



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR**

SEDE IBARRA

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

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

**“Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del
Colegio Masay de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito,
período 2012-2013”**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Porras Salazar, Jorge Efraín Mayo. Plto. Avc.

DIRECTOR: Carrión Jaramillo, Carla Alexandra, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO - QUITO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FÍN DE MAESTRÍA

Magister.

Carrión Jaramillo, Carla Alexandra

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Masay de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, período 2013-2014” realizado por Porrás Salazar, Jorge Efraín, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Porras Salazar, Jorge Efraín, declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Masay de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, período 2013-20014”, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo la Sra. Magister Carrión Jaramillo, Carla Alexandradirectora del presente trabajo; y eximo expresarme a la Universidad Técnica Particular de Loja a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

.....

Porras Salazar Jorge Efraín

171185699-5

DEDICATORIA

Este trabajo es el resultado del esfuerzo continuo de todas las personas que han apoyado al logro de mis objetivos académicos planteados, por esto agradezco a la señora Magister Carla Carrión, directora de tesis; a la Fuerza Aérea Ecuatoriana, institución que confió en mí; mi familia, Johanna y Andresito, quienes a lo largo de este tiempo siempre me han demostrado su apoyo y respaldo en cada una de las actividades realizadas, poniendo a prueba su paciencia y comprensión, a lo largo del arduo trabajo que implicó el concretar este título universitario; mis padres, Efraín y Ruth, quienes a lo largo de toda mi vida han apoyado y motivado mi formación académica, creyeron en mí en todo momento y no dudaron de mis capacidades; mis docentes, a quienes les debo gran parte de mis conocimientos, gracias a sus enseñanzas y finalmente un eterno agradecimiento a esta prestigiosa universidad, la cual me abrió sus puertas para enfrentar un futuro competitivo que me compromete más aun a trabajar con ahínco y esfuerzo, en el cumplimiento de las expectativas personales e institucionales, así como también formándome como una persona de bien.

Jorge Efraín Porras Salazar

AGRADECIMIENTO

Jorge, vamos a la reunión, papi vamos al parque, ¿qué tanto haces en el estudio? Y mi respuesta de siempre, durante estos dos años, “estoy avanzando en los trabajos de la maestría”.

Por esto, este trabajo está dedicado a mi esposa, mi amada Johanna Cañizares (PICI), compañera inseparable de cada jornada, ella representó gran esfuerzo y tesón en momentos de decline y cansancio, apoyo y respaldo permanente; a mi hijo Jorge Andrés, por quien trabajo día a día a fin de mantener su admiración, respeto y ser un posible ejemplo en su vida; mis padres, pilares fundamentales en mi vida, ya que ellos me impulsan y apoyan a continuar con mi crecimiento personal y académico, su tenacidad y lucha insaciable han hecho un ejemplo a seguir y destacar, no solo para mí, sino para mi hermana y familia en general. También dedico este logro al Sr General Raúl Banderas, quien en forma visionaria, busca un porvenir fructífero y profesional para la Fuerza Aérea Ecuatoriana, brindando el apoyo desinteresado a sus oficiales jóvenes. A ellos este esfuerzo plasmado en el presente trabajo final.

Jorge Efraín Porras Salazar

INDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
INDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I	1
MARCO TEÓRICO	1
1.1 Necesidades de Formación.....	1
1.1.1 Concepto.	1
1.1.2 Tipos de necesidades formativas.....	1
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.	6
1.1.4 Necesidades formativas del docente.	6
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades.....	7
1.2 Análisis de las necesidades de formación.....	9
1.2.1 Análisis Organizacional.....	9
1.2.1.3 <i>Recursos Institucionales necesarios para la actividad educativa</i>	11
1.2.2 Análisis de la persona.	15
1.2.2.1.2 <i>Formación profesional</i>	17
1.2.2.1.3 <i>Formación Técnica</i>	17
1.2.2.2 <i>Formación Continua</i>	18

1.2.2.3	<i>La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....</i>	18
1.2.2.4	<i>Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.</i>	19
1.2.2.5	<i>Características del buen docente.</i>	22
1.2.2.6	<i>Profesionalización de la enseñanza.</i>	24
1.2.2.7	<i>La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo. ...</i>	25
1.2.2.7.1	<i>Las tecnologías de la información y la Comunicación – TIC, en los procesos formativos. 25</i>	
1.2.3	<i>Análisis de la tarea educativa.</i>	26
1.2.3.1	<i>La función del gestor educativo.</i>	26
1.2.3.2	<i>La función del docente.</i>	27
1.2.3.3	<i>La función del entorno familiar.....</i>	28
1.2.3.4	<i>La función del estudiante.....</i>	28
1.2.3.5	<i>Cómo enseñar y cómo aprender.</i>	29
1.3	<i>Cursos de formación.....</i>	30
1.3.1	<i>La importancia de la capacitación docente.</i>	30
1.3.2	<i>Ventajas e Inconvenientes.....</i>	31
1.3.3	<i>Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.</i>	31
1.3.4	<i>Importancia en la formación del profesional de la docencia.</i>	32
CAPÍTULO II	35
METODOLOGÍA	36
2.1	<i>Contexto.....</i>	36
2.2	<i>Participantes</i>	36
2.3	<i>Diseño y Métodos de Investigación</i>	37
2.3.1	<i>Diseño de la Investigación.....</i>	37
2.3.2	<i>Métodos de Investigación.....</i>	38
	<i>Método analítico.....</i>	38
2.4	<i>Técnicas e instrumentos de investigación</i>	39

2.4.1 Técnicas de Investigación.	39
La Encuesta	39
2.4.2 Instrumentos de Investigación.	40
2.5 Recursos.....	40
2.5.1 Talento Humano.....	40
2.5.2 Recursos Materiales.....	41
2.5.3 Recursos Económicos.....	41
2.6 Procedimiento	42
CAPÍTULO III.....	43
DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	44
3.1 Necesidades Formativas	44
4.2 Análisis de Formación	60
4.2.1 La persona en el contexto formativo.....	60
4.2.2 La organización y la formación	66
4.2.3 La tarea educativa	67
4.3 Los cursos de formación	69
CAPÍTULO IV	73
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	74
4.1 Conclusiones.....	74
4.2 Recomendaciones.....	76
CAPÍTULO V	78
CURSOS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE	79
5.1 Tema del curso.....	79
5.2 Modalidad de Estudios	79
5.3 Objetivos	79
5.4 Dirigido a.....	80
5.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.	80

5.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	80
5.5 Breve descripción del curso.....	81
5.5.1 Contenido del Curso.....	81
5.5.2 Descripción del Curricular Vitae del tutor que dictará el curso.	87
5.5.3 Metodología.....	88
5.5.4 Evaluación.....	89
5.6 Duración del Curso.....	90
5.7 Cronograma	92
5.8 Costos	95
5.9 Certificación	96
5.10 Referencias	96
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	98
ANEXOS.....	101

RESUMEN

Los docentes del Colegio Masay demandan de una actualización en sus conocimientos que les permitan mejorar su gestión y rendimiento, para lo cual se han desarrollado una serie de levantamientos a fin de que se pueda estructurar un programa viable y pertinente. Las necesidades formativas requeridas se enfocaron en dos bloques de estudio. El primero basado en el liderazgo y la segunda parte, establece un estudio de la pedagogía educativa. Su desarrollo se enfocó al cumplimiento del objetivo propuesto del país, en el período académico 2012-2013, el cual tuvo como objetivos específicos fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades, diagnosticar y evaluar las necesidades y diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada. La metodología utilizada contó con la aplicación de una encuesta, para identificar las necesidades actuales y disponer de una propuesta útil que impulse el desarrollo efectivo de la institución. La propuesta solo será efectiva en la medida en que esta se desarrolle de manera permanente, permitiendo incorporarla dentro de los procesos internos en beneficio de los docentes y los estudiantes.

PALABRAS CLAVE: Necesidades, formación, metodología, docentes.

ABSTRACT

Teachers College of Masay requires an update on your knowledge to enhance their management and performance, for which we have developed a series of surveys so that you can structure a viable and relevant program. Based on the studies cited, required training needs focused on two blocks of study. The first based on leadership and the second part provides a study of educational pedagogy. Its development is focused compliance of proposed of the country, in the academic period 2012-2013, which was to theoretically substantiate specific target objectives, related to the needs, diagnose and assess the training needs and design a training course for high school teachers of the research institution . The methodology involved the application of a survey which enabled availability of information required to identify current needs and have a useful proposal that promotes the effective development of the institution. The proposal will only be effective to the extent that it develops permanently, allowing incorporate it into the internal processes for the benefit of teachers and students.

KEYWORDS: Needs, training, methodology, teachers.

INTRODUCCIÓN

Los docentes del Colegio Particular “Masay”, demandan de una formación permanente que les permita actualizar sus conocimientos y competencia a fin de que puedan mejorar su gestión y desarrollo para elevar la calidad académica en beneficio de sus estudiantes y por ende de la sociedad entera. Ecuador está inmerso en profundos cambios en la educación, impulsados por el Ministerio de Educación en lo referente a la educación inicial y básica en donde todos los planteles educativos privados y públicos están siendo evaluados con el objetivo de determinar si cumplen con los niveles de calidad exigidos. Por esta razón, la realización de la presente investigación es necesaria ya que se enfoca en fortalecer los conocimientos de los docentes permitiéndoles mejorar su rendimiento y gestión..

La justificación en su desarrollo se basa en la importancia que tiene el conocimiento de las necesidades formativas específicas de su planta docente para la toma de decisiones correctivas adecuadas que ayude a los docentes del plantel a elevar su rendimiento. El beneficio radica en la importancia de contar con información oportuna y real sobre el personal docente permitiendo conocer sus requerimientos y necesidades para fomentar soluciones viables y totalmente enfocadas a mejorar su rendimiento.

En este sentido, la investigación contó con el apoyo de los directivos, colaboradores y docentes del Colegio Particular “Masay” permitiendo disponer de sus instalaciones y equipamiento técnico y tecnológico que permitió cumplir a cabalidad cada uno de los procesos necesarios para levantar los datos requeridos y obtener la información necesaria para su desarrollo. En este caso, los recursos utilizados fueron las computadoras, impresoras y proyector del plantel así como las aulas que fueron asignadas para su desarrollo. Como se observa, no se requirió de una inversión adicional siendo los recursos del plantel suficientes para realizar una investigación acorde a los objetivos planteados.

La consecución de los objetivos se logró mediante la aplicación de una metodología en la cual se obtuvo información bibliográfica y de campo que dio lugar a una propuesta basada en la conformación de un programa de estudios enfocado en las necesidades de los docentes del plantel que propone aspectos relacionados al liderazgo y psicología educativa necesarios para que cada docente pueda perfeccionar sus procesos de educación.

La metodología de estudio se basó en la aplicación de procesos transaccionales y transversales apoyados en una investigación descriptiva y exploratoria que permitió a través de la aplicación de una encuesta definir las necesidades formativas de los docentes del plantel y las características que permitan desarrollar un programa que fomente su adecuada participación.

Su desarrollo estableció una estructura académica viable en la cual se definieron los temas a tratar para que el docente pueda poner en práctica el conocimiento adquirido, reforzando los conocimientos mediante el desarrollo de una serie de ejercicios que faciliten su aprendizaje.

Es importante citar que el curso de formación propuesto fue desarrollado en base a la disponibilidad del plantel acorde a la información obtenida en la aplicación de la encuesta, por lo que se espera sea un mecanismo apropiado para superar las necesidades de formación encontradas. Adicionalmente, se seleccionó los docentes encargados, los cuales son profesionales con amplia experiencia en su desarrollo brindando una instrucción de calidad relacionada con las exigencias actuales del Ministerio de Educación.

La propuesta constituye un mecanismo no utilizado anteriormente por el colegio, enfocado a fortalecer los conocimientos de los docentes en áreas que el estudio determinó son una debilidad en la actualidad. Situación que abre las puertas para su perfeccionamiento y excelencia la cual va sin duda permitir al plantel mejorar su gestión y desarrollarse apoyando a la sociedad a crecer.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de Formación

1.1.1 Concepto.

“Se entienden como necesidades de formación del directivo docente las posibilidades de desarrollo y mejora en el ejercicio de su tarea directiva”.

(Sandoval, 2008:p.89)

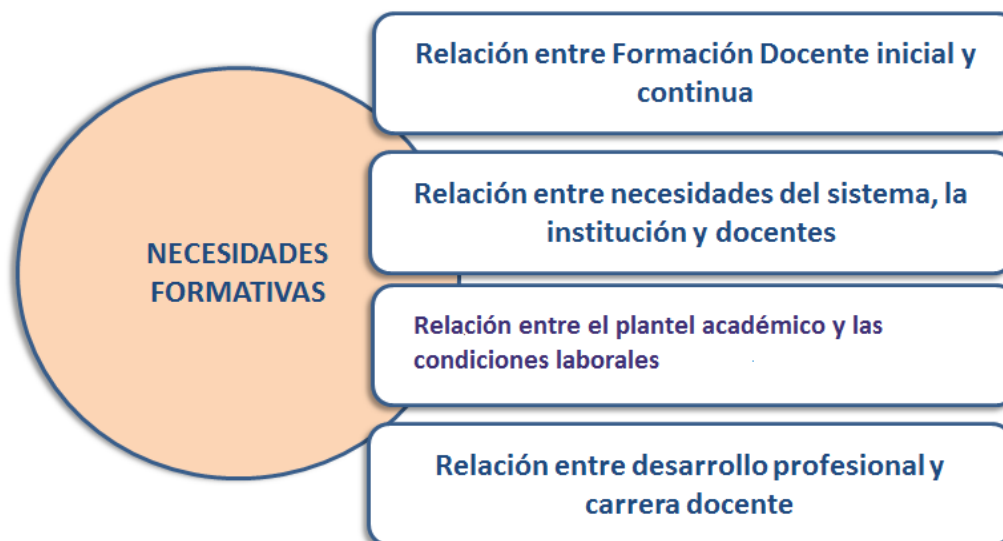
Las necesidades de formación se fundamentan en los requerimientos que cada docente tiene para mejorar su desempeño en el cumplimiento de los objetivos definidos en la planificación académica. De esta manera, busca perfeccionar y adquirir nuevas competencias para a través de estas elevar su gestión en beneficio del estudiante. Debido a que la sociedad se mantiene en constante cambio, el docente debe actualizar sus conocimientos permitiendo que su gestión aporte al perfeccionamiento de los conocimientos de los estudiantes. Genera por lo tanto, requerimientos que deben ser sustentados para permitir que sus responsabilidades sean cumplidas a cabalidad acorde la exigencia propia del estudiante y la sociedad a la que sirve.

Las necesidades formativas de los docentes nacen justamente del constante crecimiento de la sociedad. La ciencia y la tecnología contribuyen a modificar los patrones de comportamiento de la población generando nuevas áreas de conocimiento que demandan de una actualización permanente de los conocimientos. De esta manera, todo plantel educativo debe implementar mecanismos que le permitan constantemente mejorar las competencias de los docentes a fin de que estos puedan relacionarse y aportar a una educación más efectiva.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

Las necesidades formativas pueden ser clasificadas en función de cuatro ejes de relación, los cuales fomentan la conformación de un entorno adecuado de constante perfeccionamiento del docente. Estos ejes han sido descritos en el siguiente organizador gráfico para su mejor apreciación:

Figura No. 1- Tipos de necesidades formativas



Fuente: Sandoval, 2008, p.94

Los tipos de necesidades formativas se basan en las relaciones de los actores de la educación, entendiendo que estos son los docentes, los directivos y colaboradores que permiten que los procesos educativos puedan desarrollarse de manera efectiva. En este caso, como se observa en la figura la relación del docente con la institución y el sistema académico se sustenta en condiciones claras y adecuadas que permitan disponer de una estabilidad adecuada y procesos de perfeccionamiento de conocimientos para que la enseñanza y aprendizaje puedan mejorar constantemente.

1.1.2.1 La relación entre Formación Docente Inicial y Continua.

La formación de los docentes es un proceso de larga duración, ya que; se desarrolla en diversos períodos de su trayectoria, más que en momentos puntuales y aislados. Por esa razón, la Formación Docente Continua (FDC) está estrechamente articulada con la Formación Docente Inicial.

“Esto supone en primer lugar, revisar las funciones que cumplen los Institutos de Formación Docente en el sentido y según los alcances establecidos en el Anexo I y la experiencia acumulada en torno de la capacitación. En segundo lugar, plantea la necesidad de establecer redes con las escuelas de los niveles

educativos para los cuales forman docentes y con otros organismos e instituciones que contribuyen al desarrollo profesional de los docentes”. (González & Maura, 2007:p.9)

Como se puede apreciar, la formación del docente es un proceso que tiene un inicio pero no un final en el sentido de que siempre la carrera docente exige una permanente actualización de los conocimientos, mismos que se relacionan al avance propio de las ciencias y la tecnología. Asume por lo tanto una importante responsabilidad de constante preparación para cumplir a cabalidad con sus funciones, permitiendo que el estudiante disponga de un conocimiento útil y válido para su efectivo desempeño.

Se puede indicar que todo modelo de perfeccionamiento de competencias de los docentes solo será efectivo en la medida en que exista una integración de todos los participantes en la educación. Es decir autoridades del plantel, colaboradores administrativos y docentes deben estar alineados a procesos planificados en donde se fortalezca los conocimientos de sus actores a fin de permitir un mejoramiento en su desempeño. Dentro de esta situación, el docente que se prepara dispondrá de mejores herramientas para desarrollar su planificación académica incluyendo actividades que permitan a los estudiantes entender la utilidad del conocimiento adquirido.

“Las instancias, experiencias y conocimientos acumulados en las acciones de formación permanente pueden contribuir a enriquecer la preparación inicial, planteando nuevas áreas y estrategias que permitan un vínculo más estrecho entre la formación y el trabajo de enseñar”. (González & Maura, 2007:p.11)

La preparación inicial del docente abre el camino del conocimiento, estableciendo con claridad las áreas de interés que este tiene y perfeccionará constantemente. Delimita acorde a sus gustos y preferencias el campo de estudio sobre el cual quiere ejercer la docencia, permitiéndole relacionar el conocimiento adquirido con sus propias aptitudes.

De igual manera, es posible indicar que la preparación inicial del docente es requerida y necesaria ya que le brinda las bases para cumplir adecuadamente con sus responsabilidades, pero que esta no es suficiente en el sentido de que la sociedad cambia constantemente requiriendo de un perfeccionamiento en los conocimientos.

1.1.2.2 *La relación entre las necesidades del sistema, de la institución y de los docentes.*

La formación interna establece una constante relación entre el sistema educativo, la participación de cada institución académica y los docentes, situación que conlleva a varias políticas de formación continua sustentadas en las siguientes áreas:

- Las exigencias, necesidades y prioridades del sistema educativo, por ejemplo la transformación de contenidos, nuevas modalidades de trabajo, exigencias sociales, u otras.
- Las que provienen de las instituciones, de proyectos o características de comunidades educativas particulares; y
- Las inquietudes personales de los docentes (interés en un área o problema educativo, requerimientos vinculados con determinadas etapas de su trayectoria o carrera docente, entre otros).

El proceso de formación de los docentes debe estar sustentado en un programa definido que dé lugar a un constante mejoramiento de sus capacidades. Demanda por lo tanto de que exista una alineación entre lo que el sistema pide, la institución promueva y el docente aprende.

