



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La universidad católica de Loja

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

SEDE IBARRA

ÁREA SOCIO-HUMANÍSTICA

TITULACIÓN EN MAGÍSTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO

EDUCACIONAL

Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Particular Brasil, de la provincia de Pichincha, ciudad Quito, período 2012-2013.

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR : Echeverría López, María Gabriela

DIRECTOR: Sánchez León, Carmen, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO-CARCELÉN

2013

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster:

Carmen Sánchez León.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presenta trabajo de fin de maestría, “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Particular Brasil, de la provincia de Pichincha, ciudad Quito, período 2012-2013”, realizado por Echeverría López, María Gabriela; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, 14 de febrero del 2014

f) _____

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Echeverría López, María Gabriela declaro ser autora de la presente trabajo de fin de maestría “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Particular Brasil, de la provincia de Pichincha, ciudad Quito, período 2012-2013”, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo León Sanchez, Carmen Mg. directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Echeverría López, María Gabriela

CC: 1802487924

DEDICATORIA

El presente trabajo, va dedicado con todo mi corazón a Dios, debido a que él, ha puesto en mi camino tan noble profesión, llevando en mis manos la responsabilidad de trabajar con lo máspreciado de sus hijos, como es la educación especial, asumiendo este rol con amor, paciencia, dedicación y comprensión, ante las personas con capacidades especiales, las cuales necesitan ser valorados, queridos y aceptados por nuestra sociedad.

AGRADECIMIENTO

Con todo mi respeto empiezo agradeciendo a la Universidad Técnica Particular de Loja, entidad caracterizada por su servicio y calidad de educación, la cual mediante sus profesionales y dominio de materias, han podido desarrollar en mi profesión el aumento de valores humanos, cognitivos y sociales, los que han fortalecido mi desarrollo integral y profesional con la obtención de nuevas habilidades, propósitos profesionales y académicos.

Agradezco a mi directora de Tesis, Magíster Carmen Sánchez, quien con mucha paciencia y entrega, ha sabido guiarme en este proceso de investigación, logrando contribuir en mi trabajo con aportaciones y argumentación real y de calidad. De igual manera, mi más sincero agradecimiento a tan noble institución, Colegio Particular Brasil, tanto a sus autoridades como docentes, quienes confiaron en mí, pudiendo contar con sus aportaciones y apoyo general

Finalizo agradeciendo a mi familia, por su apoyo incondicional, dedicación y sobre todo la motivación entregada, logrando así, continuar en dicho proceso de superación, con el mayor compromiso profesional y humano.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
APROBACIÓN DEL DIRECTOR.....	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORÍA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO.....	1
1.1 Necesidades de Formación.....	2
1. 1.1Concepto.....	2
1. 1.2Tipos de necesidades formativas.....	2
1.1.3Evaluación de necesidades formativas.....	4
1.1.4Necesidades formativas del docente.....	6
1.1.5Modelo de análisis de necesidades Modelo De Rosset, Kaufman, D´Hainaut, de Cox y Deductivo.....	12
1.2 Análisis de las necesidades de formación.....	14
1.2.1Análisis organizacional.....	17
1.2.1.1La educación como realidad y su proyección.....	18
1.2.1.2Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	20

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad Educativa.....	24
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).....	26
1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).....	29
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI- Plan Decenal).....	32
1.3 Análisis de la persona.....	33
1.3.1 Formación profesional.....	34
1.3.1.1 Formación inicial.....	34
1.3.1.2 Formación profesional docente.....	34
1.3.1.3 Formación técnica.....	35
1.3.1.4 Formación continua.....	35
1.3.1.5 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	35
1.3.1.6 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	36
1.3.1.7. Características de un buen docente.....	37
1.3.1.8 Profesionalización de la enseñanza.....	39
1.3.1.9 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativa .	41
1.4 Análisis de la Tarea educativa.....	43
1.4.1 La función del gestor educativo.....	45
1.4.1.1 La función del docente.....	47
1.4.1.2 La función del entorno familiar.....	48
1.4.1.3 La función del estudiante.....	48

1.4.1.4Cómo enseñar y cómo aprender.....	49
1.5 Cursos de formación.....	53
1.5.1Definición e importancia de la capacitación docente.....	53
1.5.2Ventajas e Inconvenientes.....	55
1.5.3Diseño, planificación y recursos formativos.....	56
1.5.4Importancia en la formación del profesional de la docencia.....	60
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA-----	62
2.1Contexto.....	63
2.2Participantes.....	66
2.3Diseño y métodos de investigación.....	71
2.3.1Diseño de Investigación.....	71
2.3.2Métodos de investigación.....	72
2.4 Técnicas e instrumentos de investigación.....	73
2.4.1Técnicas de investigación.....	73
2.4.2Instrumentos de investigación.....	74
2.5 Recursos.....	74
2.5.1Talento Humano.....	74
2.5.2 Materiales.....	75
2.5.3 Económicos.....	75
2.5.4 Institucionales.....	75
2.6 Procedimiento.....	75

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	76
3.1 Necesidades formativas.....	77
3.2 Análisis de formación.....	86
3.2.1 La persona en el contexto formativo.....	86
3.2.2La organización y la formación.....	87
3.2.3La tarea educativa.....	91
3.3Los cursos de formación.....	93
CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN.....	97
4.1 Tema	98
4.2 Modalidad de estudios.....	98
4.3 Objetivo general.....	98
4.4 Dirigido a	99
4.4.1Nivel formativo de los destinatarios.....	99
4.4.2Requisitos técnicos de los documentos	100
4.5 Descripción.....	100
4.6 Cronograma de actividades.....	Anexo 114
4.7 Costos.....	107
4.8 Certificación.....	107
4.9 Bibliografía.....	108
CONCLUSIONES.....	109
RECOMENDACIONES.....	110
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	111

ANEXOS.....114

RESUMEN

La falta de conocimiento sobre las necesidades que fortalecen a un docente como un profesional integral y autónomo de calidad educativa y que circunstancias son las que la limitan, el tema propuesto en este trabajo “El diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio particular Brasil, de la provincia de Pichincha, ciudad Quito” tiene como objetivo analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país.

Para esta investigación, se han utilizado instrumentos y recursos que han aportado un estudio del tema; contando con quince docentes como participantes, que gracias a su interés y colaboración, se logró la aplicación de encuestas y entrevistas, las que mediante la interpretación de resultados obtenidos sintetiza la demanda sobre la necesidad de crecimiento profesional, refiriéndose a la importancia de propuestas en programas de capacitación, factibles tanto en su ejecución como en el tiempo organizado, destacando que los docentes reconocen lo indispensable que es hoy en día, adquirir y renovar habilidades y destrezas como profesional, preparándose hacia nuevos retos pertenecientes de una sociedad de transformación continua y competitiva.

PALABRAS CLAVES: Necesidades, formación docente, capacitación, transformación.

ABSTRACT

The lack of knowledge about the needs to strengthen a teacher as an integral and autonomous professional educational quality and circumstances are limited, the theme proposed in this work “ The diagnosis of training needs of teachers, especially in college of the Colegio Particular Brasil, in the province of Pichincha, Quito city”, is to analyze the training needs of high school teachers of educational institutions of the country.

For this research, we have used tools and resources that have made a study of the subject; counting so with fifteen teachers as participants, thanks to your interest and collaboration, conducting surveys and interviews, which by interpretation of results obtained synthesized on demand on the need for professional growth, referring to the importance of training programs proposed, feasible both in its execution and in time organized, highlighting that teachers recognize how essential it is today, acquire and renovate and professional abilities and skills, preparing new challenges belonging to a society of continuous and competitive transformation.

KEYWORDS: Needs, teacher education, training, transformation.

INTRODUCCIÓN

Para empezar con el estudio e investigación del tema “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Particular Brasil, de la provincia de Pichincha, ciudad Quito” es necesario referirse a ciertos aspectos que resaltan la importancia de dichas necesidades en el rol educativo y desarrollo del profesional. Es necesario hacer una breve reflexión acerca del rol docente, y cuál es su función en el sistema educativo y en la sociedad. Si lo pensamos únicamente al profesor, como un transmisor o reproductor de conocimientos generados por otros, el supuesto rol que debería desempeñar, es en realidad la justificación de la falta de compromiso de desarrollo y transformación del personal por parte de la institución escolar, del sistema educativo y, en definitiva, de la sociedad.

Si, por el contrario, concebidos al docente como un actor social en el proceso de enseñanza-aprendizaje, hace falta reflexionar sobre cuáles son sus funciones en el sistema y cuál debe ser su compromiso con el mismo. Sin esto, no es posible, si los docentes son considerados como imprescindibles para el ejercer la acción educativa, y si por lo tanto su crecimiento profesional es objeto de reflexión y análisis, tanto individual como colectivo. En función de ello, deberá definirse un perfil adecuado a la formación del docente.

Las necesidades de profesionalización a través de la historia, aparecen prácticamente como omnipresentes en la vida de un docente, así como en las autoridades educativas, en los organismos internacionales con sus recomendaciones, los medios de comunicación lo repiten, los padres lo exigen y las instituciones hacen eco. (Lambrosi, 2009). En los años 60, se distingue en Alemania que cuando se habla de necesidades formativas, dichos antecedentes se relacionan con el área de recursos humanos y su gestión, formando así una definición empresarial y organizativa, destinada a los docentes de esa época, los cuales debían cumplir con funciones básicas tradicionales en la enseñanza y evolución de organizaciones. (Becrklier, 1992). Sin embargo (Huberman, 1973) enfatiza, que la educación y su ámbito, no solo es vivido como algo peligroso sino que también, el deseo de estabilidad ha sido más fuerte, que la búsqueda de lo nuevo, por lo tanto, muchas ofertas pueden existir en la sociedad y ambiente, pero si el docente y los

sistemas educativos son resistentes al cambio, la calidad de los servicios será siempre la misma.

Tanto los aspectos políticos y económicos, en el campo de la educación, se ha desenvuelto en un marco de olvido profesional, falta de recursos y de una asignación deficiente de los mismos. La calidad de la educación, como una de las preocupaciones del gobierno, estuvo presente desde fines de los años 80, pero igualmente desarticulada de las demás necesidades; por lo que su resultado fue una designación de enseñanza tradicional, sin precedente de funcionalidad y conducida por maestros, conformes de saber manejar un grupo de alumnos, accionar sus clases con escritos y exámenes y sin la menos importancia de su mejoramiento y desarrollo de habilidades como personas y como educadores.

Es así, que ahora en la actualidad, la educación junto con los docentes, han podido transformarse, lo denomino un cambio, no dentro de un marco de excelencia, sino de concientización, sobre el cual, el futuro de generaciones se encuentra plasmada, en la asignación de los valores humanos, potencialidad de destrezas y armonía entre profesionales, lo que produce un cambio productivo, tanto en los docentes como metodologías, técnicas, políticas y recursos, que encierran grandes sistemas dentro de una institución educativa, por lo que genera que esta educación sea ya, una educación real, perteneciente a necesidades, intereses y motivación de grupos individuales y colectivos.

La Reforma Educativa del Ecuador, requiere de actores calificados y comprometidos con sus diversos procesos de transformación. Esta tarea corresponde a toda la sociedad, sin embargo, los educadores de formación de bachillerato, técnicos, supervisores, directores, tienen una responsabilidad aun mayor, pues deben convertirse en líderes democráticos, capaces de convocar la voluntad y la acción de colegas, alumnos, padres y madres de familia, organizaciones del Estado y de la sociedad civil, para juntos alcanzar los objetivos de mejoramiento cualitativo de la educación a que tiene derecho el pueblo ecuatoriano. Para mejor enfrentar este reto, se ha estructurado un coherente y sistemático proceso de estudio a las necesidades de formación en los docentes de bachillerato, patrocinado por la Universidad Técnica Particular de Loja, el mismo que ayudará analizar y caracterizar necesidades, que orienten a fortalecer el desempeño de los docentes como profesionales humanos, académicos, de valores y agentes de cambio e innovación al sistema educativo nacional.

Ahora bien , que ya sabemos que la calidad de la educación, tiene una íntima relación con la acción del maestro, ya que es él, quien propone y orienta las mediaciones con el conocimiento de los distintos saberes, con la formación ético- social del ciudadano, con las posibilidades y los retos de la creatividad y la invención en todos los campos. El motivo que caracteriza esta temática, por parte de la Universidad Técnica Particular de Loja, se encuentra orientada por la necesidad de que sus maestrantes puedan investigar, diagnosticar, analizar, evaluar, y a la vez crear un proyecto real y funcional para poder cubrir necesidades formativas recurrentes, encontradas en el proceso de análisis de información, por medio de este trabajo, tanto para los docentes y directivos que conforman el colegio Brasil, reflexionarán sobre la importancia de una continua capacitación, la transcendencia que tiene un perfil formativo, tanto en el crecimiento humano, profesional y académico, mediante la identificación y superación de necesidades individuales y colectivas del personal, aportando así, como una experiencia enriquecedora, a mi vida como colaboradora de esta investigación, motivo que me dará mucho gratificación, que dicha investigación y proyecto pueda cubrir las expectativas del personal a mi cargo, el saber cómo puedo brindarles alternativas y herramientas que puedan ser útiles, en su desarrollo y rol educativo, mejorando así, la adquisición de nuevas proposiciones, consolidación de metas, visiones susceptibles al cambio y al éxito, produciendo un apoderamiento tanto en la entidad educativa como en la comunidad de una filosofía transformadora.

Dicho proceso, no hubiera sido posible manejarlo ni ejecutarlo, sin la utilización de recursos y medios facilitadores tanto físicos, humanos como didácticos, contando con la apertura de personas guías, que con aportaciones valiosas, pudieron encaminar con objetividad dicho trabajo. Un medio muy importante, fue la colaboración de los directivos y docentes de la institución educativa con la que se interactuó, formando un equipo interesado y motivado en nuevas proposiciones, de igual manera se utilizó, recursos físicos y didácticos que analizaron y evaluaron aspectos, promoviendo el desarrollo de nuevas ideas plasmadas durante la investigación y planificación del proyecto.

Para la realización de esta investigación, se plantearon objetivos específicos:

- Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato.

Logrando así, que dicho objetivo se base en la fundamentación teórica y a la vez analítica, siendo la misma clara, concisa y basada a través de la historia hasta la actualidad, en la que vivimos. La investigación se encuentra argumentada con la objetividad y acotaciones de autores destacados que a lo largo de su trayectoria se han visto inmersos y relacionados en el campo de la pedagogía como en el rol del docente nacional e internacional.

- Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.

Mediante la utilización de instrumentos válidos y reales, se pudo diagnosticar las verdaderas necesidades de los docentes de bachillerato del Colegio Particular Brasil, se logró recoger, codificar, interpretar e identificar información exacta. Por lo que después de un proceso de evaluación minuciosa se pudo identificar los principales demandantes de un perfil de formación.

- Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada.

A través de la estructuración y planificación del curso: Evaluación y Cómo enfrentar su Desafío, se contempló alternativas y temáticas que ayuden a los docentes, a conocer, practicar y ejecutar la evaluación como una acción valorativa, tanto en sus asignaturas como en los estudiantes.

Por lo tanto con lo expuesto anteriormente la elaboración del proyecto, tiene como finalidad mostrar a los docentes nuevas herramientas aplicadas en la educación, que pueden ser llevadas de manera funcional, adquiriendo nuevas competencias de la sociedad y tecnología, mediante la aplicación de la evaluación como un proceso de valoración dirigido a los estudiantes.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

Para analizar de manera minuciosa acerca de las necesidades formativas, dichos intereses que despiertan el uso de habilidades y capacidades de un profesional y sobre todo al maestro de la educación, quien es el encargado de llevar a las generaciones a verdaderos cambios de formación; es necesario empezar a entender y comprender su definición e importancia en el proceso educativo de los maestros de bachillerato.

El término necesidad proviene del latín “necessitas”, lo que significa o hacer referencia aquello que no se puede prescindir, lo que no puede evitarse, fuerza, obligación, falta de cosas que son menester para la vida (Pilonieta, 2006)

Dentro del ámbito de la educación el término necesidad puede referirse a una norma, un medio, una situación organizacional o un estado individual. (Coust, 2006)

Y sin embargo la mayoría de autores definen necesidad de formación en términos en un desempeño deseado o en un desempeño actual.

1.1.1 Concepto.

Llegando a una definición más clara las necesidades de formación son el resultado de varios procesos de análisis y evaluación de los antecedentes referentes a la educación, las cuáles después de un proceso de validación a las problemáticas encontradas proponen alternativas de cambio de dichos antecedentes para su mejora. (Blazquéz)

Por lo tanto todas las personas que se encuentran involucradas en el rol educativo, están conscientes que estas necesidades formativas forman parte del desarrollo de sus competencias; tomando en cuenta que se relacionan directamente con la calidad de la educación, profesionalidad de un docente, cambios que requiere la institución y la práctica pedagógica que oriente al alumnado.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

Cuando hablamos de necesidades formativas del profesorado, debemos conocer los tipos de las mismas y de donde surge cada una de ellas. Según (Real, 2011) sostiene que se dividen en tres segmentos:

- **Necesidades de Tipo Técnico**

Son cuando surge algún nuevo elemento electrónico, para cuya utilización los profesores requieren una formación técnica, como del uso, manejo y aplicación de las TIC en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

- **Necesidades de Tipo Práctico**

Entendida esta formación como aquella, en la que los profesores adquieren habilidades para usar didácticamente instrumentos, métodos, los cuáles ayudan a conducir una clase caracterizada por la seriedad, eficacia y realismo que se requiere. Dentro de esta necesidad entran la importancia de elaboración y ejecución de proyectos sociales y bilingües.

- **Necesidades de Tipo Crítico**

Es una formación que nace de la valoración crítica, del trabajo profesional y del rumbo de la institución educativa, es la formación más coherente, que requiere la colaboración de todos los miembros de la entidad e incluso de la comunidad educativa. Esta formación es la que ayuda y facilita un plan de mejora.

Podemos analizar que tanto las necesidades formativas tienen relación con el planteamiento y elaboración de planes de mejora, basados en cada interés y necesidad tanto personal, profesional e institucional del profesor.

Por, lo tanto podemos también establecer perspectivas de estas necesidades formativas (Stuffebeam, 1984), describe a cuatro enfoques dentro de esta concepción:

Perspectiva basada en la Discrepancia

La necesidad como referencia entre los resultados observados y los resultados deseados.

a) Perspectiva Democrática

La necesidad identificada con el cambio, que desea la mayoría de las personas implicadas, en los procesos de educación o sistemas de referencia.

b) Perspectiva Analítica

La necesidad equivale a la orientación o dirección, que puede tomarse en función con los datos disponibles; es decir, la que establece basándose en el análisis de las informaciones o evidencias existentes.

c) Perspectiva Diagnóstica

La necesidad como elemento o factor, cuya ausencia o déficit, ocasionan perjuicio o deterioro de los procesos educativos o del sistema de referencia

Las necesidades de formación docente constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado, que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales, particulares e individuales. El estudio de dichas necesidades nos orienta en el conocimiento de aspectos en el desempeño profesional constituyendo centros de atención en los programas de formación docente.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

La reforma del sistema educativo, declara la formación del profesor como objetivo prioritario de la misma desde la óptica de la educación permanente, por lo tanto constituye una obligación ineludible para aquellas instituciones educativas enfrentarse a situaciones de evaluación a dichas necesidades formativas, permitiendo validar cambios múltiples con perspectivas del presente y visión del futuro.

“Promover en los profesores un cambio de actitudes centrada en la evaluación, reflexión sistemática y crítica sobre la práctica profesional, capaz de analizar el contexto en que desarrolla su actividad y planificarla” (Eisner, 1985)

Para entender mejor este proceso de evaluación, partiremos analizando desde sus principios que investigadores como (Evaluación Formativa, (2011), Recuperado de <http://www.google.com>), diseñan el proceso de evaluación basado en los siguientes parámetros.

- a) Unión entre el desarrollo de la persona y mejora, interviniendo la declaración de metas, perspectivas y métodos de acción a tomar.
- b) Implicación de los profesionales involucrados, cuenta con la participación y sobre todo el desarrollo del interés aplicar probabilidades de cambio.

- c) Precaución en el proceso, interviene el cumplimiento de actividades que vayan enmarcados con las metas ya fijadas, donde se desarrolle con eficiencia y secuencia.

Comprendiendo estos principios base para todo un proceso de evaluación, es importante que dicho proceso sea realmente direccionado analizar e identificar aspectos relevantes de los maestros, basado en necesidades particulares y colectivas, de tal manera que se puedan ofrecer probabilidades de elaboración para un plan de acción de mejora.

Ahora bien, es importante conocer los modelos que intervienen dentro de este proceso, con la finalidad de conocer un adecuado direccionamiento y evaluación oportuna. (Tejedor, 1990) propone:

- **Modelo Participativo:** Este modelo señala la asignación de responsabilidades a todos los involucrados dentro de este sistema, colocando así criterios que operen en favor de un crecimiento proactivo.
- **Modelo desde la Observación:** Basado en el desempeño y ejecución de cada área o departamento, observando funcionalidad, desempeño acordes a las designaciones.
- **Modelo a partir de Problema/Soluciones :** Actua sobre la toma de decisiones, buscando alternativas que alcancen a resolver problemas con soluciones operativas, basándose en criterios conspicuos.

Esta última reflexión, sostiene ya un paso directo a la evaluación con finalidad objetiva, formandose así un sistema secuencial básico de evaluación, interviniendo ya una planificación.

(Stuffebeam, 1984), comparte como necesidades de formación:

- **Delimitación del Contexto**

Enfatiza en este aspecto acerca de la naturaleza de la situación de evaluación, escenario donde se identifica la situación real, identificando limitaciones y probabilidades de desarrollo de soluciones previas para abordar los problemas.

- **Delimitación de Objetivos**

Es necesario que los objetivos vayan prediseñados con visión futura, teniendo ya un antecedente histórico de los planteados y estnacados, para que así dichas perspectivas, sean reales, estables, eficacez y eficientes.

- **Diseño y Plan de Actuación**

Abarca la metodología del plan de acción, listo a ejecutarse basándose en la obtención de información, análisis, interpretación y uso y aplicación de recursos.

1.1.4 Necesidades formativas del docente.

Para alcanzar dichos objetivos es necesario estudiar el cambio del perfil profesional del profesor, así como los rasgos que pueden contribuir a diseñar el perfil del educador del futuro. Este educador debe despertar el interés por aprender, cómo aprender y mantener al día estos conocimientos.

