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos					
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, dispositivos, pizarra, videos)					
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas					
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)					
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)					
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente					
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres					
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)					
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva					
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura					
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje					
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente					
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes					
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 8: PORTADAS, CAJA Y CD



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 del
Colegio José Martí, de la provincia de Pichincha,
ciudad de Quito, periodo 2012 - 2013”.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Jhaya Tapia, Ángel Medardo Ing.

DIRECTORA: Herrera Sarmiento Iris Grey Esperanza, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO - CARCELEN

2014

ANEXO 9: ESTRUCTURA DE UNA TABLA ESTADÍSTICA

Tabla 24 Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones

Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones	Frecuencia	%
La relación del curso con mi actividad docente	4	22%
El prestigio del ponente	0	0%
Obligatoriedad de asistencia	0	0%
Favorecen mi ascenso profesional	8	44%
La facilidad de horarios	1	6%
Lugar donde se realizó el evento	0	0%
Me gusta capacitarme	4	22%
No Contesta	1	6%
Total	18	100%
<i>Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio José Martí. Autor : Angel Medardo Jhaya Tapia</i>		

Anexo 10: FOTOGRAFÍAS