El sistema educativo debe estar sustentado en la adecuada relación de cada uno de sus actores por lo cual es importante contar con sistemas orientados a los objetivos que busca cumplir la institución educativa. La formación de los docentes debe por lo tanto ser un proceso constante y no aleatorio en donde siempre se perfeccionen sus conocimientos a fin de que estos puedan mantener un proceso de mejoramiento continuo necesario no solo para cumplir con las disposiciones emitidas por los organismos de control sino para brindar una educación de vanguardia que permita a sus estudiantes integrarse efectivamente en su entorno.

1.1.2.3 *La relación entre el plantel académico y las condiciones laborales.*

“Las políticas que orienten la planificación del DPD han de tener en cuenta las condiciones laborales de los docentes y la estructura de su puesto de trabajo, cuestiones que deberán ser consideradas en el marco de las instancias de negociación colectiva y de paritarias que correspondan”. (González & Maura, 2007:p.16)

La constante preparación del docente será factible si la institución ha respetado sus condiciones laborales descritas con claridad en el Código de Trabajo. Adicionalmente, si se ha desarrollado un entorno adecuado que permite le permita establecer una carrera que fomente su crecimiento. La planificación DPD debe ejecutarse en base a una estructura que basada en un proceso de escalafón que perfeccione sus conocimientos y a su vez sus condiciones laborales

En la medida que existan mecanismos de promoción para el docente este se estimulará a crecer encontrando en el perfeccionamiento de sus competencias un mecanismo para mejorar su gestión y por ende crecimiento en la institución.

1.1.2.4 La relación entre desarrollo profesional y carrera docente.

“El desarrollo profesional permite al docente crecer en la institución, incentivándolo a mejorar constantemente sus conocimientos para alcanzar posiciones que le permitan practicar lo aprendido” (Carr, 2010, p.94)

Una institución comprometida con el desarrollo profesional y carrera del docente propone y ejecuta procesos de mejoramiento continuo, motivándolo a mejorar sus conocimientos para alcanzar mejores posiciones en la institución. Las gestiones internas que la institución puede ejecutar al respecto son variadas, por ejemplo se encuentra la participación en la elaboración e implementación de proyectos; la publicación de resultados y materiales realizados en actividades de perfeccionamiento y desarrollo; la realización de pasantías en otras instituciones; la asunción de nuevos roles, de orientación y tutoría a los maestros y profesores que recién se inician; la coordinación de proyectos o de áreas de trabajo, entre otras.

Como criterio personal es posible indicar que todo docente debe disponer de una carrera profesional en la cual disponga de conocimientos pertinentes que le permitan cumplir con su rol en la formación. Adicionalmente, deben disponer de conocimientos especializados siendo estos imprescindibles para que pueda implementar metodologías que permitan formar adecuadamente a los estudiantes. El saber no basta si no es posible transmitirlo adecuadamente, por lo que es necesaria la carrera docente para que la persona pueda ejercer esta actividad y alcanzar los objetivos propuestos.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

“La evaluación de necesidades constituye el punto de partida para identificar situaciones deficitarias o insatisfactorias que reclaman de prioridades o asignación de recursos en el ámbito de la formación. El análisis de necesidades ha de evidenciar los déficits del sistema, de las personas o de los grupos y los puntos de confluencia y divergencia, siendo la determinación política lo que ha de definir las necesidades que se satisfacen y las prioridades que al respecto se establecen”. (Garín, 1996, p. 463)

La evaluación de las necesidades formativas es un proceso mediante el cual se identifican falencias en los conocimientos del docente que pueden afectar los resultados esperados de enseñanza-aprendizaje. De esta manera se proponen mecanismos que permiten al docente transformar sus debilidades individuales en fortalezas, permitiendo un eficiente rendimiento que garantiza el cumplimiento de los objetivos planteados.

.Se establece la importancia de la evaluación permanente de las necesidades formativas en un plantel debido a que estas son específicas acorde a la planta docente existente. Es decir, cada institución educativa dispone de requerimientos diferentes en sus docentes las cuales deben ser detectadas oportunamente para gestionar acciones que impulsen un cambio en la gestión y por ende un mejoramiento de la educación.

Las necesidades formativas siempre existirán debidas justamente a los cambios en la sociedad por lo que es necesario establecer sistemas permanentes de capacitación en los cuales los docentes puedan brindar una educación pertinente y actualizada. Como se observa, es una responsabilidad compartida en donde autoridades deben establecer la formación como un proceso continuo y docentes participar y aplicar los conocimientos en el mejoramiento de la educación.

1.1.4 Necesidades formativas del docente.

“La identificación de las necesidades formativas del docente es posible mediante la aplicación de un proceso debidamente estructurado que identifique las competencias necesarias en sus funciones y las relacione con las competencias existentes en cada docente, determinando la existencia de falencias que puedan afectar su desempeño” (Ferrini, 2008: p.109)

Las necesidades formativas del docente deben relacionarse con las funciones que este cumple en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Es decir, se enfoca en determinar que competencias necesita para fortalecerlas, permitiendo que su desempeño sea adecuado. Para ello, es importante que cada institución académica disponga de procesos continuos de levantamiento que identifiquen las falencias individuales y colectivas existentes a fin de que sean superadas mediante programas de actualización.

Las necesidades formativas que tiene el docente se basan en cubrir y fortalecer áreas de estudio específicas las cuales producto de cambios en la sociedad ha modificado su comportamiento. Los constantes avances en las metodologías, la educación y las ciencias demandan de un perfeccionamiento de los conocimientos para que el docente pueda cumplir a cabalidad su rol. La educación no es estática sino dinámica, es decir demanda de constantes procesos que permitan a la persona superarse constantemente. En este caso, su desarrollo debe basarse en la participación en programas de formación formal e informal así como la auto educación basada en la lectura constante.

1.1.5 Modelos de análisis de necesidades.

1.1.5.1 Modelo de A. Rossett.

“Éste modelo consta de cuatro elementos, donde tres de los mismos; situación desencadenante: de dónde partimos y hacia dónde vamos fuentes de información y herramientas para la obtención de datos mantienen relación con la fase uno reconocimiento del modelo A.N.I.S.E, la cual hace referencia a: de donde se parte y donde y como obtenemos la información”. (Pérez, 2000: p.78)

El modelo de Rossett se enfoca en el análisis de las necesidades de formación, estableciendo los elementos fundamentales que requiere el docente para cumplir con sus responsabilidades. Identifica las competencias actuales que el docente dispone y las compara con las competencias requeridas, permitiendo identificar áreas que demanda de actualización y perfeccionamiento. De esta manera, orienta la ejecución de soluciones viables enfocadas directamente en las debilidades puntuales existentes en la institución.

Una de las principales fortalezas que tiene el modelo de Rosset es superar las necesidades formativas mediante su identificación y desarrollo de propuestas pertinentes. En este caso, el modelo se concentra en el docente como eje necesario para elevar la calidad en la educación, por lo cual establece una serie de mecanismos para mejorar su gestión. La educación es un elemento fundamental siendo extensivo, es decir procura un perfeccionamiento del docente para que el estudiante pueda disponer de procesos de calidad.

1.1.5.2 Modelo de Elementos de la Organización (Kauffman).

“El Modelo de Elementos de la Organización relaciona los recursos y actividades, el desempeño individual, los resultados de la empresa y las consecuencias sociales, con los resultados que la organización consigue interna y externamente. Este modelo se puede utilizar como marco de referencia para identificar qué es y qué debería ser la empresa en términos de resultados”. (Kauffman, 2009:p.87)

El modelo de Kauffman, propone la implementación de procesos que permitan priorizar las necesidades formativas de los docentes para dar paso a programas específicos en los cuales se fomente un perfeccionamiento de sus conocimientos. De esta manera, establece procesos para evaluar sus necesidades y elegir programas que permitan superarlas eficientemente.

Tiene la principal fortaleza en la capacidad de relacionar todos los recursos disponibles para generar un entorno adecuado en donde se estimule al docente a mejorar su gestión. La evaluación de los resultados es requerida para identificar debilidades que ameriten acciones preventivas y correctivas. En el caso de los planteles educativos la evaluación busca identificar los aspectos que no permiten alcanzar un mejor resultado. Dentro de estos se encuentran las necesidades formativas las cuales permiten conformar propuestas adecuadas que mejoren los conocimientos de todo el personal involucrado incluyendo los docentes.

1.2 Análisis de las necesidades de formación

1.2.1 Análisis Organizacional.

1.2.1.1 *La educación como realidad y su proyección.*

A partir del el año 2006 con proyección al 2015, el Ministerio de Educación y Cultura (MEC) ha propuesto el Plan Decenal para mejorar el sistema de educación en el Ecuador tomando en consideración 8 aspectos y Políticas relevantes. (Tomado el 16 de julio del 2013, Recuperado de: <http://es.scribd.com/doc/56033624/Plan-Decenal-de-Educacion-Del-Ecuador>).

Los aspectos citados en el plan son:

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

Como se observa, el Plan Decenal busca mantener una amplia cobertura que permita mejorar la educación en el Ecuador como eje principal de la sociedad, situación que determina una proyección de crecimiento y perfeccionamiento, dentro del cual se incluye a los docentes participantes. Se establece por lo tanto un entorno que se sostiene en docentes preparados para que puedan asumir el reto planteado de una educación de excelencia.

El Plan Decenal se enfoca a mejorar la educación y convertirla en un eje de desarrollo el cual haga del conocimiento el motor de gestión de la productividad y crecimiento. Su ejecución permite establecer medidas que fortalezcan el sistema educativo nacional brindando transparencia en su gestión para que pueda desarrollarse de manera efectiva incentivando a todos sus integrantes a mejorar su gestión.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

1.2.1.2.1 Propósito General.

“Brindar servicios educativos de calidad a ciudadanos y ciudadanas de todas las nacionalidades y pueblos del país, a través de un proyecto educativo nacional, que fomente la unidad en la diversidad y el desarrollo de destrezas generales, básicas y específicas en los estudiantes, acorde con estándares nacionales e internacionales, para potenciar el desarrollo cultural y socioeconómico del país”.

(Knight, 2009: p.8)

El propósito general propuesto busca mejorar el nivel de educación para lo cual establece procesos de evaluación que determinen las falencias existentes para dar paso a programas de mejoras. En este caso, se incluye las competencias de los docentes, entendiendo que su perfeccionamiento incide directamente en la calidad académica ofertada.

El propósito general de la educación es fortalecer las bases empezando por la planta docente, la infraestructura y las metodologías educativas implementadas para garantizar un nivel de calidad homogéneo tanto en la educación privada como pública para que esta se convierta en el eje de desarrollo de la sociedad.

1.2.1.2.2 Misión sistema educativo ecuatoriano

“Ofertar un sistema educativo nacional integral e integrado, coordinado, descentralizado, que ofrezca, a través de sus instituciones, educación de calidad que contribuya a fortalecer la identidad cultural, a fomentar la unidad en la diversidad, a consolidar estudiantes que conformen una sociedad con conciencia intercultural, con una visión universal, reflexiva, crítica, participativa, solidaria y democrática; con destrezas, conocimientos, habilidades y valores que aseguren condiciones que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los ecuatorianos”

(Ministerio de Educación, 2013: s/n)

Una de las principales metas organizacionales de la educación en el país a corto y mediano plazo es la oferta de un sistema educativo integral de calidad que permita formar a los estudiantes acorde a las exigencias de la sociedad para promover un crecimiento de la

economía, la cultura, el arte, entre otros. De esta manera, la misión del sistema educativo se fundamenta en una mejor calidad académica, permitiendo un fortalecimiento de las instituciones participantes sustentadas en docentes preparados y dispuestos a asumir los cambios que impulsen una educación de calidad.

Las metas fijadas a corto, mediano y largo plazo son adecuadas en el sentido de que buscan un desarrollo equitativo de la sociedad a través del fortalecimiento de la educación. No obstante, este solo se alcanzará con resultados constantes por lo que la acreditación de todos los planteles educativos es necesaria debiendo este ser un proceso transparente. En este aspecto, cubrir las necesidades formativas establece una plataforma requerida para mejorar los sistemas de educación contando con sistemas modernos y relacionados a las exigencias de la sociedad.

1.2.1.3 Recursos Institucionales necesarios para la actividad educativa.

“Los recursos institucionales deben ser seleccionados en función de las necesidades propias de formación de los estudiantes, permitiendo que su uso les permita mejorar la comprensión del conocimiento” (Sacristán, 2010: p.94)

Los recursos institucionales son instrumentos útiles para mejorar la comprensión del estudiante en relación al tema tratado. Su uso incentiva la participación y permite un claro entendimiento del uso del conocimiento en temas requeridos por la sociedad.

El desarrollo de la ciencia y tecnología permite disponer de varios recursos institucionales, los cuales se deben enfocar a la institución, permitiendo que los participantes dispongan de medios para mejorar su desempeño. La educación por lo tanto adquiere una mejor capacidad de desarrollo en donde el docente es fundamental, debiendo este tener la capacidad de selección en base a los objetivos requeridos en los diferentes procesos de enseñanza y aprendizaje.

Los recursos institucionales deben ser el resultado de una eficiente planificación en la cual se dote al docente de los elementos necesarios para que puedan cumplir con una planificación adecuada. Es importante además, que el docente conozca el uso efectivo de los recursos siendo la formación permanente un requerimiento necesario.

1.2.1.4 Liderazgo educativo.

“Las personas implicadas en la dirección o guía de innovaciones requieren aptitudes asociadas con las imágenes (formas de ver la organización. La clave en cada situación es la identificación de la imagen que mejor encaja con la misma y cuáles son las implicaciones para la acción”. (Glatter, 1990: p.68)

El liderazgo educativo se fundamenta en la orientación requerida para cumplir con objetivos que permitan transmitir y generar conocimiento para el crecimiento constante de la sociedad. En este sentido, la participación del líder es fundamental ya que este establece las pautas a seguir para alcanzar mejores resultados.

El liderazgo puede clasificarse en función a ciertos comportamientos. Los principales aspectos son su forma de actuar, dando lugar a un liderazgo democrático y otro autoritario. El liderazgo democrático es aquel que se basa en una participación equitativa de los participantes, buscando la opinión de todos para tomar decisiones que impulsen su crecimiento. Por su parte, el liderazgo autoritario se fundamenta en una cabeza que en base a su conocimiento y experiencia establece el camino a seguir.

Ambos tipos de liderazgo son importantes y su ejecución se debe a momentos que atraviesa cada institución, siendo fundamental la existencia de líderes que asuman las responsabilidades y ejecuten los cambios necesarios para alcanzar la excelencia.

1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano.

Según el Decreto Ejecutivo N° 1786, del 29 de agosto de 2001, vigente hasta el momento, el bachillerato tiene solamente tres niveles dirigidos a estudiantes entre los 15 y 17 años, inclusive, y corresponde al antiguo “ciclo diversificado”. (Ministerio de Educación, 2013)

Tomando como referencia el Art. 4 del Decreto N° 1786, los propósitos generales del bachillerato independientemente del tipo que sea, son los siguientes:

- Formar jóvenes ecuatorianos con conciencia de su condición de tales y fortalecidos para el ejercicio integral de la ciudadanía y la vivencia en ambientes de paz, democracia e integración;

- Formar jóvenes capaces de conocer conceptualmente el mundo en el que viven, utilizando todas sus capacidades e instrumentos del conocimiento;
- Formar jóvenes con identidad, valores y capacidades para actuar en beneficio de su propio desarrollo humano y de los demás;
- Formar jóvenes capaces de utilizar y aplicar eficientemente sus saberes científicos y técnicos con la construcción de nuevas alternativas de solución a las necesidades colectivas;
- Formar jóvenes con valores y actitudes para el trabajo colectivo, en base del reconocimiento de sus potencialidades y la de los demás; y,
- Formar jóvenes capaces de emprender acciones individuales y colectivas para la estructuración y logro de un proyecto de vida.

El bachillerato en el sistema educativo ecuatoriano está actualmente dividido en tres tipos, identificados en el artículo 6 del mismo Decreto N° 1786.

Es muy importante que los objetivos que motivaron el desarrollo y actualización de las estructuras académicas que conforman el bachillerato tengan que ser ampliamente difundidas a fin de que sean conocidas por la población. El docente en especial debe identificar claramente sus lineamientos para que pueda a través de su gestión cumplirlos. En este caso, es su conocimiento también una necesidad formativa la cual debe ser superada mediante acciones que los diferentes planteles realicen para que sus docentes tengan claros los lineamientos que deben cumplir y que son exigencias de los organismos de control.

1.2.1.5.1 Tipos de bachillerato.

- **Bachillerato en Ciencias**

“Dedicado a una educación con enfoque de conceptualizaciones y abstracciones. Enfrenta aprendizajes primordialmente de índole humanística y científica y sus estándares de calidad están dados por los niveles de competencias académicas que logre. Utiliza un currículum con enfoque de contenidos para lograr bachilleres generales en ciencias y bachilleres en ciencias con especialización”.(Ministerio de Educación, 2013)

- **Bachillerato Técnico**

“Dedicado a una educación con un enfoque de desempeños. Enfrenta aprendizajes técnicos orientados primordialmente a la formación profesional y sus estándares de calidad están dados por los niveles de competencias profesionales que logre. Utiliza un currículum de competencias para lograr bachilleres técnicos polivalentes y bachilleres técnicos con especialización”. (Ministerio de Educación, 2013)

- **Bachillerato en Artes**

Dedicado a una educación para el cultivo y desarrollo de todas las expresiones artísticas consustanciales con el ser humano. Sus estándares de calidad están dados por la calidad de las competencias para ejercer expresiones artísticas. Utiliza un currículum con enfoque de competencias para lograr bachilleres en diversas líneas de expresión artística. (Ministerio de Educación, 2013)

- **Bachillerato General Unificado (BGU)**

“El BGU es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación (Min.Educ.) Con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB)”. (Ministerio de Educación, 2013)

Los tipos de bachillerato mostrados establecen una nueva orientación que el MEC ha implementado con el objetivo de universalizar la educación, permitiendo que los estudiantes dispongan de mayores oportunidades de perfeccionamiento de sus estudios en el pre y posgrado. Su implementación debe constantemente evaluarse para identificar si los cambios permiten mejorar la calidad de profesionales y por ende el desarrollo de la educación. En este aspecto, es importante citar que cuando la educación no se encuentra debidamente relacionada a las necesidades de la sociedad, sus procesos no permitirán a los estudiantes integrarse efectivamente en su desarrollo, estableciendo una paralización y retraso en su crecimiento. Esta situación demanda de una constante revisión para hacer de la educación un motor de desarrollo que permita mejorar las condiciones de vida de la población.

1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI).

1.2.1.6.1 Ley Orgánica de Educación Intercultural.

“El Plan Decenal de Educación es el resultado de un proceso de acuerdos que en el país vienen gestándose desde el primer Acuerdo Nacional “Educación Siglo XXI”, en abril de 1992. Es también un instrumento estratégico de gestión y una guía que da perspectiva a la educación para que, sin importar qué ministro o ministra ocupe el cargo, las políticas sean profundizadas.(Ministerio de Educación, 2013)

La ley orgánica de educación intercultural busca establecer un eje de formación que permita a los estudiantes disponer de un conocimiento amplio sobre las diferentes ramas del estudio para la identificación de sus aptitudes y capacidades que le permitan posteriormente perfeccionar sus conocimientos. Busca establecer un parámetro amplio de estudio para que tenga la libertad de identificar las ramas de mayor interés que posteriormente serán la base para su profesionalismo.

El LOEI establece los lineamientos a cumplirse para disponer de una mejor educación en el país, debiendo mediante su cumplimiento fortalecer el sistema de educación nacional. Cada plantel debe identificar las disposiciones emitidas a fin de que se establezcan medidas que permitan su cumplimiento. Al respecto, la identificación de las necesidades formativas es altamente requerida debido a que permite mejorar las competencias de los docentes, entendiendo que esta situación mejorará de igual manera la educación prestada.