Según la UNESCO, esto requiere una concepción del proceso de aprendizaje que facilite la adquisición de las capacidades, proporcione las estrategias más generalizables para solucionar problemas y desarrolle capacidades socio afectivo tales como: valores, actitudes, motivaciones y emociones, puesto que éstas, representan el foco más importante para lograr la competencia personal y profesional, en el marco de la educación en bachillerato, tanto el que aprende como el educador.

Actualmente las necesidades más frecuentes que rodea al maestro con un concepto cambiante y competitivo, debido a la globalización, modernización y competitividad encierran las siguientes necesidades.

Según (Formacion del profesorado, (2009), Recuperado de <http://www.google.com>, 2010) tenemos:

- **Maestro con un perfil profesional de cambio**

Es el momento actual, donde el profesor requiere de nuevas estrategias, percepciones, experiencias y conocimientoa para intentar dar respuestas a los múltiples interrogantes que se le presentan en el día.

Presenta orientaciones del cambio y sus implicaciones en el educador del futuro. Estos cambios pueden resumirse en:

- Desarrollo de las habilidades básicas
- Mayor énfasis en la habilidad de organizar en contexto del aprendizaje
- Desarrollo de habilidades para el aprendizaje posterior
- Incremento del aprendizaje iniciado por el educando
- Énfasis en las funciones de orientación y evaluación del proceso de aprendizaje.
- **Maestro con capacidad socio-afectiva**

Esta dimensión juega un papel relevante en la educación. El profesor necesita **relacionarse y comunicarse** dentro y fuera de su medio, por lo que requiere de la utilización de un lenguaje adecuado, que deberá tener en cuenta las características peculiares de grupos diferenciados y una especial sensibilidad para identificar **valores culturales** del grupo y sector social del que se trate, debidamente conexiónados con los valores ético-morales exigibles a la profesión.

Conviene subrayar que el educador profesional debe poseer un grado suficiente de **seguridad en sí mismo**, así como una gran **flexibilidad mental**, pues debe ser consciente de que su formación se va quedando obsoleta con el tiempo y con el ritmo de avance de los conocimientos, lo que exige un gran esfuerzo para mantenerse al día.

Estos cambios pueden resumirse:

- Mantener una permanente actitud receptiva al cambio.
- Dominar y conocer técnicas concretas del aprendizaje.
- Admitir la retroalimentación constante del proceso.
- Dinamizar los trabajos en grupo.
- Ser un animador de esfuerzos, coordinador de la investigación.
- Estimular la participación de grupos

- Descubrir las necesidades y preferencias de los individuos a los que enseña y educa.
- Descubridor de los medios y fines más apropiados para una enseñanza eficaz.
- Autoanalizador crítico de su propia práctica y del trabajo de sus colegas.
- Usar la evaluación como base para la adaptación constante del sistema.

- **Maestro que diseña la Reforma**

Cualquier profesional que quiera desempeñar adecuadamente su trabajo se ve obligado actualizarse continuamente, si no quiere quedarse al margen del desarrollo social y tecnológico de las sociedades globalizadas.

La reforma educativa subraya que el profesor debe responder a los cambios sociales y prepararse para utilizar nuevas tecnologías de la información, del desarrollo y de la difusión del conocimiento. Estar preparado para educar a las nuevas generaciones que llegan con una estructura cognitiva diferente, el proceder de una sociedad donde prima la imagen en detrimento del mensaje escrito, conocer métodos y técnicas educativas nuevas, así como estar preparado para llevar a cabo trabajos de investigación y desarrollo del currículum en colaboración de la institución educativa.

Estos cambios pueden resumirse:

- El papel reservado al profesor del futuro es el de organizador de la interacción de cada alumno con el objeto del conocimiento.
- Crear una mediación para que toda actividad que se lleve a cabo resulte significativa y estimule el potencial de cada uno de los alumnos con el trabajo cooperativo.
- Ha de ser quien conciba y active el valor funcional del aprendizaje de la cultura para la vida cotidiana del alumno.
- Dominar cambios relevantes, planificación y manejo adecuado del currículum y su adaptación a sus necesidades y del alumnado.
-

- **Maestro con capacidad de cambio**

(Bérmudez, 1998) En el profesor, al trabajar con seres humanos, esta exigencia de formación y de renovación contante se hace más urgente, pues prepara hoy a unos alumnos que van a desempeñar un trabajo profesional en la sociedad del mañana. Por ello, si en todos los campos es necesaria la actualización permanente, en la educación se hace ineludible.

Estos cambios pueden resumirse.

- Ser mejores en su área de conocimiento y en contexto particulares de aula e institución
- Autonomizan las operaciones rutinarias que se necesita para conseguir metas.
- Son más sensibles a las exigencias de las tareas.
- Son funcionales y flexibles.
- Representan los problemas de distintas formas cualitativas.
- Tienen capacidades rápidas y precisas para el razonamiento de esquemas que sintetizan la complejidad de los procesos sociales.
- Perciben esquemas significativos en sus áreas.
- Tienen más ricas fuentes de información acerca del problema que tratan de resolver.

Estos profesores son conocidos como los maestros reflexivos y competentes que quieren potenciar para perfeccionar de poseer y enseñar.

- **Maestro con manejo de estrategias y técnicas docentes.**

El proceso de formación de un profesor implica diversas estrategias y técnicas orientadas al conocimiento procedimental, pero, implica, así mismo la modificación de actitudes y clarificación de valores.

Este manejo de estrategias y técnicas se encuentran directamente vinculados con la práctica, lo que contribuye a que el profesor cualifique su acción, que implique el estudio, reflexión, discusión, experimentación y un nuevo replanteamiento del problema.

Estos cambios pueden resumirse:

- Analizar las estrategias educativas en la realidad educativa, en sus diferentes momentos y fases.
- Participar directamente y junto a los compañeros, en las actividades específicamente profesionales.
- Adquirir una mayor experiencia en el campo específico de la didáctica.
- Valorar y fortalecer críticamente las experiencias en proceso.
- Validar los objetivos, contenidos, métodos y propuestas curriculares utilizadas en el aula.
- Experimentar y controlar estrategias de actuación sobre la realidad docente.
- **Maestro coordinador de proyectos y programas funcionalmente coordinados**

(Maestro funcional, (2010), Recuperado de <http://www.books.google.com>) Es necesario que el rol del profesor no solo se riga a la enseñanza dentro de su aula, mediante el cumplimiento de sus metas y logros académicos, un maestro reflexivo debe proponer nuevas acciones de cambio dentro de la institución educativa, mediante la propuestas de cambio vinculados con la elaboración de proyectos y programas de impacto educativo, social y comunidad.

Estos cambios pueden resumirse en:

- Ofrecer un marco en el que se consideren tanto las actuaciones encaminadas a promover las innovaciones para la transformación del sistema educativo, como aquellas que pudieran dar respuesta a las necesidades específicas del profesorado y su práctica diaria.
- Planificar programas institucionales coherentes, reflexivos y diversificados.
- Organizar los recursos disponibles para conseguir una mayor eficacia del sistema de formación, impulsando la coordinación y colaboración de todas las instancias interesadas en la formación permanente.

- Posibilitar y estimular la participación del profesorado en las actividades de formación a través de las medidas administrativas.
- Introducir sistemas de evaluación que faciliten la toma de decisiones sobre las modalidades de formación más adecuadas.
- **Maestro con uso, manejo y aplicación de las TIC en el proceso educativo**

Es totalmente aceptado que la Tecnología es necesaria en la enseñanza y aprendizaje, tomando en cuenta su importancia, evolución y la gran cantidad de posibilidades de avances durante su historia y la esencia que ha marcado en la sociedad.

Por lo cual ahora la enseñanza no se cierra a los modelos tradicionales que era en su gran mayoría regida al maestro ahora se puede acceder a una mejor calidad de educación mediante sistemas ligados a la tecnología como son de actualidad “campus virtuales” requiriendo de una formación cada vez más superior.

Estos cambios pueden resumirse en:

- Adquirir conocimientos sobre el manejo de nuevas tecnologías aplicadas en la educación.
- Disminuir el uso de herramientas tradicionales donde acumulan demasiada información, por nuevos métodos de actualidad donde generan aprendizajes funcionales.

Por lo tanto como conclusión podemos llegar que dichas necesidades formativas son tan importantes y esenciales, en la formación permanente del maestro, preparándoles para nuevos desafíos y competencias, no solo como educadores, sino que también se refleja la esencia del ser humano, como ente proactivo, capaz de diseñar, lograr y cumplir desafíos, metas que promulguen un desarrollo y crecimiento de nuevas habilidades y destrezas individuales, colectivas y sociales.

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

A continuación relataremos algunos modelos, que han originado grandes descubrimientos abriendo campo a nuevas necesidades, válidas para el reforzamiento y crecimiento de estrategias de mejora utilizada por los docentes.

- Modelo de análisis de necesidades de Rosett

Basado en cuatro elementos fundamentales:

1. Situaciones desencadenantes de donde partimos y hacia dónde vamos.
2. Tipo de información que buscamos: óptimos reales, sentimientos, causas, soluciones.
3. Fuentes de información.
4. Herramientas para la obtención de datos.

Este modelo se relaciona con el análisis de necesidades de formación y toma como eje central el conjunto de elementos del segundo punto, para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado. (www.google.com)

- Modelo de análisis de necesidades de Kaufman

Se basa en la planificación de las organizaciones, siendo parte de un proceso minucioso, el que ocupa un lugar importante la evaluación de necesidades.

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

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

Las etapas que señala para efectuar la evaluación de necesidades son las siguientes.

1. Tomar la decisión de planificar.
2. Identificar los síntomas de problemas.
3. Determinar el campo de la planificación.

4. Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
5. Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecuciones mensurables.
6. Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.
7. Asignar prioridades entre la discrepancia y seleccionar aquellas a las que se vaya a aplicar determinada acción.
8. Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante. (www.books.google.com, 2009)

- Modelo de D'Hainaut

Identifica 4 dominios dentro del apartado dedicado a su modelo a los contenidos de enseñanza.

Dominio cognitivo: Engloba todo lo que hace referencia a la actividad mental, a las operaciones intelectuales que se ponen en marcha en las diferentes tareas escolares.

Dominio sensible: Engloba todo lo que hace referencia a la sensibilidad, el desarrollo de la capacidad y recepción discriminación de estímulos por parte de los sentidos.

Dominio afectivo: Se refiere a todo lo relacionado con los sentimientos y emociones a las actitudes y valores.

Dominio Motor: Se refiere a la actividad del cerebro en sus diversos niveles y segmentos. (Modelo D'Hainaut, (2007), Recuperado de <http://www.google.com>).

- Modelo de análisis de Cox

Uniendo el análisis de necesidades a la problemática comunitaria, Cox elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios que abarca los siguientes aspectos:

1. La institución.
2. El profesional contratado para resolver el problema
3. Los problemas, cómo se presentan para el profesional y los implicados.
4. Contexto social del problema.
5. Características de las personas implicadas en el problema.

6. Formulación y priorización de metas.
7. Estrategias a utilizar.
8. Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias.
9. Evaluación.
10. Modificación, finalización o transferencia de la acción. (Análisis de Cox, (2009), Recuperado de <http://www.google.com>.)

- Modelo de análisis de necesidades deductivo

Basada en una lista predeterminada de objetivos siendo estos indicadores, que consiste en una lista de objetivos es algo que está fuera de nuestro alcance, al menos en el momento actual. Estos objetivos se derivan de los valores y de los datos empíricos acerca de "lo que es" y lo que "debería ser".

Es necesario determinar la utilidad y precisión. Ya que de estas listas se derivarían las metas educacionales y se recogerían datos para tratar de establecer en qué medida y sobre qué se dan estas discrepancias. (Necesidades deductivo, Recuperado de <http://www.books.google.com>, 2009).

1.2 Análisis de las necesidades de formación

Para abordar este tema, es necesario analizar de manera rápida pero oportuna, definiciones que pueden ayudar a entender el porqué de una necesidad y su análisis, con este motivo nos aproximaremos a comprender cada uno de los modelos que intervienen en esta acción.

Concordando con (Ochoa, 2009) una necesidad nace de un estado percibido por la carencia física (alimento, abrigo o seguridad), o mental (conocimientos, afecto, pertenencia y autoexpresión), del que es difícil sustraerse por que genera un discrepancia entre el estado real y el deseado.

Ahora bien, un análisis de necesidades, es un procedimiento sistemático para establecer prioridades y tomar decisiones sobre programas y sobre asignaciones de recursos (Alban, 2010)

Sin embargo es importante comprender dentro del marco de necesidades de formación, bajo que realidad de analizan estas necesidades, siendo así un proceso mediante el cual se detectan y especifican las necesidades de formación, tanto a nivel individual como

organizativo. Ello supone la utilización de técnicas que permitan, separar las voluntades de las necesidades reales y después clasificar cuales de las necesidades descubiertas son realmente necesidades formativas (M.F, 1999).

En la presenta investigación entendemos por análisis de las necesidades de formación, como el proceso dinámico mediante el cual, se detectan y especifican las necesidades de formación.

Dentro de este proceso, (M.F, 1999), contamos con dos subprocesos importantes conformados por:

- a) Detección de Necesidades
- b) Identificación de Necesidades

- Detección de Necesidades

Diseñada desde la perspectiva de la formación, se preocupa de la exploración y búsqueda de necesidades de formación, y de ordenarlas por el grado de prioridad, basado en aquello que cuesta ignorar las necesidades, comparado con su impacto en la sociedad y en la organización.

- Identificación de Necesidades

Consiste en la determinación de las causas de una necesidad, así las intervenciones o soluciones apropiadas, se pueden identificar y, por lo tanto seleccionar.

Existe un amplio consenso si este análisis de las necesidades de formación, sea considerado como el primer elemento del proceso de planificación, implementación y evaluación, el cual es imprescindible para poder establecer objetivos, prioridades y decisiones sobre programas y recursos.

Categorías del análisis de necesidades de formación

Dentro de este proceso, frecuentemente se añade las siguientes categorías, las mismas que suelen ser usadas al momento de la investigación como una metodología real.

(Alarcón) añade las siguientes:

- a) Formación científica y práctica pedagógica

- b) Contenido académico
- c) Programación de actividades docentes
- d) Evaluación
- e) Organización del aula
- f) Organización y gestión del centro
- g) Tecnología informativa (uso personal y formativo)
- h) Ejercicio profesional.

Ventajas del análisis de necesidades formativas

- Potenciar actividades formativas, en un sentido amplio que incluya la orientación personal y profesional.
- Facilitar los sistemas de observación y análisis.
- Crear, adaptar y experimentar nuevos materiales y programas de ayuda a la función del docente.
- Realizar revisiones de formaciones con el sistema educativo actual, y a partir de la problemática y necesidades de los docentes que ejercen actualmente.
- Proporcionar orientación personal y profesional a los docentes.
- Desarrollar programas de evaluación
- Desarrollar técnicas de motivación, anticipación y clima laboral.
- Utilizar con eficacia y eficiencia los servicios responsables de evaluación por parte de los administradores.

1.2.1 Análisis organizacional.

El desarrollo de las organizaciones ha tenido un impulso insospechado en las últimas décadas, se ha resaltado el papel que juega el cambio en el mundo de las organizaciones. Son muchos los factores que han contribuido a la turbulencia de grandes cambios en las organizaciones en el campo de la educación, tales como: nuevos requerimientos de grupos sociales, globalización, liberación de aspectos políticos, económicos y culturales, nuevas tecnologías de información y comunicación, entre otros, son frecuentemente citados como factores desestabilizadores dentro del entorno organizacional que producen la necesidades de una análisis.

El Análisis Organizacional es definido como una corriente creciente, rápida e impredecible de los cambios que se dan en el entorno y por ende las consiguientes demandas de adaptación, las que hacen del tema de cambio y el aprendizaje organizacional, preocupe cada vez más a la teoría de la práctica organizacional. (Ahumada, 2001).

Como ya sabemos, todo un análisis organizacional se relaciona con su entorno, por lo tanto en el campo de la educación, este análisis tanto en las modificaciones y adecuaciones que se produzcan, afectarán a la organización educativa, de tal manera que restructure su propio sistema, logrando objetivos planteados que deben ser coherentes con la realidad. (Yuni)

Para que se logre producir un verdadero análisis organizacional, existen ciertos parámetros que ayudan a simplificar dentro de ellas, funciones, responsabilidades y sobre todo dependencias de cambios (Análisis organizacional, (2010), Recuperado de <http://www.google.com>).

Entre estos procesos tenemos:

- 1.- Planeación
- 2.- Organización
- 3.- Dirección
- 4.- Coordinación
- 5.- Control

6.- Motivación

7.- Liderazgo

8.- Trabajo en Equipo

9.- Delegación

10.- Comunicación

El Análisis Organizacional dentro del ámbito educativo, va creando un fuerte y gran precedente, real y minucioso de la organización; partiendo de un estudio acertado de la realidad actual tanto de la organización como de sus gestores, requiere tomar en cuenta aspectos históricos, que permita conocer y validar aspectos útiles y necesitados de cambio; con la finalidad de proponer transformaciones, demandadas dentro del medio en el que interactúa dicha organización, proyectadas con visión hacia el futuro. De tal manera conseguiremos un análisis organizacional eficaz y eficiente.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.

Para las personas externas, como las que nos encontramos inmersas dentro de la educación, fácilmente podemos llegar a comprender y promulgar una definición acerca de la educación, sus características, posibilidades y objetivos alcanzar. Sin embargo nos falta conocer una educación de manera más profunda, llegar a entender a la misma, como una realidad latente dentro de nuestra sociedad, una realidad de desempeño, la cual ofrece pautas y aspectos que nos ayudan a visualizar cambios necesarios, que necesitan ser mejorados, para una verdadero construir. De igual una educación y el porqué de su proyección, teniendo una gran importancia durante el proceso de los implicados y gestores, que tienen como finalidad llevar y adquirir una verdadera educación que sea un intercambio social entre los individuos del Ecuador.

Por lo tanto, según las aportaciones de (Isaacs, 2008), define estas dos dimensiones:

- **La Educación como Realidad**

Todos hemos vivido experiencias de formación a lo largo de nuestra existencia, por eso opinamos de cómo debe ser la educación, por ello, no nos ponemos de acuerdo en cómo debería ser. Decimos saber de educación, por haber experimentado en nosotros mismos

la acción, de distintos educadores, y cada uno, repite sin más esos mismos esquemas de la enseñanza recibida.

Los estados y las instituciones ven en la educación, el verdadero motor de desarrollo, por lo que se dedica, cada vez más, tiempo, dinero y esfuerzo, en planificar un sistema educativo de calidad y a obligar a los ciudadanos a pasar por este sistema. Se incide en la relevancia de la educación al afirmar que de ella, depende tanto en bienestar individual, como colectivo, puesto que es la mayor riqueza y principal recurso de un país y sus ciudadanos.

- **La Educación como Proyección**

La proyección de la educación, está dirigida a posibilitar el futuro, a preparar a las personas para resolver diversos problemas en diferentes escenarios. Preparando así un futuro incierto, tanto a nivel individual siendo el desarrollo integral de la persona, como social garantizando la consolidación más justa y solidaria, posibilitando así proyectos de vida para los educando.

Debemos tener en cuenta, que el conocimiento y aplicación de la educación, se vislumbra como base del desarrollo y factor que determina el nivel de vida, de comunidades, naciones y hogares. Por tal razón se considera prioridad nacional y propósito central de todas las sociedades, brindar acceso a una educación de calidad, al mayor número de personas. La educación no debe limitarse a una sola etapa de vida, sino que debe ser una oportunidad, que debe ofrecerse a lo largo de toda ella, pues la educación para la vida y el trabajo, es motor del desarrollo humano, así como la exigencia del mundo moderno, la globalización y las profundas transformaciones, que experimenta nuestra sociedad. En los últimos tiempos, se ha desarrollado un amplio debate sobre la calidad de la educación, las mismas que parecen coincidir con el mejoramiento de la misma, constituyendo un campo problemático de difícil definición e intervención, por las definiciones que lo afectan a nivel institucional o social.

La progresiva generalización de la educación y el aumento de cambios y complejidad de la misma, hacen importante redefinir la profesionalización en los procesos educativos, productivos y de servicio. Realizando un análisis sobre la realidad de la educación, el tratamiento en el campo de la pedagogía y la didáctica de su proyección con la sociedad.

El Ecuador ha sido un escenario donde la educación ha sido transformada con grandes cambios y retos, alcanzando logros importantes, sin embargo quedan retos significativos por adoptar para el proceso educativo pueda cumplir intereses y necesidades individuales y colectivas.

Nuestro sistema educativo actualmente cumple con la función de cobertura general, añadido al sistema de evaluación no solo de los estudiantes, sino que además permite la participación del desempeño y crecimiento de los docentes, la gestión educativa, su planificación, coordinación y responsabilidad de ejecución y el currículo siendo este un medio controlado de cumplimientos de metas y objetivos. Obtenemos así un resultado que permite visualizar problemáticas y definir correctivos.

También debemos añadir dentro de este marco, una realidad lamentablemente desfavorable que es la falta de acceso de niños a la educación inicial y solo la mitad de los jóvenes accede al bachillerato además no todos los que ingresan a la secundaria se gradúan. Lamentablemente este es un problema mucho más marcado en los estudiantes con desventajas económicas, de áreas rurales y de etnias minoritarias. Por lo tanto este factor no promueve el beneficio completo de la educación, como una realidad prometedora y la acción que se debe tomar debe ser rápida para controlada.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Es necesario conocer, a que nos referimos cuando hablamos de metas organizaciones, pues las mismas responden, a la razón de ser de la organización. El planteamiento de estas metas u objetivos, deben ser el resultado de un profundo análisis del estado situacional, de la organización, el cuál debe observar, condiciones, oportunidades y obstáculos, en el ambiente exterior e interior de la misma. (Bennis Warren, 1985). Las metas organizacionales sirven a tres propósitos:

- 1.- Establecer el estadio futuro en que la organización, busca alcanzar; entre otras palabras, los principios generales que han de ser seguidos, por los miembros de una organización.
- 2.- Las metas organizacionales proporcionan la razón, para la existencia de la organización dando legitimidad a la misma.
- 3.- Proporciona un conjunto de estándares para medir, el razonamiento organizativo.

Como podemos ver, estas metas organizacionales que se aplican a nivel general de las organizaciones son muy similares dentro del campo educacional. Las metas organizacionales dentro de la educación, brindan una cultura abierta designada a la solución de problemas, situando responsabilidades en la toma de decisiones para alcanzar objetivos comunes dentro de las acciones que vayan en favor de la educación. (Tore)

Al obtener una verdadera situación de metas organizacional en la educación, se logra adquirir un Plan de Mejoramiento Institucional, que permite mejorar la calidad de la educación; mediante un conjunto de procedimientos, acciones y metas diseñadas y orientadas, de manera planeada organizada y sistemática desde las instituciones.