1.2.2 Análisis de la persona.

En todo proceso académico, el docente cubre un rol fundamental que permitirá cumplir con los estándares de calidad necesarios para establecer una formación efectiva que permita a los estudiantes descubrir sus aptitudes y a través del conocimiento adquirido moldear su personalidad y comportamiento.

“Es bien sabido que el directivo docente es actor clave de los cambios y transformaciones de las instituciones educativas; sus cualidades personales, su formación y experiencia profesional, sus saberes, desempeñan un papel decisivo

en la dinámica institucional y en el logro de la finalidad educativa: la formación integral del ser humano”. (Sandoval, 20008: p.45)

Dado a la importancia que el docente tiene, el impulso al perfeccionamiento de sus conocimientos es requerido, siendo un mecanismo fundamental para alcanzar un mejor nivel de desarrollo.

El docente es indispensable en todo proceso académico, por lo que su formación es determinante. Cubrir sus necesidades formativas permite a las instituciones educativas cumplir con las disposiciones de los organismos de control lo que establece las garantías para que cada institución pueda acreditarse y aportar a mejorar la educación a nivel nacional.

1.2.2.1 Formación Profesional.

La formación profesional del docente es requerida para que este adquiera los conocimientos necesarios para cumplir con un desempeño eficiente en beneficio de los estudiantes participantes en los diferentes programas educativos. Su formación puede ser clasificada en inicial, profesional y técnica acorde a la siguiente descripción:

1.2.2.1.1 Formación inicial.

Un análisis de investigación sobre la formación docente plantea que la misma, se desarrolla en dos fases; la primera que corresponde a la formación inicial, que comprende las bases que se requiere para ejercer su profesión y la segunda en donde se busca actualizar y complementar los conocimientos adquiridos para estar acorde a los cambios que se han presentado en la sociedad.

“La etapa mejor valorada en lo referente a la educación inicial de los docentes es la Educación Infantil tanto por el profesorado de Primaria como por el de Secundaria. La segunda etapa es la Educación Primaria. Por el contrario, la formación inicial del profesorado de Educación Secundaria y de la Universidad se considera mala o muy mala casi por uno de cada cuatro de los docentes que han participado en el estudio”.(Ortega, 2010: p.94)

La educación inicial como indica su nombre da lugar a la formación básica y elemental que permita al docente cumplir sus responsabilidades, entregándole competencias requeridas para que su desempeño sea adecuado.

La formación inicial es indispensable y que en toda institución educativa debe evaluarse que sus docentes sean profesionales calificados. Este requerimiento no es opcional y permite que la educación sea llevada a cabo por personas instruidas y calificadas en su ejercicio.

1.2.2.1.2 Formación profesional.

“Proceso sistemático, continuo y permanente, personal y social, a través del cual el educador accede a una fundamentación teórico- práctica de lo que constituye su quehacer como profesional de la educación que le permite consolidar su identidad como tal”. (Fonseca, 1998: p.142)

La formación profesional radica en una planificación estructurada que orientada en especializaciones o campos de estudio permiten al docente adquirir competencias, habilidades y destrezas que permiten cumplir a cabalidad ciertas funciones encaminadas a la formación de los estudiantes.

1.2.2.1.3 Formación Técnica.

“La formación técnica radica en la especialización en una determinada rama basado en procesos y metodologías probadas que permiten cumplir con una determinada función requerida” (Barbero, 2010: p.9)

La formación técnica se fundamenta en la aplicación de metodologías específicas en ramas delimitadas que permiten adquirir competencias necesarias para el cumplimiento efectivo de una determinada función. Su desarrollo es requerido para mejorar el desempeño y cumplimiento de funciones específicas necesarias para el cumplimiento de un conjunto de tareas determinada. En este caso, el docente adquiere conocimientos especializados cuya aplicación mejoran su desempeño en un área puntual.

La formación técnica es importante ya que establece una especialización en ramas de estudio indispensables lo que permite contar con docentes calificados en temas de interés para la sociedad. Su formación permite a la institución educativa contar con una planta especializada garantizando un conocimiento requerido y necesario para los estudiantes.

1.2.2.2 Formación Continua.

“Teniendo en cuenta que la formación docente ha de ser concebida como un proceso educativo continuo, flexible y contextualizado, es imprescindible en el diseño de las estrategias de formación docente concebir diferentes modalidades o alternativas que se ajusten tanto a las necesidades y posibilidades del profesorado como a las exigencias de su contexto de actuación profesional, además deberían contar con incentivos que complementaran las expectativas del profesorado.” (González & Maura, 2007: p.10)

La formación continua es un requerimiento necesario para todo docente en el cual puede perfeccionar sus conocimientos y actualizarse en función de las nuevas tendencias, recursos didácticos existentes, tecnología, entre otros.

Su cumplimiento está basado en un programa definido en el cual se relaciona a un campo específico de estudio, siendo de gran utilidad para que el docente pueda complementar sus conocimientos, fomentando una visión más amplia que permita un mejoramiento de su gestión.

La formación continua es una responsabilidad de autoridades y docentes del plantel. El constante perfeccionamiento de los conocimientos solo es viable cuando cada plantel y principalmente los docentes que lo conforman participan activamente en proceso que mejoren sus competencias y capacidades.

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

“El aprendizaje a lo largo de la vida es lo que Kolb definió como aprendizaje experiencia y que sus teorías validadas y estudiadas con nuestra población española desarrolló González Tirados (1983). Este aprendizaje se basa en aprender no sólo del libro de texto, del profesor, del aula, etc. sino de la vida y a

lo largo de ella en la medida que nos fijamos, reflexionamos, abstraemos, conceptualizamos y llevamos a la práctica lo aprendido, es un aprendizaje iterativo”. (González & Maura, 2007: p.84)

La formación del profesorado mantiene una relación directa con su desempeño, inclusive con la conformación del entorno del aula y el plantel. Esta situación determina una alta incidencia en el proceso de aprendizaje ya que le permite controlar mejor el cumplimiento de cada una de las actividades planificadas. Un docente capacitado tiene la capacidad de identificar falencias en la formación de los estudiantes, permitiéndole realizar ajustes a la planificación a fin de permitir una mejor comprensión de los conocimientos incluidos en la planificación académica. Dispone de la capacidad para gestionar cambios, realizar modificaciones y plantear alternativas todas ellas enfocadas a permitir una efectiva formación de los estudiantes a cargo.

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

La formación de un profesional en educación debe ser amplia, disponiendo de conocimiento en metodologías de enseñanza y especialidad en función de la materia a cargo. En base a lo expuesto, existen varios tipos de formación que pueden ser clasificados en los siguientes puntos:

- **Conferencias y coloquios:**

Aportan con una visión general de varios temas que el docente demanda para el cumplimiento de sus funciones.

“Brindan una panorámica general del tema que se aborda. Su carácter dialógico permite el necesario vínculo de la teoría y la práctica profesional a través del intercambio de conocimientos y experiencias entre el conferencista y los participantes, y sobre todo posibilita al conferencista orientar al profesorado en el tema que se aborda a partir de sus necesidades”. (Gómez, 2008: p.19)

Las conferencias tienen la ventaja de ser puntuales, permitiendo focalizarse en temas de interés que mantienen al tanto al docente sobre técnicas, procesos y metodologías viables en la educación.

- **Cursos y programas de estudio:**

Otro de los aspectos importantes en la formación del profesorado son los cursos y programas los cuales mantienen un esquema más amplio que las conferencias con una mayor durabilidad. Se enfocan en competencias específicas, brindando al participante una comprensión amplia sobre su uso.

“Para que contribuyan al desarrollo profesional del profesorado deben contemplar la utilización de una metodología participativa, sustentarse en una comunicación dialógica y en la autoevaluación y hete-revaluación de los participantes de manera de potenciar el protagonismo y el compromiso del profesorado en la mejora de su práctica educativa a partir de la aplicación reflexiva y crítica de los conocimientos construidos en el curso, en la práctica profesional”. (González & Maura, 2007: p.84)

- **Seminarios:**

Los seminarios también son una modalidad de formación, que abordan temas específicos de manera amplia y detallada. Su participación tiene la ventaja de ser cortos en duración y puntuales, permitiendo resolver una serie de inquietudes que el docente tiene sobre un determinado tema.

- **Talleres:**

Los talleres tienen la particularidad de componerse de actividades prácticas en las cuales los participantes realizan una serie de ejercicios dinámicos que les permite entender de mejor manera el conocimiento adquirido. Su duración es entre 8 a 20 horas dependiendo del tema que se trate.

- **Foro de Discusión:**

“El foro de discusión como modalidad formativa potencia el desarrollo de la reflexión acerca de la calidad del desempeño profesional a partir del intercambio

de opiniones y experiencias del profesorado. Debe tenerse en cuenta el rol orientador que ha de jugar el moderador del foro que debe ser un docente de experiencia en el tema que se aborda de manera de poder orientar adecuadamente al profesorado en el debate”. (González & Maura, 2007: p.94)

Una de las principales ventajas en la realización de los foros de discusión es la capacidad de intercambio de criterios entre los participantes, situación que permite aprender en base a los varios conceptos y experiencias obtenidos sobre el tema.

- **Grupos de Innovación:**

Es una modalidad que busca establecer una relación entre procesos modernos sustentados en varias herramientas, que potencian su uso para que puedan ser implementadas en los programas de estudio.

“Constituyen una de las modalidades de formación más propicia para la potenciación del desarrollo profesional del profesorado en tanto suelen utilizar como herramienta método-lógica la investigación-acción-colaborativa”. (González& Maura: 2007: p.97)

- **Jornadas Científico-Metodológicas**

Su enfoque principalmente se sustenta en un intercambio de experiencias en base a metodologías aplicadas para determinar los resultados alcanzados y si estos están acorde a lo esperado. Se fundamentan en el debate sobre varios temas que permitan establecer cambios para mejorar la práctica educativa.

Los tipos de formación son amplios y buscan cada uno de ellos mejorar las competencias del docente permitiéndoles intercambiar sus criterios y experiencias a fin de aprovecharlas en el mejoramiento de los procesos académicos. Su realización permanente es requerida debiendo incentivarse a los docentes su participación para que puedan siempre estar atentos a los cambios existentes en los campos de desarrollo de sus responsabilidades.

Todos los tipos de formación presentados son necesarios y complementarios. Como se indicó la participación en estos es una responsabilidad tanto de los docentes como de las autoridades de cada plantel. Es importante que se establezcan mecanismos de control para garantizar que el personal docente disponga de una formación en esta área y posteriormente mediante el análisis de sus necesidades formativas perfeccionar sus conocimientos.

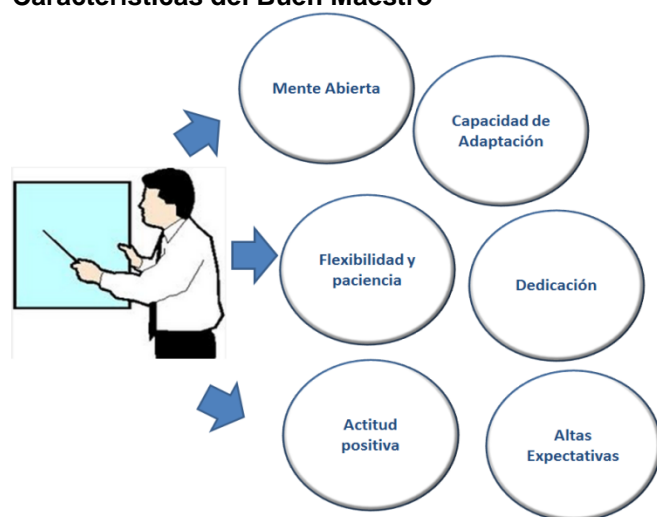
1.2.2.5 Características del buen docente.

El docente es un mediador entre el conocimiento y el alumno, un facilitador del aprendizaje, un tutor, un organizador, un orientador y supervisor del trabajo y del aprendizaje discente, etc. no bastará con poseer las competencias comunicativas, pedagógicas y curriculares específicas que atesora el profesorado actual, se deberá incidir y adecuar la formación para que este colectivo adquiera unas más amplias competencias profesionales pedagógicas básicas.

“El constructo competencia es un término polisémico, ambiguo, con diversidad de acepciones (según el referente cultural, según el ámbito donde sea utilizado...) y complejo por los componentes que la integran. Consideramos que las competencias son mucho más que una simple acumulación de contenidos (saber), están también constituidas por habilidades (saber hacer), actitudes y valores (saber ser y estar), adquiriéndose y/o desarrollándose mediante simulaciones formativas, mediante la propia experiencia sociolaboral” (Torello, 2011: p.189)

El buen docente por lo tanto, puede definirse como aquel que basado en su conocimiento y experiencia promueve una efectiva práctica académica en la cual se cumplen con los objetivos previstos y necesarios para permitir una efectiva formación de los estudiantes a cargo. Su función incluye además la constante propuesta de cambios y ajustes que permitan mejorar los resultados, siendo un participante activo en el progreso y desarrollo del proceso académico de la institución en la que labora. Para describir al maestro eficaz se citan las siguientes características que han sido expresadas en el siguiente organigrama gráfico:

Figura No. 2- Características del Buen Maestro



Fuente: Forum World Económico 2013

- **Una mente abierta**

El docente debe estar atento a los cambios de la sociedad, del avance científico, del desarrollo para siempre mejorar su desempeño, incorporando nuevas técnicas a su práctica y ejercicio de responsabilidades.

El docente es la persona que busca a través de sus conocimientos poder mejorar el de los demás. Para ello, es consciente que el conocimiento no es estático y debe someterse a constante preparación para poder aportar positivamente en la educación.

- **Aprendizaje y adaptación**

Son dos de las partes más grandes de ser un buen maestro. Cada día esta experiencia te traerá nuevos e inesperados obstáculos que superar, por lo que debes ser capaz de adaptarte y saber manejar una significativa cantidad de elementos adversos, sobre todo al principio de tu carrera.

- **Flexibilidad y paciencia**

Las interrupciones mientras impartes cátedra son muy comunes, por lo que, una actitud flexible y paciente es importante no sólo para que tengas estable tu nivel de estrés, sino también para que puedas controlar cualquier situación que pueden generar los estudiantes que están a tu cargo.

- **Dedicación**

Ser profesor genera grandes beneficios como el tener varios meses de vacaciones. Sin embargo, esta profesión implica dedicación por lo que es necesario que aprendas nuevas habilidades y que por ejemplo asistas a seminarios de enseñanza, durante este período de descanso.

- **Actitud positiva**

Una actitud positiva te ayudará a saber cómo sobrellevar y actuar frente a diversos problemas que pueden expresar o tener los estudiantes.

- **Altas expectativas**

Un maestro eficaz debe tener altas expectativas, por lo cual cada día debe motivar a que sus alumnos se esfuercen cada vez más.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.

“Formación pedagógica inicial no puede dotar al profesorado de todo el conocimiento y las destrezas que necesitarán a la hora de enfrentarse a ciertos aspectos de su futura profesión”, aunque ello es compensable con una “formación continua adecuada que les permita enriquecer esta base posteriormente, a lo largo de su carrera profesional” (Eurydice, 2004: p.74)

La profesionalización de la enseñanza comprende la conformación de estructuras debidamente planificadas en las cuales se definan con claridad actividades, recursos, responsabilidades y procesos de evaluación que permitan mejorar la calidad en la enseñanza. Cuando los procesos llevados a cabo se sustentan en planificación, dirección, organización y control, estos adquieren una mayor capacidad de desarrollo, necesario para mejorar su gestión y rendimiento en beneficio de los estudiantes.

Para profesionalizar la enseñanza en el país se necesita docentes calificados los cuales demandan de una constante preparación para poder cumplir con los requerimientos de los organismos de control y con las disposiciones de cada institución.

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

La profesión docente, como cualquier otra, requiere un proceso de maduración y un tiempo de aprendizaje, siendo importante determinar los siguientes aspectos:

- Una asimilación progresiva de responsabilidades en el ámbito docente,
- Ofrecer orientación, recursos y espacios temporales para una adecuada formación inicial y continua en este proceso de profesionalización (formación psicopedagógica y formación para innovar e investigar sobre su propia docencia, ya que el dominio de los conocimientos que le son propios de su área se le suponen y la competencia investigadora en la misma la podrá adquirir, como ya hemos explicitado anteriormente, cursando un doctorado afín a su campo.
- Un correcto proceso de socialización.

La capacitación es un recurso necesario que permite al docente estar actualizado en metodologías que permiten mejorar su desempeño. Su ejecución no obstante, demanda de una efectiva conformación de programas que fomenten su participación.

De esta manera, la capacitación debe ser el resultado de una constante revisión de las necesidades formativas para proponer alternativas útiles en función de la realidad del plantel y acorde a las exigencias de los organismos de control.

La capacitación en niveles formativos puede clasificarse en los siguientes aspectos:

1.2.2.7.1 Las tecnologías de la información y la Comunicación – TIC, en los procesos formativos.

Las TICs han transformado el comportamiento del ser humano, siendo un elemento que ha facilitado en gran medida los procesos de comunicación, salud, administración, educación, entre otros. Esta situación demanda que los docentes requieran una permanente actualización para que los recursos existentes puedan ser aprovechados en el aula, convirtiéndose en un recurso que motive al estudiante a aprender diversos temas.

“Aunque la implantación de la sociedad de la información es todavía baja en la institución escolar, se perfila un nuevo panorama educativo que, de manera esquemática, se caracteriza por” (Segura, 2007: p.45)

En la actualidad, la formación en las TICs ha contribuido para universalizar la educación, permitiendo conformar verdaderas redes de enseñanza que permiten que el conocimiento pueda ser ampliamente distribuido. La formación del docente en su uso, facilita su aplicación permitiendo que su desempeño no esté limitado por elementos como distancia, tiempo, entre otros.

1.2.3 Análisis de la tarea educativa.

1.2.3.1 La función del gestor educativo.

“Un directivo es quien dirige la planificación de todos los procesos en una organización. Gestor sabe que dirigir es organizar, es decir, sabe crear estructuras en el plano formal de la organización, dotarlas de personal cualificado y definir con claridad perfiles y roles, facilitar los recursos para que el personal trabaje con sentido de logro. Además controla los procesos, hace seguimiento a los planes y estrategias para reconducir las acciones”. (Kottler, 1997: p.84)

La función del gestor educativo es alinear los procesos educativos a objetivos esperados, permitiendo contar con una efectiva organización que permita aprovechar los recursos disponibles para obtener los mejores resultados relacionados a la calidad académica.

Las funciones del gestor educativo pueden definirse en los siguientes aspectos:

- Dirige la institución hacia el logro de su horizonte institucional (misión, visión, objetivos, políticas y principios).
- Realiza alianzas estratégicas que contribuyen al desarrollo institucional.
- Establece sistemas de comunicación que potencian la institución en sus relaciones e interacciones.
- Organiza los recursos y el talento humano de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional.
- Propicia ambientes adecuados de trabajo que favorecen el clima organizacional para la toma de decisiones y la resolución de conflictos.
- Promueve el trabajo en equipo.

- Motiva y estimula los resultados individuales y colectivos.
- Verifica el desarrollo de los procesos y realiza retroalimentación para los ajustes o cambios requeridos. (Correa & Álvarez, 2005: p.23)

La función del gestor educativo es indispensable en todo proceso educativo. Su responsabilidad de planificar, organizar, dirigir y controlar la educación permite fortalecer las diferentes instituciones educativas. Desde el punto de vista del docente, su constante preparación es necesaria para que adquiera competencias que le permitan desenvolverse de manera efectiva.

1.2.3.2 La función del docente.

“Cada vez es más necesario que reflexionemos sobre nuestra práctica e intentemos a través de ella dar respuesta a las nuevas necesidades y problemas. Independientemente de las teorías del aprendizaje que asumamos, nuestra tarea como formadores radica en el diseño de ambientes de aprendizaje que ayuden a nuestros alumnos a aprender. Nuestro énfasis ha de centrarse más en el aprendizaje que en la enseñanza. Y para ello, el uso de casos prácticos que proporcionen experiencias de aprendizaje ricas, diversas y contextualizadas, se constituye en especial herramienta de trabajo”. (Murrillo, 2006: p.54)

La función del docente en el proceso académico es fundamental y se enfoca en dos instancias que deben ser cubiertas. La primera se fundamenta en el apoyo a la planificación académica en la cual se delimiten las actividades a cumplir, los recursos requeridos y los procesos de ejecución y evaluación. La segunda es la actividad de cumplimiento, en la cual se dé lugar al cumplimiento de la planificación realizando los ajustes que en la práctica se consideren necesarios para cubrir con los objetivos planteados.

La función del docente no solo se limita a dictar clase en el aula. Su responsabilidad es mucho más amplia y conlleva la generación de conocimiento útil para apoyar al ser humano a crecer e integrarse en la sociedad. Debe participar activamente en la planificación académica estableciendo las actividades que mejor resultado pueden ejercer para que los estudiantes puedan utilizar adecuadamente el conocimiento adquirido en sus actividades diarias.

1.2.3.3 La función del entorno familiar.

“La mención a la familia resulta ineludible cuando en el marco de la educación se hace referencia a los factores que influyen en el progreso escolar de los alumnos, porque es un contexto que ejerce fuertes y continuas influencias sobre el niño y sobre su proceso de aprendizaje, sobre todo, hasta una cierta edad”. (González, 2004: p.47)

La familia es la base en todo proceso de educación, misma que puede mejorar su desempeño si se alinea a los procesos académicos de los diferentes planteles existentes. Actividades como Escuelas para Padres, son una importante alternativa que puede mejorar su gestión principalmente capacitándose sobre metodologías que permitan brindar una mejor orientación a cada uno de sus miembros de familia, principalmente los que se encuentran en las primeras etapas de vida.

1.2.3.4 La función del estudiante.

“El alumnado no sólo debe adquirir conocimientos. Además, debe desarrollar habilidades para relacionarse con los demás, saber escuchar, comunicar sus ideas de forma adecuada y, en definitiva, trabajar en colaboración con los demás”. (Marcelo, 2001: p.2)

La función del estudiante se fundamenta en cumplir con sus responsabilidades, obteniendo conocimientos que permitan crecer y desarrollarse positivamente en la sociedad.

“Los alumnos deben darse cuenta de que son sujetos capacitados para aprender por sí mismos –también con otros y de otros-, y por tanto para trabajar en equipo, resolver problemas y situaciones conflictivas, aplicar el conocimiento en contextos variados, así como para localizar recursos. El profesor actuará como guía y facilitador del proceso, pero no como quien le resuelve los problemas”. (Marcelo, 2001: p.10)

Los estudiantes deben contribuir con un comportamiento adecuado, respetando a sus compañeros, docentes y personal administrativo, apoyando en la conformación de un entorno adecuado que incentive a cada uno a mejorar sus conocimientos para aportar a la sociedad.

1.2.3.5 *Cómo enseñar y cómo aprender.*

“La relación personal mentor-aprendiz (tutor-alumno) beneficia a ambas partes y ayuda a aprender a ambos. El estudiante admira al mentor y quiere alcanzar el nivel de comprensión del mentor. El mentor ayuda al alumno a navegar por el camino hacia el conocimiento que presenta múltiples etapas aburridas y/o difíciles. El profesor debe enseñar a los estudiantes a aprender. Y los estudiantes deben enseñar al profesor a enseñar mejor”. (Hoffmann & Mcguire, 2010: p.23)

La conformación del proceso de enseñanza y aprendizaje es el camino adecuado para que las personas accedan al conocimiento, contando con estructuras debidamente planificadas que fomentan una efectiva transmisión del conocimiento, apoyada con recursos e infraestructura adecuada.

“Muchos estudiantes no se dan cuenta de que el aprendizaje progresa a través de etapas y que la memorización es solo una de ellas, una de las primeras. No basta con recordar, hay que comprender, aplicar, analizar, evaluar e incluso crear nuevo conocimiento. Los estudiantes deben ser conscientes de la existencia de estas etapas con objeto de transformarse de meros memorizadores a aprendices autos dirigidos.”. (Hoffmann & Mcguire, 2010: p.29)

Como todo proceso, la participación activa del estudiante en el cumplimiento de sus obligaciones es requerida para que se dé lugar a un efectivo flujo de conocimiento, permitiendo que este pueda ser transmitido y utilizado en diferentes actividades todas enfocadas a mejorar la calidad de vida de los habitantes. De esta manera, para enseñar se requiere una planificación orientada en objetivos claramente definidos, recursos disponibles y personal capacitado. Por otra parte, para aprender se requiere voluntad de la persona en obtener nuevos conocimientos, comprometiéndose a cumplir con todos los parámetros definidos en el programa o proceso en el que se haya inscrito.

La enseñanza y aprendizaje responde a procesos planificados en los cuales el estudiante participe activamente. En este caso, el docente es responsable de incorporar actividades adecuadas que permitan dar a conocer la importancia del conocimiento y su utilidad, motivando al estudiante a utilizarlo en sus actividades.

Enseñar y aprender es el resultado de múltiples factores en donde la planificación académica es indispensable y debe tomar en consideración todos los elementos que permitan ejecutarla a cabalidad.

1.3 Cursos de formación

1.3.1 La importancia de la capacitación docente.

“La formación y la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una de forma estratégica que el docente del siglo XXI debe asumir como herramienta praxiológica y útil para asumir los cambios y transformaciones que se experimenta en este sector educativo”. (Hernández, 2009: p.19)

La importancia de la capacitación del docente radica en el mejoramiento de sus capacidades para obtener un mejor desempeño en beneficio de los estudiantes. Su gestión está acorde a las necesidades de la sociedad disponiendo de suficiente capacidad para realizar ajustes que permitan a obtener resultados homogéneos en donde todos los estudiantes obtengan niveles adecuados de formación.

“Luego de un período caracterizado por cierto “desinterés”, muchos estudios internacionales han venido a demostrar la importancia de los dispositivos de formación en la mejora del desempeño de maestros y profesores”. (Vaillant, 2007: p.65)

La capacitación es un recurso necesario, que impulsa a mejorar la educación de manera integral, contando con personal altamente entrenado capaz de fomentar metodologías de enseñanza adecuadas para que todos los estudiantes participantes puedan obtener un adecuado rendimiento que les permita utilizar el conocimiento adquirido de manera practica en cada una de sus actividades.

La capacitación no es un proceso opcional sino indispensable en toda persona. El conocimiento es un factor que fomenta el progreso individual y colectivo. Para el docente, la capacitación constante le permite mejorar su gestión dando lugar a grandes beneficios para los estudiantes lo que conlleva a obtener un rendimiento basado en resultados.

1.3.2 Ventajas e Inconvenientes.

“Resulta clave en la reflexión sobre la formación docente tener presente que se trata de una instancia de formación laboral: se está formando gente que realizará un determinado trabajo. Las características de ese trabajo y sus contextos de realización deberían constituir elementos clave a la hora de diseñar procesos formadores” (Diker, 1997: p.80)

Las ventajas en la formación del docente se pueden describir en los siguientes puntos:

- Permite mejorar su participación en la planificación académica
- Promueve el uso de nuevas tecnologías aplicables a la educación
- Permite mantener un adecuado proceso de formación para todos los estudiantes
- Permite al docente realizar ajustes a la planificación en base a la situación encontrada
- Permite incentivar la participación de los estudiantes
- Motiva a los estudiantes para aprender

Las desventajas en la formación de los docentes se pueden describir en los siguientes aspectos:

- Demandan de tiempo para participar en los programas de formación, los cuales no siempre se encuentran disponibles
- Tienen que ser orientados los cursos a la realidad de cada institución para que sean efectivos.

Como se puede observar, existen ventajas y desventajas en la formación de los docentes, no obstante las ventajas tienen sin duda una mayor relevancia por lo que se concluye que la formación es altamente beneficiosa a su gestión. Para evitar contratiempos en su desarrollo, es importante cumplir con una efectiva planificación en la cual se dispongan de mecanismos que hagan accesible a este importante proceso.

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

“La evolución histórica de la formación docente muestra un movimiento constante hacia la profesionalización del cuerpo docente. En este proceso la formación inicial fue elevada a los niveles superiores del sistema educativo, exigiendo a los que ingresaban en la formación inicial de docentes estudios secundarios previos. Este proceso no estuvo exento de dificultades. Cuando la formación se situó en

las ex Escuelas Normales, reconvertidas generalmente en institutos superiores o colegios universitarios, fue difícil para sus protagonistas dejar atrás la estructura y culturas organizacionales propias de los niveles medios que la precedieron". (Vezub, 2005: p.84)

El diseño de los cursos formativos comprende el estudio de los requerimientos en la formación de los docentes y las exigencias propias de la sociedad, para establecer alternativas cuya participación permita fortalecer sus competencias a fin de mejorar su rendimiento. Su desarrollo demanda de una estructura definida, en la cual se delimiten aspectos académicos y administrativos. Los académicos, se fundamentan en ordenar los temas requeridos para fomentar un efectivo conocimiento, mientras que los administrativos establecen los recursos necesarios para poder cumplir con el programa desarrollado.

Los cursos formativos tienen como principal fortaleza el especializarse en temas que se demanden para perfeccionar y actualizar competencias requeridas por quien participa en estos. En el caso de los docentes, la participación en cursos de formación representa una alternativa para mejorar su gestión permaneciendo actualizado en base a las demandas existentes en la sociedad. Es importante citar que estos cursos deben ser el resultado de una amplia planificación que garantice la calidad en su desarrollo.

1.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia.

La importancia en la formación del profesional de la docencia puede expresarse en los siguientes aspectos:

- **Reorganizar y articular las instituciones de formación inicial**

“Pasando ahora al nivel de las instituciones, la organización del trabajo docente por horas de clase o cátedra que predomina en los establecimientos, atenta contra la posibilidad de generar proyectos de trabajo institucionales, formar grupos de profesores de diversas disciplinas, dedicar horas a actividades de desarrollo profesional, a la investigación u orientar en forma más personalizada a los estudiantes durante su período de prácticas. En consecuencia, es necesario avanzar hacia la conformación de equipos docentes que generen las condiciones para el trabajo colaborativo. Una medida en este sentido sería el nombramiento

de docentes por cargo, en lugar de por hora de clase. Esto requiere modificar las plantas docentes y aumentar la asignación presupuestaria del sector". (Vezub, 2005: p.56)

La reorganización y articulación de las instituciones de formación permite garantizar el cumplimiento de los parámetros mínimos necesarios para garantizar una formación de calidad, permitiendo disponer de una calidad académica necesaria para la formación efectiva de la población.

- **Superar la fragmentación y desarticulación de la formación docente continua**

"Frente a la diversificación y proliferación de instituciones que ofrecen formación continua los gobiernos han intentado establecer parámetros de calidad y criterios comunes para su evaluación y financiamiento. También se han creado redes y diversos sistemas de información y certificación centralizados para coordinar los esfuerzos dispersos. Sin embargo, "aún no está clara la base institucional del desarrollo profesional docente (...) y la mayoría de los países revela iniciativas espasmódicas, con tendencia a la discontinuidad y amenazadas por la falta de recursos" (Terigi, 2006: 103)

Se fundamenta en institucionalizar los espacios de formación del docente como un proceso necesario para mejorar la calidad en la educación. Los docentes debidamente capacitados fomentan una orientación efectiva de los procesos de enseñanza-aprendizaje permitiendo que las exigencias de los organismos de control se cumplan a cabalidad.

- **Formar al "prácticum"**

Las estrategias didácticas y la cultura organizacional necesaria para la formación del "prácticum" se fundamentan en la capacidad del estudiante en utilizar lo aprendido para mejorar sus condiciones de vida. En este sentido, es responsabilidad del docente incorporar en la planificación académica procesos que permitan al estudiante poner en práctica el conocimiento, identificando su utilidad.

La formación constante del docente es un proceso requerido y necesario para mejorar la calidad académica, debiendo cada institución definir procesos que garanticen su incorporación en el plantel, motivando a los estudiantes su efectiva participación.

Como se ha analizado, la formación profesional de la docencia es requerida, siendo una responsabilidad individual de cada docente y colectiva de las autoridades de cada plantel. Su desarrollo debe estar enfocado a superar debilidades internas siendo un mecanismo útil para mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1 Contexto

El desarrollo de la Investigación se realizará en el Colegio Masay , Institución Particular de clase social media en la ciudad de Quito. En la actualidad presta servicios de Pre-Básica, Primaria y Bachillerato en Ciencias.

El Colegio Masay, se encuentra ubicado en el Cantón: Quito Parroquia: Kennedy, Provincia: Pichincha; en la Av. Santa Lucia s/n y 6 de Diciembre.

Dentro de sus principales fortalezas se encuentra la planta docente, la cual está conformada por personal calificado, profesionales especializados en las diferentes áreas de estudio con amplia experiencia en la docencia. Este aspecto ha permitido un crecimiento constante de la institución con alto reconocimiento en la ciudad.

En la actualidad, la institución participa activamente en el proceso de acreditación, mejorando sus instalaciones, infraestructura y laboratorios para elevar sus niveles académicos, permitiendo prestar un servicio de calidad a la sociedad. En este aspecto, el desarrollo de programas de formación a los docentes es altamente requerido, sin embargo no realizado hasta la actualidad, siendo un factor que limita su desarrollo.

2.2 Participantes

Las personas que participaron en la investigación están conformados por la planta docente en su totalidad siendo un total de 12 integrantes pertenecientes al tercer y cuarto nivel, los cuales; facilitaron el desarrollo del trabajo, a través; de la resolución de las encuestas y todos las opiniones personales que aportaron.

Además se contó con la participación del rector de la institución, elMSc Ivone Andino Sosa quien permitió contar con información relevante que aportó con datos para establecer una propuesta pertinente y requerida.

En total, los participantes se resumen en la siguiente tabla:

Tabla No. 1-Participantes

Personal	Cantidad
Docentes	12
Rector	1
Investigador	1
Total	14

Fuente: Levantamiento realizado
Elaborado por: Jorge Porras Salazar

Debido al volumen de docentes no fue necesaria la aplicación de una muestra, siendo factible la medición al total de la población como se mostrará más adelante.

2.3 Diseño y Métodos de Investigación

2.3.1 Diseño de la Investigación.

El diseño de la investigación definido es investigativo–acción, ya que sus características generan conocimiento y producen cambios. En ella coexisten en estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles.

La investigación – acción se produce dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad que es objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo: sus actores son a un tiempo sujetos y objetos del estudio (Hernández, 2006).

Tiene las siguientes características:

- Es un estudio **transaccional/transversal** puesto que se recogen datos en un momento único.
- Es **exploratorio**, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial.
- Es **descriptivo**, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

2.3.2 Métodos de Investigación.

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

En base a lo expuesto, se definió el siguiente método de estudio:

Método analítico

“El método analítico es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos”. (Ruiz, 2013: p.8)

El análisis es la observación y examen de un hecho en particular, es decir; en nuestro caso la Institución que hemos elegido como objeto de estudio, junto con los principales autores dados en este caso por los docentes del plantel.

“Todo proceso de estudio debe brindar información que aporte con el desarrollo de acciones necesarias para mejorar el objeto analizado, estableciendo mecanismos factibles y pertinentes de ser aplicados” (Muñiz, 2008: p.90)

La aplicación del método analítico permitió establecer un análisis de cada uno de los requerimientos que tienen los docentes en relación a sus necesidades formativas, orientando el desarrollo de una propuesta viable y necesaria que aporte a un mejoramiento de sus competencias y habilidades.

Método descriptivo

“El método descriptivo es aquel que utiliza técnicas estadístico-matemáticas para proceder a procesar los datos levantados dando lugar a información pertinente sobre el objeto de estudio” (Ruiz, 2013: p.19)

La aplicación del método descriptivo se basó en la tabulación de la encuesta a los docentes del plantel conociendo sus requerimientos de formación y necesidades actuales para orientar los

lineamientos de la propuesta y su implementación. Mediante el método se obtuvo una información primaria que da lugar a la estructura académica propuesta.

Método inductivo

“El método inductivo parte de elementos particulares y los proyecta a nivel general permitiendo universalizar los conceptos dando lugar a un conocimiento sustentable” (Ruiz, 2013: p.21)

La aplicación de este método se utilizó en el cálculo de la muestra de los docentes para levantar sus criterios mediante el uso de la encuesta. Los resultados se proyectaron a todo el plantel, beneficiando a los docentes de la propuesta resultante.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Técnicas de Investigación.

Toda investigación generalmente debe partir de una observación directa, éste caso no será la excepción. Es la primera parte del proceso investigativo, es decir; con la observación comienza el trabajo de acercamiento y reconocimiento de la realidad en la Institución que hemos elegido para desarrollar el trabajo.

“Es el método por el cual se establece una relación concreta e intensiva entre el investigador y el hecho social o los actores sociales, de los que se obtienen datos que luego se sintetizan para desarrollar la investigación”. (Mendizabal, 2006: p.15)

El desarrollo de la observación fue sustentado mediante el uso de encuestas conforme se describe a continuación:

La Encuesta

“Una encuesta es un estudio observacional en el cual el investigador busca recaudar datos por medio de un cuestionario prediseñado, y no modifica el entorno ni controla el proceso que está en observación (como sí lo hace en un experimento). Los datos se obtienen a partir de realizar un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística en estudio, formada a menudo por personas, empresas o entes institucionales, con el fin de conocer estados de opinión, características o hechos específicos.

El investigador debe seleccionar las preguntas más convenientes, de acuerdo con la naturaleza de la investigación”.(Johnson & Kuby, 2005: p.109)

La encuesta es sumamente útil debido a que provee de información especializada y actual que permite tomar decisiones pertinentes que mejoren la situación actual. De igual manera, establecen un mecanismo para poder conocer los criterios del personal sobre un determinado tema aspecto que permite contribuir para la búsqueda de soluciones efectivas.

2.4.2 Instrumentos de Investigación.

En cuanto a los instrumentos de recolección de datos, en el presente estudio se utilizó el cuestionario. Dirigido a los docentes con el objeto de indagar en sus necesidades de formación y la importancia de la capacitación, entre otros aspectos orientados al cambio y desarrollo de la educación en las Instituciones educativas.

El uso del cuestionario fue de gran ayuda ya que permitió identificar de manera individual y colectiva las necesidades formativas de la planta docente, señalando temas de interés propios para mejorar su desempeño académico. En tal virtud, los resultados fueron un aporte para orientar el desarrollo de una propuesta que este dirigida a mejorar sus niveles de conocimiento, siendo un mecanismo necesario para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje.

2.5 Recursos

Todos los recursos empleados fueron necesarios para permitir un efectivo cumplimiento de la investigación, mismos que fueron utilizados para realizar los levantamientos en base de los cuestionarios aplicados, posteriormente la tabulación de datos hasta obtener información requerida.

2.5.1 Talento Humano.

Determinado por el investigador y las personas que facilitaron el desarrollo de este trabajo. Docentes, Directivos, Presidentes, Alumnos; entre otros, conforme se citó en la Tabla No.1.