Todo plan se lleva a cabo, articulado al gran objetivo, que la institución educativa, se ha trazado para sí, representado en el Proyecto Educativo Institucional, que además, está determinado, por la misión que la institución debe cumplir.

Los encargados tanto para definir metas organizacionales y planes de mejoramiento, son liderados por el rector, acompañados de un equipo directivo de gestión, y deben involucrar a docentes, padres de familia y estudiantes. (Nacional, 2004)

Estas metas que con anticipación deben ser planeadas, coordinadas, designadas, ejecutadas y evaluadas; pueden tener un tiempo de estimación dependiendo de la función que ejerzan, por lo que tenemos metas organizaciones a largo, mediano y corto plazo.

Entre estas tenemos (Educación, 2010)

A largo plazo.- Se basan en las especificaciones de los objetivos, para un futuro inmediato, conocidos como objetivos estratégicos teniendo una duración de cinco y tres años, entre estos tenemos:

- **Proyecto Educativo Institucional (PEI)**

Conjunto de objetivos surgidos, de la propia comunidad educativa, que expresa los valores existentes en el entorno y que orientan la formación de los educandos. Herramienta pedagógica que señala el horizonte y centra el quehacer educativo en objetivos y metas claras.

- **Programa Operativo Anual (POA)**

Es un programa que contiene elementos, objetivos, estrategias, metas y acción, que permiten la asignación de recursos humanos y materiales a las acciones que harán posibles el cumplimiento de metas y objetivos, de un proyecto específico.

- **Visión**

Es una exposición clara, hacia donde se dirige la institución, a largo plazo, y en que se deberá convertir tomando en cuenta, el impacto de las nuevas tecnologías, de las necesidades y expectativas cambiantes de los implicados.

- **Proyectos y Programas Educativos dentro de un marco de planificación anual**

Son procesos en los cuales se identifican actividades derivadas de una necesidad iniciada, contiene tema, objetivos, actividades, cronogramas, recursos y evaluación; las cuales permiten la elaboración y ejecución de programas vigentes dentro de la institución educativa como en la comunidad

A mediano plazo.- Son objetivos tácticos, que se basan en los objetivos generales, fijándose por áreas para el cumplimiento de responsabilidades.

- **Misión**

Es el motivo, propósito, fin, o razón de ser, de la existencia de la institución, lo que pretende cumplir en su entorno o sistema social en el que actúa, lo que pretende hacer y para quien lo va hacer.

- **Objetivos Institucionales**

Son objetivos planteados desde una órbita, constitucional, legal, en concordancia con los fines y principios institucionales, constituyéndose en el norte que direcciona, el quehacer pedagógico y administrativo.

- **Planificaciones Mensuales de Programas**

La elaboración de dichos programas va direccionada a la realización de actividades extracurriculares, que fortalezcan la educación integral tanto de los docentes como estudiantes de la institución educativa

- **FODA**

Es una herramienta que permite conformar un cuadro, de la situación actual de la institución educativa, permitiendo de esta manera obtener un diagnóstico preciso, que permita en función de ello, tomar decisiones acorde con los objetivos y políticas formulados. El término FODA esta conformada por fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.

A corto plazo.- Son objetivos que cada persona quiere alcanzar en un determinado tiempo, sin embargo para el cumplimiento de estos objetivos sean cumplidos deben contribuir al logro de objetivos de mediano y largo plazo, en términos de lógica, consistencia y practicabilidad.

- **Planificación de Aula**

Es el uso de métodos, técnicas y estrategias que forman un conjunto de actividades útiles, para el desarrollo de la clase, esta planificación contiene un tema generador, objetivo, recursos y evaluación que son estructuradas de acuerdo al interés y necesidades del alumnado.

- **Proyectos Educativos**

Es la planificación de un proceso para alcanzar una meta educativa y objetivos de aprendizaje, resolviendo de forma planificada y organizada un problema, previamente identificado dentro de la realidad educativa.

- **Salidas Pedagógicas**

Constituyen alternativas de esparcimiento por parte del alumnado, logrando reunir refuerzos, experimentación y práctica de conocimientos adquiridos funcionalmente.

- **Programas de Integración**

Propone alternativas, de intercambio social entre diferentes comunidades educativas, lo que permite un fortalecimiento de culturas y desarrollo de la integralidad.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

En el escenario educativo, para su proximidad al éxito y buen desempeño, se debe contar con los recursos institucionales adecuados y necesarios para el desarrollo del proceso de aprendizaje significativo y funcional.

Estos recursos deben encontrarse inmersos de una serie de contenidos claros, específicos, que garanticen el cumplimiento de políticas y demandas de la institución y sociedad.

Según (Hernández, 1989) estos recursos institucionales, responden a demandas colectivas e individuales como:

- **Mediaciones Pedagógicas**
 - Producir mediaciones pedagógicas, satisfaciendo demandas internas y externas.
 - Utilización adecuada de las innovaciones tecnológicas
 - Establecer estrategias de evaluación, en base del sistema de gestión de calidad.
 - Fomentar y apoyar la formación, capacitación e investigación para aplicar los resultados en producción de ellas.
- **Directivo y Coordinación Académica**
 - Toma de decisiones en beneficio del ambiente institucional y pedagógico.
 - Gestión de proyectos y programas académicos.
 - Formación de formadores
 - Generadores de la comunicación proactiva.
- **Componentes Administrativos**
 - Regularizan y controlan lineamientos políticos e institucionales.

- Mantienen procesos de reglamentos internos y externos dentro de la institución educativa.
- Promueve ideas que garanticen la solvencia económica de programas y actividades institucionales.
- **Personal Docente**
 - Generadores del proceso enseñanza –aprendizaje
 - Talento humano y cognitivo que se encuentra en desarrollo de competencias.
 - Proponen la investigación y excelencia académica.
- **Estudiantes**
 - Generaciones aptas para la adquisición de competencias y habilidades
 - Protagonistas del aprendizaje activo
- **Instalaciones Físicas**
 - Estructura adecuada y necesaria para la ejecución y desarrollo de la educación.
 - Innovadoras y agentes de tecnología para su aplicación.
- **Agentes Culturales**
 - Análisis de componentes socio culturales que determinan el ambiente de la educación.
 - Requerimientos de la sociedad y satisfacción a los intereses.
- **Influencia Económica**
 - Adquisición de normativas económicas y legales que delimiten las exigencias económicas.
 - Ayuda y accesibilidad a la población con bajas posibilidades económicas.

1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).

A lo largo de nuestra vida profesional hemos sustentado una sola idea, un tanto compleja, que es el desarrollo de la institución educacional basada en la filosofía de cambio, apoyada en tres pilares fundamentales (Yuni).

- El desarrollo de directivos, como condición necesaria y resultado del desarrollo institucional.
- El trabajo en grupos, como portador de creatividad, calidad y compromiso en las decisiones y en las acciones.
- El **liderazgo** como la herramienta fundamental, para el logro de los fines propuestos.

Estas tres herramientas, son muy sostenibles e importantes para la educación, sin embargo una parte importante de la misma es el Liderazgo, el mismo que conoceremos a fondo del porqué de su importancia y su efecto en el campo educacional.

Un líder, maneja el arte de influir, sobre las personas para que se esfuercen voluntariamente, para lograr las metas del equipo, estimula a las personas para que desarrollen, no solo la disposición de trabajar, sino también el deseo de hacerlo con confianza, el líder busca que los equipos, alcancen sus objetivos, mediante la utilización de todas sus capacidades, logrando de ellos lo mejor. (Bérmudez, 1998)

Por lo tanto el liderazgo educativo, en la formación técnica y profesional de la educación, rebasa los límites de influencia ejercido por una persona sobre otras en una situación específica. Es un grado de influencia, que es esencialmente personal y va más allá de lo que la estructura organizativa puede dar de sí.

El Liderazgo educacional tiene dos tareas importantes, (Iberoamericanos, 1998)

- **Combinar en su Gestión**

La flexibilidad al cambio dictado por factores externos, con la estabilidad interna de la organización, cambiar de hoy para mañana por razones prácticas y crear, a su vez, nuevas bases que permitan a la organización contrarrestar la influencia del entorno.

El pensamiento estratégico y global con la acción táctica y local: conjugar su invariable concentración en el logro de los objetivos, con la flexibilidad de análisis y proceder ante la situación.

La estabilidad de los resultados, con la flexibilidad estructural y organizacional.

El espíritu autodidacto con la dirección colegiala

- **Lograr en su Gestión**

La motivación y creatividad de sus colaboradores, como esencia de su actuación, mediante el desarrollo de la comunicación con ellos, la satisfacción de sus necesidades y la estimulación del sentido de pertenencia.

Dirección participativa, la cual involucra a todos los subordinados en la búsqueda, definición, análisis y solución de problemas, así como en la toma de decisiones tácticas y estratégicas, en la medida en que se atienden y desarrollan los valores intangibles del que disponen. En esencia significa dar la atención al hombre.

Obsesión por la calidad, esta debe ser lograda, por cada trabajador a él subordinado, durante todo el desarrollo del proceso pedagógico profesional.

Apertura educacional a la comunidad, lo cual significa que debe haber una total correspondencia al trabajo con las necesidades e intereses de los alumnos, los padres, la empresa y la comunidad en la que viven.

El desarrollo de la creatividad, mediante la promoción de un ambiente de innovación e investigación y el reconocimiento personal de los logros que se alcancen.

El liderazgo educacional se apoya en toda la teoría del liderazgo, pero debe asumir las características propias de su naturaleza y de su contenido.

Tipos de liderazgo

Mediante el análisis de (Yuni), identifica los siguientes tipos de liderazgo:

- **Según la formalidad en su elección**

Liderazgo Formal: Preestablecido por la organización

Liderazgo Informal: Emergente en el grupo

- **Según la relación entre el líder y sus seguidores**

Liderazgo Dictador: Fuerza sus propias ideas en el grupo en lugar de permitirle a sus demás seguidores a hacerse responsables.

Liderazgo Autocrático: El líder es el único en el grupo que toma las decisiones acerca del trabajo y de la organización del grupo.

Liderazgo Democrático: El líder toma las decisiones tras potenciar la discusión del grupo, agradeciendo la opinión de sus seguidores.

Liderazgo Onomatopéyico: El líder, a la vez que reflexiona sobre la visión que ha de mover al grupo hacia su objetivo deseado.

Liderazgo Paternalista: Tiene confianza en sus seguidores, toma la mayoría de las decisiones entregando recompensas y castigos a la vez.

Liderazgo Liberal: El líder adopta un papel pasivo, abandona el poder en manos de su grupo.

- **Según el tipo de influencia del líder sobre sus subordinados**

Liderazgo Transaccional: Los miembros del equipo reconocen al líder como autoridad y como líder.

Liderazgo Transformacional o Carismático: El líder tiene la capacidad de modificar la escala de valores, las actitudes y las creencias de sus colaboradores.

Liderazgo Auténtico: Es aquel líder, que se concentra en liderarse primero a si mismo.

Liderazgo Lateral: Se realiza entre personas del mismo rango dentro de la organización.

Liderazgo Longitudinal: Se realiza entre personas separadas por grados jerárquicos.

El liderazgo también puede clasificarse también en (Carrasco)

- Liderazgo Individual: Ejemplo a seguir

- Liderazgo Ejecutivo: Planteamiento, organización, dirección y control de un proyecto.

- Liderazgo Institucional: Responde a las características de la organización, jefe, demandas de su trabajo y al nivel de madurez de sus empleados.

- Liderazgo Consensual: Proceso que responde a la toma de decisión por igual.

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

El Ministerio de Educación, visto como un canal conductor, en la educación del Ecuador, está liderando procesos de innovación y actualización del sistema educativo, respondiendo así a las necesidades e intereses de la sociedad ecuatoriana.

Actualmente cuando hablamos de bachillerato, nos referimos a un bachillerato unificado, impulsado por las siguientes acciones (Educación, 2010)

1.- La finalidad de formar jóvenes poseedores de valores humanos, inspirados en el Buen Vivir, capaces, de funcionar como ciudadanos críticos, de cumplir con sus responsabilidades y de ejercer sus derechos individuales y colectivos, en el entorno comunitario, académico y del trabajo.

2.- Una propuesta curricular, logrando que los estudiantes, valoren y se involucren en dinámicas sociales de tipo intercultural, pluricultural y multiétnico, inclusivas y equitativas; conscientes de su identidad nacional, latinoamericana y universal; capaces de comprender conceptualmente, el mundo en el que viven y de utilizar las herramientas del conocimiento científico, tecnológico y los saberes ancestrales, para transformar la realidad, como sujetos constructores de cambio.

El artículo 6 Decreto Ejecutivo N 1786, del 29 de Agosto del 2001, señala que en bachillerato en el sistema educativo ecuatoriano, se encuentra dividido en tres ámbitos.

- Bachillerato en Ciencias
- Bachillerato Técnico
- Bachillerato en Artes
- **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

currículo con enfoques contenidos para lograr bachilleres generales en ciencias y bachilleres en ciencias con especialización.

- **Bachillerato Técnico**

Dedicado a una educación con 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 para lograr bachilleres técnicos polivalentes y bachilleres técnicos con especialización.

- **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 lograr bachilleres en diversas líneas de expresión artística.

Características:

- Compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio, para todos los jóvenes que estudian el bachillerato ecuatoriano.
- También consta de asignaturas optativas que permiten, por un lado contextualizar el currículo de estudio a necesidades regionales y locales, y por otro lado es la manera de escoger una de las modalidades del bachillerato: Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico.
- Estas dos modalidades de bachillerato brindan, a los estudiantes del Ecuador, la posibilidad de acceder a diferentes estadios posteriores a la obtención de título de bachiller, es decir les permite acceder a estudios superiores, a carreras cortas e incluso al sistema laboral del país, por contar con las bases mínimas necesarias que demanda el sistema laboral.

Demandas de organización

- Compensar la desigualdad en equidad y calidad: lo que implica ampliar la cobertura, garantizar la calidad educativa, y definir una nueva regulación.

- Monitorear una nueva gestión educativa, que asegure que en el proceso se garantice, la necesaria atención a la diversidad del alumnado de modo que se evite la deserción por motivos de origen socioeconómico o cultural.
- Organizar el sistema educativo como un verdadero sistema, que incluya las diferentes modalidades y se articule el conjunto de sistemas.
- Modificar los modelos pedagógicos y de gestión institucionales.
- Vincularse con las demandas de la comunidad, la Educación Superior y las necesidades del mundo del trabajo.
- Balance entre la especialización y la generalización de los estudiantes del bachillerato.
- Articulación curricular del sistema del bachillerato con los niveles educativos anterior y posterior.

Regulación

Basándonos en el acuerdo 242-11

Que el artículo 43 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural establece “El Nivel de Educación de Bachillerato”. El bachillerato general unificado comprende tres años de educación obligatoria continuación de la educación general básica. Tiene como propósito brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guie para la elaboración de proyectos de vida y para integrarse a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios. Desarrolla en los estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas y los prepara para el trabajo; emprendimiento y para el acceso a la educación superior. Los y las estudiantes de bachillerato cursarán un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por una de las siguientes opciones.

- a) Bachillerato en Ciencias: Además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas científico-humanistas y
- b) Bachillerato Técnico: Además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas técnicas, artesanales, deportivas o artísticas,

que permitan a las y los estudiantes ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento social o económico. Las instituciones educativas que ofrezcan este tipo de bachillerato podrán constituirse en unidades educativas de producción, donde tanto las y los docentes como las y los estudiantes puedan recibir una bonificación por la actividad productiva de su establecimiento.

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

(Ministerio de Educación, LOEI)

El 19 de julio del 2012 el Presidente de la República ha suscrito el Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), que norma a todas las instituciones educativas públicas, fiscos misionales y privadas a nivel nacional.

El Reglamento concreta, norma y hace operativos los preceptos estatuidos por la LOEI. Muestra un enfoque de respeto de derechos pero también rescata la importancia del cumplimiento de deberes, rompe con los viejos paradigmas para asegurar mejores aprendizajes, establece al estudiante como el centro de la gestión del sistema educativo y contribuye a revalorizar la profesión docente.

Entre las novedades que trae la normativa vigente desde hoy se encuentra la exigencia de cumplimiento de normas internacionales de honestidad académica por parte de todos los miembros de la comunidad educativa, ya que el presentar como propios productos académicos o intelectuales que no son el resultado del esfuerzo personal no es ético y ciertamente no promueve el aprendizaje. De esta manera, se busca una futura ciudadanía más honesta, más exigente y más responsable.

Plan decenal

El Plan decenal de Educación 2006-2015 (PDE) es un instrumento de gestión estratégica diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo. Su finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad, que garantice el acceso de todos los ciudadanos al sistema educativo y su permanencia en él. El acompañamiento ciudadano a su implementación y gestión es importante, pues puede aportar en la identificación de nudos críticos y con propuestas de acciones viables que fortalezcan el logro de los objetivos.

El Plan Decenal de Educación es una política de Estado con gran legitimidad social, ya que fue aprobada por cerca del 70 % de los votantes ecuatorianos en plebiscito nacional y luego ratificada con la aprobación de la Constitución del Ecuador en el año 2008. Se trata de una política de Estado por cuanto ha trascendido la gestión de dos gobiernos. El Plan Decenal de Educación es el resultado de un proceso de acuerdos que en el país vienen gestándose desde el primer Acuerdo Nacional “Educación Siglo XXI”, en abril de 1992. Es también un instrumento estratégico de gestión y una guía que da perspectiva a la educación para que, sin importar qué ministro o ministra ocupe el cargo, las políticas sean profundizadas. Si bien el Plan Decenal es el producto concreto de una construcción ciudadana que requiere de la vigilancia de la sociedad civil para y durante su ejecución, la generación de propuestas por parte de los ciudadanos que apoyen y fortalezcan la concreción del PDE ha sido hasta ahora muy limitada. El objetivo es, entonces, potenciar las capacidades existentes, y propiciar así la generación de propuestas mediante el diálogo y la concertación entre la sociedad civil y el estado.

1.3 Análisis de la persona

el paso final en la detección de necesidades formativas, consiste en determinar que profesionales necesitan formación y que clase de formación necesitan

Hasta ahora, el análisis de necesidades formativas, ha logrado un análisis organizacional, que permite comprender donde encaja, el sistema formativo educativo, que existe. El análisis de tarea ha identificado, las tareas que se realizan, en los puestos de trabajo y las KSA, establece que conocimientos, habilidades y actitudes son importantes para desarrollar estas tareas, otorgando información del análisis de la persona. (García, 2009)

El análisis de la persona, da respuestas a dos preguntas:

¿Quién dentro de la institución, necesita formación?

¿Qué tipo de formación necesita?

La información obtenida puede utilizarse, para llevar a cabo una acción formativa completa o un programa formativo de mejora en la institución. Para realizar el análisis de la persona, es necesario establecer, criterios para valorar el desempeño antes de la formación, inmediatamente después de recibir la acción formativa y el puesto de trabajo.

Por lo tanto, ahora que comprendemos el inicio de un proceso de análisis de la persona y su importancia en el desempeño de una institución educativa, (Garza, 2010) separa el análisis de la persona, en distintas formaciones:

1.3.1 Formación profesional.

En la actualidad existe un creciente uso del término profesionalización en diversas esferas de la sociedad, en procesos educativos, productivos y de servicios, la recurrencia de su empleo nos invita a hacer un análisis de su uso, en lo fundamental, el tratamiento dado en el campo de la pedagogía y de la didáctica, así como de su relación con otras categorías.

La formación profesional es un proceso que se da en la sociedad, en diferentes agencias educativas: la escuela, la comunidad, la familia y en la entidad empleadora, siendo este un proceso continuo para alcanzar las metas gradualmente convirtiendo al individuo en ente activo, reflexivo, motivado, consiente de las metas para consigo, es decir, sujeto del proceso.

1.3.1.1 Formación inicial.

Se relaciona con la entrega de competencias profesionales fortaleciendo aspectos relacionados con la metodología del proceso de enseñanza de las diferentes especialidades, la responsabilidad individual por los resultados de sus propias prácticas pedagógicas y la capacidad de innovación y emprendimiento.

Es entendida como aquella etapa durante la cual se desarrolla una práctica educativa intencional, sistemática y organizada destinada a preparar a los futuros docentes para desempeñarse en su función.

1.3.1.2 Formación profesional docente.

La docencia es una profesión cuya especialidad se centra en la enseñanza entendida como acción intencional y socialmente mediada para la transmisión de la cultura y el conocimiento en las escuelas, como uno de los contextos privilegiados para dicha transmisión y para el desarrollo de potencialidades y capacidades de los alumnos.

Es la persona que procura y promueve que sus alumnos alcancen los objetivos del aprendizaje a través de su preparación personal y profesional, capaz de dirigir y ejecutar

procesos de asimilación y representación de la pedagogía mediante la experiencia y funcionalidad.

Es la base primordial del docente, la misma que le servirá de eslabón para continuar con el crecimiento humano y talento profesional a través de su docencia, procurando que la misma sea innovadora e influenciada por aspectos de mejora y evolución.

1.3.1.3 Formación técnica.

La educación técnico profesional atiende un amplio abanico de calificaciones relativo a diversas actividades y profesiones de los distintos sectores y ramas de la producción de bienes y servicios; tales como: agricultura, ganadería, caza y silvicultura; pesca, minas y canteras, informática, telecomunicaciones, salud, economía, administración en si cada formación técnica se relaciona directamente con las necesidades del país.

1.3.1.4 Formación continúa.

La formación continua viene dada a lo largo de toda la práctica docente, tomando como eje formativo estructurante, puesto que se presenta como una estrategia prioritaria para elevar la calidad de la educación y como eje esencial del mejoramiento del sistema educativo. (Formacion continua, (2011), Recuperado de <http://www.books.google.com>).

El objetivo de la formación continua es contribuir al mejoramiento del desempeño profesional mediante la actualización de conocimientos relacionados con la formación profesional, así como la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones.

1.3.1.5 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso educativo.

Muchos han sido los papeles asignados a la formación del docente, en el proceso de la enseñanza. En la sociedad donde las tareas se hacen más complejas a la misión de enseñar se suman nuevos intereses de formación y crecimiento académico durante el proceso de aprendizaje. Hoy el docente debe asumirse como un ente más capaz, más instruido, mucho más diverso en su formación y con altas dosis de creatividad que les permita dar respuestas oportunas a las situaciones e intereses del alumnado.