2.5.2 Recursos Materiales.

Tabla No. 2- Recursos Materiales

Material	Unidad	Cantidad
Equipos	Cámara/video	1
	Cámara/foto	1
	Grabadora/voz	1
	memoria	1
Suministros	Resma Papel	2
Utensilios	Tijeras	5
	Grapadora	3
	Carpetas	5

Fuente: Observación Realizada
Elaborado: Jorge Porras Salazar

2.5.3 Recursos Económicos.

Tabla No. 3-Recursos Económicos

Material	Unidad	Cantidad	Costo unitario	Costo total
Equipos	Cámara/video	1	200	200
	Cámara/foto	1	50	50
	Grabadora	1	15	15
	Memoria	1	15	15
Suministros	Resma de Papel	2	3.50	7.00
Utensilios	Tijera	5	0.75	3.75
	Grapadora	3	3.00	9.00
	Carpeta	5	0.30	0.90

Fuente: Observación Realizada
Elaborado: Jorge Porras Salazar

2.6 Procedimiento

El levantamiento de los datos fue posible en base al cumplimiento del siguiente procedimiento:

Solicitud de los permisos a las autoridades del Colegio Masay para proceder a utilizar el cuestionario a la planta docente. Se recibió por parte del rector la autorización respectiva el 2 de mayo del 2013.

Se reunió a toda la planta docente para explicar los objetivos del levantamiento a realizar, explicando cómo se debe proceder al adecuado uso de la encuesta. Posteriormente se distribuyó la encuesta y procedieron los docentes a ingresar los datos para luego devolverla al investigador.

Terminado el proceso de levantamiento se inició la tabulación para lo cual se codificó a cada encuesta y se ingresó las respuestas en una hoja de datos generando las tablas finales y los gráficos correspondientes a cada pregunta.

Los resultados obtenidos en el cumplimiento de este procedimiento se presentaran en el diagnóstico, análisis y discusión de los resultados.

De esta manera, el procedimiento utilizado se enfocó inicialmente en coordinar con las autoridades del Colegio Masay para contar con la participación de los docentes. Una vez obtenidos los permisos necesarios se explicó a los docentes sobre el uso del cuestionario y su importancia para que puedan utilizarlo correctamente. En base a las fechas programadas se procedió al levantamiento de datos iniciando de esta manera un proceso interno basado en la codificación de las encuestas e ingreso de los resultados en una hoja de cálculo para tabularlos y obtener información relevante mediante el análisis e interpretación de los mismos.

El entregable final de este proceso es el curso de formación orientado en base de las necesidades formativas identificadas a fin de que la participación de los docentes eleve su condición y perfeccione su desempeño.

CAPÍTULO III: DIAGNÒSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Una vez tabulados los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta estos han sido clasificados en categorías que permitan disponer de una información adecuada relacionada a las necesidades formativas de los docentes. En este sentido, las categorías definidas son las siguientes:

Necesidades Formativas: Establece los criterios de los docentes referente a las necesidades formativas que tienen orientadas a mejorar su desempeño y rendimiento.

Análisis de la Formación: Para el análisis de la formación se determinaron tres categorías. La primera enfocada a la persona en el contexto formativo determinado la importancia de la formación en su gestión académica. La segunda la organización y la formación enfocada a determinar como el Colegio Masay establece sus procesos internos relacionados a brindar formación a los docentes y la tercera relacionada a la tarea educativa que permite un mejor conocimiento de los procesos internos aplicados en el plantel para disponer de eficientes sistemas de enseñanza-aprendizaje.

Cursos de Formación: El tercer estudio se relaciona a los cursos de formación requeridos por los docentes, orientando el desarrollo de una propuesta adecuada. En base a lo expuesto, los resultados obtenidos se describen a continuación:

3.1 Necesidades Formativas

Es claro que el personal docente del Colegio Masay demanda de constantes procesos debidamente planificados que les permita mejorar sus competencias. El 100% del personal dispone de una formación especializada en artes, siendo este el área en el cual se han profesionalizados. Esta situación puede describirse como una fortaleza en el sentido de que es un área necesaria dentro del campo formativo del estudiante sin embargo también puede calificarse como una debilidad en el sentido que los procesos de enseñanza-aprendizaje deben mantener una cobertura más extensa demandando de un conocimiento profundo en otras áreas como tecnología, sociología, entre otros.

En varios cuestionamientos relacionados a esta área se observa que la tendencia es hacia no contestar la pregunta lo que permite concluir que existe grandes niveles de desconocimiento sobre procedimientos internos lo que afecta el rendimiento del docente y la ejecución de programas de capacitación, siendo esta situación una clara debilidad identificada. Dentro de este aspecto, el 42% de los docentes no señaló el tipo de contrato que dispone siendo una situación altamente riesgosa en donde debe necesariamente cumplirse con todos los beneficios citados en el Código de Trabajo con el docente, elemento que incluye los procesos de acreditación y auditoría que lleva a cabo el Ministerio de Educación.

De las respuestas obtenidas se observa un claro interés de la planta docente por continuar con su profesionalización alcanzando un título académico de 4to nivel, en este caso el 33% considera esta titulación como necesaria lo que indica que las necesidades formativas se sustentan en procesos educativos formales, es decir aquellos realizados por Universidades y Escuelas Politécnicas

En base a lo expuesto a continuación se presentan los resultados agrupados dentro de esta categoría.

Tabla No. 4

Tipo de Institución	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	0	0%
Fisco misional	0	0%
Municipal	0	0%
Particular	12	100%
No Contesta	0	0%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato

Autor: Jorge Porras Salazar.

El Colegio Masay es un colegio particular, es decir que sus operaciones son financiadas mediante recursos propios de sus socios previo al cumplimiento de todas las disposiciones emitidas por el Ministerio de Educación. Como se observa, un aspecto importante de resaltar es que el 100% de los docentes identifica con claridad el tipo de institución en la que labora, aspecto que es positivo y permite una mejor integración de la planta docente.

Tabla No. 5

Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece es técnico, que figura profesional atiende.	Frecuencia	Porcentaje
Bachilleratos Técnicos Industriales	0	0%
Bachillerato Técnicos de Comercio, Administración y Servicios	0	0%
Bachilleratos Técnicos Polivalentes	0	1%
Bachilleratos Artísticos	12	99%
no contesta		
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato

Autor:Jorge Porras Salazar.

La oferta académica ofertada por el Colegio Masay se ha definido en base al total cumplimiento de lo dispuesto por el LOEI, buscando en cada uno de sus procesos ofertar calidad académica que garantice una formación integral de sus estudiantes.

El 99% de los docentes señaló el tipo Bachillerato Artístico como la oferta prestada, aspecto que es correcto y permite confirmar la conclusión obtenida anteriormente en la cual se observa un claro conocimiento por parte de los docentes de la institución en la que laboran.

Tabla No. 6

Edad	Frecuencia	Porcentaje
20-30 años	2	17%
31-40 años	1	8%
41-50 años	2	17%
51-60 años	1	8%
61-70 años	1	8%
más de 71	0	0%
No contesta	5	42%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato

Autor:Jorge Porras Salazar.

Es importante en toda institución académica establecer una efectiva combinación entre juventud y experiencia en la planta docente capaz de fomentar un perfeccionamiento constante de sus procesos de enseñanza y aprendizaje. Conforme los resultados obtenidos, existe un equilibrio en la distribución de los docentes en relación a su edad, encontrándose con el 17% aquellos comprendidos entre 20 a 30 años, al igual que aquellos comprendidos entre 41 a 50 años.

El equilibrio en cuanto a la edad de los docentes fomenta la conformación de proyectos de capacitación interna, en donde se conjuga la experiencia de los docentes mayores con la actualización del conocimiento de los menores permitiendo establecer un eficiente entorno educativo.

Tabla No. 7

Cargo	Frecuencia	Porcentaje
Docente	4	33%
Técnico Docente	1	8%
Docente con funciones administrativas	2	17%
No contesta	5	42%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato

Autor: Jorge Porras Salazar.

Los procesos educativos demandan de docentes especializados en las diferentes ramas de estudio que cumplan con actividades necesarias en los campos de planificación, ejecución y mejoramiento de todos los elementos relacionados a la educación.

Es importante que el docente se enfoque en sus actividades, para permitir un mejor desarrollo de las mismas. En este caso, el 33% de los docentes cumplen estrictamente este tipo de funciones, el 8% es docente técnico especializado en ramas de estudio incluidas en la planificación académica, el 17% cumple además funciones administrativas y el 42% no contesta.

Los resultados permiten concluir que el crecimiento institucional ha fomentado que muchos docentes del plantel cubran con actividades administrativas, situación que puede ser negativa en el sentido de que distraen su atención de los procesos principales pudiendo afectar la calidad en la educación.

Tabla No. 8

Tipo de Relación Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Contratación Indefinida	6	50%
Nombramiento	0	0%
Contratación Ocasional	1	8%
Reemplazo	0	0%
No contesta	5	42%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato

Autor: Jorge Porras Salazar.

La estabilidad del docente es requerida para que pueda desempeñarse adecuadamente. Conforme el Mandato No.8 emitido por la Asamblea Constituyente en el año 2008, la tercerización de personal quedo totalmente prohibida en el país.

El 50% de los docentes mantiene una contratación indefinida aspecto que es positivo ya que les permite disponer de toda la seguridad para cumplir con sus funciones. Es importante citar además que el 8% de los docentes tiene contrato ocasional aspecto que debe revisarse para determinar si esta condición afecta su desenvolvimiento.

Tabla No. 9

Tiempo de Dedicación	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo Completo	3	25%
Medio Tiempo	4	33%
Por horas	0	0%
No contesta	5	42%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato

Autor: Jorge Porras Salazar.

El disponer de docentes a tiempo completo facilita el proceso de integración, permitiendo que la planificación académica sea especializada en función de las exigencias del Ministerio de Educación y en relación a las necesidades de los estudiantes.

En el Colegio Masay el 25% de los docentes trabaja a tiempo completo y el 33% a medio tiempo, aspecto que no es una fortaleza y que puede afectar el cumplimiento de actividades como por ejemplo el desarrollo de programas de capacitación.

Tabla No. 10

Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional.	Frecuencia	Porcentaje
Si	7	58%
No	0	0%
no contesta	5	42%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato

Autor: Jorge Porras Salazar.

Es fundamental que los docentes impartan materias acorde a su especialidad y conocimiento para asegurar procesos educativos de excelencia. En este caso el 58% de los docentes si

imparten materias acorde a su formación lo que es adecuado. El 42% no contestó el cuestionamiento, debiendo esta situación revisarse para determinar si existen docentes asignados a materias que no dispongan conocimiento especializado.

Es importante que las competencias de los docentes sean mejoradas constantemente a fin de elevar su rendimiento académico, lo que determina la importancia en la realización de cursos para que permitan una actualización permanente, debiendo estos ser parte de las actividades planificadas por el plantel anualmente.

Tabla No. 11

Formación Docente. Señale el nivel más alto de formación académica que posee	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	0	0%
Nivel Técnico o Tecnológico Superior	0	0%
Licdo., Eco, Ing., Arq., etc. (3er nivel)	6	50%
Especialista /4to nivel)	0	0%
Maestría (4to nivel)	0	0%
Phd (4to nivel)	0	0%
Otro, especifique	1	8%
No contesta	5	42%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato

Autor:Jorge Porras Salazar.

Los modelos de evaluación desarrollados por el Ministerio de Educación para todos los planteles académicos en el país, para que mediante su acreditación garanticen un alto nivel de calidad educativa incluyen la necesidad de contar con docentes calificados con formación especializada.

El 50% de los docentes dispone de título de 3er nivel, el 8% tiene formación no formal y el 42% no contesta. Es fundamental que se realice una revisión puntual del nivel de formación de los docentes buscando que estos obtengan títulos académicos de 3er y 4to nivel siendo este proceso un requisito urgente a cumplir.

El desarrollo de cursos de formación es necesario para actualizar conocimientos, aspecto que debe fomentarse por parte de la institución. Sin embargo, estos solo serán eficientes cuando el docente dispone de una instrucción formal que le permita ejercer la docencia, aspecto que debe ser motivo de una evaluación completa en el Colegio Masay.

Tabla No. 12

Su titulación en pregrado, tiene relación con Ámbito Educativo	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones/especialidades)	5	38%
Doctor en educación	1	8%
Psicólogo educativo	1	8%
Psicopedagogo	0	0%
Otras, especifique	0	0%
No contesta	6	46%
Total	13	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato

Autor: Jorge Porras Salazar.

La amplia diversidad de formación existente mediante la oferta académica del país es importante y permite cubrir varias áreas requeridas para una adecuada administración del plantel. En el caso de la docencia, es importante que su personal cuente con títulos de especialidad que le permitan cumplir dichas funciones.

El 38% de los docentes del plantel es licenciado en educación, situación que acredita su capacidad para ejercer esta actividad, el 8% es doctor en educación, el 8% psicólogo educativa y el 46% no contesta.

La gran concentración de docentes que no contestaron la pregunta establece una necesidad de que el plantel disponga de un levantamiento de datos de cada docentes permitiendo verificar si estos realmente están capacitados para dichas funciones. En el caso de obtener una respuesta favorable, la realización de cursos permanentes es una alternativa viable para mejorar sus competencias.

Tabla No. 13

Si posee titulación de postgrado (4to nivel) éste tiene relación con	Frecuencia	Porcentaje
El ámbito educativo	1	8%
Otros ámbitos, especifique	0	0%
No contesta	11	92%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato

Autor: Jorge Porras Salazar.

Una de las ventajas en el proceso de formación de los docentes es la mayor oferta académica disponible de 3ero y 4to nivel lo que facilita su cumplimiento.

El 8% de los docentes mantiene titulación de 4to nivel en temas relacionados a la educación y el 93% no contesta. Los resultados permiten observar que es necesaria una mayor

participación de los docentes en programas formales de educación. El desarrollo del curso puede ser un mecanismo para incentivarlos a su participación.

Tabla No. 14

Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	33%
No	2	17%
No contesta	6	50%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato

Autor: Jorge Porras Salazar.

El perfeccionamiento de las competencias de los docentes es una responsabilidad individual y colectiva. Es individual en el sentido de que cada docente debe buscar mejorar sus conocimientos y es colectiva por que la institución debe promover el mejoramiento de sus competencias para poder cumplir con los requerimientos de los órganos de control.

El 33% de los docentes si está dispuesto a continuar con sus estudios buscando un título de 4to nivel, el 17% no siente mayor interés y el 50% no contesta.

Se observa un importante deseo de los docentes por perfeccionar sus conocimientos lo que es una fortaleza de la institución.

Tabla No. 15

Cursos y capacitaciones. En cuanto a los últimos cursos realizados: Número de cursos a los que ha asistido en los últimos dos años.	Frecuencia	Porcentaje
1	2	17%
2	0	0%
3	2	17%
4	0	0%
5	0	0%
6	0	0%
8	0	0%
10	0	0%
12	0	0%
18	0	0%
20	0	0%
0	8	67%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato

Autor: Jorge Porras Salazar.

La constante capacitación del docente mejora sus competencias y por ende su gestión en el plantel. Como se indicó anteriormente, la responsabilidad en su desarrollo es compartida debiendo el personal como la planta docente participar activamente en su realización.

El 17% de los docentes solo ha participado en un curso y 3 respectivamente, mientras que el 67% no ha participado en ninguno.

Se observa que la realización de cursos no es una práctica común en el plantel lo que es una debilidad que debe ser superada. En este caso, la realización de la propuesta es una alternativa viable para mejorar estos resultados.

Tabla No. 16

En cuanto al último curso recibido. Hace qué tiempo lo realizó	Frecuencia	Porcentaje
0-5 meses	1	8%
6-10 meses	2	17%
11-15 meses	1	8%
16-20 meses	0	0%
21-24 meses	1	8%
más de 25	0	0%
no contesta	7	58%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato

Autor: Jorge Porras Salazar.

Conocer la frecuencia con la que los docentes participan en cursos permite entender como este proceso ha sido incluido como mecanismo para mejorar su gestión. En este caso el 17% indica que hace 6 a 10 meses, el 8% hace 5 meses, 11 a 15 meses y 21 a 24 meses respectivamente, el 58% no contesta.

Como se observa, el desarrollo de cursos de formación no es una constante en el plantel siendo una debilidad que afecta la actualización de sus competencias. Esta situación determina que el desarrollo de un programa de estudios es altamente requerido y necesario.

Tabla No. 17

Usted ha impartido cursos de capacitación en los dos últimos años	Frecuencia	Porcentaje
Si	1	8%
No	5	42%
No contesta	6	50%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato

Autor: Jorge Porras Salazar.

La participación de los docentes en el desarrollo de cursos es requerida pudiendo inclusive ser titulares en su desarrollo. La participación de los docentes en un determinado curso permite aprovechar los recursos disponibles por el plantel, generando una efectiva transferencia de conocimiento. De esta manera, se aprovecha los conocimientos de los docentes para capacitar a sus compañeros fomentando una efectiva integración. El 42% de los docentes no ha participado en cursos, el 8% si y el 50% no contesta. Como se observa, la generación de cursos no es un mecanismo actualmente utilizado por el plantel.

Tabla No. 18

Para usted, es importante seguirse capacitando en temas educativos	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	50%
No	1	8%
No contesta	5	42%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato

Autor: Jorge Porras Salazar.

Conocer si el docente está dispuesto a capacitarse reconociendo su importancia es determinante en el plantel. En este caso el 50% de los docentes muestra una aceptación para continuar sus estudios, el 8% no y el 42% no contesta. Es claro que la voluntad de los docentes en su gran mayoría por prepararse es positiva y debe aprovecharse con propuestas pertinentes.

Tabla No. 19

Cómo le gustaría recibir la capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	1	8%
Semipresencial	2	17%
A distancia	2	17%
Virtual/por internet	1	8%
No contesta	6	50%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato

Autor: Jorge Porras Salazar.

Todo programa de capacitación debe tomar en cuenta la disponibilidad de tiempo de los docentes para establecer una propuesta que sea adecuada y viable de cumplirse. El 17% de los docentes prefiere que los cursos sean semi presenciales y a distancia principalmente, el 8% presencial o virtual y el 50% no contesta. El desarrollo del curso puede realizarse mediante un horario semi presencial que permita al docente participar, debiendo tomarse en cuenta este requerimiento.

Tabla No. 20

Si prefiere cursos "presenciales" o "semipresenciales", en qué horarios le gustaría recibir la capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Lunes a Viernes	1	8%
Fines de Semana	5	42%
No contesta	6	50%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato

Autor: Jorge Porras Salazar.

El desarrollo de los cursos puede ser principalmente los fines de semana conforme las respuestas indicadas del 42% de los docentes. El 8% indica que puede ser de lunes a viernes y el 50% no contesta. La aceptación de los docentes de participar los fines de semana muestra un compromiso con su mejoramiento, destinando tiempo para poder cumplir con programas que mejoren su desempeño y del plantel en general.

Tabla No. 21

En qué temática le gustaría capacitarse	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía Educativa	3	14%
Teorías del Aprendizaje	1	5%
Valores y Educación	1	5%
Gerencia/gestión educativa	1	5%
Psicopedagogía	2	9%
Métodos y recursos Didácticos	0	0%
Diseño y planificación Curricular	0	0%

Evaluación del aprendizaje	0	0%
Políticas educativas para la administración	0	0%
Materias a su cargo	3	14%
Formación en temas de mi especialidad	2	9%
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	1	5%
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	2	9%
No contesta	6	27%
Total	22	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato
Autor: Jorge Porras Salazar.

Para desarrollar un curso eficiente es importante identificar los temas de interés los cuales los docentes consideren demandan de mayor conocimiento para elevar su gestión.

El 14% de los docentes indica que la pedagogía educativa es el tema de mayor interés por parte de los docentes, al igual que temas relacionados a sus materias. El 5% señala a la gestión educativa, la formación en temas de especialidad y el diseño y seguimiento de proyectos como los temas más requeridos. El 5% indica que las teorías de aprendizaje, los valores de educación, la gerencia educativa y las nuevas tecnologías como los temas más importantes.

Las respuestas obtenidas establecen una orientación sobre los intereses y necesidades de los docentes los cuales deben ser tomados en consideración para la creación de la propuesta.

Tabla No. 22

Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	3	19%
Altos costos de los curso o las capacitaciones	3	19%
Falta de información	0	0%
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución donde labora	4	25%
Falta de temas acorde con su preferencia	0	0%
No es de su interés la capacitación profesional	1	6%
Otros motivos , cuáles	0	0%
No contesta	5	31%
Total	16	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato
Autor: Jorge Porras Salazar.

La realización de cursos puede tener una serie de obstáculos que es importante revisar. En este caso el 25% indica que la falta de apoyo por parte de las autoridades es la barrera más alta, 19% indica que la falta de tiempo y los costos altos afectan su desarrollo y el 6% no tienen mayor interés en su participación.

En este caso, la propuesta a desarrollar debe contar con el apoyo de sus autoridades y ser diseñado bajo una estructura que sea viable de cumplir, siendo estos aspectos los que permitirán su desarrollo.

Tabla No. 23

Cuáles considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	3	15%
Falta de cualificación profesional	0	0%
Necesidad de Capacitación continua y permanente	5	25%
Actualización de leyes y reglamentos	4	20%
Requerimientos personales	2	10%
Otros, especifique cuáles	0	0%
No contesta	6	30%
Total	20	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato

Autor: Jorge Porras Salazar.

El constante desarrollo de la sociedad impulsa varios cambios en los patrones de comportamiento de su población. Esta situación genera una constante necesidad por perfeccionar conocimientos de los docentes para que puedan aportar a la formación efectiva de sus estudiantes.

El 25% indica que la necesidad de capacitación continua es el motivo principal para su desarrollo, el 20% indica que la actualización de leyes y reglamentos, el 15% la aparición de nuevas tecnologías y el 10% los requerimientos personales.

Todas las razones expuestas son válidas y generan una necesidad de permanente formación.

Tabla No. 24

Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones	Frecuencia	Porcentaje
La relación del curso con la actividad docente	6	32%
El prestigio del ponente	1	5%
Obligatoriedad de asistencia	0	0%
Favorece ascenso profesional	1	5%
Facilidad de Horarios	2	11%
Lugar donde se realizó el evento	0	0%
Me gusta capacitarme	4	21%
Otros, especifique cuáles	0	0%
No contesta	5	26%
Total	19	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato

Autor:Jorge Porras Salazar.

Es importante identificar las razones por las cuales un docente participa en un curso de capacitación, buscando cubrir sus intereses con programas diseñados específicamente para mejorar su rendimiento.

El 32% indica que la relación del curso con la actividad docente motiva a su participación, el 21% le gusta capacitarse, el 11% la facilidad de horarios y el 5% el prestigio del ponente y el ascenso personal.

Todas estas razones son importantes e impulsan a una participación activa en su desarrollo.

Tabla No. 25

Que aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos Teóricos	1	8%
Aspectos Técnicos/Prácticos	2	17%
Ambos	4	33%
No contesta	5	42%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato

Autor:Jorge Porras Salazar.

La conformación del curso debe estar relacionada a las necesidades de los docentes, debiendo combinar procesos teóricos y prácticos.

El 33% de los docentes indica que es importante la combinación de la teórica y práctica el 17% solo práctica y el 8% teórica. La exigencia en la capacitación radica en una adecuada metodología que incentive a los docentes a participar y les permitan disponer de un conocimiento que sea útil para su formación.

Tabla No. 26

Respecto a su Institución Educativa. La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años.	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	25%
No	4	33%
No contesta	5	42%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato
Autor:Jorge Porras Salazar.

Es muy importante que toda institución educativa participe en el desarrollo de programas de estudio los cuales fomenten un mejoramiento del desempeño de sus docentes.

El 33% indica que el Colegio Masay no ha desarrollado cursos para sus docentes, el 25% que sí y el 42% no contestan. La diversidad en los resultados permiten determinar que son pocos los docentes que en la actualidad disponen de programas de estudio lo que representa una clara debilidad.

Tabla No. 27

En la actualidad, conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	17%
No	5	42%
No contesta	5	42%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato
Autor:Jorge Porras Salazar.

La participación de los docentes en el desarrollo de cursos y programas de formación es requerida para motivar a una participación efectiva.

El 42% indica que no conoce si en la actualidad se están realizando programas futuros de capacitación y el 17% indica que si se están realizando.

Los resultados permiten concluir que no existe una efectiva integración de los docentes en el desarrollo de cursos lo que puede afectar a su participación.

Tabla No. 28

En caso de existir cursos o se estén desarrollando, estos se realizan en función de	Frecuencia	Porcentaje
Áreas del Conocimiento	2	14%
Necesidades de Actualización	1	7%
leyes y reglamentos	2	14%
Asignaturas que usted imparte	0	0%
Reforma curricular	0	0%
Planificación y programación curricular	1	7%
Otros, especifique	0	0%
No contesta	8	57%
Total	14	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato

Autor:Jorge Porras Salazar.

En el caso de realizarse los cursos, estos principalmente se realizarían en leyes y reglamentos y áreas de conocimiento con el 14% de concentración seguido por necesidades de actualización con el 7%. Su desarrollo es vital para poder mejorar la situación actual en donde se observó que la realización de cursos no es una actividad común en el plantel.

Tabla No. 29

Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi Siempre	1	8%
A veces	6	50%
Rara vez	0	0%
Nunca	0	0%
No contesta	5	42%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato

Autor:Jorge Porras Salazar.

La participación de los directivos es fundamental en el desarrollo de cursos para fomentar el interés y motivación de los docentes, mostrando un interés por el perfeccionamiento de sus competencias.

El 50% indica que solo a veces existe participación de los directivos del plantel el 8% casi siempre y el 42% no contesta. Los resultados confirman una baja participación de los docentes, aspecto que afecta su desarrollo.

3.2 Análisis de Formación

3.2.1 La persona en el contexto formativo.

Toda persona demanda de una constante capacitación para estar al tanto de los cambios en la sociedad que lo rodea, familiarizándose con los avances en la ciencia, la metodología, el arte, entre otros. Para el caso del docente es fundamental contar con una actualización que le permita cumplir con su rol de formación de estudiantes, conociendo los avances en cuanto a los procesos de enseñanza así como también los recursos didácticos disponibles, incorporando en su gestión elementos que permitan formar estudiantes acorde a las necesidades propias de las exigencias de la sociedad.

Los resultados obtenidos mantienen una tendencia señalada anteriormente, en donde existe una gran cantidad de preguntas en las cuales no se obtiene contestación por parte del docente lo que permite concluir que existe gran cantidad de desconocimiento sobre los procesos formativos no siendo un elemento que el colegio aplique de manera planificada.

Se puede indicar no obstante que es bajo los niveles de análisis de los elementos del currículo así como también de una planificación controlada de los temas y actividades a cumplir en cada una de las materias lo que genera un desgaste en el docente que no cuenta con una estructura de bloque debidamente aprobada y controlada.

La falta de atención en los procesos de enseñanza obliga al docente en improvisar en el aula para cubrir la planificación académica, no manteniendo un proceso estandarizado lo que genera vacíos de conocimiento en los estudiantes. De igual manera, el docente no cuenta con el apoyo de programas de formación definidos lo que no le permite totalmente estar actualizado frente a instrumentos y procesos modernos de educación, siendo una clara debilidad detectada.

No se ha realizado estudios sobre el clima laboral lo que puede afectar de manera individual y colectiva a cada docente generando una relación tensa a nivel interno que no incentive y motive al docente a mejorar su gestión.

Como se puede observar, los resultados encontrados determinan una falta de atención a los procesos internos de enseñanza y aprendizaje estableciendo pocos sistemas de control y gestión alineada a objetivos que presenta una de las principales debilidades existentes.

Para una mayor información y sustento de lo expuesto a continuación se presentan los resultados obtenidos:

Tabla No. 30

Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar..)	Frecuencia	Porcentaje
1		0%
2	1	8%
3	2	17%
4	4	33%
5		0%
No contesta	5	42%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato

Autor: Jorge Porras Salazar.

El aprendizaje demanda de varios elementos que permitan disponer de sistemas de calidad que fomenten una formación adecuada para los docentes. En este sentido, el 33% de los docentes indica que es muy importante analizar los factores que determinan el aprendizaje, el 17% medianamente importante y el 8% poco importante.

La falta del desarrollo de programas de formación por parte de los directivos del plantel ha afectado el interés de los docentes en identificar su importancia aspecto que debe cambiar con propuestas viables y factibles.

Tabla No. 31

Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	Frecuencia	Porcentaje
1		0%
2		0%
3	2	17%
4	4	33%
5	1	8%
No contesta	5	42%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato

Autor: Jorge Porras Salazar.

Analizar los factores que determinan la calidad en la enseñanza es requerido para que estos sean considerados en el desarrollo de propuestas. El 33% indica que es importante, el 8%

sumamente importante y el 17% algo importante. Los resultados muestran una baja integración del docente aspecto que debe ser tomado en cuenta para el desarrollo de la propuesta.

Tabla No. 32

Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo)	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0%
2	1	8%
3	2	17%
4	3	25%
5	1	8%
No contesta	5	42%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato

Autor: Jorge Porras Salazar.

El conformar un entorno adecuado es necesario, permitiendo que cada docente cuente con espacios en los cuales pueda desarrollarse.

El 25% de los docentes indica que es importante analizar el clima organizacional, mientras que el 17% indica que es algo importante. Por su parte, el 8% indica que es sumamente importante y poco importante respectivamente.

Es necesario mejorar las relaciones entre los docentes, permitiendo que estos sientan mayor compromiso con su formación. Al respecto, el desarrollo de un curso es un mecanismo viable que debe ser aplicado.

Tabla No. 33

Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0%
2	1	8%
3	2	17%
4	2	17%
5	2	17%
No contesta	5	42%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato

Autor: Jorge Porras Salazar.

El adecuado desenvolvimiento del docente en el aula, demanda del conocimiento de técnicas de investigación las cuales permitan generar conocimiento y transmitirlo de manera eficiente.

El 17% de los docentes considera muy importante este tema, importante y algo importante respectivamente, mientras que el 2% indica que es poco importante.

El desarrollo de cursos de capacitación sin duda ayudará a mejorar el interés de los docentes, aspecto que promoverá un mayor rendimiento en el cumplimiento de sus funciones.

Tabla No. 34

Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	Frecuencia	Porcentaje
1	1	8%
2	1	8%
3	1	8%
4	3	25%
5	1	8%
No contesta	5	42%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato

Autor: Jorge Porras Salazar.

Las funciones que cumple el docente son determinantes en el nivel de rendimiento de los estudiantes. La formación eficiente incluye aspectos que incentivan la motivación por aprender aspecto que debe ser incluida en toda planificación académica.

El 25% de los docentes indica que es importante motivar a los estudiantes, el 8% muy importante, importante y algo importante.

Como se observa la diversidad de los criterios frente a tan importante tema señala la importancia de que los docentes mejoren su desempeño para generar mayor motivación en los estudiantes, aspectos que están directamente relacionados con su crecimiento y desarrollo.

Tabla No. 35

Conoce la incidencia de la interacción profesor - alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo..)	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0%
2	1	8%
3	4	33%
4	1	8%
5	1	8%
No contesta	5	42%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato

Autor: Jorge Porras Salazar.

El fortalecimiento de los procesos educativos, demanda de una eficiente relación entre el docente y sus estudiantes. Los procesos de enseñanza demandan de una participación activa de ambos para poder cumplir con los objetivos académicos propuestos en cada año lectivo.

El 33% de los docentes indica que es algo importante la interacción con sus docentes el 8% por su parte señala que es poco importante, importante y muy importante respectivamente.

Es claro que se necesita mayor incidencia de los docentes para mejorar su rendimiento y por ende la calidad académica prestada por la institución.

Tabla No. 36

la formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las características étnicas del país	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0%
2	1	8%
3	2	17%
4	4	33%
5	0	0%
No contesta	5	42%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato

Autor: Jorge Porras Salazar.

La formación que el docente recibe debe ser especializada en relación a sus funciones, debiendo estas permanentemente ser actualizadas para permitir una educación acorde a las exigencias de la sociedad.

El 33% de los docentes indica que consideran muy importante contar con el conocimiento requerido, el 17% importante y el 8% poco importante.

Los resultados señalan la necesidad de mejorar el conocimiento de los docentes aspecto que es factible mediante la realización de cursos especializados en temas requeridos.

Tabla No. 37

la formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0%
2	1	8%
3	2	17%

4	3	25%
5	0	0%
No contesta	6	50%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato

Autor: Jorge Porras Salazar.

La formación actual de los docentes es la base para gestionar procesos de calidad y educación. En este caso el 25% indica que su formación si le permite orientar el aprendizaje de los estudiantes, el 17% indica que es importante relacionar los procesos educativos con sus conocimientos y el 8% indica que no es un tema relevante.

Es fundamental que se fortalezca el interés de los docentes por mejorar sus competencias entendiendo como estas actividades aportan a su desarrollo.

Tabla No. 38

Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales, discapacitados. Auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos del desarrollo)	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	4	33%
4	3	25%
5	0	0%
No contesta	5	42%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato

Autor: Jorge Porras Salazar.

La educación debe ser universal, debiendo ser los docentes los responsables de brindar los espacios de educación necesarios para que todos puedan acceder. En este caso el 25% de los docentes indica que es importante identificar las necesidades educativas de estudiantes especiales, el 33% indica que es importante.

Se observa poca orientación del plantel a una educación integral, aspecto que es una responsabilidad y obligación que debe cumplirse.

3.2.2 La organización y la formación

La organización interna de los procesos de enseñanza-aprendizaje es fundamental para mejorar la gestión y rol del docente, promoviendo procesos de formación continua que les permita actualizar y adquirir competencias, destrezas, capacidades y habilidades tendientes a mejorar su gestión.

Los resultados obtenidos dentro de esta categoría mantienen un alto porcentaje de preguntas en donde el docente a preferido la opción de no contestar lo que limita ampliamente la capacidad de conclusiones obtenidas. Sin embargo se resalta una situación limitada de análisis de los procesos de organización interna lo que puede generar duplicidad de funciones que afecten al rendimiento de la gestión del docente.

El diseño de planes de estudio es limitada no permitiendo orientar eficientemente al docente sobre el cumplimiento de actividades requeridas acorde a los niveles de formación en cada uno de los cursos, pudiendo esta situación afectar la calidad de los procesos de enseñanza. Como principal debilidad se encuentra que no aplica el colegio procesos de evaluación de su estructura lo que puede dar lugar a cargos y funciones que no aportan valor a mejorar la calidad académica ofertada.

A continuación se presentan los principales resultados obtenidos en base a este elemento de estudio:

Tabla No. 39

Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, gestión administrativa)	Frecuencia	Porcentaje
1	2	17%
2	0	0%
3	2	17%
4	3	25%
5	0	0%
No contesta	5	42%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato

Autor: Jorge Porras Salazar.

La educación de calidad demanda de sólidas estructuras para su desarrollo efectivo. Se entiende como estructura la disponibilidad de todos los recursos y espacios necesarios para cumplir con las actividades necesarias para desarrollar conocimiento en los estudiantes.

El 25% de los docentes indica que es muy importante analizar permanentemente la infraestructura disponible, el 17% es importante y el 17% nada importante. Los resultados determinan una baja relación de los docentes con los procesos educativos, aspectos que requieren de una atención urgente para que mediante el desarrollo de actividades puedan mejorar el conocimiento y uso de la infraestructura disponible.

Tabla No. 40

Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	Frecuencia	Porcentaje
1	1	8%
2	1	8%
3	3	25%
4	1	8%
5	1	8%
No contesta	5	42%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato

Autor: Jorge Porras Salazar.

El diseño de planes de mejora es una actividad necesaria en todo plantel, permitiéndole mejorar constantemente la educación. El 25% de los docentes considera a este tema importante, mientras que el 8% muy importante, algo y poco importante respectivamente.

Es necesario que el personal identifique la importancia de los planes de mejora y su participación en el desarrollo de una educación de calidad.

3.2.3 La tarea educativa

La tarea educativa se conforma de varias actividades que buscan mejorar la gestión del docente para cumplir con mayores niveles de calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Los resultados indican que existe una limitada gestión en cuanto al diseño y aplicación de técnicas didácticas lo que revela una clara necesidad de formación para la planta docente enfocada en procesos para realizar una eficiente planificación académica.

Es fundamental en este caso que se capacite sobre el diseño de instrumentos que permitan la autoevaluación con el objetivo de que puedan identificarse debilidades oportunamente para gestionar planes de mejora institucional. Esta situación permitirá expandir el rol del docente en no solo cumplir con el proceso de ejecución de la enseñanza sino también de la planificación previa para que pueda determinar elementos necesarios para mejorar la calidad de su gestión.

El fortalecimiento en el aprendizaje en técnicas de enseñanza es un factor que debe atenderse para permitir que el docente pueda mejorar su gestión y apoyar al crecimiento institucional. A continuación se exponen los datos obtenidos en los cuestionamientos realizados al respecto:

Tabla No. 41

Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	Frecuencia	Porcentaje
1	1	8%
2	1	8%
3	3	25%
4	2	17%
5	0	0%
No contesta	5	42%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato

Autor: Jorge Porras Salazar.

Todo proceso educativa demanda de técnicas didácticas aplicadas para mejorar la integración del estudiante, permitiendo que este identifique la importancia y utilidad del conocimiento.

El 25% de los docentes considera este tema importante, el 17% muy importante y el 8% poco o nada importante.

Los resultados señalan la importancia de fortalecer el conocimiento de los docentes con respecto a las técnicas que pueden ser aplicadas para mejorar la participación de los estudiantes del plantel.

Tabla No. 42

Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	5	42%
4	2	17%
5	0	0%
No contesta	5	42%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato

Autor: Jorge Porras Salazar.

La autoevaluación es una práctica necesaria para identificar debilidades que afectan a la calidad el proceso educativo.

El 42% de los docentes indica que es un tema importante, el 17% muy importante lo que permite identificar que existe una clara concientización del docente sobre el cumplimiento de procesos que evalúen su gestión.

Tabla No. 43

Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	3	25%
4	3	25%
5	1	8%
No contesta	5	42%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato

Autor: Jorge Porras Salazar.

La educación demanda del uso de recursos para facilitar la comprensión de los temas estudiantes, fomentando un mejor rendimiento en los estudiantes.

En la actualidad el 25% de los docentes considera este tema muy importante e importante por lo que se evidencia que reconoce la importancia de contar con elementos que permitan cumplir con las actividades planificadas en la planificación académica.

Por lo general, por los costos de los recursos didácticos estos no siempre están disponibles para los estudiantes situación que puede afectar a sus niveles de comprensión.

3.3 Los cursos de formación

Los cursos de formación conforme los datos encontrados en el estudio demandan de la práctica del docente en actividades que permitan una mayor relación con el entorno. Es decir debe promoverse una capacitación que actualice las metodologías implementadas en el aula para garantizar una formación pertinente y actualizada al estudiante.

En la actualidad, los procesos de enseñanza no se enfocan a problemas reales de la sociedad lo que no permite analizar casos de estudio que puedan aportar con actividades prácticas que motiven de mejor manera al estudiante.