Como resultado de la formación profesional, la incidencia en el proceso de aprendizaje, será el indicador de la capacidad y talento de cada docente, obteniendo un aprendizaje innovador y funcional, cubriendo así las necesidades, intereses de los alumnos, respaldando el crecimiento de la institución educativa y comunidad. (García, Formación del Profesorado)

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

Tomando en cuenta, (Morales, 1998), considera los siguientes tipos de formación:

- **Conocimiento Pedagógico General:** Incluye conocimientos del entorno del aprendizaje y estrategias de instrucción: organización del aula y conocimiento de los educandos y del aprendizaje.
- **Conocimiento de las Materias de Estudio:** Esto incluye conocimiento del contenido, de las estructuras sustantivas y de las estructuras sintácticas.
- **Conocimiento del Contenido Pedagógico:** Un mapa conceptual de cómo enseñar una disciplina, conocimiento de estrategias y reconocimiento de instrucción, conocimiento de la comprensión de los estudiantes y de su potencial falta de comprensión y el conocimiento del currículum y materias curriculares.
- **Conocimiento del Contexto del Estudiante:** Y la predisposición para averiguar más acerca de sus estudiantes, sus familias y sus escuelas. El conocimiento y la voluntad para involucrar a las familias en el diario quehacer en la escuela.

Y además, sostiene ciertos aspectos que hay que considerar necesarios entre la teoría y práctica.

- **Evaluación** externa del Aprendizaje
- **Capacitación Clínica:** Conocimiento de estrategias, técnicas, herramientas diseñadas para crear y sustentar una comunidad o entorno del conocimiento y la habilidad para utilizarlas.
- **Conocimientos** , destrezas y la predisposición a trabajar con niños de diversas procedencias, culturales, lingüísticas y sociales (Weisman, 2001).

- **Conocimientos y Actitudes** que apoyan la justicia, política, social como realidades sociales y convierten a los maestros en importantes agentes de cambio social (Samuel, 1998).

- **Conocimientos y Destrezas** sobre como aplicar la tecnología al currículum.

1.3.1.7 Características de un buen docente.

“ La educación, cambiaría si lo hace el profesorado ”

Anónimo

Para una buena enseñanza, se necesita un buen maestro, un buen maestro no solo es el que enseña, también debe ser alguien que sepa escuchar, que comprenda a los alumnos y los apoye, en los diferentes problemas que presenta en su vida, ya sea esta académica, social o familiar. No olvidemos que el verdadero cambio que queremos, empieza por nosotros maestros, tomando nuestra gran tarea con mucha responsabilidad, ejemplo y practica de valores, así con el pasar del tiempo, la educación sera verdaderamente transformadora para todo tipo de sociedades.

(I, 2002) considera las siguientes características:

- .- Es jovial, alegre, optimista, tiene buen sentido del humor
- 2.- Es Humano, amigable, comprensivo.
- 3.- Se interesa en sus alumnos y trata de comprenderlos.
- 4.- Procura hacer interesante su enseñanza, despierta el deseo de trabajar, convierte su labor en un placer.
- 5.- Es estricto con moderación, les infunde respeto a sus alumnos y los domina por convencimiento.
- 6.- Es imparcial. No tiene preferidos, no consentidos.
- 7.- Es paciente, bondadoso y simpático.
- 8.- Es justo para calificar tareas y exámenes.
- 9.- Es franco y directo en el trato de sus alumnos.

- 10.- Exige que el trabajo sea bien hecho en el tiempo debido.
- 11.- Invita a trabajar, es considerado, interpreta los sentimientos del alumno.
- 12.- Es cortés, despierta confianza.
- 13.- Da la impresión de que sabe mucho más de lo que enseña.
- 14.- Respeta las opiniones de los alumnos. No trata de imponer su voluntad.
- 15.- No se siente superior, ni importante. No pretende saberlo todo.
- 16.- Señala tareas razonables y siempre las revisa.
- 17.- Es servicial con sus alumnos, los ayuda a resolver sus problemas personales aunque estos no se refieran a la escuela.
- 18.- En fin, conoce la materia, planifica sus clases, permite las preguntas de sus alumnos y respeta opiniones.
- 19.- Confía en su capacidad para desempeñar su labor docente.
- 20.- No teme ignorar algo, pues siempre estará dispuesto a investigarlo.
- 21.- Ama su profesión y piensa siempre en superarse.

Sin embargo, englobando dichas características, (Hermes, 2009), considera que las características de un buen docente son las siguientes:

- Ser Observador
- Ser Orientador
- Ser Participativo
- Ser Integral
- Ser Comunicativo
- Ser Estratégico
- Ser un Agente activo (transformador, de avance, de enseñanza y de aprendizaje)
- Ser Reflexivo

- Ser Formador (de instrucción, de valores)
- Ser Productivo
- Ser Científico y Práctico (en busca de lo existente, positivo y adaptable)

1.3.1.8 Profesionalización de la enseñanza.

En al ámbito de la enseñanza, los términos profesión, profesionalismo, profesionalización, constituye uno de los vocablos comodín cuando hablamos de la enseñanza y más concretamente de las personas que se dedican a la tarea de enseñar los profesores.

Con palabras similares (Hamomnd, 2005), señala que la profesionalización no constituye el estado final al que se encaminan las preocupaciones, si no que es más bien un proceso continuo en persecución de un ejercicio útil y responsable de la misma, clasificandola en:

1. Profesionalismo Clásico

Se fundamenta en la comparación de la enseñanza, con las profesiones de alto estatus social, caracterizandose por tener un conocimiento profesional común o cultura técnica compartida, una ética hacia el servicio a los clientes y la autorregulación por sus propias organizaciones.

2. Profesionalismo Flexible:

La clave está en la cultura de colaboración que surgen en las comunidades de practicos. Así dado que el conocimiento científico base sobre la educación, entendido en el sentido que tiene en las ciencias naturales, presenta problemas epistemológicos, se promocionan comunidades de profesionales que trabajan colaborativamente.

3. Profesionalismo Práctico.

Intenta dar dignidad y estatus al conocimiento practico que las personas tienen que realizar. La validez y pertinencia de la enseñanza y la experiencia es fundamental y fuente válida del conocimiento, más allá de la oposición teórica- práctica.

4. Profesionalismo Expandido:

Presenta la imagen de la enseñanza en regresión y limitada, con habilidades derivadas de la experiencia, con los acontecimientos de clase percibidos aisladamente, concibiendo la

metodología como introspección, valorando la autonomía individual, con escasa participación en actividades distintas de las profesionalidades.

5. Profesionalismo Complejo:

Se basa en que la enseñanza debería juzgarse por la complejidad del trabajo que realizan, apoyándose en la necesidad de solución de problemas, la implementación de estrategias de aprendizaje cooperativo y habilidades de pensamiento complejo.

Ahora bien, (Martinez, 2007) hace referencia que:

La profesionalización, entendida como la pertinencia de cualquier acto educativo en el logro de su fin, es una categoría que opera a nivel social, en el ámbito de los niveles de educación, ya sea escolarizada o informal, en el mundo de la escuela, en la comunidad y en el mundo laboral.

La profesionalización desde el prisma de la pedagogía está condicionada por variables de diferente naturaleza, y muy especial, por el lugar que ocupe la educación en determinada sociedad, el rol de la escuela y sus relaciones con las demás agencias educativas.

Desde esta concepción, está relacionada en estrecho vínculo con categorías como instrucción y educación, enseñanza y aprendizaje, formación y desarrollo de la personalidad de los educandos, directivos y docentes.

Vista así, no se reduce únicamente a la concepción de formar profesionales, sino, a brindar justamente la educación que determinado nivel educativo exige, entiéndase, en función del modelo del egresado y no en sentido estrecho, visto como formación de profesionales y, por ende, ultimando en el modelo del profesional. Es objetivo pensar que la profesionalización cobra singularidad en cada contexto, y en consecuencia con ello orienta a través de cuestionamientos que le permiten orientar sus fundamentos en la profesionalización del proceso docente que le ocupa, como son:

¿Qué objetivos - expectativas sociales - debe lograr este proceso?

¿Qué contenidos son necesarios incorporar a la personalidad del alumno?

¿Qué concepciones de la enseñanza y el aprendizaje posibilitan la formación y desarrollo de los actos cognitivos, modos de relacionarse con la realidad y valores de los estudiantes como ser social y profesional?

¿Qué valores de la ciencia, la profesión y la sociedad toda cobran significación en el proceso docente como fuentes sociológicas de la profesionalización y bajo qué concepción interdisciplinar se articulan?

¿Qué contextos ofrecen potencialidades educativas y cómo se relacionan con el modelo de escuela?

¿Qué leyes, principios, regularidades y dinámica establecidas en el cuadro de la ciencias de la educación, la pedagogía, la didáctica y la ciencia base de la asignatura explican el fenómeno en cuestión, y de no ser así, qué exigencias le imprime la profesionalización a estos supuestos?

¿Qué modelo de escuela y relaciones con las demás agencias educativas de la comunidad contribuyen al logro del encargo social?

¿Cuál diseño estructural funcional del sistema educativo desde el más alto nivel hasta el centro escolar se ajusta a las necesidades de las políticas de centralización descentralización.

1.3.1.9 La capacitación en niveles formativos como parte del desarrollo educativo.

(Blazquéz) sostiene, que dicha capacitación, se da mediante un proceso sistemático, integral y real, en los diferentes niveles:

- Educación Inicial

Es la educación primera y temprana que requiere de un tratamiento específico, por que estos primeros años son decisivos, siendo este un proceso de maduración y de desarrollo.

La capacitación en este nivel inicial esta potencializado al desarrollo integral, en un ambiente educativo y afectivo, que le permitirán adquirir al niño una cultura, habilidades, hábitos y valores, con el desarrollo de su autonomía, creatividad y actitudes necesarias en su desempeño personal y social.

- Nivel de Educación Parvularia

La capacitación de este nivel se relaciona con el desarrollo integral de los educandos, por medios de procesos pedagógicos que tomen en cuenta su naturaleza psicomotora, afectiva y social.

Fortaleciendo la identidad y la autoestima en sus espacios vitales, familia, escuela y comunidad.

Es importante el desarrollo de especialidades básicas de los educandos para garantizar su adecuada preparación e incorporación en la Educación Básica.

- Nivel de Educación Básica

Busca responder en el desarrollo a las necesidades básicas del aprendizaje tanto generales (universales) como particulares (de los individuos en su contexto socioeconómico y cultural), ambas orientadas al mejoramiento de calidad de vida de la persona y de su comunidad.

Enfatiza en el desarrollo de las estructuras y habilidades intelectuales que permiten el aprendizaje continuo, más que en la adquisición de la información, promoviendo el desarrollo de la personalidad y de los valores básicos para la realización e identidad personal y social.

- Nivel de Educación Media

Mantiene una capacitación continua en la actividad laboral, fortaleciendo la formación integral de la personalidad del educando mediante la participación activa y creadora del desarrollo en la comunidad.

La formación de este nivel tiene que ver con la inclinación vocacional y la necesidad de desarrollo socioeconómico del país.

- Nivel de Educación Superior

La capacitación se basa en una fuerte orientación para la vida nacional en todas sus esferas, considerando los desafíos que plantea una necesidad en continua transformación.

Teniendo como propósito la formación de profesionales con el fin de contribuir al desarrollo y crecimiento económico, cultural y social; a través de la ciencia y tecnología orientadas al mejoramiento de la calidad de vida de la población.

- Educación Especial

La formación de este nivel de educación eleva el nivel y calidad de vida de las personas con necesidades educativas especiales por limitación o actitud sobresaliente, favoreciendo las oportunidades de acceso al sistema educativo nacional a todas las personas que lo requieran incorporando a la vez a la familia y comunidad.

1.4 Análisis de la tarea educativa

Se dice con mucha frecuencia, que la educación es una tarea conjunta entre padres y profesores. En realidad, intervienen muchos más elementos: familiares, entorno, medios de comunicación,...etc. También esta tarea inacabada, dura toda la vida. Por lo tanto un análisis de esta tarea educativa, se debe registrar como un hecho importante y trascendental que ayudará a fomentar aspectos de mejora a lo largo de su desenvolvimiento.

La Educación está presente en todos los órdenes de la vida social; es una herramienta y un factor de influencia determinante. Por ello la intervención de una tarea educativa es una opción única para la resolución de las distintas situaciones problemáticas que se presentan en la cotidianidad del quehacer educativo. De modo tal, que participa, condiciona e influye desde la base del núcleo familiar, influencia que se extiende a la comunidad y trasciende finalmente en el entorno social global; contribución que va más allá de la difusión del conocimiento (enfoque instruccional), de lo formativo, incluida la enseñanza y práctica de los valores, de actitudes y de su contribución e el desarrollo de competencias sociales. En virtud de que fomenta la cultura y su difusión, materializada en tradiciones, usos y costumbres de la sociedad. (Garza, 2010).

En las sociedades actuales, la tarea educativa ocupa un lugar relevante. Incluso, en algunos momentos, se ponen en manos de ella retos que muchas veces superan el ámbito mismo de lo que debe asumir la educación, visualizada como parte del sistema social.

Sin duda, casi todas las actividades que se realizan para el desarrollo y la convivencia

social tienen un componente educativo explícito o implícito. Por ejemplo, cuando se habla de un país democrático, se piensa siempre que el fortalecimiento de ese tipo de vida se deberá básicamente a un proceso educativo que se enclave en los principios democráticos; si se piensa en un país saludable, se asume que la educación es la que propiciará el desarrollo de las actitudes y los hábitos de higiene y salud adecuados; si se aspira a un país tecnológicamente desarrollado, también se espera que la educación sea la que se encargue de formar los niños, jóvenes y adultos, que podrían llevar al país hacia el logro de ese proceso de tecnificación. Como puede observarse, son muchas las expectativas que la sociedad pone actualmente en manos de la educación. Esto ha hecho que la educación se haya convertido en una vivencia social que impregna permanentemente a los individuos y a los grupos socialmente organizados. En su acepción más amplia, la educación es una experiencia permanente y cotidiana que tendrá mayor o menor impacto en la sociedad, de acuerdo con el proceso de planificación que de ella se realice. Esto implica que es fundamental planificar el proceso educativo, para garantizar el desarrollo de una oferta educativa que llene las expectativas sociales planteadas por el país. (Tarea educativa, (2012), Recuperado de <http://www.google.com>).

Sin duda, si se le da a la educación un rol tan significativo como el planteado en los párrafos anteriores, no es posible dejar su organización y desarrollo sometido a estrategias y procedimientos que surjan de la improvisación. Por el contrario, es necesario planificar eficientemente la tarea educativa, para tomar las previsiones que permitan una acción futura capaz de transformar la educación en una respuesta efectiva a los retos y expectativas sociales.

En este sentido, se considera que la planificación, dentro de la tarea educativa, es como método de racionalización de los procesos y los recursos para la preparación de cambios, permitirá introducir reformas sustanciales e incluso cambios estructurales en el proceso educativo. Se visualiza, así, la planificación como un proceso institucional intencionado y deliberado, mediante el cual una colectividad busca racionalizar recursos, preparar decisiones y llevar a cabo la acción educativa prevista, con óptimos resultados.

1.4.1 La función del gestor educativo.

En los sistemas públicos y privados, la función directiva ha manifestado cambios sustanciales que responde a las transformaciones sociales, políticas y económicas que han obligado a las organizaciones avanzar hacia nuevas formas y modelos de gestión que articulan de manera sistemática saberes y procesos de administración, dirección y liderazgo.

De igual manera, esta situación es propia de las instituciones y organizaciones educativas y de sus gestores educativos, a quienes se exige sustentar su función directiva en una articulación entre los elementos mencionados con los conceptos de la gestión educativa y la fundamentación pedagógica. (Gestión educativa,(2009), Recuperado de <http://www.books.google.com>.)

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

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

Esta creación de valor público en el ámbito educativo implica para el gestor educativo su actuación en tres esferas de gestión interrelacionadas:

- **La gestión estratégica:** Es la capacidad del gestor para realizar análisis situacionales de la institución y su entorno, que le permiten evaluar la gestión de la organización y sus resultados para transformar y reformular el horizonte institucional, los planes, los procesos, o las acciones implementadas.
- **La gestión del entorno político:** Es la relación del gestor en los contextos internos y externos mediante el uso inteligente de la persuasión y el ejercicio

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

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

Por lo tanto las funciones del gestor educativo son:

- 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.

Desde la perspectiva normativa, (Ministerio de Educación), en los desarrollos de sus políticas educativas y de la normatividad vigente, en los últimos años empieza a dimensionar la función directiva, tanto desde la administración y sus funciones, como desde la gestión integral que incluye cuatro áreas: directiva, académica-pedagógica, administrativa-financiera y de convivencia y comunidad.

Esto exige a los gestores educativos desarrollar una visión sistémica de la organización, lo cual implica concebir la gestión como un proceso holístico e integral, que comprende el todo y las partes y las diversas interrelaciones entre la áreas de gestión mencionadas. El avance logrado en este sentido es concebir la institución como un sistema abierto y complejo, que desborda la función administrativa tradicional, y por ende el rol del gestor

educativo como un mero administrador de recursos, para transitar en el siglo XXI, hacia un gestor que direcciona, lidera y administra la institución y sus procesos.

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

Un gestor con capacidades para entablar alianzas y convenios entre la institución, las autoridades locales y regionales, los dirigentes políticos y empresariales, donde se favorezcan los esfuerzos compartidos y se pueda armonizar las voluntades para disminuir las divergencias.

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

1.4.1.1 La función del docente.

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

La función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación,

evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo. (Coust, 2006)

Las personas que ejercen la función docente se denominan genéricamente educadores, y son docentes y directivos docentes.(Art. 4 Decreto 1278 de 2002).

1.4.1.2 La función del entorno familiar.

Por la historia, la familia ha prevalecido, como una institución viva y universal, convirtiéndose en la base de toda cultura. La familia es el primer lugar, donde el ser humano percibe a los demás y se integra a la comunidad.

Con el análisis de (Maximan, 2010) define que la Institución Educativa necesita la participación de todos sus miembros, profesores, alumnos y también de los padres. Por lo tanto es necesario que los padres tengan la función de ir introduciendo a sus hijos en los ámbitos más valiosos la vida que es la educación.

Cuando hablamos de educación lo primero que viene a nuestra mente es la escuela como centro de formación y núcleo de la acción educativa, pero es fundamental no olvidar que no es el único; existen otros canales sin los cuales el proceso de aprendizaje no se completaría y entre ellos destaca la familia como fuente inicial de aprendizajes y precursora en la formación del ser humano. La familia es el contexto educativo necesario para el aprendizaje y la aplicación de los valores, la familia es el primer contexto de aprendizaje de reglas sociales y, por tanto, el primer agente socializador de los valores que adquieren.

La educación se produce en distintos ámbitos es necesario tener en cuenta todos los agentes que pueden intervenir en la misma. Esta educación considerada como proceso y como ayuda ocurre en el ámbito familiar, pues es en este contexto donde el ser humano llega al mundo. El segundo ámbito, está en la institución cultural del centro escolar, donde se complementan las funciones educativas familiares.

1.4.1.3 La función del estudiante.

Los diversos cambios de la sociedad y transformaciones en las entidades educativas, se produce un cambio en el modelo pedagógico que permite que los estudiantes pasen de ser receptores a convertirse también ellos en **emisores** y, por tanto, forman parte activa

del proceso de enseñanza y aprendizaje. De hecho, se les considera como los verdaderos **protagonistas** del acto educativo, al servicio de los cuales el resto de variables determinantes en los procesos didácticos quedan pendientes: docentes, materiales de aprendizaje y medios tecnológicos. (Coello, 2009).

(Iberoamericanos, 1998), acota que tanto para los estudiantes y formación en el puesto de trabajo necesaria para la especialización, la educación continua imprescindible para la adaptación a los cambios en el entorno laboral, la introducción y el uso de las TIC'S, y el resto de fenómenos derivados de los cambios sociales, repercuten directamente en el papel que los estudiantes ejercen en los procesos educativos. En el marco actual los alumnos dejan de ser personajes que reciben una formación puntual que les capacita, para convertirse en elementos **activos** que puedan responder a las demandas de la sociedad en cuanto a actualización constante de los conocimientos, procedimientos, actitudes y habilidades, el conjunto de lo cual ha constituido el concepto de **competencia**.

En este contexto el estudiante se convierte en el **responsable** de su propio proceso formativo y como tal actúa para dar respuesta a sus necesidades personales, caracterizadas por aspectos individuales diferenciales respecto el grupo de iguales. A su vez, el alumno marca el **ritmo** de su propio aprendizaje y organiza su **tiempo** dedicando una parte de él a la formación, al no depender de límites marcados por agendas o calendarios fijados por las instituciones competentes ni del espacio físico.

La formación es entonces una actividad dirigida por los propios estudiantes, de forma que representan la asunción del **compromiso** consigo mismos en un ejercicio de responsabilidad en el proceso de construcción del propio aprendizaje. Aumenta, por tanto, su capacidad de decisión e intervención con el objetivo de poder convertirse en personas **flexibles** que puedan adaptarse a las situaciones de cambio continuo que presenta la vida social actual.

1.4.1.4. Cómo enseñar y cómo aprender.

El crecimiento vertiginoso de la información disponible y del conocimiento científico en sus diferentes ramas, que ha tenido lugar en las últimas décadas, han cambiado sustancialmente las concepciones teóricas acerca de la función de la escuela y el carácter del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Refiriéndose a dicha acción, (Carlos Arcos Cabrera, 2008), expone que el enseñar a estudiar y enseñar a aprender siguen siendo reclamos cruciales en el mundo de la información. La labor profesional está llamada a ser cada vez más tutorial, en el mejor sentido de la expresión; es el profesor como mentor de los caminos del saber y muy especialmente del corazón, del mejoramiento humano de la contribución a ser mejores personas. Ninguna tecnología podrá sustituir nunca esa función que demanda saber orientarse en el complejo universo del ser humano.

En estas condiciones la labor de los docentes debe centrarse en la utilización de adecuadas estrategias para enseñar a los estudiantes a aprender y lograr de esta manera que la educación se convierta en verdadera promotora del desarrollo, que conduzca al educando más allá de los niveles alcanzados en un momento determinado de su vida, propicie la realización de aprendizajes que superen las metas ya logradas y forme las competencias integradas que requieren los profesionales en la sociedad actual.