Es fundamenta al respecto que el docente conozca de mejor manera procedimientos e instrumentos que pueden ser utilizados para reforzar el conocimiento y hacer de su gestión un mecanismo para incentivar a los estudiantes a aprender situaciones reales y requeridas.

Es fundamental que el colegio a través de la constante formación del docente se replantee objetivos a alcanzar, permitiendo que el docente calificado adquiriera un rol protagónico que eleve la calidad de los procesos internos.

Los resultados alcanzados al respecto se visualizan en las siguientes tablas:

Tabla No. 44

Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	3	25%
4	3	25%
5	1	8%
No contesta	5	42%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato

Autor: Jorge Porras Salazar.

La educación como todo proceso demanda de estrategias que permitan definir las actividades que permitirán cumplir con los objetivos propuestos. El reconocimiento de la importancia que tiene su desarrollo por parte de los docentes permitirá su formulación lo que representará una guía efectiva para mejorar la gestión interna. El 25% de los docentes indica que este tema es importante el 8% muy importante lo que permite concluir que la definición de las estrategias es considerada relevante en la educación siendo una fortaleza para la institución.

Tabla No. 45

Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	3	25%
4	2	17%
5	2	17%
No contesta	5	42%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado a docentes de bachillerato

Autor: Jorge Porras Salazar.

Es importante que los procesos académicos se encuentren orientados a cumplir objetivos que permitan mejorar la calidad académica. En tal virtud, toda acción cumplida para fortalecer la educación es necesaria. El 17% de los docentes consideran muy importante e importante respectivamente este tema, permitiendo que propuestas como el desarrollo de cursos se realicen efectivamente, encontrando un entorno favorable.

Los resultados permitieron plantear el siguiente análisis FODA:

Tabla No. 46

Fortalezas	Debilidades
El personal docentes se concentra en las funciones académicas	Existe baja participación del docente en los programas de levantamiento de información
El personal mantiene mayormente una contratación indefinida lo que permite proyectar programas a largo plazo.	El nivel promedio de formación de los docentes es solo de 3er nivel
Las materias impartidas se relacionan a su formación profesional.	Bajos programas de perfeccionamiento del personal docente.
El personal docente muestra interés por mejorar sus conocimientos	Baja participación del docente en el desarrollo de cursos fomentados por si mismo
Personal con diversas ramas de conocimiento puede ser útil para desarrollar programas internos de formación.	Disponibilidad moderada de tiempo para participar en programas de formación.
Oportunidades	Amenazas
Procesos de apertura de programas de cuarto nivel facilitan el mejoramiento de la educación	Procesos de verificación y auditoria obligan a terminar contratos con docentes que no tienen título profesional
Becas enfocadas a docentes facilitan el acceso a educación	Altos costos en los medios tecnológicos como el internet

Medios tecnológicos facilitan la transferencia del conocimiento	Cambios en los programas académicos obligan a los docentes a actualizar sus conocimientos permanentemente
Modelos de educación a distancia en universidades facilitan el acceso a la educación inicial	

Autor: Jorge Porras Salazar.

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

Acorde a los resultados obtenidos en el levantamiento realizado se obtuvieron las siguientes conclusiones por cada uno de los análisis realizados:

- **Necesidades Formativas:**
- Los docentes señalan a la Pedagogía Educativa como uno de los principales temas que demandan de capacitación. Al respecto, establecen la necesidad de conocer los diferentes modelos de enseñanza-aprendizaje que pueden aplicar para mejorar su desempeño y elevar los niveles de comprensión de los estudiantes referentes a los temas tratados. Es importante citar que una de las ventajas encontradas es que los docentes dictan materias que disponen conocimiento, situación que evita la improvisación o falta de cumplimiento en temas requeridos para garantizar una efectiva calidad académica. No obstante, dado a los cambios constantes de la sociedad, es fundamental conocer sobre metodologías que permitan ampliar la planificación académica con diversas actividades que permitan a los estudiantes motivarse en aprender.

Análisis de Formación:

La persona en el contexto formativo:

- Se observa que el docente en el Colegio Masay mantiene bajos niveles de participación en los programas de mejoramiento y propuestas para elevar los niveles de calidad académica. No es en la actualidad una práctica común el analizar constantemente los procesos internos, ni los elementos que conforman el clima organizacional, situación que no permite determinar debilidades que puedan estar afectando el desempeño individual y colectivo.
- Por otra parte, no se identifica adecuadamente los niveles de liderazgo existente en la institución, lo que justifica la inclusión en la propuesta de temas relacionados, que permitan mejorar la orientación y guía de los procesos internos.

La organización y la formación:

- La organización interna carece de un análisis que permita relacionar las necesidades formativas de los docentes con su desempeño. De igual manera, determinar los recursos técnicos, tecnológicos, humanos, didácticos y financieros requeridos para que sus responsabilidades sean cubiertas de manera adecuada.
- La falta de definición de planes de mejora afecta su desempeño lo que impide que los programas formativos puedan especializarse en las necesidades del docente, aspecto que no aporta en gran medida a su mayor crecimiento.

La tarea educativa:

- La incorporación de actividades prácticas que mejoren la comprensión de los estudiantes es una debilidad en el Colegio Masay. No se establecen mecanismos para evaluar el rendimiento de los procesos internos lo que puede afectar el cumplimiento de las responsabilidades en el proceso de acreditación que se lleva a cabo por parte del Ministerio de Educación.

Los cursos de formación:

- Se observa que se han establecido algunas actividades tendientes a mejorar la comunicación interna lo que indica que existe un entorno favorable para el desarrollo de propuestas tendientes a mejorar la gestión de los docentes. Es importante citar que se ha iniciado un proceso de uso de problemas reales para relacionar de mejor manera la educación brindada con la realidad de la sociedad, facilitando a los estudiantes su integración en la sociedad. Estos aspectos son rescatables y determinan la voluntad del personal en mejorar su gestión.

4.2 Recomendaciones

En función de las conclusiones desarrolladas, se formulan las siguientes recomendaciones tendientes a mejorar el rendimiento de los docentes, su entorno y rendimiento, fortaleciendo su gestión en beneficio de la calidad académica alcanzada.

Necesidades Formativas:

- Tomando como referencia las respuestas entregadas por los docentes en donde se observa una gran concentración en la opción “No Contesta”, es fundamental establecer un programa formativo que permita mejorar los procesos de integración de los docentes, en donde tengan la suficiente confianza para participar activamente en actos que permitan su mejor desenvolvimiento. Programas relacionados a liderazgo, work team y motivación son sin duda un elemento requerido en el Colegio Masay para establecer un mejor entorno interno, permitiendo de esta manera contribuir a relacionar la cultura organizacional con el comportamiento organizativo, es decir establecer vínculos entre las relaciones informales del personal docente con las normas y principios que rigen a la institución.
- Es importante desarrollar un programa de formación que facilite la participación de los docentes. Conforme a sus respuestas, su desarrollo debe ser efectuado los fines de semana, disponiendo de una completa planificación interna que permita su coordinación, acompañados de todos los recursos necesarios que permitan profundizar los temas sugeridos, brindando un conocimiento sólido y efectivo que pueda ser utilizado en sus responsabilidades.

Análisis de Formación:

La persona en el contexto formativo:

- Es fundamental que los programas formativos permitan fomentar la participación activa de los docentes, por lo que la inclusión de actividades teórico-prácticas son necesarias

para mejorar el entorno interno, permitiendo el trabajo en equipo y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

La organización y la formación:

- Para garantizar la participación de los docentes en los programas desarrollados es fundamental establecer una organización interna con personal responsable de su ejecución para que estas actividades no sean un simple cumplimiento de estándares de acreditación sino al contrario su realización represente la base de gestión que mejore las competencias, habilidades y destrezas de los docentes para mejorar su gestión.

La tarea educativa:

- Es fundamental que el docente sea capacitado en posibles actividades a cumplir para mejorar la participación del estudiante, motivándolo a aprender de una manera entretenida. El desarrollo a partir de la capacitación de programas de investigación y vinculación es requerida siendo una mejor gestión del docente una necesidad para que se puedan emprender nuevos retos formativos que permitan tanto a docentes como estudiantes generar conocimiento que aporte al desarrollo de la sociedad.

Los cursos de formación:

- Los cursos de formación deben ser accesibles a los docentes, adecuadamente planificados y ejecutados, debiendo evaluarse el rendimiento de los docentes para que esta actividad se mantenga constantemente, fortaleciendo los conocimientos de los docentes para que puedan ser la base de un mejoramiento en la educación.
- Se propone el desarrollo de un curso de liderazgo que permita mejorar la gestión del docente mediante el conocimiento de metodologías y técnicas adecuadas para elevar el desempeño de sus docentes.

CAPÍTULO V: CURSOS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE

5.1 Tema del curso

Liderazgo en el docente y pedagogía de la educación moderna.

5.2 Modalidad de Estudios

En base a los resultados obtenidos en el levantamiento mediante la aplicación de la encuesta, se ha establecido a la modalidad semipresencial como la más adecuada (17%), la cual debe cumplirse mediante la definición de un programa debidamente identificado en cuanto a fechas de inicio y término para que todos los docentes puedan participar sin afectar el cumplimiento de sus responsabilidades.

La realización del desarrollo de la propuesta es justificable dada la **importancia** que tiene el perfeccionamiento de los conocimientos de los docentes a fin de elevar su rendimiento en beneficio de los estudiantes. Su desarrollo es relevante debido a la coyuntura que atraviesan todas las instituciones educativas las cuales cumplen procesos de acreditación dirigidos por el Ministerio de Educación, siendo la docencia uno de los principales ejes de gestión.

La **utilidad teórica** del desarrollo de la presente propuesta se focaliza en brindar una alternativa viable y enfocada a las necesidades del plantel para contribuir a su crecimiento. El aporte principal se basa en programas especializados los cuales se sustentan en información actualizada y real. Por su parte, la **utilidad práctica** se focaliza en la factibilidad de la propuesta, permitiendo su ejecución inmediata a fin de que los docentes cuenten con alternativas para mejorar sus conocimientos.

Los **beneficiarios** de la propuesta son docentes, directivos, estudiantes, familias y sociedad que encuentran en esta alternativa un medio para mejorar la calidad académica.

5.3 Objetivos

5.3.1 General.

Fomentar una permanente actualización de las competencias, conocimientos, habilidades y destrezas de la planta docente del Colegio Masay, fomentando un mejor entorno que permita a los docentes mejorar su desenvolvimiento aplicando técnicas pedagógicas que garanticen resultados homogéneos.

5.3.2 Específicos.

- Mejorar el entorno laboral, permitiendo fortalecer una cultura organizacional basada en el liderazgo del docente para mejorar su desempeño.
- Incentivar la aplicación de una pedagogía de la educación integral que permita fortalecer los procesos de enseñanza-aprendizaje mejorando la calidad educativa del plantel.
- Fomentar la realización de programas de formación dirigidos a docentes como un proceso continuo en el Colegio Masay.

5.4 Dirigido a

5.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.

Tomando como referencia los niveles formativos de los actuales docentes, el programa de estudios a desarrollar se focaliza en el nivel tres, es decir docentes con experiencia mayor a 5 años en el desarrollo y utilización de recursos didácticos. Esta conclusión se llevó en función a la preparación académica señalada y los programas de formación en que han participado como conferencistas u oyentes.

5.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

Una de las principales ventajas en el desarrollo del programa de estudios propuestos, es que estos no demandan de mayores recursos técnicos para su desarrollo efectivo, ya que el temario como se verá más adelante se basa en la activa participación en actividades prácticas que permitan su clara comprensión.

Técnicamente, para un desarrollo efectivo se utilizarán los siguientes recursos:

- Proyector
- Pantalla de proyección

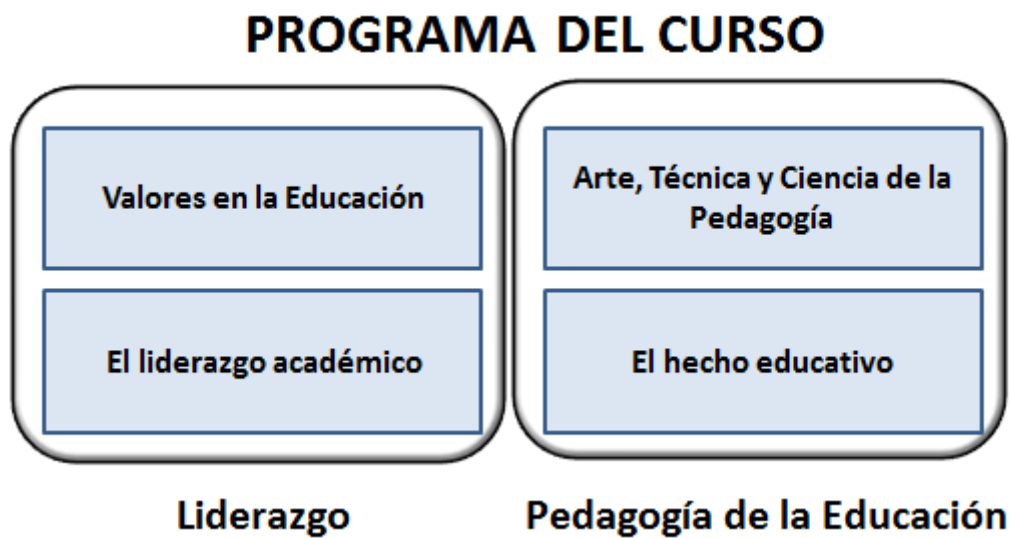
- Computador Intel Core Duo II
- Servicio de Internet Banda Ancha

5.5 Breve descripción del curso

5.5.1 Contenido del Curso.

El programa desarrollado se conforma en dos módulos compuestos de dos áreas de estudio conforme se detalla en el siguiente gráfico:

Figura No. 3- Estructura del Curso



Autor:Jorge Porras Salazar.

El detalle de los módulos se conforma del siguiente temario:

Módulo I: Liderazgo

Tabla No. 47

Valores Educativos
Importancia de la aplicación de los valores educativos
Impulso del trabajo en equipo y liderazgo en grupo
Sinergia producida por los valores educativos
Mejorar el desempeño con motivación
Desarrollo del Entorno Integrador
Evaluar la gestión del personal docente

Impulsar el mejoramiento continuo
Actividades Prácticas
Liderazgo
Importancia del liderazgo
Como convertirse en un líder
Tipos de liderazgo
Funciones y Responsabilidades del líder
El líder académico
EL docente como un líder
Actividades Prácticas

Autor:Jorge Porras Salazar.

Módulo II: Pedagogía en la Educación

Tabla No. 48

Arte, Técnica y Ciencia de la Pedagogía
La pedagogía educativa del Siglo XXI
El arte de la pedagogía
La técnica de la pedagogía
La pedagogía educativa como ciencia
La didáctica
Retos de la educación en la sociedad actual
Rol del docente en la pedagogía educativa
Actividades Prácticas
El Hecho Educativo
Modelos Pedagógicos y su aplicación
La transformación de la educación
Tipos de Pedagogía
La perspectiva cognoscitiva
El uso adecuado de modelos pedagógicos
Enfoque en el estudiante
Actividades Prácticas

Autor:Jorge Porras Salazar.

Tabla No. 49-Actividades a desarrollar por temas

Valores Educativos	Actividades a desarrollar	Instrumentos de Evaluación
Importancia de la aplicación de los valores educativos	Clase magistral explicativa	Preguntas y respuestas
Impulso del trabajo en equipo y liderazgo en grupo	Formación de equipos y diálogos de integración entre docentes	Test de preguntas de múltiple opción
Sinergia producida por los valores educativos	Descripción de los valores educativos.	
Mejorar el desempeño con motivación	Presentación de escenarios de motivación y no motivación en el aula	
Desarrollo del Entorno Integrador	Identificación de los elementos que conforman un entorno integrador	
Evaluar la gestión del personal docente	Modelos de evaluación y su procedimiento	Ejercicio de grupo
Impulsar el mejoramiento continuo	Mecanismos de medición de la evolución	Exposición de grupo
Actividades Prácticas	Ejercicios prácticos del temario	Resultados de ejercicios
Liderazgo		
Importancia del liderazgo	Presentación de liderazgo	Test de preguntas abiertas
Como convertirse en un líder	Video instructivo	
Tipos de liderazgo	Clase magistral explicativa	
Funciones y Responsabilidades del líder	Trabajo en grupo sobre temas de funciones del líder	Ejercicios de integración
El líder académico	Clase magistral explicativa	Preguntas y respuestas
EL docente como un líder	Exposición de estudiantes de investigación solicitada	Evaluación de la exposición
Actividades Prácticas	Ejercicios prácticos del temario	Resultados de ejercicios

Arte, Técnica y Ciencia de la Pedagogía	Actividades a desarrollar	Instrumentos de Evaluación
La pedagogía educativa del Siglo XXI	Clase magistral explicativa	Preguntas y respuestas
El arte de la pedagogía	Exposición pedagogía y modelos de gestión	
La técnica de la pedagogía	Presentación en diapositivas sobre el tema	
La pedagogía educativa como ciencia	Explicación en base a matriz de pedagogía educativa	Test preguntas de análisis e interpretación
La didáctica	Clase magistral explicativa	
Retos de la educación en la sociedad actual	Trabajo en grupo sobre retos	Test de preguntas cerradas
Rol del docente en la pedagogía educativa		
Actividades Prácticas		

El Hecho Educativo		
Modelos Pedagógicos y su aplicación	Clase magistral explicativa	Test abierto
La transformación de la educación	Exposición apoyada en organizadores gráficos	
Tipos de Pedagogía	Descripción detallada en base a conversatorio	
La perspectiva cognoscitiva	Análisis de la perspectiva cognoscitiva y su consecuencia	
El uso adecuado de modelos pedagógicos	Trabajo en grupo sobre el tema	Trabajo final de grupo
Enfoque en el estudiante	Descripción del enfoque	
Actividades Prácticas	Ejercicios prácticos	Resultado de ejercicios

Valores Educativos	Recursos
Importancia de la aplicación de los valores educativos	Videos explicativos
Impulso del trabajo en equipo y liderazgo en grupo	Texto de estudio de Valores de la Educación. Prof. Manosalvas, Víctor
Sinergia producida por los valores educativos	Caso de Estudio "Educando sin Fronteras"
Mejorar el desempeño con motivación	Video motivacional "Mis momentos alegres"
Desarrollo del Entorno Integrador	
Evaluar la gestión del personal docente	
Impulsar el mejoramiento continuo	Ejercicio de mejoramiento continuo
Actividades Prácticas	

Liderazgo	
Importancia del liderazgo	Video de Liderazgo "Abriendo Fronteras"
Como convertirse en un líder	
Tipos de liderazgo	
Funciones y Responsabilidades del líder	Caso de estudio "Liderazgo en la escuela Aldivar"
El líder académico	
EL docente como un líder	
Actividades Prácticas	

Arte, Técnica y Ciencia de la Pedagogía	
La pedagogía educativa del Siglo XXI	Informe de la revolución académica
El arte de la pedagogía	Exposición de Arte y Ciencia 2001
La técnica de la pedagogía	Folleto educación sin fronteras
La pedagogía educativa como ciencia	
La didáctica	
Retos de la educación en la sociedad actual	
Rol del docente en la pedagogía educativa	El rol del docente. Exposición
Actividades Prácticas	

El Hecho Educativo	
Modelos Pedagógicos y su aplicación	Video de Educación moderna
La transformación de la educación	
Tipos de Pedagogía	
La perspectiva cognoscitiva	Exposición educativa "Perspectivas del Futuro educativo"
El uso adecuado de modelos pedagógicos	
Enfoque en el estudiante	
Actividades Prácticas	

Autor:Jorge Porras Salazar.

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

Los docentes responsables del cumplimiento del programa académico presentado se describen a continuación por módulo:

Módulo I: Liderazgo

Apellidos: Cárdenas Paz

Nombres: María José

Título: Master en Gestión Educativa

Licenciada en Pedagogía

Experiencia:

Directora Fundación Malcolm Baldrige

Docente Permanente Colegio Francés

Docente Permanente Colegio USA

Publicaciones:

Liderazgo en la educación

Modelo de Gestión para la Calidad Educativa

Módulo II: Pedagogía en la Educación

Apellidos: Suarez Mena

Nombres: María Luisa

Título: Master en Gestión Educativa

Máster en Sistemas Educativos Pedagógicos

Doctora en Gestión Educativa

Experiencia:

Rectora Unidad Educativa Olympus

Proyectos:

- Directora del proceso de acreditación Universidad Luis Vargas Torres
- Desarrollo del Modelo Pedagógico Universal
- Participación como conferencista en varios seminarios a nivel nacional

5.5.3 Metodología.

Para garantizar una participación activa de los docentes del Colegio Masay, la metodología aplicada en el programa de estudios desarrollado fue el teórico-práctico en el cual cada participante dispuso de un estudio de cada uno de los temas citados en la planificación presentada para posteriormente cumplir con una serie de ejercicios debidamente diseñados para que puedan estos ponerse en práctica.

Se busca que a medida que los participantes adquieran conocimiento de los temas, requieran relacionarse y trabajar en equipo para resolver una serie de ejercicios, en los cuales aprovecharán los temas recibidos y la experiencia individual de cada participante.

La metodología expuesta se fundamentó en el método inductivo ya que partió de una visión integral y general de cada uno de los temas para luego establecer el mínimo nivel de detalle lo que permitió comprender la importancia del rol que debe cumplir el docente en el plantel.

Su desarrollo, buscó ser claro y directo, en donde el docente a cargo expuso situaciones reales posibles a presentarse en aula para establecer una efectiva aplicación del conocimiento adquirido.

Como se indicó, el cumplimiento del programa permitió que los docentes puedan a su vez conocerse de mejor manera, combinando sus conocimientos para apoyarse en mejorar la calidad tanto individual como colectiva, situación que representó para el Colegio Masay una clara oportunidad de mejoramiento continuo.

Para garantizar un efectivo aprendizaje de los temas expuestos, los ejercicios prácticos propuestos se orientaron en plantear situaciones posibles de ocurrencia en donde se analizaron varias posibles soluciones sustentadas en el conocimiento adquirido. De esta

manera, el participante pudo entender la importancia del temario y principalmente el adecuado uso para poder mejorar su desempeño.

5.5.4 Evaluación.

Como todo proceso, demanda de una efectiva retroalimentación que fomente el desarrollo de correctivos en la propuesta planteada a fin de cumplir con los objetivos planteados.

Para ello, el proceso de evaluación se efectuó en base a un sistema teórico-práctico que guarde relación con la metodología planteada.

Evaluación Teórica:

Como indica su nombre, la evaluación teórica es aquella que determina el nivel de comprensión de los temas que conforman la planificación desarrollada. Para su aplicación, cada participante recibió un test de preguntas al término de cada módulo compuesto por preguntas cerradas que respondió acorde a los conocimientos adquiridos.

Posteriormente, se calificarán los resultados en base a la siguiente tabla de ponderación.

Tabla No. 50

Rango	Calificación	Descripción
Más de 80	A	Alto nivel de comprensión teórica de los temas incluidos en la planificación
Entre 70 a 80	B	Nivel aceptable de comprensión de los temas, debe fortalecer ciertas áreas de estudio
Entre 50 a 70	C	Nivel de comprensión medio, existen serios vacíos que deben fortalecerse mediante el estudio del temario
Menos de 50	F	Nivel inaceptable. El participante no ha comprendido la esencia de los temas propuestos

Autor:Jorge Porras Salazar.

En el caso de docentes que hayan obtenido el valor de F en su calificación, deberán repetir el programa de estudios hasta mejorar su calificación, aspecto que será considerado en su proceso de escalafón académico interno.

Evaluación Práctica:

La evaluación práctica es subjetiva y estará a cargo del docente responsable de la ejecución del programa en base a la participación de cada integrante en los grupos de trabajo que se desarrollen para resolver los ejercicios planteados.

La tabla de ponderación no será cuantitativa y se enfocará en la siguiente evaluación:

Tabla No. 51- Ponderación

Calificación	Descripción
A	Demuestra liderazgo, activa participación y apoyo a sus compañeros
B	Muestra alto interés en participar, se encuentra motivado en cumplir las responsabilidades
C	Participa en ciertas actividades, muestra un interés leve en ciertos temas y alto en otros
F	No muestra mayor interés de participar en la aplicación del conocimiento adquirido.

Autor:Jorge Porras Salazar.

De igual manera, los docentes que obtuvieron evaluaciones F deberán repetir el ejercicio, presentando una exposición sobre su solución que deberá realizarla a todos los participantes, actividad que reforzará el conocimiento adquirido conforme las fechas establecidas.

Es muy importante que los docentes participantes tengan un compromiso en cuanto al cumplimiento del programa de estudios mismo que es un esfuerzo por parte de la institución por mejorar la gestión interna y brindar espacios para mejorar las competencias de los docentes para que puedan desempeñarse eficientemente.

5.6 Duración del Curso

El programa planteado es intensivo y tendrá una duración de 3 meses, debiendo cumplirse por módulo. Como se indicó anteriormente, será presencial y se efectuará los días sábados de 8h00 am a 12h00 pm.

Tabla No. 52

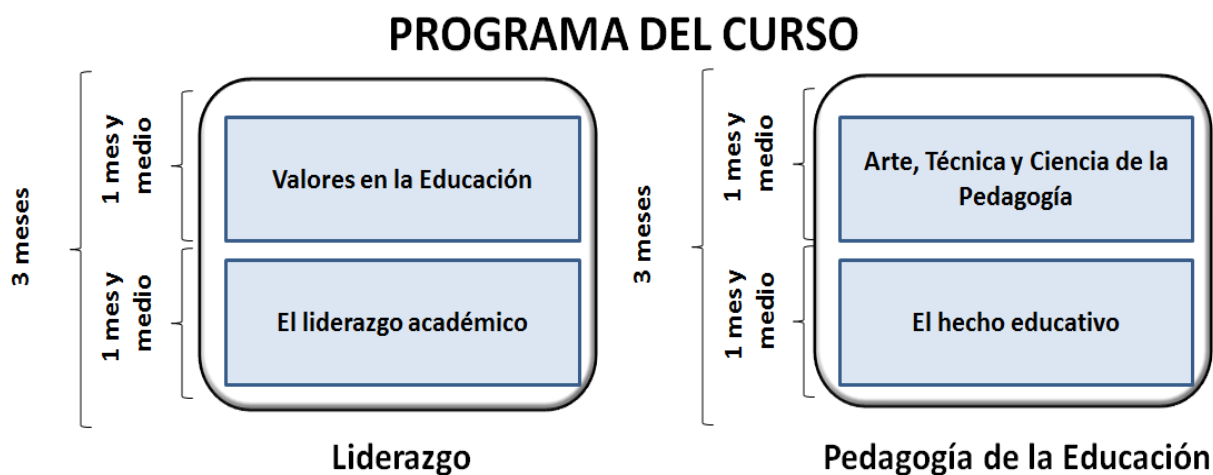
Duración del Módulo	6 meses
Días de Capacitación	1
Horas de Capacitación	4
Total Horas Semana	16
Total Horas Mes	64
Total Horas Programa	192

Autor:Jorge Porras Salazar.

Como se observa, el programa planteado representará para el Colegio Masay un gran esfuerzo por capacitar a todo el personal docente, permitiendo que la realización de los programas sea un mecanismo para integrarlos, mejorar sus competencias y elevar su rendimiento, aspecto que mejorará su condición y crecimiento en el plantel.

La estructura planteada es obligatoria para todo docente y será cumplido conforme el siguiente gráfico:

Figura No. 4-Cumplimiento del programa



Autor:Jorge Porras Salazar.

Cada semi módulo tendrá un descanso de una semana en la cual los docentes participantes podrán comentar sobre los temas tratados y planificar su aplicación en sus responsabilidades.

5.7 Cronograma

Mediante el uso de un diagrama de Gantt se ha establecido una propuesta que debe ser aceptada por los directivos del Colegio Masay a fin de poner en marcha el programa. Su desarrollo se ha establecido de manera coordinada incluyendo una serie de actividades administrativas las cuales son requeridas para que se cuente con los recursos necesarios que permitan su efectiva aplicación.

De esta manera, la estructura del cronograma se ha establecido de la siguiente manera:

- Actividades Administrativas
- Actividades Académicas

Actividades Administrativas:

Como se indicó anteriormente, las actividades administrativas permitirán contar con todos los recursos necesarios para cumplir con un efectivo desarrollo del programa. Su desarrollo se fundamenta en las siguientes actividades:

Notificación:

Encargada de dar a conocer a los docentes la apertura del programa, notificando fechas de inicio y término de cada módulo.

Contratación:

Encargado de la contratación de los docentes responsables del cumplimiento del programa

Inscripción:

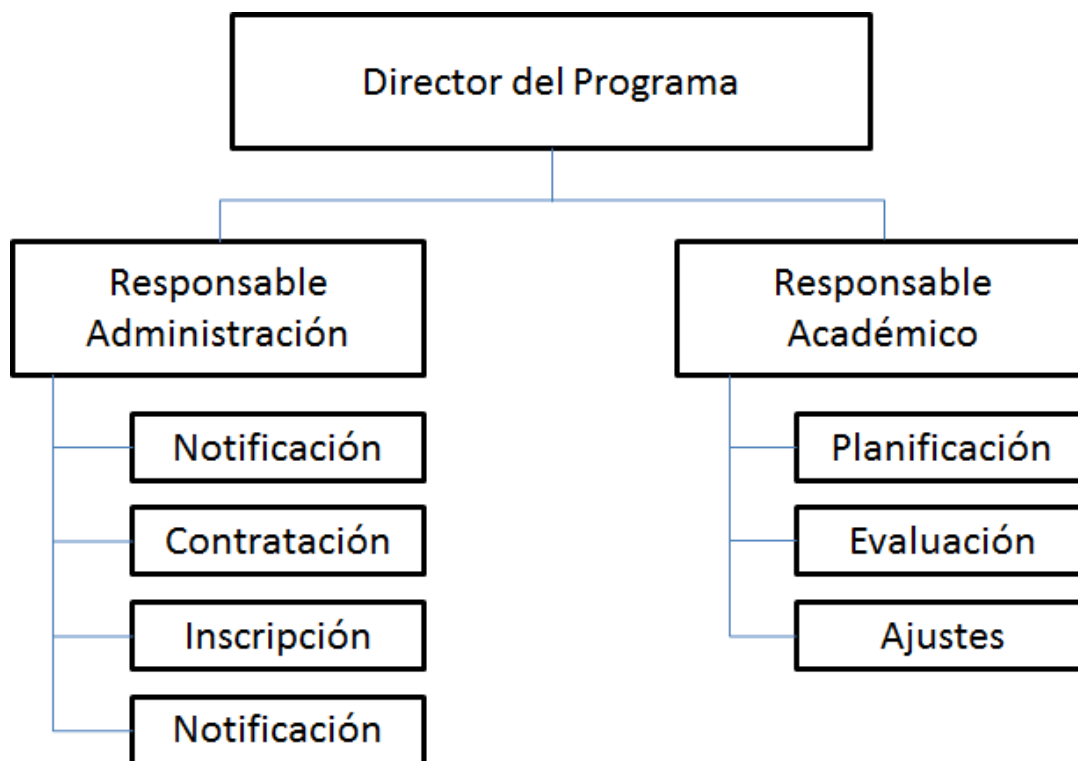
Proceso encargado de inscribir a los docentes en el programa acorde al nivel que se encuentren. Es importante citar que los programas no tendrán costo para el docente. En la inscripción, se entregará al docente el material necesario para cada módulo para que pueda revisarlo y estudiarlo.

Notificación:

Encargado de dar a conocer el rendimiento de cada docente participante así como el resultado de las evaluaciones.

Es importante que las funciones administrativas sean encargadas al personal interno del Colegio Masay para que estas puedan desarrollarse de manera adecuada. Para ello, se propone crear una estructura que de atención a cada una de estas funciones.

Figura No. 5- Estructura propuesta



Autor:Jorge Porras Salazar.

5.8 Costos

Los costos presupuestados se basan en todos los recursos necesarios para la puesta en marcha del programa. Estos se han clasificado de la siguiente manera:

- Recursos Humanos
- Recursos Didácticos
- Recursos Tecnológicos

Recursos Humanos:

El contrato del personal docente será por servicios, acorde a la siguiente tabla:

Tabla No. 54

Personal	Valor
Docente Contratado (Valor Programa Total 6 Meses)	\$ 10.800,00

Autor:Jorge Porras Salazar.

Este tipo de contratos no se encuentran regidos por el Código de Trabajo sino es un contrato civil por lo que no aplica beneficios de ley ni Seguridad Social.

Recursos Didácticos:

Tabla No. 55

Tipo	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total
Material Impreso Módulo I	15	\$ 10,00	\$ 150,00
Material Impreso Módulo II	15	\$ 11,00	\$ 165,00
Material de Apoyo para el Docente a Cargo	2	\$ 15,00	\$ 30,00
Total			\$ 345,00

Autor:Jorge Porras Salazar.

Recursos Tecnológicos

Tabla No. 56

Tipo	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total
Proyector	1	\$ 750,00	\$ 750,00
Pantalla	1	\$ 125,00	\$ 125,00
Computador	1	\$ 850,00	\$ 850,00
Total			\$ 1.725,00

Autor:Jorge Porras Salazar.

Costos Totales

Tabla No. 57

Tipo	Valor
Recursos Humanos	\$ 10.800,00
Recursos Didácticos	\$ 345,00
Recursos Tecnológicos	\$ 1.725,00
Total	\$ 12.870,00

Autor:Jorge Porras Salazar.

El total de los costos presentados serán cubiertos por los fondos propios del Colegio Masay, para lo cual abrirá una cuenta presupuestaria para poder mantener su desarrollo de manera anual. El presupuesto será financiado mediante el pago de las pensiones de los estudiantes sin que esto represente un incremento en los valores. Es importante citar que el plantel respeta las disposiciones del Ministerio de Educación que cita un incremento anual máximo del 5% en las pensiones.

5.9 Certificación

El programa de estudios planteado será cubierto para los 12 docentes de manera simultánea, en el cual se cumplirán de manera organizada cada uno de los módulos planteados. Al final de cada sub módulo, se entregarán certificados si el docente cumplir con una calificación mayor a F conforme los parámetros definidos.

Las certificaciones serán tomadas en cuenta en el proceso de escalafón siendo un requisito necesario para cada docente.

5.10 Referencias

Arguello.a (2006), Myriam, "Liderazgo en la Educación", Modulo de Psicomotricidad UPS.

Brueckner, leo (2000), Procesos de Selección de la Educación Básica, Rialp, 14 ediciones.

Cevallos, Luis Alberto (2005), Desarrollo de los Valores en la Formación, Carrera de Pedagogía Sexto Nivel, UPS.

Collins, Jim (2008), Las empresas que sobresalen, Mc Grill.

Davis, Fred R. (2003), Conceptos de Administración Estratégica, 9na Edición, Prentice Hall.

Druker, Peter (2002), Gerencia para el Futuro, Ed. Negocios Internacionales.

Enríquez Mario (1998), La Nueva Ciencias de la Mente. Historia de la Revolución Cognitiva. Barcelona: Paidós.

Esparza, Alicia, PETROLI (2004), Amalia S.A, “Una Propuesta Integradora aplicable a la educación” , Ediciones Paidós Ibérica S.A, Barcelona España.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Barbero, S, 2010, La formación integral, La Educación, 2da edición, Bogotá-Colombia

Carr, E, 2010, El Rol del Docente en la Educación Actual, Ed. Educando a la Sociedad, 2da edición, México-México.

Correa & Alvarez, 2005, Procesos de Educación, Ediciones Omega, 4ta edición, Lima-Perú

Diker, T, 1997, Los modelos de la educación, Ed. Frack, 2da edición, Estados Unidos

Eurydice, M, 2004, La formación pedagógica, Educador, 3era edición, España-España

Ferrini, O, 2008, La formación del docente en América Latina, Ediciones de Estudio, 2da Edición, Buenos Aires-Argentina.

Fonseca, M, 1998, La formación profesional, Unirsar, 2da edición, Lima-Perú.

Forum World Económic, 2013. Procesos de educación.

Garín, M, 1996, Las necesidades formativas de los docentes, Ed. Sumerio, 3era edición, Montevideo-Uruguay.

Glatte, E, 1990, Liderazgo en la Educación, Técnicas de Liderazgo para docentes, 2da edición, España-España.

Gómez, R, 2008, Educando, Estudios de fomento a la educación universal, Bogotá-Colombia

González & Maura, 2007, Funciones de los docentes en los planteles educativos, Ed. Desarrollo Educativo, 2da edición, Madrid-España.

Gonzalez, F, 2004, La familia y la Educación, Biblioteca de la Familia, 2da edición, Bogotá-Colombia

Hernandez, G, 2009, Los modelos pedagógicos, ER-Educación, Biblioteca del Estudiante, México-México.

Hoffman & Macguire, 2010, Procesos educativos, Estudios Educativos Aplicados, Estados Unidos

- Knight, S, 2009, Los servicios Educativos aplicados al Mejoramiento Interno, Ed. Calidad Educativa, 3era Edición, Estados Unidos
- Kottler, P, 1997, Dirección de Mercadotecnia, Mc Graw Hill, 4ta edición, Estados Unidos
- Kuffman, A, 2009, Modelos Aplicados en la Educación, Mac Graw Hill, España-España
- Ley Orgánica de Educación Intercultural, Corporación de Estudios y Publicaciones CEP.
- Marcelo, U, 2001, El estudiante en la educación, TBS, 2da edición, Buenos Aires-Argentina
- Ministerio de Educación, Informe de Acreditación Académica aplicada a Escuelas y Colegios, 2010
- Murillo, S, 2006, El docente y su rol en la educación, Ed. Cisneros, 2da edición, Lima-Perú
- Ortega, H, 2010, La educación inicial, Educar 2000, 3era edición, Quito-Ecuador
- Pérez, R, 2000, Modelos Académicos, Universidad de Navarra, Barcelona-España.
- Sacristán, O, 2010, Procesos Académicos y Pedagogía Académica, Ed. Moles, 3era edición, México-México
- Sandoval, 2008, Necesidades de Formación Académica, Ed. Educando, 3era edición, México-México.
- Segura, E, 2007, La sociedad de la Información, Ed. Sociedad y Educación, 2da edición, Madrid-España
- Terigi, H, 2006, Formación del docente, Educación Americana, 3era Edición, Estados Unidos
- Torello, M, 2011, El constructo Educativo, Procesos de Educación Moderna, 3era edición, Bogotá-Colombia.
- Vaillant, D, 2007, Los docentes y su gestión, Ed. Bair-II, 2da edición, Estados Unidos
- Vezub, S, 2005, La historia de la educación en América Latina, Educación y Progreso, Santiago de Chile.

Linkgrafia

Plan decenal de la educación. Tomado el 9 de octubre del 2013. Recuperado de:
<http://es.scribd.com/doc/56033624/Plan-Decenal-de-Educacion-Del-Ecuador>

ANEXOS: ENCUESTAS REALIZADAS PARA PARA IDENTIFICAR LAS NECESIDADES