Actualmente sostiene (Alban, 2010) que la educación en sentido general y esencialmente la superior se ve obligada a ser la brújula en un mundo complejo y agitado para poder navegar por él, porque en la sociedad de la información las instituciones educativas ya no son la única fuente de conocimientos y a veces ni siquiera la principal, para los alumnos en muchos campos del saber. Los estudiantes son bombardeados por distintas fuentes, que de forma general se presentan en formatos casi siempre más atractivos que los escolares, por eso, lo que necesitan cada vez más los alumnos no es tanto más información, que pueden sin duda necesitarla, como capacidad para organizarla e interpretarla, para darle sentido. Y sobre todo lo que van a necesitar como futuros ciudadanos son capacidades para buscar, seleccionar e interpretar la información.

Las instituciones educativas del siglo XXI, tienen que estar dirigidas a ayudar a los estudiantes a aprender a aprender. Ninguna reflexión seria sobre el papel de la educación, deja de tener en cuenta como función esencial la de promover la capacidad de los alumnos de gestionar sus propios aprendizajes, adoptar una autonomía creciente en su preparación profesional y disponer de habilidades intelectuales y sociales que les permitan un aprendizaje continuo a lo largo de toda su vida. En una sociedad cada vez más abierta y compleja, hay una insistencia creciente, en que la educación debe estar dirigida a promover capacidades y competencias y esencialmente la capacidad de aprender a aprender como centro de todo proyecto educativo, porque aprender es una capacidad necesaria y humana, es la capacidad esencial en el mundo de hoy y lo será

más en el mundo del futuro, por eso cualquier proyecto educativo bien elaborado tiene que tenerla en cuenta.

Ante los retos que se presentan en este siglo, la perspectiva de una educación que enseñe a aprender debe formar parte de sistemas educativos que borren buena parte de la función selectiva y pragmática a la que tradicionalmente han estado dirigidos, para que puedan adoptar posturas más flexibles, porque la universidad no es el sitio donde sólo se puede aprender, sino es el espacio que le da al individuo la posibilidad de continuar su aprendizaje y de desarrollar cualidades positivas de su personalidad, de desarrollar las capacidades necesarias para transformar su entorno.

Las exigencias formativas de los profesionales en la actualidad explica la necesidad de centrarse en el desarrollo de competencias y habilidades transferibles. Un profesional es competente no sólo porque manifieste conductas en el plano cognitivo (conocimientos y habilidades) que le permiten resolver adecuadamente los problemas profesionales sino también porque siente y reflexiona acerca de la necesidad y el compromiso de actuar en correspondencia con sus conocimientos, habilidades motivos y valores, ...manifiesta una motivación profesional sustentada en intereses y valores profesionales y dispone de recursos personológicos que le permiten funcionar con flexibilidad, reflexión personalizada, iniciativa, perseverancia, autonomía, perspectiva futura en su actuación profesional de manera tal que posibilitan un desempeño profesional eficiente y responsable. (Como aprender, (2010), Recuperado de <http://www.google.com>.)

Para que un profesional se considere competente, desde nuestra concepción, no basta con lograr un desempeño eficiente sino que es necesario además que actúe con compromiso y responda por las consecuencias de las decisiones tomadas, esto ocurre justamente porque la competencia profesional como configuración psicológica compleja, integra en su estructura y funcionamiento elementos de orden cognitivo y motivacional que se expresan como una unidad reguladora en la actuación profesional.

Finalizando este análisis, (UNESCO), considera, que el punto de partida se encuentra en los sistemas educativos, si realmente pretenden formar esos profesionales integrales que necesitan la sociedad actual deben tener presente los pilares básicos para hacer frente al porvenir con criterio renovador y planteados. Estos son:

- **Aprender a conocer;** que significa adquirir instrumentos de comprensión trascender la simple adquisición de conocimientos para centrarse en el dominio de

los instrumentos que permiten producir el saber. Apropiarse de procedimientos y estrategias cognitivas, de habilidades meta- cognitivas, en resumen aprender a aprender y a utilizar las posibilidades de aprendizaje que permanentemente ofrece la vida.

- **Aprender a hacer;** que significa poder influir en el entorno, adquirir habilidades y competencias que preparen al individuo para aplicar nuevas situaciones en contextos culturales y sociales determinado.
- **Aprender a convivir;** que significa poder cooperar y participar supone el desarrollo de las habilidades de comunicación e interacción social, la tolerancia, la solidaridad y del respeto a los otros.
- **Aprender a ser;** que significa el desarrollo de las actitudes de responsabilidad personal, de la autonomía, de los valores éticos y de la búsqueda de la integridad de la personalidad significa en fin, la síntesis creadora que se aspira en la preparación de las nuevas generaciones.

Limitaciones y desafíos de los proyectos curriculares para enseñar a aprender

- Elaborar un currículo que enseñe a aprender, teniendo en cuenta las competencias profesionales básicas, requiere de reformas profundas que afectan no sólo a los contenidos de ese currículo, sino también a decisiones administrativas que tienen que ver con la organización de los centros educativos y a los modos de actuar y sentir de directivos profesores y alumnos, sin embargo, en la realidad educativa, de una forma mucho más amplia que la deseada, se evidencia que (El curriculum en el aprendizaje, Recuperado de <http://www.google.com>.)
- La acumulación de insuficiencias en el aprendizaje, se incrementan de un nivel educativo a otro y se manifiestan en el limitado desempeño de los estudiantes en la apropiación y uso de los conocimientos, con predominio del plano reproductivo, situación que se arrastra hasta la universidad.
- La estimulación al desarrollo intelectual y la formación de habilidades y competencias para aprender a aprender se trabajan en las aulas de forma limitada y no se tiene en cuenta las particularidades psicológicas del escolar.

- La práctica pedagógica no siempre asegura la suficiente ejercitación para desarrollar en los estudiantes la independencia, por apearse a formas tradicionalistas, o por el contrario por entender que aprender a aprender no requiere de una orientación y una preparación pedagógica eficiente por parte de los docentes.
- Es insuficiente la atención a las formas de orientación y control de la actividad de aprendizaje, que propicien eliminar la tendencia poco reflexiva de los estudiantes a ejecutar sin que medien suficientemente los procesos de análisis y razonamiento requeridos, sobre lo que tiene que aprender y sobre su propio aprendizaje.
- La concepción de las relaciones interdisciplinarias en muchas ocasiones queda a un nivel de declaratoria, porque incluso en aquellos países donde las reformas curriculares han incluido ejes transversales o los llamados programas directores del currículo, no se han trazado las estrategias investigadas que permitan alcanzar ese propósito.

1.5 Cursos de formación

1.5.1 Definición e importancia de la capacitación docente.

Después de un análisis exhaustivo de los diversos temas, expuestos en este trabajo, ya conocemos la importancia de una educación transformadora y como se relaciona con la proyección de necesidades formativas reales, sin embargo en este tema, conoceremos mediante que herramientas y actividades, se ven reflejados estos criterios y perspectivas de cambio las cuales se resumen en una útil y oportuna capacitación al docente.

Una capacitación docente, debe responder a las necesidades, intereses y problemas del docente, tanto en el desarrollo profesional, humano, científico y tecnológico, respondiendo a las proyecciones futuras del país. Ello requiere de un **proyecto educativo global y** de proyectos educativos particulares en cada institución y cada comunidad. Pero ningún proyecto educativo o capacitación, podrá lograr el impacto esperado si las personas involucradas en su ejecución no están preparadas adecuadamente para el desempeño eficiente del rol que les compete (Hernández S.)

No es suficiente que un maestro haya concluido satisfactoriamente su formación inicial en una universidad, instituto tecnológico o escuela normal, es necesario que se actualice

permanentemente y participe en programas de capacitación que le permitan mantenerse al día en los enfoques educativos, metodologías y didácticas, como también en los avances de la ciencia y la tecnología en diferentes campos relacionados con la educación.

Dentro del ámbito educativo, el (Ministerio de Educación) define de la siguiente manera, a la capacitación docente.

- **Definición:**

En el marco de la Reforma Educativa, la capacitación se inscribe como un componente necesario que habilita a los docentes para lograr del mejoramiento de la calidad de la educación, como mecanismo para que los beneficiarios de los servicios educativos puedan alcanzar mejores condiciones de vida.

- **Importancia:**

Promover la necesidad del cambio, es decir, la superación de los paradigmas contradictorios con el enfoque humanista, constructivista y socialmente comprometido del Currículo Nacional. En consecuencia, orientar hacia la atención de las necesidades y expectativas de los educandos, sus familias y su comunidad, preparando a los docentes a enfrentar cambios acelerados en el campo científico y tecnológico, así como para ser actores comprometidos del desarrollo social. Enfatizadas de la siguiente manera:

- Promover una renovación metodológica en las diferentes áreas del quehacer docente, planeamiento micro-curricular y didáctico, evaluación de logros de aprendizaje, tratamiento a los problemas de aprendizaje, relaciones alumnos-maestros, padres y madres de familia-maestros, entre otras.

- Favorecer innovaciones pedagógicas que conduzcan a diversificar y adecuar las metodologías de planeamiento y desarrollo de los objetivos y contenidos curriculares para hacer novedoso, interesante, relevante y pertinente el proceso de enseñanza-aprendizaje.

- Mejorar el ambiente a nivel institucional, logrando que las aulas, áreas recreativas y todo espacio utilizado con fines educativos se vuelvan espacios estimulantes en los que se practiquen valores, principios, derechos y deberes individual y socialmente positivos,

capaces de promover un nuevo tipo de relación social al interior de la comunidad educativa.

- Potenciar el uso adecuado y creativo de los instrumentos curriculares programas de estudio, guías metodológicas, libros de texto, manuales de evaluación y otros recursos como la radio interactiva, la biblioteca escolar, el centro de recursos para el aprendizaje.
- Desarrollar metodologías participativas que favorezcan aprendizajes significativos en los educandos, de acuerdo con los principios curriculares de ***integralidad, protagonismo, experiencia, actividad y trabajo, flexibilidad, relevancia y pertinencia.***
- Promover una administración educativa local con carácter participativo, colegiado, cooperativo, compartida entre el Consejo Directivo Escolar, maestros y maestras, padres y madres de familia y otros miembros de la comunidad.

1.5.2. Ventajas e inconvenientes.

Ventajas:

- Aumento de la eficacia institucional
- Mejoramiento de la imagen de la institución educativa
- Mejoramiento del clima laboral y organizacional
- Mejora de relaciones entre la institución y los docentes
- Facilidad en los cambios y en la innovación
- Aumento de la eficiencia
- Evaluación a nivel del personal
- Reducción de la rotación o despido del personal
- Reducción del ausentismo
- Eliminación de la educación tradicionalista
- Aumento de la eficiencia individual de los docentes
- Aumento de las habilidades de los docentes
- Elevación del conocimiento de los docentes
- Cambio de actitudes y de comportamiento de los docentes
- Aumento de la productividad
- Mejoramiento de la calidad de la educación y sus servicios
- Puerta de entrada a la tecnología

Desventajas

Las desventajas que se pueden analizar en la capacitación no se considera alguna con importancia, a pesar que los costos que conlleva a establecer y poner en marcha un programa de capacitación, no se hacen comparables con las ganancias o valor agregado que obtiene la institución educativa y los docentes, por permitirse alcanzar la calidad en los estándares de calidad, producción, comodidad, seguridad y bienestar mutuo (García, Formación del Profesorado, 2009)

1.5.3 Diseño, planificación y recursos formativos.

Mediante la referencia de (Educación, 2013), abarca el análisis de aspectos primordiales de estos aspectos:

- **Diseño:**

Entendemos por **estrategias de entrega**, las formas operativas conceptualmente sustentadas, a través de las cuales se puede desarrollar un programa de formación, actualización, capacitación y profesionalización. Las que tienen mayor vigencia en la actualidad se identifican como **PRESENCIAL, A DISTANCIA Y SEMI-PRESENCIAL**.

- **Capacitación presencial**

La comprendemos como un enfoque y como una forma operativa del proceso educativo, basado en la interacción directa entre quien aprende y quien facilita el aprendizaje, por tanto, requiere la **PRESENCIA** del docente y del alumno.

La relación directa facilitador -capacitando es un elemento esencial del proceso Su implementación requiere de estructuras organizativas y administrativas que la facilitan.

- **Capacitación a distancia**

Elimina el requerimiento de la presencia y enfatiza la utilización del auto-aprendizaje, a través del uso de multivideos. La relación **directa** facilitador - capacitando se substituye con una relación indirecta, **mediatizada** a través de los medios impresos, de audio o de vídeo. El facilitador, en su papel de técnico, diseña, elabora y evalúa los medios para facilitar el aprendizaje.

La capacitación a distancia se basa en los principios y valores del auto-aprendizaje, requiere de una estructura organizativa y de unos procedimientos de gestión específicos.

- **Capacitación semi-presencial**

Combina las dos estrategias anteriores presencial y a distancia. La relación presencial está distribuida a lo largo del período programado para el tratamiento del tema, constituyéndose en un elemento catalizador del auto-aprendizaje generado por los capacitandos con base en los materiales planificados y facilitados por el capacitador.

Planificación

La principal forma de planificar la capacitación es basarse en el diagnóstico colectivo e individual de las necesidades. En términos generales, **diagnóstico es** analizar y determinar soluciones sobre el objeto observado, y **necesidad es** todo aquello que falta, lo indispensable de que no se dispone. (Alban, 2010)

El concepto de diagnóstico de necesidades de capacitación será: El análisis de los síntomas, de las soluciones posibles a los problemas que se presenten en una institución, con el objeto de definir si estos son organizados por falta de conocimientos, habilidades o correctas actitudes de sus trabajadores y empleados. (Alarcón)

Por lo tanto para una planificación adecuada, se basará en un (Educación, 2010)

a) Diagnóstico de Necesidades

- Qué clase de capacitación necesita la institución
- Qué conocimientos poseen los participantes
- Qué tareas tienen que realizar los participantes al final del curso

b) Fijación de Metas

- Escriba lo que los participantes tendrán que lograr con exactitud después de la capacitación.

c) Desarrollo de Estrategias

- Seleccione la técnica de capacitación
- Prepara planes de clase y los medios de enseñanza
- Crea un clima de aprendizaje
- Presenta el programa de capacitación

d) Reforzamiento

- Revisar las decisiones tomadas en los pasos anteriores

e) Evaluar el cambio de comportamiento

- f) **Observación de campo, recolección de retroinformación para rediseñar, la capacitación.** (Educación, 2010).

Recursos formativos

La capacitación de los educadores en el nivel local podrá realizarse a través de los siguientes mecanismos **DOCENCIA, INVESTIGACION, ASESORIA, CONSULTORIA Y TUTORIA**, o mediante una combinación de los mismos.

Sin embargo, la docencia, puede ejecutarse a través de **CURSOS, TALLERES, SEMINARIOS** y actividades de **AUTO-APRENDIZAJE**, por lo tanto (Hiyinqi, 2009), acota con la importancia de las mismas:

- **CURSOS**

Constituyen una sucesión programada de actividades de enseñanza-aprendizaje, generalmente de tipo presencial, en las que se enfatizan aspectos conceptuales. Asume características muy formales en su organización.

- **TALLERES**

Son actividades prácticas de carácter intensivo, que conducen a la apropiación, aplicación y validación de conocimientos y metodologías, enfatizando el desarrollo de habilidades, destrezas, valores y actitudes positivas para la ejecución creativa. Se realizan frecuentemente en períodos relativamente cortos, de 8 a 40 horas, pueden ser desarrollados durante el año lectivo, en periodo de vacaciones o en fines de semana.

Generalmente se espera que lo que se aprende en un taller sea llevado inmediatamente a la práctica.

- **SEMINARIOS**

Se caracterizan por el énfasis en la profundización o ampliación de un tema, con la contribución de todos los participantes. Se centran en aspectos conceptuales y teóricos y su duración, puede variar.

En algunos casos se organizan como actividades permanentes que pueden durar **6** o 12 meses, de otra forma son intensivos y pueden desarrollarse durante el período de vacaciones o durante el año lectivo.

- **PASANTIA**

Puede ser una actividad de capacitación que se cumple a través de la docencia. Consiste en la participación de un docente o administrador institucional, en actividades similares a las suyas, en otra institución, con el propósito de intercambiar experiencias, observar y adoptar prácticas nuevas o verificar la aplicación de nuevos principios para mejorar su propia práctica profesional.

- **AUTOAPRENDIZAJE**

Puede diseñarse para la apropiación de conceptos o para el desarrollo de habilidades, destrezas, valores y actitudes referentes a un tema determinado. Dependiendo de su propósito asumen determinadas características y se presentan a través de medios diferentes.

- **ASESORIA**

Usada frecuentemente en el marco de proyectos de amplias dimensiones que abordan diferentes aspectos de la educación. En este caso los temas para la capacitación surgen de las demandas que plantea el desarrollo del proyecto y los candidatos a la capacitación serán los grupos de trabajo o los individuos que asumirán aspectos específicos en su ejecución.

Se entiende por asesoría la asistencia de una persona (o un equipo) que domina un campo científico o tecnológico determinado, a otras que están en proceso de aplicación de ese campo a situaciones reales. La asistencia proporciona conocimientos o informaciones de inmediata aplicación, sugiere estrategias y asiste en su proceso de ensayo, validación y evaluación de resultados.

1.5.4 Importancia en la formación del profesional en la docencia.

El (Educación, 2013) destaca los siguientes puntos relevantes, los cuáles se consideran importantes en la capacitación profesional.

1. Diagnóstico.-

- Conocimiento de la situación actual. Identificación de los problemas principales

2. Priorización.-

- Selección de problema(s) más agudos
- Detección de las causas generadoras

3. Búsqueda de Alternativas de Solución.-

- Identificación de metas de acción
- Selección de estrategias factibles para la acción
-

4. Organización – Planificación.-

- Identificación de pasos tácticos
- Cronogramas de actividades
- Identificación de recursos (humanos, financieros, materiales)

5. Ejecución.-

- Talleres y sesiones de capacitación
- Acciones concretas a nivel de comunidad

6. Evaluación y Retroalimentación

- Medición de cambios
- Conocimientos de nueva situación comunitaria

Incluyendo aspectos destacados de esta capacitación, (Cuidem-nos, 2011), hace referencia también, factores importantes de esta formación en la institución.

- Determinar las situaciones problemáticas de una institución, clasificar los síntomas que se presentan e investigar las causas que los originan.

- Determinar el "deber ser" institucional, precisando las características buscadas, de acuerdo con las políticas educativas y orientaciones curriculares.
- Efectuar un inventario de recursos humanos institucionales y determinar su potencialidad
- Caracterizar el real desempeño de la institución y sus colaboradores
- Realizar un análisis comparativo entre lo que la institución y sus actores deberían ser y hacer y lo que en realidad son, hacen y sucede, determinando las diferencias y la distancia entre uno y otro (perfil real/perfil ideal).
- Clasificar las necesidades detectadas por categorías financieras, materiales, tecnológicas, de recursos humanos.
- Establecer si las necesidades de los recursos humanos se pueden satisfacer por medio de capacitación u otras actividades.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1 Contexto



El contexto de la investigación se centró en la institución educativa Colegio Particular “Brasil”, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito. Es un centro mixto con especialización en Bachillerato en Ciencias, que ofrece sus servicios a un estrato poblacional medio-bajo, para una matrícula de 200 estudiantes. Su estructura organizacional está conformada por un área de Dirección, área Administrativa y área Pedagógica, con docentes calificados.

Historia del Colegio Particular Brasil

En el año de mil novecientos sesenta y seis, un selecto grupo de personalidades de la educación, de aquel entonces, de los que se encuentran el Señor Coronel del Estado Mayor Jorge Guillermo Salvador y Chiriboga, Don Jorge Saá Cadena, Dr. Héctor Ricarter Marín, Ing. Germán Dávila Leoro, Lic. Eduardo Salazar Rodríguez, Dr. César Espinoza Ortiz, Dr. Efraín Torres Chávez, Ing. Toledo Cocios, Profesor Enrique Lemos Guerrero, Dr. Galo Martínez Acosta, Dr. Jaime Turriaga Páez, Dr. Alejandro Ramos Dávila, Dr. Neptalí Zuñiga, Arq. Fernando Garcés, Lcdo. José Chavez Zaldumbide y Profesor Ernesto Recalde Pinto, constituyen la Cooperativa de Servicios Educativos “Estados Unidos del Brasil”, con la finalidad de fundar y auspiciar el funcionamiento de un Colegio Particular que llevaría el mismo nombre, un sueño de titanes, que se quiere convertir en una realidad para orgullo de la ciudad y el país.

Misión

Formar hombres y mujeres de excelencia, humanistas y autónomos con pensamiento reflexivo, crítico, creativo, sólida conciencia social y ecológica, formados en la práctica de valores.

Visión

Ser una Institución Líder en Educación de Calidad, con reconocimiento nacional e internacional, sólida formación científico-tecnológica; basada en la práctica de valores, que permitan solucionar problemas, necesidades e intereses del estudiante y de la sociedad.

Objetivos Institucionales

General

Fomentar, incentivar y fortalecer la formación integral de hombres y mujeres en los aspectos científicos, técnicos, tecnológicos, humanistas, basados en la práctica de valores; mediante la investigación, participación activa y trabajo en equipo; tomando el constructivismo, como modelo educativo participativo de aprendizajes significativos, para ser competitivos con calidad, eficiencia y efectividad.

Específico

- Diseñar el proyecto de innovación curricular basado en competencias
- Capacitar al personal que labora en la Institución, en el dominio y aplicación de competencias.
- Desarrollar en el estudiante habilidades y destrezas, que le permitan desenvolverse con liderazgo, creatividad y autonomía en sus estudios superiores o en el mundo del trabajo.
- Propender el mejoramiento cualitativo y cuantitativo en los aspectos administrativos, académicos, culturales, sociales y deportivos.
- Desarrollar aptitudes y descubrir intereses en el estudiantado para que pueda enfrentar éxitos a sus estudios.
- Integrar a las autoridades, docentes y padres de familia y alumnos en una participación responsable de la Institución, hacia la transformación social.
- Implementar sistemas de evaluación de aprendizajes, aplicando refuerzo y recuperación pedagógica que permitan superar las deficiencias estudiantiles.

- Continuar con el programa de tareas dirigidas, como alternativa de refuerzo pedagógico, académico, socio-cultural y deportivo.

- Desarrollar proyectos productivos.

Pregunta 1.3 Tipo de Institución

Tabla N. 1.3.1 Tipo de Institución

	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	0	0
Particular	15	100
Fiscomisional	0	0
Municipal	0	0
No Contesta	0	0
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del Colegio Brasil.

Elaborado: Mas. Fabián Jaramillo.

Todo el 100 % del colegio, pertenece a un tipo de institución particular, por lo que es reconocida por su compromiso en la sociedad y comunidad.

El Colegio Brasil, es identificado como una institución particular, en la cual su calidad de educación, es basada en la efectividad de aprendizajes y valores, plasmada en las generaciones de los estudiantes, siendo así su costo accesible para el medio en el que se encuentra inmerso respetando los lineamientos pertinentes.

Pregunta 1.4 Tipo de Bachillerato que ofrece

Tabla N. 1.3.2 Tipo de Bachillerato

	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias	15	100
Bachillerato Técnico	0	0
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del Colegio Brasil.

Elaborado: Mas. Fabián Jaramillo.

El 100% del bachillerato formativo en el Colegio Brasil corresponde al bachillerato en ciencias, mantiene el perfil que maneja mallas curriculares, reales y funcionales en las materias Físico-Matemático, Químico- Biólogo y Sociales.

Tanto la misión, visión y objetivos institucionales del Colegio Brasil, se encuentran dirigidas hacia una adecuada relación de aprendizajes con práctica de valores, por lo que el bachillerato en ciencias, ha sido la filosofía de la entidad, para un mejoramiento y proporción de herramientas, prácticas, teóricas y experimentales, que permitan en afianzamiento de habilidades y destrezas funcionales en los estudiantes.

2.2 Participantes

Las personas que participaron en el desarrollo de la investigación, mostrando su interés y colaboración ante las preguntas, entrevistas y encuestas obtenidas, fueron quince docentes que se encuentran trabajando en el bachillerato de ciencias actualmente en diferentes asignaturas. La principal caracterización de dicho personal, fue la gran inquietud acerca de identificar las verdaderas necesidades formativas, en las que se encontraban inmersos ellos y sus compañeros. Colaboraron en esta investigación, con su apertura y factibilidad el director de la institución, ante la presencia de mi persona como investigador, comunicándose con previa anticipación con los maestros participantes, informándoles acerca del tema. Por lo que dicho proceso se pudo cumplir con el mayor de los agrados, a un nivel totalmente profesional y con el objetivo de todos los involucrados y personal, el proponer alternativas y soluciones ante las demandantes formativas más destacadas en el Colegio Particular Brasil.

Pregunta 2.1 Género

Tabla 2.1.1 Género

	Frecuencia	Porcentaje
MASCULINO	5	33.33
FEMENINO	10	66.66
TOTAL	15	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del Colegio Brasil.

Elaborado: Mas. Fabián Jaramillo.

En el total de encuestados se pudo determinar que el 66.66% de las personas entrevistadas pertenecen al género femenino y un 33.33% que representa al género masculino. Contando con un equipo profesional, en la cual la mayoría de los docentes, son del sexo femenino.

El sistema educativo Ecuatoriano, se nutre de recursos humanos que reflejan, el problema de la segmentación educacional según sexo, así como la tendencia existente en la sociedad ecuatoriana, de que las mujeres participen ampliamente en la base del sistema social, formando así una cúspide de igualdad, valorativa y de calidad. (Ministerio de Educación, 1998).

Pregunta 2.3 Estado Civil

Tabla 2.1.2 Estado Civil

	Frecuencia	Porcentaje
SOLTERO	4	26.66
CASADO	10	66.66
VIUDO	0	0
DIVORCIADO	1	6.66
TOTAL	15	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del Colegio Brasil.

Elaborado: Mas. Fabián Jaramillo.

Como se puede observar en la tabla, el estado que predomina es el casado con un 66.66% y un 26.66% está en el ámbito del estado soltero y un 6.66 en el estado divorciado. Se cuenta con un equipo, donde tanto su estabilidad emocional y familiar se encuentra estable, una de las ventajas para su buen desempeño en el área de trabajo, motivación y adecuado clima laboral.

No depende del estado civil de una persona, para poder o no cumplir con eficacia su desempeño diario en el trabajo, sin embargo tomando en cuenta que la motivación, estabilidad, permanencia y éxito de una persona que ocupa un lugar de trabajo, se deriva de un adecuado manejo emocional saludable para su bienestar personal, físico y mental. (Bienestar Ocupacional, 2009).

Pregunta 2.2 Edad

Tabla. 2.2.3 Edad

	Frecuencia	Porcentaje
De 20-30 años	4	26.67
De 31-40 años	5	33.33
De 41-50 años	2	13.33
De 51-60 años	4	26.67
De 61-70 años	0	0
Más de 71 años	0	0
No contesta		
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del Colegio Brasil.

Elaborado: Mas. Fabián Jaramillo.

Como se puede determinar en los resultados, la institución cuenta con un personal del 33.33 comprendiendo entre las edades de 31-40 años, un 26.67 % que varía entre las edades de 20 a 30 años, comparándose con 26.67 entre las edades de 51-60 años y un 13.33 entre las edades de 41-50 años de edad. Analizando los datos la institución educativa, cuenta con un equipo altamente experimentado comprendiendo entre edades acordes que ayuden y retroalimenten conocimientos, siendo personas activas y proactivas en la educación y aprendizaje.

En el ámbito de la educación, es necesario contar con personas que adopten la vocación de enseñar y aprender, por lo que es importante que las personas inmersas sean abiertas a recomendaciones y aparentes a transformaciones continuas, conocidas como “Cambios”, por lo que se requiere de gente poco tradicional en busca de pro actividad, experiencia, agilidad y conocimiento de consciente de trabajo en equipo. Es importante que el personal sea y se mantenga rejuvenecido día a día con metas, objetivos, filosofías reales encaminados a un mismo propósito. (Alarcón).

Pregunta 2.3 Cargo que Desempeña

Tabla 2.3.4 Cargo que Desempeña

OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
Docente	13	86.66
Técnico Docente	1	6.66
Docente con Funciones Administrativas	1	6.66
TOTAL	15	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del Colegio Brasil.

Elaborado: Mas. Fabián Jaramillo.

Del total de encuestados el 86.66% menciona que su cargo es el de docente sin embargo un 6.66% menciona que es técnico docente y en igual proporción el de docente con funciones administrativas. El grupo es altamente homogéneo, siendo los mismos docentes, relacionados con la actividad educacional, lo cual es un punto de partida para conocer mejor sus requerimientos. En el ámbito educacional, si bien es cierto que se debe contar con personal diverso, que alcance nuevas competencias y enriquecidos en diferentes habilidades y destrezas, es también importante que personas totalmente inmersas en el ámbito pedagógico y secuencial, se encuentren al frente de procesos de aprendizaje, definiendo así su metodología, objetivos alcanzar y métodos didácticos que atribuyan a su trabajo conocimientos funcionales y adquiridos con éxito.

Pregunta 2.4 Tipo de Relación Laboral

Tabla 2.4.5 Tipo de Relación Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Contratación Indefinida	13	86.66
Nombramiento	0	0
Contratación Ocasional	2	13.33
Reemplazo	0	0
TOTAL	15	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del Colegio Brasil.

Elaborado: Mas. Fabián Jaramillo.

Como observamos en la tabla el 86.66% de los encuestados se mantienen en contratos indefinidos y un 13.33% en el formato de contrato ocasional.

Es una ventaja, contar con un personal, que mantenga una contratación indefinida, lo que permite que las personas trabajen con mayor esfuerzo, poniendo en juego todas sus potencialidades, para mantener su trabajo y desarrollarse exitosamente dentro del mismo.

La estabilidad laboral y la gratificación espontánea, son dos de los recursos más importantes para que cualquier persona inmersa en un compromiso con la empresa, pueda sobresalir y destacar lo mejor de sí expuesto en su trabajo. Por lo que es importante tanto que los directivos de la institución, produzcan un ambiente favorable y estable para sus empleados, donde ellos adquieran seguridad de su desenvolvimiento y continúen esforzándose con adquirir nuevas metas. (Carrasco).

Pregunta 2.5 Tiempo de Dedicación

Tabla 2.5.6 Tiempo de Dedicación

	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo Completo	14	93.33
Medio Tiempo	1	6.67
Por horas	0	0
TOTAL	15	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del Colegio Brasil.

Elaborado: Mas. Fabián Jaramillo.

Del total de los encuestados el 93.33 % corresponde a docentes de tiempo completo y el 6.67 % a medio tiempo.

Contando con un personal que se mantiene un tiempo completo en la institución, la forma de resolver problemas y acudir a demandas son más objetivas y continuas.

La mejor manera de asistir a las diferentes dificultades que se puedan apreciar durante el período de aprendizaje, como inquietudes de los estudiantes, es el soporte que el maestro pueda ofrecerles, no solo con una explicación concisa en el desarrollo de la clase sino que además el alumno requiere de un seguimiento sistemático, donde el profesor pueda analizar puntos de referencia para su mejora. Por lo que es una gran ventaja que en el Colegio Brasil los profesores puedan permanecer por un tiempo completo en la entidad, logrando colaborar con sus estudiantes, buscando las mejores opciones para la resolución de problemas.

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

Tabla 3.1.1 Nivel más alto de formación académica

GÉNERO				
	Femenino		Masculino	
	frecuencia	Porcentaje	frecuencia	Porcentaje
Bachillerato				
Nivel técnico o tecnológico superior			1	6.67
Lic, Ing, Arq ,etc (3er. Nivel)	8	53,33	2	13,33
Especialista (4to nivel)				
Maestría (4to nivel)	2			

PHD(4to nivel)		13,33		
Otro nivel				
No contesta	1	6,67	1	6,67
TOTAL	11	73,33	4	26,67

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del Colegio Brasil.

Elaborado: Mas. Fabián Jaramillo.

Del total de encuestados la formación docente que domina es la de títulos de profesiones dentro del género femenino pertenece a un 53,33 la especialización a licenciados, un 13,33% poseen una maestría y un 6,67 no contesta. En el género masculino se observa un 13,33 % en la especialización de licenciado un 6,67 % técnico y el otro 6,67 no contesta. Se puede destacar que en el Colegio Brasil, está conformada por docentes profesionales desde un nivel medio para arriba, lo cual fortalece a la institución tanto en su contexto y talento humano.

Las instituciones educativas de transformación, cuenta no solo con las mejores instalaciones y recursos óptimos para la elaboración de planes y proyectos, la verdadera esencia se encuentra en su equipo de trabajo, docentes comprometidos con su labor y competitividad para planes de mejora. (Blazquéz)

2.3 Diseño y métodos de investigación

2.3.1 Diseño de la investigación.

La presente investigación es de tipo investigación-acción, sus características generan conocimiento y producen cambios, en ella coexisten en estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles. La investigación acción se produce dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad que es objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos en su carácter participativo: sus actores son a un tiempo sujetos y objetos del estudio (Hernández, 2006). Tiene las siguientes características (Jaramillo;pag31)

- Es un estudio **transeccional/transversal** puesto que se recogen datos en un momento único.

- Es **exploratorio**, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial, en dónde, se observa y luego a través de un cuestionario, aplicado a los docentes investigados se obtienen datos relevantes para el estudio.
- Es **descriptivo**, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son productos de la aplicación del cuestionario.

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

2.3.2 Métodos de la investigación.

En el desarrollo de la investigación se aplicaron varios métodos para obtener resultados según los objetivos planteados:

- **Método Analítico.** Consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndole en sus partes o elementos para observar las causas, naturaleza y efectos. (Investigación Aplicada , 2009)

Por lo tanto la manera como se aplicó esta metodología en nuestra investigación, se empezó a través de tema general como fueron las necesidades formativas, seguido por un desglose de temáticas, utilización de un cuestionario general donde mediante su aplicación se pudo identificar las necesidades más emergentes y sus efectos obtenidos en los docentes y su desempeño.

- **Método Sintético.** Es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis. (Investigación Aplicada , 2009)

Mediante el análisis de las temáticas trabajadas en la investigación se pudo llegar a una conclusión referencial y optima acerca de la importancia de las necesidades formativas, de igual manera mediante el estudio de la información acerca de las necesidades de los docentes, se planteó un curso de formación general, donde se exponga alternativas que puedan los docentes emplearlas para un mejor desenvolvimiento.

- **Método Inductivo.** Se parte de los conocimientos específicos para encontrar las generalidades correspondientes, que pueden ser convertidas en ley; esto es: va de lo particular a lo universal. En la investigación se aplicó al resumir los resultados de la indagación de campo, a fin de realizar el análisis correspondiente a cada pregunta del cuestionario.

- **Método Deductivo.** En el método deductivo se derivan aspectos específicos desde las leyes, teorías o normas generales; esto es: va de lo universal a lo particular. En la investigación se aplicó al tomar en consideración conceptos y procedimientos para la formación docente aplicados tanto en el país como en el exterior.

- **Método Hermenéutico.** Las cosas son llevadas a la comprensión, donde adquiere y se provee de métodos para la correcta interpretación. En la investigación se aplicó, mediante los resultados obtenidos representados en los cuadros estadísticos, donde cada uno de ellos formó parte de temas generales, dependiendo de su comprensión y semejanza.

- **Método Estadístico.** Se emplea para la constatación y validación numérica de los resultados obtenidos con la aplicación de encuestas.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Técnicas de Investigación.

- **Observación Directa.** Define el comportamiento habitual de las personas en cuestión, en diferentes ambientes y expuestos a diferentes situaciones. Durante la investigación se requirió de dicha observación, al tener contacto con las autoridades y docentes del Colegio Brasil, logrando conocer su trabajo y desempeño de su personal al contacto con el proceso de aprendizaje y estudiantes.

- **Encuestas.** Es un estudio observacional en el cual el investigador busca recaudar datos, por medio de un cuestionario prediseñado dirigida a una población estadística en estudio, formada a menudo por personas, empresas o entes institucionales. En dicha investigación, la encuesta aplicada fue consisa, clara y prrediseñada a interpretar elementos específicos para su mejora. (Investigación Aplicada , 2009)

- **Entrevista.** Es una forma de expresión actual, consistiendo en entablar una plática en la que una persona, hace una serie de preguntas acerca de un tema de terminado. En la investigación se aplicó de manera directa con las autoridades, contándoles acerca del tema y del beneficio para la entidad, de igual manera se pudo dialogar con los docentes encuestados, conociendo sus inquietudes e intereses acerca de las más frecuentes necesidades y sus problemáticas.

2.4.2 Instrumentos de investigación.

Para la recolección de datos mediante la encuesta aplicada a los docentes de la institución educativa, se aplicó el cuestionario convenientemente orientado tras su validación por parte del equipo nacional de planificación del proyecto titulado "*Diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de Bachillerato de instituciones educativas de Ecuador*", contextualizado al entorno nacional por la Universidad Técnica Particular de Loja.

El cuestionario está estructurado por seis preguntas generales, en las cuales cada una de ellas se divide en temáticas relacionadas con los datos informativos básicos, medios, motivos, reacciones, limitaciones y expectativas de un nivel formativo para los docentes, por lo tanto mediante el proceso de recopilación de información, otorgarán un resultado real, exacto y acorde a los objetivos propuestos.

2.5 Recursos

Los recursos de diversa índole que fueron empleados en el desarrollo de la investigación se exponen a continuación:

2.5.1. Talento humano.

El elemento que participo en la institución educativa:

- ✓ Directora de Tesis
- ✓ Investigador
- ✓ Directivos
- ✓ Docentes
- ✓ Personal Administrativo

2.5.2. Recursos materiales.

- ✓ Encuestas
- ✓ Una computadora
- ✓ Material de escritorio

2.5.3. Recursos económicos.

- ✓ Impresos: \$ 5.00
- ✓ Total de recursos económicos: \$ 5.00

2.5.4 Recursos Institucionales.

- ✓ Universidad Técnica Particular de Loja
- ✓ Colegio Particular Brasil

2.6 Procedimiento

Para realizar el trabajo de investigación, previamente se nos entregó a cada estudiante una guía didáctica, la cual es un punto de partida y ayuda para el investigador, donde detalla cada parte a seguir durante el proceso de elaboración de temática y su propuesta. La Universidad Técnica Particular de Loja, brindo una asesoría virtual, en donde el profesor Ms. Fabián Jaramillo, pudo ofrecernos una idea más clara de lo que teníamos que hacer y aspectos que debían ser receptados y entregados con anterioridad, como la elaboración de una carta de autorización, enviada por la universidad, a la institución educativa escogida para la investigación, posteriormente obtenido dicho permiso se procedió a obtener la disponibilidad tanto de los directivos y docentes de la entidad, ejecutando así la aplicación de encuestas. Ya una vez obtenida dicha información, se procedió a tabularla, analizarla, interpretarla de modo cualitativo y cuantitativo, representándola en cuadros estadísticos, donde además de conocer la importancia de las necesidades formativas, se logró identificar cuáles son las más específicas y emergentes para el personal de la institución educativa, resaltando conclusiones y recomendaciones que ayudaron a planear, crear, sistematizar y presentar un curso de formación de acuerdo a las necesidades e intereses de los docentes encuestados.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Necesidades formativas

Las necesidades de formación son el resultado de varios procesos de análisis y evaluación de los antecedentes referentes a la educación, las cuáles después de un proceso de validación a las problemáticas encontradas proponen alternativas de cambio de dichos antecedentes para su mejora. (Blazquéz)

3.2.1 Su titulación tiene relación con : Ambito Educativo

Tabla N. 1

	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (Diferentes)	9	60
Doctor en Educación	1	6.67
Psicólogo Educativo	1	6.67
Psicopedagogo	0	0
Otro Ámbito	0	0
No contesta	1	6.67
TOTAL	12	80

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del Colegio Brasil.

Elaborado: Mas. Fabián Jaramillo.

Como los datos expuestos en la tabla, podemos observar que la titulación de los docentes se relaciona con la licenciatura en la educación, teniendo un 60%, una titulación de doctorado en la educación pertenece a un 6.67%, Psicólogo educativo ocupando otro 6.67% y un 6.67% no contesta.

Considerando que los docentes de bachillerato, tienen relación con el ámbito educativo, ya sea en sus diferentes especialidades, es una gran ventaja, tomando en cuenta que las aportaciones de cada uno de ellos son variadas y enriquecedoras dentro del proceso educacional. Los docentes encargados del proceso y acción educativa, deben encontrarse dentro de un marco institucional, formativo y evaluativo, permitiéndolo así tener aponderamiento de su carrera, posibilidades y formación. (Alarcón)

3.2.2 Su titulación tiene relación con: Otras profesiones

Tabla N. 2

	Frecuencia	Porcentaje

Ingeniero	2	13.33
Arquitecto	1	6.67
Contador	0	0
Abogado	0	0
Economista	0	0
Médico	0	0
Veterinario	0	0
Otras profesiones	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	3	20

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del Colegio Brasil.

Elaborado: Mas. Fabián Jaramillo.

Contamos con docentes titulados en ingeniería teniendo un 13.33 % y en la profesionalización de arquitectura con un 6.67%. Los docentes con titulación en estas materias, pueden aportar a la educación con ciertas asignaturas técnicas, sin embargo enfascarse dentro del ámbito pedagógico, curricular y evaluativo como proceso de planificación, es poco probable.

Las especializaciones técnicas brindan al docente, conocimiento de prácticas y experimentación, las cuales son apoyadas por un proceso educativo sistemático de conocimientos, medio que fortalece el aprendizaje y adaptación de asignaturas al estudiante.

3.3 Si posee titulación de posgrado, este tiene relación con

Tabla N.3

	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito Educativo	2	13.33
Otros ámbitos	0	0
No contesta	13	86.67
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del Colegio Brasil.

Elaborado: Mas. Fabián Jaramillo.

Los datos obtenidos en esta tabla, nos demuestra que los docentes que aspiran un nivel formativo de posgrado no se encuentra seguro por lo que un 86.67 % no contesta y un 13.33% desean obtener uno, en el ámbito educativo. Considero que la falta de

comunicación tanto en la educación y su evolución en la actualidad, crean una falta de interés y a la vez de conocimiento por parte de los docentes acerca de las titulaciones más acordes y actuales con su perfil profesional.

La transformación y globalización de esta sociedad y por ende de la educación, obligan a los docentes a cumplir y aspirar el logro de nuevas metas, las cuales requieren de una preparación y capacitación permanente, despertando en interés del profesional, entidades educativas y sus implicados. (Blazquéz)

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

Tabla N. 4

	Frecuencia	Porcentaje
Si	11	73.33
No	2	13.33
No contesta	2	13.33
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del Colegio Brasil.

Elaborado: Mas. Fabián Jaramillo.

Obtenemos como resultado, que el 73.33% se encuentra interesado en seguir un programa de titulación de cuarto nivel, un 13.33% no se encuentra interesado y el 13.33% restante no contesta.

Existe una gran ventaja que es el interés del docente en continuar preparándose integralmente, lo cuál produce ya un cambio dentro del entorno educativo y en su acción. Una de las razones más primordiales para decidir autoprepararse y enfrentarse a nuevos retos, depende mucho de la gran motivación tanto interior como exterior, de igual manera influye en el proceso educativo y las autoridades quienes logran factibilizar todos estos proyectos.

3.4.1 En que le gustaría capacitarse

Tabla N.5

	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	9	60

PHD	2	13.33
No contesta	4	26.67
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del Colegio Brasil.

Elaborado: Mas. Fabián Jaramillo.

Los datos obtenidos corresponden a una porcentaje mayor que es el de 60% relacionado con una capacitación en maestría, un 26.67% no responde y un 13.33% requiere de una capacitación en PHD. Es necesario pensar capacitarse en una maestría, siendo esta un ciclo de autosuperación personal y académica, donde dicha herramienta le brindará nuevas posibilidades de calidad y condiciones de vida. La capacitación se basa en la fuerte orientación para contribuir en el crecimiento económico, cultural y social; a travez de la preparación en el docente aplicada a la ciencia y tecnología orientadas al mejoramiento de la calidad de vida.

4.3 Para, usted es importante seguir capacitándose en temas educativos

Tabla N. 6

	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	100
No	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del Colegio Brasil.

Elaborado: Mas. Fabián Jaramillo.

Todo el 100% contesta que si es importante la capacitación en temas educativos. Mediante el análisis de esta pregunta, conocemos si las personas, tienen la suficiente concientización de importancia ante la capacitación como una necesidad formativa en su rol educativo y profesional.

El principal motivo es que el docente, al trabajar con seres humanos, exige una formación y renovación al cambio frecuente, conociendo nuevas estategias, percepciones, experiencias y conocimientos para intentar dar respuesta a los múltiples interrogantes que se le presentan en el escenario educativo e institucional.

4.4 Como le gustaría recibir la capacitación

Tabla N. 7

OPCIONES	F	%
Presencial	2	13.33
Semipresencial	10	66.67
A distancia	1	6.67
Virtual/Internet	2	13.33
Presencial Y Semi presencial	0	0
Semipresencial	0	0
Distancia/ Virtual	0	0
Total	15	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del Colegio Brasil.

Elaborado: Mas. Fabián Jaramillo.

Al observar el gráfico el 33.33% menciona que le gustaría recibir la capacitación en forma presencial y un 26.66% menciona que en la forma semipresencial y un 26.66% menciona que los fines de semana y un 20% menciona que a distancia le gustaría capacitarse. La mayoría de docentes se encuentran interesados, por una capacitación presencial y semipresencial, debido a que sus horarios cumplen con una jornada completa, y se les dificulta acceder a capacitaciones entre semana y con horario que interfiera en su trabajo. Combinar las dos estrategias presencial y semipresencial, a un período programado para el tratamiento del tema, constituye un elemento catalizador del auto-aprendizaje generado por los capacitados con base en los materiales planificados y facilitados por el capacitador.

4.4.1 Si prefiere curso presencial o semipresencial, en que horario le gustaría

Tabla N. 8

	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	3	20
Fines de semana	12	80
No contesta	0	0
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del Colegio Brasil.

Elaborado: Mas. Fabián Jaramillo.

Como se puede observar el 80% menciona que los fines de semana y un 20% de lunes a viernes para capacitarse. Reforzando, aspectos de facilidades en el tiempo del docente, la mejor alternativa de capacitación, es en los fines de semana, sin embargo puede ser un punto negativo, ya que no todas estarían dispuestas asistir en tiempos de descanso.

Si bien es cierto, que se habla de diseñar un proyecto donde sea factible tanto en tiempo como recursos económicos, es necesario también contar con un verdadero compromiso del docente por asistir con total responsabilidad al mismo.

4.3 En qué temática le gustaría capacitarse

Tabla N. 9

	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía educativa	1	6.67
Teorías del aprendizaje	0	0
Valores y educación	2	13.33
Gerencia/ Gestión educativa	0	0
Psicopedagogía	0	0
Métodos y recursos didácticos	0	0
Diseño y planificación curricular	0	0
Evaluación del aprendizaje	9	60
Políticas educativas para la administración	0	0
Temas relacionados con las materias de mi especialidad	0	0
Formación en temas de mi especialidad	0	0
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	2	13.33
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	1	6.67
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del Colegio Brasil.

Elaborado: Mas. Fabián Jaramillo.

Como se puede observar el 60% corresponde a un interés reflejado en la temática de evaluación de aprendizaje, siendo este el tema más demandante, un 13.33 en el tema valores y educación, un 13.33 en nuevas tecnologías aplicadas en la educación menciona y un 6.67 en pedagogía educativa y diseño, seguimiento y evaluación de

proyectos. Es importante que el curso sea relacionado con la temática, requerida por los docentes, identificando a que áreas puede ir dirigido dicho tema y aspectos prácticos que mejoren el desenvolvimiento en el profesional.

El proceso de formación de un maestro implica diversas estrategias, técnicas y modalidades que el mismo las desee adquirir al conocimiento procedimental así como también la modificación de actitudes y clarificación de valores.

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

Tabla N. 10

	frecuencia	porcentaje
Falta de tiempo	8	53.33
Altos costos de los cursos	3	20
Falta de información	1	6.67
Falta de apoyo autoridades	0	0
Falta de temas acordes con su preferencia	0	0
No es de interés la capacitación profesional	0	0
Aparición de nuevas tecnologías	3	20
Falta de cualificación profesional	0	0
Necesidades de capacitación continua y permanente	0	0
Actualización de leyes y reglamentos	0	0
Requerimientos personales	0	0
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del Colegio Brasil.

Elaborado: Mas. Fabián Jaramillo.

El 53.33 menciona que es la falta de tiempo lo que le impide capacitarse y un 20% por los altos costos y un 6.67% por que no posee la falta de información de los tipos de capacitación y un 20% amerita por la aparición de nuevas tecnologías. Mediante este análisis, se puede observar el mayor impedimento es la falta de tiempo, debido a que los docentes cumplen con un horario seguido, y las capacitaciones generalmente están dentro de este horario; otro indicador son los altos costos, lo que nos hace pensar que en emergente crear proyectos y capacitaciones más flexibles y factibles.

La principal forma de planificar la capacitación es basarse en un diagnóstico de necesidades colectivo e individual, este proyecto debe contar no solo con una estructura organizada, sino que también debe estar dirigida a los participantes en sus posibilidades

de tiempo, económicos y sociales, porque mediante estas alternativas tanto la planificación, ejecución y resultados de lo planteado será exitoso. (Albán, 2010).

4.7 Cuales son los motivos, por los que usted asiste a cursos/capacitaciones

Tabla N. 11

	Frecuencia	porcentaje
La relación del curso con mi actividad docente	1	6.67
El prestigio del ponente	2	13.33
Obligatoriedad de asistencia	0	0
Favorecen mi ascenso profesional	2	13.33
La facilidad de horarios	0	0
Lugar donde se realizó el evento	0	0
Me gusta capacitarme	10	66.67
TOTAL	15	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del Colegio Brasil.

Elaborado: Mas. Fabián Jaramillo.

Tenemos como resultado, de los docentes que les gusta capacitarse un 66.67%, un 13.33% piensas que la capacitación favorecen a un ascenso profesional, otro 13.33% es relacionado al prestigio del oponente y un 6.67% consideran que la capacitación debe ir en relación con la actividad docente. Generalmente los docentes, están conscientes de las ventajas de un curso de formación y su aportación en el desempeño del rol educacional, por lo que partiendo de estas medidas de conocimiento depende de cada docente y su convicción al integrar procesos de renovación y cambio. La motivación es un medio que no solo influye anímicamente en cualquiera aspecto de la vida cotidiana de una persona, también produce un agente impulsador a la toma de decisiones del presente y su vida futuro. Es por esto que tal recursos en una herramienta de la cual parte la superación personal y profesional la misma que se convierte en un decisión personal. (Alban, 2010)

4.3 Cuáles considera usted. Son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones

Tabla N. 12

	frecuencia	porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	4	26.67
Falta de cualificación profesional	0	0
Requerimientos personales	0	0
Necesidades de capacitaciones	9	60

continuas y permanente		
Actualización de leyes y reglamentos	2	13.33
TOTAL	15	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del Colegio Brasil.

Elaborado: Mas. Fabián Jaramillo.

Como se puede observar el 60% menciona que la causa de los cursos, es por la necesidad de capacitaciones continuas, el 26.67% menciona que la aparición de nuevas tecnologías es la causa por la que se imparten los cursos y un 13.33% por el hecho de la actualización de leyes y reglamentos. Dentro de estas necesidades formativas, esta pregunta nos da varios indicadores de los motivos de interés de dichos cursos, por lo que todas estas alternativas son válidas y necesarias para la toma de cursos y capacitaciones. La mejor argumentación es la concientización de cada persona por crecer y mejorarse desarrollando nuevas habilidades y competencias.

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

Tabla N. 13

	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos Teóricos	1	6.67
Aspectos Técnicos/Prácticos	4	26.67
Ambos	10	66.66
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del Colegio Brasil.

Elaborado: Mas. Fabián Jaramillo.

Los aspectos de mayor importancia en el desarrollo de un curso o capacitación, acota dicha información que son los aspectos teóricos y prácticos, correspondiendo a un 66.66 %, mientras que un 26.67 % piensan que solo son los aspectos técnico/prácticos, y un 6.67% solo los aspectos técnicos.

Considerando que todas las metodologías y procesos de la educación, han sido retomados y defendidos por que todo conocimiento sea altamente funcional y experimental, los cursos y capacitaciones no puede quedarse atrás, siendo un medio interactivo, de actualidad y promovedor de prácticas y experiencias.

En la actualidad tanto la enseñanza como medios de aprendizaje, ya no se cierran a medios tradicionales, ahora se han convertido en sistemas ligados a la tecnología, experimentación y solución de problemas, lo que se ha requerido de una formación cada vez más superior y de calidad. (Desafíos Actuales, 2001)

3.2 Análisis de la formación

Un análisis de necesidades, es un procedimiento sistemático para establecer prioridades y tomar decisiones sobre programas y sobre asignaciones de recursos (Alban, 2010)

3.2.1 La persona en el contexto formativo.

La persona y su contexto formativo es un proceso que se da en la sociedad, en diferentes escenarios como en la escuela, la comunidad, la familia, y la entidad empleadora, siendo este un proceso continuo para alcanzar metas gradualmente convirtiendo al individuo como ente activo, reflexivo, motivado consciente de metas siendo un sujeto de proceso (Enríquez, 2000)

La persona en el contexto formativo

Tabla N. 1

<i>La persona en el contexto formativo</i>	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
1. Percibe con facilidad los problemas de los estudiantes			2	10	3		15
2.La formación académica que recibí es adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país		1	4	8	2		15
3.Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos			3	10	2		15
4.Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida				8	7		15
5.Cuando se presentan problemas de los			2	8	5		15

estudiantes me es fácil comprenderlos y ayudarlos en su solución							
6.La formación profesional recibida me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes		1	3	6	5		15

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del Colegio Brasil.

Elaborado: Mas. Fabián Jaramillo.

Como podemos observar en los datos obtenidos, se encuentran en un rango de 4, lo que pertenece a un alto porcentaje, relacionado con actividades dirigidas a los estudiantes, inmersas en la planificación, comunicación, ejecución de proyectos y resolución de problemas por parte de los docentes.

Es importante que los maestros tengan dominio de estas actividades, refiriéndose así a recursos importantes y necesarios para el manejo con los estudiantes. Un maestro debe dominar no solo aspectos de aprendizaje, también debe tener calidad humana y social, para poder enfrentar posibilidades donde intervengan la aplicación de conocimientos y valores.

3.2.2 La organización y la formación.

Con una adecuada organización institucional, humano y técnico, se puede identificar dos procesos importantes: la detección de necesidades y la identificación de necesidades, por lo que permite inmediatamente buscar alternativas y probabilidades de mejora, optimizando un análisis del entorno y del campo educacional. (Blazquéz)

5.1 La institución en la que labora ha propiciado curso en los dos últimos años

Tabla N. 1

	Frecuencia	Porcentaje
SI	8	53.33
NO	6	40
NO CONTESTA	1	6.66
TOTAL	15	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del Colegio Brasil.

Elaborado: Mas. Fabián Jaramillo.

EL 53.33% que la institución en la que labora si ha propiciado cursos de capacitación sin embargo un 40% menciona que no lo ha hecho y un 6.66 no contesta a la pregunta. Favorablemente la institución educativa, ha generado cursos; sin embargo considero que no todos son acordes a las necesidades del docente y se limitan a recursos.

La institución educativa y sus autoridades deben basarse en una evaluación individual y colectiva tanto de su personal como expectativas, logros y necesidades del mismo, por lo que mediante el análisis de la información obtenida, debe planificar alternativas de mejora en pro de su personal.

5.2 Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios

Tabla N. 2

	Frecuencia	porcentaje
SI	6	40
NO	9	60
NO CONTESTA	0	0
TOTAL	15	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del Colegio Brasil.

Elaborado: Mas. Fabián Jaramillo.

El 60% menciona que no tienen conocimiento de que se estén ofreciendo cursos de capacitación y un 40% menciona que si se están ofreciendo cursos de capacitación. Según mi criterio este resultado, es alarmante considero que la respuesta no es la falta de planeación de cursos, es la falta de comunicación y difusión de los mismos, ya que tomemos en cuenta que no todos los docentes, manejamos adecuados canales de comunicación.

Se requiere de un adecuado canal de comunicación dentro de la institución como de entidades encargados de la planificación de capacitación, buscando recursos que logren propagar mejor una información oportuna y estable.

5.2.1 Los cursos se realizan en función de : Areas de conocimiento

Tabla N. 3

	Frecuencia	porcentaje
Áreas del conocimiento	5	33.33

Necesidades de actualización curricular	1	6.67
Leyes y reglamentos	1	6.67
Asignaturas que usted imparte	4	26.67
Reforma curricular	2	13.33
Planificación y Programación curricular	2	13.33
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del Colegio Brasil.

Elaborado: Mas. Fabián Jaramillo.

Los participantes concuerdan que los cursos planeados se basan en áreas del conocimiento con un porcentaje del 33.33%, otras opiniones concuerdan que tienen relación con las asignaturas que imparte cada docente teniendo un 26.67%, un 13.33% relacionada con la reforma curricular y planeación y planificación de la misma y por último un 6.67 relacionada a necesidades de actualización curricular y leyes y reglamentos. Los docentes indican que los cursos o capacitaciones que más se identifican con sus aspiraciones y necesidades tienen relación con áreas del conocimiento basadas en su formación y asignaturas impartidas.

Es necesario prepararse en el área donde un docente conoce tanto su contenido como aplicación en el proceso educativo, pero también es importante buscar capacitaciones que acoten de manera diferente tanto su preparación profesional como personal.

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

Tabla N. 4

	Frecuencia	porcentaje
Siempre	0	0
Casi siempre	4	26.67
A veces	5	33.33
Rara vez	4	26.67
Nunca	2	13.33
No contesta	0	0
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del Colegio Brasil.

Elaborado: Mas. Fabián Jaramillo.

En la información receptada, los docentes comentan que los directivos a veces fomentan la participación del profesorado en su formación permanente con un 33.33%, un 26.67% casi siempre y otro 26.67% nunca. Los índices de que la institución educativa, no oferta programas o capacitaciones para el personal, es una desventaja tanto para la entidad como para el personal.

Únicamente las entidades educativas que han entrado a un proceso de transformación y actualización, asumen el rol de cumplir con nuevas expectativas que demandan el personal como la competitividad, trabajo en equipo, desarrollo profesional y su ambiente laboral favorable, tomando en cuenta las necesidades del programa y humanas posibles. (Coust, 2006)

La organización y la formación

Tabla N. 5

<i>La organización y la formación</i>	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
Describe las funciones y cualidades del tutor		1		11	3		15
2. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula			1	8	6		15
3. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal			3	7	5		15
4. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente			3	8	4		15
5. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos			6	3	6		15
6. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante		1	3	6	5		15

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del Colegio Brasil.

Elaborado: Mas. Fabián Jaramillo.

Dentro de esta temática, presenta un porcentaje de 4, el cual es alto, relacionado con las funciones y técnicas basadas en la investigación manejada dentro del aula, en los estudiantes y su tarea del docente. Es necesario que los docentes adopten su propia

metodología que manejen en el aula, las cuales servirán de herramienta para el avance óptimo de asignaturas y habilidades de los estudiantes.

Cada aula de clases y manejo de materias son independientes de cada docente, su manera de ejercer planificaciones, procesos y evaluaciones requiere de una metodología estándar, por lo que se recomienda que dicho instrumento se enfoque aspectos de necesidad del grupo, respondiendo a resolución de problemas y enfatización en el desarrollo humano e integral de los estudiantes.

3.3.3 La tarea educativa.

Se dice con mucha frecuencia, que la educación es una tarea conjunta entre padres y profesores. En realidad, intervienen muchos más elementos: familiares, entorno, medios de comunicación,...etc. También esta tarea inacabada, dura toda la vida. Por lo tanto un análisis de esta tarea educativa, se debe registrar como un hecho importante y trascendental que ayudará a fomentar aspectos de mejora a lo largo de su desenvolvimiento.

2.6 Las materias que imparte tiene relación con su formación

Tabla N.1

	Frecuencia	Porcentaje
Si	13	86.66
No	0	0
No contesta	2	13.33
Total	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del Colegio Brasil.

Elaborado: Mas. Fabián Jaramillo.

Los datos obtenidos, exponen que las materias que imparten los docentes tienen relación con su formación en un 86.66 % y un 13.33% no contesta. Una de las fortalezas y a la vez una oportunidad para las instituciones educativas, es contar con docentes que partan de una formación de conocimientos aplicadas en materias que tengan dominio y preparación con su formación.

Las materias que conoce y trata el docente, deben estar relacionadas con la apertura de su profesión y apoderamiento de técnicas y manejo de conocimientos y estructuras validadas por maestro.

2.7 Año de bachillerato en las que imparte asignaturas

Tabla N. 2

	Frecuencia	Porcentaje
Primero, Segundo y Tercer año	5	33.33
Primero y Segundo	0	0
Segundo y Tercero	3	20
Primero	2	13.33
Segundo	0	0
Tercero	5	33.33
Total	15	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del Colegio Brasil.

Elaborado: Mas. Fabián Jaramillo.

Los docentes se encuentra trabajando un 20% en segundo y tercero de bachillerato, 33.33% en tercero de bachillerato, otro 33.33 % se encuentran el primero, segundo y tercer año de bachillerato y por último un 13.33 % en primero de bachillerato. La institución cuenta con docentes que trabajan en las mismas asignaturas en diferente horario y con diferentes niveles, lo que permite que exista un proceso de aprendizaje con adaptaciones curriculares necesarias.

Es necesario unificar contenidos y maneras de proceder tanto en el ámbito de aprendizaje y evaluativo, para cada nivel dependiendo de su proceso de desarrollo.

Tarea Educativa

Tabla N. 3

<i>Tarea educativa</i>	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
1. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.			1	9	5		15
2. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del			1	7	7		15

pensamiento crítico de mis estudiantes							
3.El uso de problemas reales por medio del razonamiento Lógico con una constante			3	7	5		15
4.Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje			3	5	7		15
5.Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura			2	7	6		15
6.Utiliza adecuadamente la técnica expositiva			1	10	4		15

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del Colegio Brasil.

Elaborado: Mas. Fabián Jaramillo.

3.3 Los cursos de formación

Una capacitación docente, debe responder a las necesidades, intereses y problemas del docente, tanto en el desarrollo profesional, humano, científico y tecnológico, respondiendo a las proyecciones futuras del país. Ello requiere de un **proyecto educativo** global y de proyectos educativos particulares en cada institución y cada comunidad. Pero ningún proyecto educativo o capacitación, podrá lograr el impacto esperado si las personas involucradas en su ejecución no están preparadas adecuadamente para el desempeño eficiente del rol que les compete (Hernández S.)

Pregunta 4.1.1 Número de cursos a los que ha asistido

Tabla No 1

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5	10	66.67
De 6 a 10	5	33.33
De 11 a 15	0	0

De 16 a 20	0	0
De 21 a 25	0	0
De 26 a 30	0	0
De 31 a 35	0	0
De 36 a 40	0	0
De 41 a 45	0	0
De 46 a 50	0	0
Más de 51	0	0
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del Colegio Brasil.

Elaborado: Mas. Fabián Jaramillo.

Los docentes que se han encontrado inmersos en asistencia de cursos, un 66.67% han asistido de 1 a 5 cursos y un 33.33% han asistido de 6 a 10 cursos. Los docentes capacitados frecuentemente se encuentran dentro de un margen de 1 a 10 cursos asistidos, por lo que es una probabilidad estándar que puede ser mejorada.

Se requiere que los docentes cuente con una participación de asistencia y formación en cursos, no por la cantidad, más bien por la calidad tanto en su relación con su formación y retroalimentación en su desempeño.

Pregunta 4.1.2 Totalización en horas

Tabla No 2

	Frecuencia	Porcentaje
0-25 horas	15	100
26-50 horas	0	0
51-75 horas	0	0
76- 100 horas	0	0
Más de 76 horas	0	0
No contesta	0	0
TOTAL		100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del Colegio Brasil.

Elaborado: Mas. Fabián Jaramillo.

Los docentes han participado en cursos con una totalización de 0-25 horas teniendo el 100%. No han logrado participar de cursos donde requieran de más práctica de conocimientos o traslado en el ámbito internacional.

Es recomendable que los profesionales puedan acceder a cursos donde sean planificados con actividades de practica, experimentación y evaluación del mismo; de igual forma acceder a cursos internacionales donde la exposición de diferentes culturas, criterios y metodologías , retroalimenta la formación de quien participa.

Pregunta 4.1.3 Hace que tiempo l realizó

Tabla N. 3

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5 meses	0	0
De 6 a 10 meses	2	13.33
De 11 a 15 meses	4	26.67
De 16 a 20 meses	1	6.67
De 21 a 24 meses	4	26.67
Más de 25 mese	2	13.33
No contesta	2	13.33
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del Colegio Brasil.

Elaborado: Mas. Fabián Jaramillo.

Del total de los encuestados, los docentes se capacitaron de 11 a 15 meses con un porcentaje de 26.67%, de 16 a 20 meses con un 26.67%, de 6 a 10 meses con un promedio de 13.33%, más de 25 meses un 13.33% y un 13.33% no contesta. Los docentes tienen un tiempo de dos a tres años de lapsos interrumpidos de capacitación. Considero que es importante que cada docente fije una capacitación por año, y si es posible dos, contando así con los recursos y medios necesarios.

Pregunta 4.1.4.1 A este curso lo hizo con el auspicio de

Tabla No 4

	Frecuencia	porcentaje
Gobierno	1	6.67
De la institución donde labora	4	26.67
Beca	0	0
Por cuenta propia	10	66.67
Otro auspicio	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del Colegio Brasil.

Elaborado: Mas. Fabián Jaramillo.

Los docentes han logrado capacitarse con la utilización de sus propios medios con un 66.67%, con el auspicio de la institución un 26.67% y del gobierno un 6.67%

Los medios propios han logrado que un docente se mantenga inmerso dentro de capacitaciones, sin embargo este factor es muy variante dependiendo de la situación de cada maestro. Es necesario que la entidad educativa planifique la creación o adecuación de un fondo destinado para la capacitación de los docentes, por lo que programadamente pueda acceder todo el personal y sea un medio de ayuda para cualquier curso factible.

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN

4.1 Tema:

CAPACITACIÓN A LOS DOCENTES DEL COLEGIO BRASIL EN EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE, PARA LOGRAR DESARROLLAR NUEVOS ESTÁNDARES EN EL DESEMPEÑO DE LA ENSEÑANZA.



4.2 Modalidad de estudios

Modalidad: Semipresencial

Duración: Seis meses, 60 horas de capacitación certificadas

Inicia: 5 de Octubre- Marzo del 2014

4.3 Objetivo general

Conocer sobre el proceso y la importancia de la evaluación, sistematización de métodos y necesidades, aplicación de recursos y reconocimiento de estándares, que aporten a una verdadera evaluación funcional de la enseñanza y la relación con los estudiantes y el contexto educativo; desarrollando así en los docentes nuevas habilidades y destrezas que les permitan estandarizar aportes de calidad inmersos en la educación y en su evaluación.

Objetivos específicos

- Analizar las prácticas de evaluación desde distintos contextos socio-historicopolíticos.
- Conocer los distintos paradigmas, desde donde se aborda la noción de evaluación.
- Conocer y analizar las distintas técnicas e instrumentos que pueden utilizarse en las prácticas de evaluación.
- Reflexionar acerca de las responsabilidades que tienen los actores de las instituciones educativas respecto de los resultados de las evaluaciones de los alumnos.
- Experimentar la evaluación y su sistematización práctica mediante la utilización de la tecnología.

4.4 Dirigido a:

Los docentes que se encuentran inmerso en la estructura educativa, pedagógica y social del Colegio Particular Brasil, especificando a dos niveles en general:

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.

Este curso de la evaluación y su desafío, es adaptable para cualquier profesional que se encuentra inmerso en la acción educativa, sin embargo tomando en cuenta su contenido y practica es recomendable empezar a trabajar con los docentes que se encuentren iniciando y desarrollando la práctica educacional y los profesionales que se mantienen en esta acción, describiéndole de la mejor manera va dirigido a:

Nivel Uno: Dirigido a docentes que están iniciando el desarrollo de actividades docentes, es decir este tipo de curso estará enfocado en el desarrollo de habilidades y conocimientos básicos que les permitan a los docentes desenvolverse en aula.

Nivel Dos: Dirigido a docentes que ya poseen una trayectoria o experiencia profesional de al menos 3-5 años, así dicho curso le permitirá ampliar habilidades para la planificación, selección de materiales , la evaluación de los alumnos y mejorar el proceso de aprendizaje.

4.4.2 Requisitos técnicos de los docentes del Colegio Particular Brasil.

- Este curso incluye videos tutoriales, por lo que es necesario una computadora, con acceso a una conexión de internet y auriculares para poder escuchar individualmente las presentaciones.
- Para exponer fundamentación teórica como histórica se requiere de un apuntador digital, lo que permitirá ubicarse en el infocus y en la presentación.
- Para realizar las actividades prácticas del curso, se requiere de material de escritorio, los mismos que ayudarán a completar información y responder aspectos de retentiva.
- Se requiere que todos los participantes, creen un sitio web en común, para poder bajarse el material, videos, tutorías y tareas que serán expuestas cada 15 días.

4.5 Descripción

4.5.1 Contenidos del curso.

La evaluación en el ámbito educativo es una práctica que los docentes llevan adelante a diario, y que muchas ocasiones generan conflicto en la medida en que ponen en tela de juicio la tarea de enseñar y de aprender.

Este curso plantea la posibilidad, de que los docentes analicen sus prácticas de evaluación, así como también las consecuencias de las mismas en el aprendizaje, entendiendo que no se trata de una práctica neutra sino de un proceso sistematizado, oportuno y complejo.

CAPÍTULO 1: Historia y Conceptos de Evaluación

El propósito

central de esta asignatura, es promover una reflexión en torno a la complejidad de la noción de evaluación y de su práctica.

Se estudiará de manera histórica y política aspectos que eran tomados trascendentes para ejercer la evaluación, y muchas de sus teorías y percepciones de quienes la sustentaban en el ámbito social y educativo.

Temas:

- Conocimientos de las transformaciones del concepto de evaluación durante el transcurso de la historia.
- Teorías aplicadas de la evaluación desde la postura humana y social.
- Propósitos y funciones de la evaluación y su incidencia en la sociedad.
- Instancias de la evaluación desde un proceso integrador.
- La evaluación y su aparición como herramienta valorativa en la educación

CAPÍTULO 2 : Paradigma en la Evaluación

Esta asignatura contiene la descripción de las distintas formas que presenta la evaluación, el desarrollo del paradigma tradicional, modernidad de la evaluación y la explicación del concepto de meta de evaluación. De igual manera se analizará las posibilidades patológicas que se pueden presentar al evaluar.

Temas:

- Caracterización de las formas de evaluación
- Análisis del paradigma tradicional y moderno de la evaluación
- Ventajas de desventajas de los paradigmas de la evaluación
- El contexto crítico frente a la problemática de la evaluación
- Qué es la Metaevaluación y su proceso
- Necesidad de transformación de la práctica evaluativa.

CAPÍTULO 3: Herramientas para la Evaluación

Esta asignatura recorre la instancia de la práctica de la evaluación. En él se explican las condiciones que deben tener los instrumentos de evaluación, técnicas aplicar, la confección de los instrumentos idóneos de evaluación y la problemática de la corrección, calificación y comunicación de los resultados.

Temas:

- Condiciones que deben caracterizan a los instrumentos de evaluación.
- Análisis de las diferentes técnicas de la evaluación.
- Relación de los instrumentos y técnicas de evaluación.
- Diferenciación y validación de la calificación, corrección y comunicación de los resultados de la evaluación.
- Consecuencias de la evaluación del aprendizaje.

CAPÍTULO 4: Características de la Evaluación del Aprendizaje

Mediante esta asignatura, se podrá definir cuáles son las principales características que enfocan a la evaluación del aprendizaje, a que sea sustentable en su acción; y su funcionalidad en el desarrollo de la práctica educativa.

Temas:

- Características de la evaluación del aprendizaje.
- Tipología Integral
- Tipología Continua
- Tipología reguladora del proceso educativo.
- Tipología Orientadora
- Tipología Compartida y práctica.
- Funciones de la evaluación del aprendizaje
- Enfoques de la evaluación del aprendizaje

CAPÍTULO 5 : Tipos de evaluación del Aprendizaje.

En el tratar de esta asignatura, los participantes podrán conocer el nivel o estado en la que se encuentran los interesados inmersos en este contexto de la educación, que son los “estudiantes”, enfocándose a un estudio de la evaluación de forma preventiva y de participación.

Temas:

- Caracterización de la Evaluación Diagnóstica.
- Perfil demostrativo de la Evaluación Formativa
- Importancia de la Evaluación Cualificadora.
- Formas de participación en la evaluación del aprendizaje
- Modelos de la evaluación del aprendizaje y su incidencia en el rol educativo.

CAPÍTULO 6: Herramientas de Seguimiento y Evaluación

Mediante esta asignatura, los destinatarios podrán utilizar el medio tecnológico en la aplicación de la evaluación concreta como la del aprendizaje, apropiándose del manejo sistemático de destrezas específicas que evalúen realmente cada necesidad en su desempeño y estudiantes.

Temas:

- Elaboración de estándares para evaluación académica general.
- Identificación de destrezas y bloques de una evaluación
- Creación de destrezas generales de los estudiantes en el margen del aprendizaje.
- Designación de estándares para las evaluaciones sistemáticas
- Métodos de evaluación y su aplicación en contenidos.

4.5.2 Metodología

La funcionalidad de la metodología aplicada en este curso, es lograr que la experiencia de dicho tema que es la evaluación del aprendizaje, sea analizado, compartido y basado en conocimientos y materiales pedagógicos y tecnológicos, produciendo una gran sinergia de gran valor para el afianzamiento y ampliación del aprendizaje en los participantes e interiorización en cada uno de ellos el lema “Evaluar es valorar”

Todas las actividades realizadas son teóricas, prácticas, expositoras, grupales, de completar y evaluación; lo que permite en los participantes afianzar conocimientos

mediante tareas funcionales, que permiten que lo aprendido pueda ser reforzado y aplicado en su campo laboral.

CAPÍTULO 1

- Presentación de una exposición acerca de la temática, sintetizando diferentes tipos de principios, significados y definiciones de la evaluación.
- Observación de un video sobre las teorías de evaluación humana y social.
- Construcción mediante segmentación de grupos acerca de los propósitos y funciones de la evaluación en la sociedad, realizando una exposición.
- Realización de ejemplos de cómo manejar una evaluación integradora con el estudiante y la utilización de recursos.
- Entrega como tarea la elaboración de un ensayo sobre la evaluación como herramienta valorativa en la educación.

CAPÍTULO 2

- Presentación una exposición sobre las formas de evaluación y métodos asertivos.
- Desarrollo de un debate sobre la evaluación tradicional y moderna.
- Formación de un taller en grupos donde expongan las ventajas y desventajas de los paradigmas de la evaluación.
- Escucharán relatos sobre docentes, que han investigado sobre la evaluación y su contexto crítico.
- Entrega de bibliografía, la cual los participantes deberán llegar a definir sobre la Metaevaluación, proceso y ejemplos aplicados en aula.
- Investigación en la red social en conjunto, donde deberán formular conclusiones y recomendaciones, sobre la necesidad de transformación de la evaluación en la práctica evaluativa.

CAPITULO 3

- Presentación de un video sobre los instrumentos de evaluación, variantes y caracterización, concluyendo con un dialogo interactivo.
- Interacción mediante relatos de participantes, sobre los instrumentos que aplican en su práctica diaria, destacando su experiencia y beneficios.
- Elaboración de grupos de taller donde definan la relación y diferencia de los instrumentos y técnicas de evaluación aplicadas en la pedagogía.
- Exposición acerca de las consecuencias de la evaluación de aprendizaje en su práctica diaria.
- Proposición mediante grupos de trabajos, sobre nuevos estándares de evaluación, que consideran aplicables en la institución educativa.

CAPÍTULO 4

- Identificación de características de la evaluación del aprendizaje, mediante la exposición de la temática.
- Formación de grupos de trabajo orientados a concluir definiciones, instrumentación y aplicación de las cinco tipologías más utilizadas en la evaluación del aprendizaje.
- Exposición sobre los enfoques de la evaluación del aprendizaje.
- Estudio del Reglamento de la LOEI y sus estándares de evaluación.

CAPÍTULO 5

- Presentación de la Evaluación Diagnóstica y formatos aplicados.
- Elaboración de la Planificación Curricular y sus estándares de evaluación.
- Colaboración de la Dra. Isabel Muñoz especialista en evaluación institucional, sobre las formas de participación de los docentes y evaluación en el campo del aprendizaje.

CAPÍTULO 6

- Fundamentación de perfiles académicos enmarcados en la sustentación de aprendizaje por áreas.

- Creación de un formato donde los participantes definan destrezas por contenidos de su asignatura y estudiantes.
- Exposición de estándares funcionales para adaptaciones curriculares.
- Creación de un esquema individual de evaluación del aprendizaje por autoría de los participantes.
- Entrega de material bibliográfico, impreso y visual de formatos y esquemas aplicables en el campo educativo.

Casos prácticos:

Se realizarán gran cantidad de casos prácticos y ejercicios, acompañado de lecciones audiovisuales y bibliotecas de recursos educativos.

Finalización y certificación.

- Exposición de su modelo de evaluación y coevaluación, sustentado, analizado y aplicado a su práctica docente.
- Entrega de certificados mediante la acreditación del puntaje a los participantes.
- Agradecimiento y clausura

4.5.3 Evaluación.

Se trata de una evaluación continua, de carácter fundamentalmente práctico:

1.- Teórica

- A lo largo de cada asignatura didáctica del curso, se realizarán pequeñas pruebas teóricas, donde se evaluarán los conocimientos adquiridos.
- Se recopilará y evaluará los poligrafiados entregados de completación, de cada temática expuesta.

2.- Práctica

- Se realizará en gran cantidad de casos prácticos y ejercicios de evaluación por destrezas más generales.

- Se expondrá una clase demostrativa desde un proceso de presentación de materia, evaluación y autoevaluación.
- Creación de una presentación sobre la evaluación de aprendizaje, para la exposición a la institución educativa perteneciente.

4.5 Duración

El curso de capacitación a los docentes del Colegio Brasil en Evaluación del Aprendizaje, logrando desarrollar Nuevos Estándares en el Desempeño de la Enseñanza, tendrá un tiempo de duración desde el mes de Octubre del presente año al mes de Marzo del 2014, contemplando así una capacitación de seis meses. Tomando en cuenta que los docentes y el factor de escases de tiempo, debido al cumplimiento de otras actividades, se ha segmentado dicho curso, con la asistencia presencial de cada 15 días(el primero y el último de cada mes), con un horario de 8h00am - 13h00pm, con la finalidad de prever tiempo, actividades, tareas y asistencia puntual de los participantes.

4.6 Cronograma de actividades a desarrollarse

ANEXO 114

4.7 Costos

El curso tienen un costo de: \$500

Descuentos y Bonificaciones	Aplicación
30%	Trabajadores de planta de la institución.
10%	Pago en efectivo

4.8 Certificación

Para la entrega del certificado y aprobación del curso, los participantes deben cumplir con los siguientes requerimientos:

- Asistencia de un 80% durante el curso.

- Promedio de 7/10 en la entrega de trabajos, polígrafados, y exposiciones.
- Exposición final de la presentación de evaluación y autoevaluación, debidamente calificada y sustentada en la creatividad, uso de recursos modernos y contenidos aplicados en el campo educativo.

4.9 Bibliografía

Exposición:

Libros

- Córdoba, S., (2000). La Evaluación del Aprendizaje, España, Editorial CUMBRE
- Portilla, A., (2002). La formación docente y su evaluar, Argentina, Editorial CDEX

Sitios Web

- Evaluación Moderna. Recuperado de <http://www.google.com>
- Tics en la Evaluación. Recuperado de <http://www.google.com>
- Evaluación en Aula. Recuperado de <http://www.google.com>
- Manejo de la Evaluación en los maestros. Recuperado de <http://www.youtube.com>

Material AudioVisual

Documental

- Freire, M., (2012), Evaluar un Desafío, Venezuela, PROACT
- Gavilanez, H., (2000), Te Atreves a Evaluar, España.

CONCLUSIONES

- 1.- Es valorativo y favorable que los docentes, sientan la necesidad y motivación, de ser agentes de cambio, desarrollándose como mejores personas y profesionales, por lo que conocen sobre la importancia de acceder a capacitaciones que mejoren su desempeño laboral.
- 2.- El Colegio Particular Brasil, siendo una institución educativa sustentable y privada, cree acertadamente que su mejor inversión es en la preparación y calidad de su talento humano, reflejándose así en la práctica de los docentes como agentes de cambio que participen de una educación renovada.
- 3.- Como datos de la investigación, se llega a determinar que la parte del aprendizaje funcional se encuentra sustentada en una evaluación sistemática y flexible, por lo que es necesario conocer de manera consciente la importancia de la misma y su aplicación en la enseñanza.
- 4.- Sustenta dicha investigación que el diagnóstico y un análisis organizacional de la institución educativa genera grandes cambios en escenarios de aprendizaje y docentes, tanto en perfiles, funciones y metodología que es sustentable de aplicación.
- 5.- La tarea educativa como principio de todo docente, es la que genera el compromiso de seguir contribuyendo en la práctica diaria del profesional, dentro de un marco de relación sobre temas educativos que afiancen su desempeño diario.

RECOMENDACIONES

- 1.- Es necesario proponer un verdadero estudio sobre un perfil adecuado del docente y las funciones a cumplir, generando así nuevas ofertas y competencias, que motiven a los docentes a prepararse optando como herramientas cursos y capacitaciones de acuerdo a las necesidades, que sean útiles para alcanzar nuevas metas profesionales y laborales.
- 2.- La institución educativa, debe manejar procesos de toma de decisiones tanto académicas como administrativas, que generen un departamento o área encargada de sustentar y gestionar un fondo o recurso, que sea destinado al manejo de capacitaciones y cursos, para el personal docente de manera oportuna y democrática.
- 3.- Es necesario que todas las personas involucradas en un contexto educativo, conozcan bases acordes a la implementación de una evaluación tanto institucional como académica. Reconociendo que dicho proceso es relevante en un servicio de calidad.
- 4.- El Colegio Brasil debe participar como institución educativa de transformación, el reto de ser la creadora y canalizadora, de cursos o capacitaciones propias, que solvente sus formación docente y filosofía institucional, tomando en cuenta que es mucho más económica su realización, sustentable y puede ser una puerta de entrada a mejor conocimiento de su servicio educativo.
- 5.- Analizar de manera minuciosa tanto la institución como sus directivos, temas generadores que permitan el crecimiento del profesional, siendo los mismos acordes con las necesidades y requerimientos de los docentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ahumada,F. (2001), Perfil Profesional, España, Edición I: Editorial VENEX.
- Alarcón, J. (1998). Competencias Pedagógicas, Bogotá: Universidad Santa Lucia
- Alban,F., (2010). Necesidades del Futuro, Argentina.
- Bennis Warren,B. (1985). Líderes en el Arte de Mandar, La Habana: ISPETP
- Blazquéz, P. (1999). Modelo Docente, Buenos Aires: HomoSapiens
- Bermúdez, R. (1998). Aprendizaje Formativo y Crecimiento Personal, Guatemala
- Cabrera, C. (2008). Desafíos de la Educación en el Ecuador, Ecuador
- Carrasco, L. Docentes Competentes, México: Editorial TRILLAS
- Coello,L. (2009), El Estudiante y sus Necesidades, Cuba: Universidad de la Habana
- Coust,F. (2006), El Profesor, España.
- Eisner, J. (1985), Enseñanza, La Habana
- García,J., (2009), Formación del Profesorado,Ecuador: Santillán
- Garza, María Rosa., (2010), Aprender como Aprender.
- Hammomnd, Florein., (2005), Profesionalismo, EEUU.
- Hermes,K. (2009), Perfil Formativo, Guatemala
- Hernández S. Metodología de la Enseñanza, Tomo II, España: UMBRERAS
- Hiyinqui, Mc. (2009), Las Tensiones entre Formación y Práctica del Docente, Argentina: La Impresa.
- Ivero, Y. (2002), La Formación y el Desarrollo profesional del Profesorado, México: Casa Merlín.
- Iberoamericanos, E. (1998), Una educación con Calidad y Equidad, Uruguay.
- Isaacs,D. (2008), El Trabajo de los Profesores, Venezuela: Editorial LIMITES

- (M.F, Oliver., (1999), Análisis de Necesidades de Formación del Profesorado, Barcelona: Editorial Graó.
- Martinez, María Angela., (2007), Necesidades Formativas, Perú
- Maximán, (2010), La Familia y su Participación en la Educación, Brasil: ESV.
- Ochoa,G. (2009), Necesidades Formativas, España: Universidad de Sevilla.
- Pilonieta,G. (2006), Formación Docente, Cuba .
- Real,M. (2011), Tipos de Necesidades Formativas, Andalucía-España.
- Stuffebeam, G. (1984), Necesidades del Aprendizaje.
- Tejedor., (1990). El Aprendizaje, Editorial Remas.
- Tore, J. Educación y Nuevas Sociedades, Ecuador: Fundación CIMAS.
- Yuni, J. La Formación Docente, Paraguay: INTEGRAR
- Veciana, María Joséé., (2002), Gestión Educativa, Brasil

Publicaciones Periódicas

Cuidem-nos, (2011). El Bienestar del Docente, Imaginar.

Sitios Web

- Análisis Organizacional, (2010), Recuperado de <http://www.google.com>
- Análisis de Necesidades Deductivo, Recuperado de <http://www.google.com>
- Bachillerato Ecuatoriano, Recuperado de <http://www.ministeriodeeducacion.gov.ec>
- Currículum, Recuperado de <http://www.google.com>
- Como Aprender(2010), Recuperado de <http://www.google.com>
- Estándares de los Docentes, Recuperado del <http://www.mnisteriodeeducación.gov.ec>
- El Currículum en el aprendizaje, recuperado de <http://www.google.com>
- Evaluación de Necesidades formativas, (2011), Recuperado de <http://www.google.com>

- Formación del Profesorado, (2009), Recuperado de <http://www.books.google.com>
- Formación Continua, (2011), Recuperado de <http://www.google.com>
- Gestión Educativa, Recuperado de <http://www.books.google.com>
- LOEI N. 764 (26 de julio del 2012). Reglamento general a la ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito. Recuperado de <http://www.ministeriosdeeducación.gov.ec>
- Maestro funcional, (2010), Recuperado de <http://www.google.books.com>
- Metas Organizacionales, (2004), Recuperado de <http://www.google.com>
- Modelo de Rosset, Recuperado de <http://www.google.com>
- Modelo D´ Hainaut, Recuperado de <http://www.google.com>
- Modelo de Cox, Recuperado de <http://www.google.com>
- Retos de la Educación, (2010), Recuperado de <http://www.ministeriodeeducación.gov.ec>
- Tarea Educativa, (2010), Recuperado de <http://www..books.google.com>

 Proyecto de Investigación I

Anexo 2: PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Loja, diciembre de 2012

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

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del papel imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación del Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, en esta oportunidad, propone como proyecto de investigación el "Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la institución que acertadamente dirige, en el periodo 2012 - 2013".

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

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

Con la seguridad de que el presente pedido sea atendido favorablemente, de usted me suscribo sin antes expresarle mi gratitud y consideración impercederas.

Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA





Mgs. Mariana Buele Maldonado
CORDINADORA DE TITULACIÓN
MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

Recibido
10-24-2012





COLEGIO PARTICULAR "BRASIL"
RECTORADO

Calle Juana Terrazas y Mercedes Noboa esq. Sector Ponciano Bajo. Teléfono: 2805300 Email: rectorado@colegiobrasil.edu.ec

CERTIFICO

Que la señorita Gabriela Echeverría con numero de cedula N° 1802487924, estudiante de la Maestría en Gerencia Educativa y Liderazgo Educativo realizó en esta Institución su investigación sobre el tema "Diagnóstico de Necesidades de Formación de los Docentes de Bachillerato en el periodo 2012-2013".

Es cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Atentamente;

Dr. Edwin B. Salazar Ojeda, MSc.
RECTOR



Quito, 12 de Diciembre del 2012

Señor:

Dr. Edwin B. Salazar Ojeda

DIRECTOR DEL COLEGIO PARTICULAR BRASIL

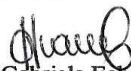
De mi consideración:

Yo Gabriela Echeverría con CI 180248792-4 estudiante del tercer semestre de la Maestría en Gerencia Educativa y Liderazgo de la Universidad Técnica Particular de Loja, solicito a usted comedidamente me autorice a realizar en su prestigioso establecimiento el desarrollo de un proyecto de investigación el **“Diagnostico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato en el período 2012-2013”** representadas en encuestas dirigidas a los docentes del área de bachillerato en ciencias.

Los resultados de dicha investigación darán a conocer la realidad del escenario educativo donde impulsará al crecimiento de nuevas alternativas de formación que beneficiarán no solo a los profesionales de su institución educativa, sino que podrán ser replicados en otros contextos institucionales en donde los requerimientos sean iguales o similares.

Con la seguridad de contar con su atención favorable, de usted me suscribo no sin antes expresarle mi gratitud y consideración imperecederas.

Atentamente



Leda. Gabriela Echeverría

EDUCADORA ESPECIAL

12-XII-2012
Recibido
Edwin B. Salazar Ojeda

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

Código del investigado:
PICO36-003

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

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

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

3.4.1. Si la respuesta es positiva, en qué le gustaría formarse:

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ _____
 ✓ _____

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

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

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

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

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

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

5.1. La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años: SI 1 NO 2

5.2. En la actualidad, conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación: SI 1 NO 2

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

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

5.3. Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente *(Marque una alternativa)*

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN