



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

AREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

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

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Gallegos Caiquetán, Santiago Geovanny

DIRECTORA: Herrera Sarmiento, Iris Grey Esperanza. Dra.

CENTRO UNIVESITARIO QUITO - CARCELÉN

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Doctora:

Iris Grey Esperanza Herrera Sarmiento

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Marista, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, período 2012 - 2013” realizado por Santiago Geovanny Gallegos Caiquetán, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero 2014.

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

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

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

f:.....

Autor: Santiago Geovanny Gallegos Caiquetán

Cédula: 1709895484

DEDICATORIA

A mis amadas hijas, Giovanna y Samantha, quienes a su corta edad han tenido que soportar el peso de las adversidades de la vida, y a pesar de ello, con su mirada, sonrisa y alegría me han apoyado, mantenido y sostenido.

Aunque pase el tiempo y las circunstancias, sepan que: están siempre presentes y conmigo todos los días, que cada día lucho por ustedes, ya que son mi inspiración, y que más que nadie, me han enseñado muchas cosas. Sean siempre como son, buenas y amorosas, mantengan su esencia, estén siempre unidas y quíeranse mutuamente.

Santiago Geovanny

AGRADECIMIENTO

A mis Padres, los cuales desde siempre están conmigo, con paciencia, cariño y soporte, mostrándome el camino y dando siempre el buen ejemplo.

A mis hermanos/as quienes en las circunstancias difíciles de la vida, igualmente me han aconsejado y apoyado.

Santiago Geovanny

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS.....	ix
RESÚMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I:	
MARCO TEÓRICO.....	3
1.1. Necesidades de formación.....	4
1.1.1. Concepto.....	4
1.1.2. Tipos de necesidades formativas.....	5
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.....	6
1.1.4. Necesidades formativas del docente.....	7
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rossett, de Kaufman, de D'Hainaur, de Cox y deductivo).....	8
1.2. Análisis de las necesidades de formación.....	13
1.2.1. Análisis organizacional.....	13
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.....	13
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	14
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	17
1.2.1.4. Tipos de liderazgo educativo	19
1.2.1.5. El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).....	21
1.2.1.6. Reformas Educativas (LOEI-Reglamento a la LOEI-El Plan decenal).....	23
1.2.2. Análisis de la persona.....	24
1.2.2.1. Formación profesional.....	24
1.2.2.1.1. Formación inicial.....	25
1.2.2.1.2. Formación profesional docente.....	26

1.2.2.1.3.	Formación técnica.....	27
1.2.2.2.	Formación continua.....	27
1.2.2.3.	La formación de profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	28
1.2.2.4.	Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación..	29
1.2.2.5.	Características de un buen docente.....	30
1.2.2.6.	Profesionalización de la enseñanza.....	32
1.2.2.7.	La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	33
1.2.3.	Análisis de la tarea educativa.....	34
1.2.3.1.	La función del gestor educativo.....	34
1.2.3.2.	La función del docente.....	35
1.2.3.3.	La función del entorno familiar.....	35
1.2.3.4.	La función del estudiante.....	35
1.2.3.5.	Cómo enseñar y cómo aprender.....	36
1.3	Cursos de formación.....	37
1.3.1	Definición e importancia de la capacitación.....	37
1.3.2	Ventajas e inconvenientes.....	38
1.3.3	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	38
1.3.4	Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.....	40
 CAPITULO 2:		
METODOLOGÍA.....		42
2.1.	Contexto.....	43
2.2.	Participantes.....	43
2.3.	Diseño y métodos de investigación.....	47
2.3.1.	Diseño de la investigación.....	47
2.3.2.	Método de la investigación.....	48
2.4.	Técnicas e instrumentos de investigación.....	48
2.5.	Recursos.....	49
2.6.	Procedimiento.....	50
 CAPITULO 3:		
DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		51
3.1.	Necesidades formativas.....	52
3.2	Análisis de formación.....	59

3.2.1 La persona en el contexto formativo.....	63
3.2.2 La organización y la formación.....	66
3.2.3 La tarea educativa	68
3.3 Los cursos de formación.....	72
 CAPÍTULO 4:	
CURSO DE FORMACIÓN.....	76
4.1 Tema del curso.....	77
4.2 Modalidad de estudios.....	77
4.3 Objetivos.....	77
4.4 Dirigido a.....	77
4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.....	77
4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	78
4.5 Breve descripción del curso.....	78
4.5.1 Contenido del Curso.....	78
4.5.2 Descripción relevante del currículum del tutor.....	80
4.5.3 Metodología.....	80
4.5.4 Evaluación.....	81
4.6 Duración del curso.....	81
4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse.....	82
4.8 Costos del curso.....	82
4.9 Certificación.....	82
4.10 Bibliografía del curso propuesto.....	83
 CONCLUSIONES.....	 84
RECOMENDACIONES.....	85
BIBLIOGRAFÍA.....	86
ANEXOS.....	91

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1	Tipos de necesidades formativas según diversos autores	5
Cuadro 2	Metas organizacionales de entidades educativas.....	16

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Persona en el contexto formativo.....	65
Gráfico 2	La organización y la formación.....	68
Gráfico 3	La tarea educativa.....	71

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Género.....	44
Tabla 2	Estado civil.....	44
Tabla 3	Edad.....	45
Tabla 4	Cargo.....	45
Tabla 5	Tipo de relación laboral.....	46
Tabla 6	Nivel de formación académica.....	46
Tabla 7	Su titulación tiene relación con el ámbito educativo.....	52
Tabla 8	Si posee titulación de pos grado este tiene relación con	53
Tabla 9	Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de 4to nivel.....	54
Tabla 10	En qué le gustaría capacitarse.....	54
Tabla 11	Importancia de seguirse capacitando en temas educativos.....	55
Tabla 12	Cómo le gustaría recibir la capacitación.....	55
Tabla 13	Horarios preferidos para cursos de capacitación presenciales o semipresencial.....	56
Tabla 14	Temáticas de capacitación preferidas.....	56
Tabla 15	Obstáculos para no capacitarse.....	57
Tabla 16	Motivos por los que asiste a cursos-capacitaciones.....	58
Tabla 17	Motivos por los que no se imparten los cursos-capacitaciones.....	58
Tabla 18	Aspectos de mayor importancia de un curso-capacitación.....	59
Tabla 19	La institución a propiciado cursos en los últimos dos años.....	60
Tabla 20	Conoce si la institución está ofreciendo cursos de capacitación.....	60
Tabla 21	Los cursos se realizan en función de:.....	61

Tabla 22	Los directivos de sus institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente.....	62
Tabla 23	Materias que imparte tiene relación con su formación.....	62
Tabla 24	Años de bachillerato en los que imparte asignatura.....	63
Tabla 25	Persona en el contexto formativo.....	64
Tabla 26	La organización y la formación.....	67
Tabla 27	Tiempo de dedicación.....	69
Tabla 28	Cursos de capacitación impartidos por el docente.....	69
Tabla 29	La tarea educativa.....	70
Tabla 30	Número de cursos a los que ha asistido en los últimos dos años.....	73
Tabla 31	Total en horas aproximado.....	73
Tabla 32	Tiempo del curso recibido (meses).....	74
Tabla 33	Auspicio de los cursos.....	74

RESUMEN

La falta de conocimiento acerca de las necesidades formativas es un problema latente en muchas instituciones educativas, el conocer éstos requerimientos concretos es el objetivo principal de esta investigación, por lo que el aporte del mismo es fundamental para mejorar las competencias de los docentes.

Han participado de forma particular los docentes de bachillerato del Colegio Marista de la ciudad de Quito, aportando con la información, por medio de una encuesta, lográndose establecer como resultado que su principal necesidad formativa es acerca de las nuevas tecnologías aplicadas al ámbito educativo, por lo que se propone en base a esto, un Curso de Formación denominado “Nuevas tecnologías aplicadas a la educación: Moodle para docentes del Colegio Marista”.

En general se puede concluir que a nivel educativo es necesario capacitar constantemente a los docentes, para que así dichos profesionales se mantengan actualizados en las nuevas técnicas y metodologías educativas y las puedan aplicar en el proceso de enseñanza aprendizaje con el fin de lograr mejores resultados en la transmisión de conocimientos hacia el alumnado.

PALABRAS CLAVE: necesidades formativas, docentes, nuevas tecnologías.

ABSTRACT

The lack of knowledge about the formative necessities is a latent problem in many educative institutions, knowing these concrete requirements is the primary target of this investigation, reason why the contribution of he himself is fundamental to improve the competitions of the educational ones.

They have participated in particular form educational of baccalaureate of the School the Marist of the city of Quito, contributing with the information, by means of a survey, being obtained to establish like result that its main formative necessity is about the new technologies applied to the educative scope, reason why it sets out on the basis of this, a denominated Course of Formation “New technologies applied to the education: Moodle for educational of the School Marist”.

In general it is possible to be concluded that at educative level it is necessary to enable constantly to the educational ones, so that thus these professionals stay updated in the new techniques and educative methodologies and can apply in the education process learning to them with the purpose of obtaining better results in the transmission of knowledge towards the pupils.

KEY WORDS: formatives necessities, educational necessities, new technologies.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad las instituciones educativas deben mantenerse a la par de la evolución constante de las ciencias, los docentes como parte de este contexto deben continuar formándose. Frente a esto, no siempre se conoce las necesidades formativas para encausar los esfuerzos en ese sentido, por lo que el análisis de necesidades formativas de los docentes es importante y necesario para la planificación de acciones y para generar compromiso de quienes intervienen en los procesos de enseñanza aprendizaje ya que son piedras angulares en el desarrollo de la juventud y por ende de la sociedad.

Es común que investigadores, pedagogos y profesores remarquen que el análisis de necesidades formativas es un eslabón relevante en el proceso de evaluación de cualquier programa o proyecto que se emprenda en una institución, ya que es parte de la mejora continua. Resaltar esa relevancia, y abogar para que el análisis de necesidades formativas docentes sea reconocido e incorporado en la institución escolar para el bachillerato, es una de las metas intrínsecas de la presente investigación.

Para el Colegio Marista, institución investigada, conocer las necesidades formativas de sus docentes es importante, ya que no se ha realizado de manera formal un estudio de este tipo. “Es evidente que en la medida que los docentes reciban una excelente formación inicial y continua, realizarán mejores prácticas y elevarán la calidad de la educación” (Fundamentos, 2009).

En el contexto nacional según el Ministerio de Educación existe una “escasa pertinencia de la oferta de formación en lo que concierne al aspecto disciplinar y metodológico, la desarticulación entre la teoría y la práctica, y la débil investigación de conocimientos que generan” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012).

En el contexto del desarrollo de la investigación se pudo constatar que la capacitación de los docentes juega un rol imprescindible en la calidad educativa, al verificar la existencia de necesidades de capacitación

La relevancia social, que aporta este documento, podrá generar resultados en el mejoramiento de la formación del docente de bachillerato, no solo en el contexto institucional y profesional, sino también para formar estudiantes con calidad humana sin restar el ser ciudadanos en el marco del Buen Vivir.

Gracias a la colaboración de la principal autoridad de la institución investigada, su Rector, se logró recopilar la información base del diagnóstico, de fuente directa por medio de una encuesta desarrollada con recursos propios, aplicada a los docentes de bachillerato quienes de manera proactiva colaboraron en su desarrollo.

Como objetivos específicos se plantearon los siguientes:

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

Para el primer objetivo específico de la investigación se han investigado varias fuentes relacionados con el tema que constituyen criterios de expertos, dichas opiniones enriquecen el estudio formando su base conceptual.

Posteriormente por medio del empleo del instrumento de investigación aplicado en la Institución, se obtiene la información necesaria para el diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.

En base a este diagnóstico se ha elaborado una propuesta de formación a dichos docentes, siguiendo un esquema pre establecido, propuesta que apunta a cubrir la demanda descubierta en la Institución investigada.

Con el uso del método inductivo, se logró obtener por generalización de un enunciado particular, los enunciados generales. La investigación se basó en un enfoque cuantitativo, es descriptiva y es un estudio transeccional ya que se obtienen los datos en un momentos determinado y único.

De tal manera que se invita a revisar la información que se ilustra en la propuesta de curso de formación docente, ya que podrá ser una introducción a estudios posteriores, y lo principal, es ayudar a fortalecer los conocimientos adquiridos así como nuevos, de los docentes de la institución

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación

1.1.1. Concepto

Inicialmente se debe conceptualizar lo que se entiende por necesidades formativas, en el contexto de la práctica docente, es así que se toma en consideración los criterios de varios autores que analizan esta parte necesaria dentro de la evolución de la carrera profesional docente y del ejercicio del proceso de enseñanza aprendizaje dentro de las instituciones educativas.

En términos generales, la necesidad ha de ser entendida como “Aquello a lo cual es imposible sustraerse, faltar o resistir” (Diccionario RAE, 2013) así que es el resultado inmediato de una situación, es decir, como un estado de insatisfacción derivado de las condiciones en que se produce una determinada acción en este caso la docente.

Cuando al término necesidad se une el calificativo formativo y se acota el campo a la profesión docente, no se afina mucho en la esencia de la necesidad, aunque sí se limita el contenido de la misma, haciendo alusión a cuestiones instructivas, educativas, de preparación o de desarrollo en el ejercicio profesional de la enseñanza.

La necesidad de formación se considera como “la diferencia entre las capacidades que son necesarias para desempeñar de forma efectiva las tareas del puesto y las que realmente posee la persona. Estas capacidades humanas son los conocimientos, las habilidades y las aptitudes” (Agroasesor, 2013). Según este planteamiento, el programa formativo se diseña para cubrir requerimientos o discrepancias entre el desempeño actual y el deseado, ideal, normativo o esperado.

La formación docente del profesor universitario es un proceso de desarrollo personal y profesional (Ferry, 1991; 1997), por lo tanto es continuo y apunta a la mejora de las técnicas de enseñanza a aprendizaje y de los conocimientos del docente. En las instituciones educativas este proceso debe ser considerado cuando se formule su planificación institucional, basado siempre en un análisis previo de necesidades y requerimientos, y considerando las posibilidades de la misma institución.

La necesidad formativa docente como un estado carencial o de mejora que la persona intenta resolver, la lleva a distintos tipos de conductas, según sea su necesidad, a fin de

recuperar el equilibrio requerido de acuerdo a los requerimientos de la profesión o de la institución, lo cual es adecuado y recomendable para incentivar su proceso de desarrollo.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas

Para las instituciones educativas existen varios tipos de necesidades formativas que tienen que ver incluso con el período histórico de la sociedad y de la evolución del conocimiento, los que orientan la demanda, veamos algunos tipos de necesidades.

Los autores, como: D'Hainaut, Hewton, Bradshaw, Moroney, Colen, (1979 a 1995) han expresado sus opiniones que se las sintetiza a través del siguiente cuadro:

Cuadro No.1

Tipos de necesidades formativas según diversos autores

Autores	Año	Tipo de necesidades
D'Hainaut	1979	Existen necesidades de las personas, del sistema, particulares, colectivas, conscientes, inconscientes, actuales, potenciales, según el ámbito de vida.
Hewton	1988	Necesidades de: los alumnos, del currículum, de los profesores, del centro docente como organización.
Bradshaw	1972	Necesidades de: normativa, sentida, expresada o demandada, comparativa, prospectiva.
Moroney	1977	Necesidades de: Normativa, percibida, expresada, relativa.
Colen	1995	Necesidades de: Del sistema, del profesorado

Fuente: Varios autores

Elaboración: Econ. Santiago Gallegos

Las posiciones de los autores mencionados anteriormente en cuanto a los tipos de necesidades formativas evidencian una evolución del pensamiento acorde a los cambios sociales y legales. En una primera instancia se concebía a las necesidades de las personas según el ámbito de su vida, luego a los alumnos y el currículum, posteriormente las normas legales y finalmente el profesorado es el campo determinante del tipo de necesidades formativas.

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas

Existen diversas ópticas acerca de la formación y de la evaluación de las necesidades formativas individuales de los docentes, cada una de ellas aporta al esclarecimiento de la forma de evaluar.

En términos generales, la necesidad es un conjunto de problemas, carencias, deficiencias y deseos que los profesores perciben en el desarrollo de su ejercicio (Montero Alcaide, 1992)

En la evaluación “debe seguirse la valoración de las necesidades del centro en el que trabajan. A partir de este conocimiento, se procede a la programación y el desarrollo de las actividades formativas correspondientes” (Reyes, M. 2012).

Por lo que la evaluación de las necesidades formativas es un proceso secuencial de obtención, análisis, interpretación, uso y aplicación (Rodríguez, 2011) de instrumentos y técnicas estadísticas de interpretación de datos que nos brinden conclusiones y nos ayuden a tomar decisiones.

Lo que finalmente se busca por lo tanto es un resultado de la identificación de carencias en las necesidades de formación que se les plantean a los docentes en cuanto a los conocimientos adquiridos, surgen de la necesidad asimismo, de capacitar a los alumnos, futuros profesionales, que se forman en sus aulas, los cuales deben ser competentes en su trabajo para resolver las cuestiones que se le presentan cada día a nivel profesional y que reclaman, por tanto una institución que se encuentre abierta a las continuas expectativas, necesidades y problemas de la propia sociedad en donde se encuentran ubicados tanto el alumno como el profesor y la propia institución, marchará mejor y mejorará continuamente.

Dada la complejidad y los riesgos que tiene el mundo actual, es necesario, que la enseñanza facilite a los alumnos los medios que les permitan integrarse en la sociedad de forma creativa y libre. Para ello, tan importante como los conocimientos, son las actitudes y las habilidades que se logre desarrollar a través de los procesos de enseñanza, desde sus inicios, con el fin de que los alumnos aprendan a conocer, a hacer, a ser, y a convivir.

1.1.4. Necesidades formativas del docente

Así como en todas las ramas profesionales, la del docente también tiene necesidades formativas para mejorar sus competencias y actualizar sus conocimientos, más aún al ser en ser de comunicación (Prieto, 2004). El docente, es una persona que enseña según la RAE (Real Academia de la Lengua, 2013) pero el desarrollo profesional y social ha marcado que dicho personaje ya no es solamente un transmisor de saberes técnicos, sino que se convierte en un tutor, un acompañante en el proceso de enseñanza-aprendizaje dirigido al educando, de modo que la enseñanza esté centrada fundamentalmente, en el alumno, como auténtico protagonista del proceso. Ante el nuevo rol del docente, sus competencias básicas también se ven modificadas, por lo que tendría que adquirir nuevas destrezas para conseguir la calidad en su labor.

Los maestros construyen ciudadanos nuevos, ayudan a descubrir vocaciones, forman a la gente del futuro y aparte de todo ello, sacrifican todo por proporcionar a sus alumnos la más importante arma contra la ignorancia y la descomposición social, la educación (Guerrero, 2013).

Son los docentes de hoy, quienes deben elaborar y diseñar su propio currículum en lo que se refiere a la investigación y al estudio pero deben estar ajustados a los avances de la ciencia. La formación docente, desde este punto de vista, debe ser: flexible, abierta al cambio, capaz de analizar su enseñanza, crítica consigo misma, con un amplio dominio de destrezas cognitivas y relacionales, capaz de trabajar en equipo y de investigar incluso sobre su propia forma de enseñar.

Este puede ser un perfil que incide más en el análisis y la reflexión sobre la práctica antes que en modelos que se basan en la repetición de los contenidos y, basados por tanto, en la adquisición de conocimientos más que en su construcción.

Los docentes siendo formadores de conductas despiertan vocaciones en los estudiantes, en sus manos ha estado el buen desarrollo de sus alumnos y la construcción de sus actitudes y sus valores (Guerrero, 2013), algunas de las percepciones y necesidades generales de acuerdo a la experiencia adquirida se las podrían resumir entre otras en:

- ✓ Adquisición de estrategias y técnicas de actuación docente como observación, entrevistas, hábitos de trabajo.

- ✓ Aprender a diseñar, a elaborar proyectos educativos y programaciones bien contextualizados y coordinadas.
- ✓ Saber manejar bien y en el momento idóneo las nuevas tecnologías aplicadas a la enseñanza y el aprendizaje.
- ✓ La adquisición de estrategias de investigación en el aula. El saber indagar sobre los métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas.
- ✓ Aprender a trabajar en equipo y en coordinación con otros docentes, donde se pongan de manifiesto, estrategias o técnicas de dinámicas de trabajo cooperativo, que se fomente en el diálogo, la participación y el respeto a las opiniones del otro.

El cuerpo docentes, por tanto, presenta requerimientos de capacitación que hay que solventar ya que los maestros son guías que luego transmiten ese conocimiento adquirido por medio de mejores prácticas de enseñanza, lo cual es uno de los factores importantes en el desempeño de la sociedad.

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

Modelo de análisis de necesidades de Alisson Rosset

Existen varios autores que han escrito sobre los modelos de análisis de necesidades, según Rossett (1.987), lo fundamental en la detección de necesidades, es obtener la información necesaria sobre los problemas que se generan en las organizaciones; ya que la búsqueda de esa información, nos permitirá reconocer dos posibles escenarios: el estado actual y el deseado y, de ésta detección, determinar el tamaño de la brecha y proponer actividades para desaparecerla.

De acuerdo con el autor mencionado, existen varias técnicas de análisis y sus herramientas, así como: el “análisis del tema, análisis de las tareas, análisis de datos y la detección de necesidades.” (Rossett, 1.987). Este modelo señala que uno de los roles más importantes en la detección de las necesidades, es brindar información desde un inicio, sobre lo que se necesita para mejorar el funcionamiento (Anglin, 1.991).

En éste modelo la detección de necesidades tiene cinco propósitos:

1. **El Estado óptimo:** Medido por los expertos, los que tratan de detectar cuál es el funcionamiento ejemplar para lograr el éxito.
2. **El estado actual:** A través de observaciones, se puede detectar el estado actual, qué se debe hacer.
3. **Sentimientos:** Investigar cómo se sienten los involucrados, con el tema, la capacitación para el tema, con el tema como prioridad, y sobre la seguridad en cuanto al tema.
4. **Causas del problema:** Pueden estar motivadas por:
 - a) Falta de habilidades o de aprendizaje
 - b) El cambio está en camino pero no se ha dado aún.
 - c) Son inapropiados, escasos o no existen incentivos.
 - d) Los empleados están desmotivados.

Existen varios factores que influyen en la motivación y que son intrínsecos al trabajo y están relacionados con el contenido del puesto. Algunos de estos factores son: el trabajo en sí mismo, la labor realizada, el reconocimiento de esta realización, la responsabilidad, el desarrollo personal, posibilidad de promoción y crecimiento, autonomía en el trabajo, el logro conseguido, la política y administración de la empresa, etc. (Pymeactiva, 2013).

Un trabajador que posee la inquietud por desarrollar estos elementos, es entonces un trabajador motivado. (Para el caso en referencia, es el docente, un docente que confía en sí mismo, en sus habilidades, es un trabajador motivado), ya que la motivación de un docente para realizar una determinada acción es tanto mayor cuanto mayor sea el producto de sus expectativas y estas expectativas de recibir nuevos conocimientos y cómo aplicarlos debería ser un factor decisivo.

5. Soluciones: Dependerán de las causas seleccionadas y, según el modelo de Rossett, se pueden encontrar cinco pasos fundamentales para conducir correctamente a la detección de necesidades:

- a) Determinar el propósito basándose en el problema inicial.

- b) Identificar las fuentes, lo que quiere decir que se va a detectar a los poseedores de la información necesaria.
- c) Seleccionar las herramientas, Dependiendo del propósito y de la fuente, es necesario seleccionar las herramientas, éstas pueden ser: entrevista, observación, focus group, cuestionarios, entre los más importantes.
- d) Conducir la detección de necesidades en etapas: No puede ser visto como un gran proceso y un solo acto, ya que al ser un trabajo tan complejo y tan largo, es necesario plantearse objetivos a corto plazo y tareas realizables para llegar a cumplir con el propósito, con ello la detección sería exitosa.
- e) Usar los resultados para la toma de decisiones, es decir, decidir si es o no apropiado capacitar, y qué tipo de capacitación elegir, además de las estrategias, los cursos de intervención que se deberán realizar. (Anglín, 1.991).

Modelo de análisis de necesidades de R.A. Kaufman

Roger Kaufman, afirma que la identificación de necesidades en una empresa, se manifiesta en la ausencia de conocimientos y actitudes por parte de los trabajadores; la labor es detectar la causa de esos problemas. La detección de necesidades de capacitación es funcional, si llega a impactar a los individuos de la organización, a la organización misma y a sus clientes.

Método Deductivo según Kaufman:

Se parte con las metas que se proponen para la educación; éstas metas se pueden traducir en objetivos para una etapa del sistema educativo o de un ciclo, a partir de este material inicial, se determinan indicadores sobre los resultados previstos en términos de comportamiento y, se trazan los procesos para lograr esos comportamientos indicadores de las metas propuestas (García A, 2009).

Para Kaufman “la determinación de necesidades, es una herramienta que asegura la correcta selección de metas y objetivos, y la define como “una recopilación de diferencias entre, lo que es y lo que debería ser, de acuerdo con un orden prioritario” (Kaufman, 1997).

Este modelo cuenta con 3 elementos:

1. Participación en la planificación: ejecutores, receptores y sociedad
2. Discrepancia entre lo que es que lo que debería ser, en torno: Entradas, Procesos, Salidas y resultados Finales.
3. Priorización de necesidades (Paz-Pérez, 1.991)

Son tres los tres grupos de participantes que esenciales en la detección ya que de ellos procederá el consenso de cuáles son las necesidades y cuáles no. Estos tres grupos de participantes son:

“Los receptores: Los que reciben las salidas.

Los ejecutores: Los que hacen y entregan el producto o realizan un servicio.

La sociedad: Las personas que directa o indirectamente reciben no son afectadas por las salidas”. (Paz-Pérez, 1.991).

Para poder emplear el proceso de determinación de necesidades de forma correcta, se vuelve necesario no solamente contar con el grupo de participantes adecuados, sino también diferencias, en primer lugar, los medios (recursos y procesos) y en segundo lugar, los fines (resultados). Lo lógico según Kaufman, es decidir sobre los resultados que se desea, así como justificarlos antes de elegir los medios para alcanzar los fines seleccionados.

Sin embargo, en la práctica muchos seleccionan primero los medios y esperan que éstos los lleven a resultados efectivos. Cuando se consideran los medios sin identificar y justificar los fines primeramente, se corre el riesgo de que los medios seleccionados hayan excluido una mejor propuesta y, por tanto afecten solamente en forma parcial el resultado deseado o no coincidan con el problema, es decir no se obtengan resultados favorables.

Existen nueve etapas para poder realizar la evaluación de las necesidades, según Kaufman, éstas son:

1. Tomar la decisión de planificar.

2. Identificar los síntomas de los problemas.
3. Determinar el campo de la planificación.
4. Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionando los mejores para obtener la participación de los interesados en la planificación.
5. Determinar las condiciones existentes en términos de ejecución medible.
6. Determinar las condiciones que se requieren, en términos de ejecución medibles.
7. Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación
8. Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya a aplicar determinada acción.
9. Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante. (Paz-Pérez, 1.991).

Modelo de análisis de necesidades de D'Hainaut

Según L. D'Hainaut, un currículo es un proyecto educacional que define:

- a) Los fines, las metas y los objetivos de una acción educativa;
- b) Los métodos, los medios y las actividades a que se recurre para alcanzar esos objetivos, y
- c) Los métodos y los instrumentos para evaluar en qué medida la acción ha producido los resultados esperados.

Esta es una definición amplia de currículo que tomamos como punto de referencia para distinguir los elementos constitutivos de un currículo flexible.

Modelo de análisis de necesidades de Cox

F.M. Cox integra el análisis de necesidades a la problemática comunitaria, elabora una guía para la resolución de problemas que, resumidamente, abarca los siguientes aspectos:

1. La institución
2. El profesional contratado para resolver los problemas
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. (Paz-Pérez-Campanero, 1.991).

Cada autor desde su perspectiva señala elementos que contribuyen a la identificación de las diversas necesidades existentes, cada una de estas visiones finalmente buscan crear un sistema de evaluación o diagnóstico que se pueda aplicar para especificar o sistematizar dichas necesidades, y así, contar con una base sustentable de información que identifique claramente las necesidades.

1.2. Análisis de necesidades de formación

1.2.1. Análisis organizacional

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección

La educación es un proceso fundamental de todo ser humano, gracias a éste nos formamos como seres íntegros, con actitudes y aptitudes, que permiten nuestra convivencia en una sociedad determinada, lo que se refiere a los cambios que tiene la educación, dependiendo al país, las creencias, la cultura etc. La educación tiene muchos retos como asimilar el contexto en el que se desarrolla, con calidad, equidad e igualdad (Granadillo, 2013). Un hombre sin educación simplemente es una ausencia en el espacio, alguien que divaga sin sentido ni dirección en la sociedad. Si se analiza la historia de la educación, es fácil darse

cuenta que se ha dejado a un lado su verdadero objetivo formar a personas íntegras y comprensivas del mundo.

La educación en Ecuador, ha enfrentado muchos problemas en toda su historia, siendo la calidad de la misma, la más cuestionada. La mejor proyección para concretar una efectiva y eficiente educación, necesita vincular la calidad con la equidad; se debe otorgar oportunidades a los docentes para que se formen en condiciones más adecuadas (UNESCO, 2004).

En la actualidad se está dando un cambio profundo de fondo y forma a las tareas de enseñanza, lo cual requiere de formación permanente del profesorado y que constituye un reto personal e institucional que genera expectativas de desarrollo para todos los involucrados en el proceso de enseñanza aprendizaje (OEI, 2009), no solo desde el punto de vista pedagógico sino también administrativo de las instituciones educativas.

Por lo que hay que mejorar los aspectos organizacionales de la institución educativa en su colectivo y así mismo, motivar a más personas con vocación e interés en la educación para que la impartan y distribuyan en todo nuestro entorno nacional, de su aplicación quienes se beneficiarán son los estudiantes y, son ellos los que responderán, con ahínco a la buena actividad docente que reciban, los resultados serán medidos en los niveles de un buen rendimiento académico que los faculte a su porvenir y por ende el progreso del país en general.

1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo

Toda institución requiere proponerse metas y planificar las acciones para llevar a cabo dichas metas u objetivos en base a su gestión, para así medir su desempeño. Una meta es un pequeño objetivo que lleva a conseguir el objetivo como tal. La meta se puede entender como un valor numérico que se desea alcanzar en un tiempo determinado (SNAP, 2011).

Las metas del desarrollo organizacional a manera general, pueden resumirse, en los siguientes grandes apartados:

- ✓ Crear en toda la organización una “cultura abierta”, orientada a la solución de problemas.

- ✓ Crear confianza entre personas y grupos de toda la organización.
- ✓ Propiciar la elaboración de un sistema de recompensas en el que se reconozca, tanto el logro de las metas de la organización, como el desarrollo de las personas.
- ✓ Intensificar en las personas el sentimiento de que ellos son los dueños de los objetivos de la organización y que los logros que se generen de ellos, servirán de beneficio colectivo. (Zambrano, 2011).

Según la SNAP (2011) Los objetivos de corto plazo: son los objetivos que se van a realizar en menos un periodo menor a un año, también son llamados los objetivos individuales o los objetivos operacionales de la empresa ya que son los objetivos que cada empleado quisiera alcanzar con su actividad dentro de la empresa.

Mediano plazo: son los objetivos tácticos de la empresa y se basan en función al objetivo general de la organización.

Largo Plazo: están basados en las especificaciones de los objetivos, son notablemente más especulativos para los años distantes que para el futuro inmediato. Los objetivos de largo plazo son llamados también los objetivos estratégicos en una empresa. Estos objetivos se hacen en un periodo de cinco años y mínimo tres años. Los objetivos estratégicos sirven para definir el futuro del negocio.

A nivel de educativo nacional, el Ministerio de Educación ha identificado metas organizacionales que se sistematizan en el siguiente cuadro:

Cuadro 2

Metas organizacionales de entidades educativas

PLAZOS	PERÍODO	COBERTURA	PLANES	OBJETIVOS
CORTO PLAZO	2012-2013	1 año	Plan Operativo Anual (POA)	Lograr integración entre el personal docente, administrativo, de servicio, padres de familia y estudiantes
	2013-2014		Plan Anual de Inversión	Fortalecer la formación integral de docentes y estudiantes, asegurando la calidad educativa, a través de la adquisición de infraestructura tecnológica. Programas de doctorados. Capacitación docente.
			Plan Nacional de Evaluación Educativa	Evaluación institucional - evaluación del desempeño docente-evaluación del estudiantado.
MEDIANO	2006-2015	2-3 años	Plan Nacional de Acción Educativa	Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación Alternativa. Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación. Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida. Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida.
	2013-2015		"Plan decenal de Educación para el Ecuador"	Garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana.
	2013-2015		Plan Nacional de Evaluación Educativa	Evaluación institucional - evaluación del desempeño docente-evaluación del estudiantado.
LARGO	2013-EN ADELANTE	5 en adelante	Infraestructura de calidad para el sistema educativo nacional	Introducir estructuras organizacionales significativamente diferentes que permitan implementar técnicas administrativas avanzadas y que al mismo tiempo permitan la inclusión de mejores planes y políticas de desempeño directivo, docente, del estudiante y de la comunidad en sí.

FUENTE: Ministerio de Educación

ELABORACIÓN: Econ. Santiago Gallegos

Por ende es necesario que cada institución defina y formalice sus metas institucionales, lo cual es parte de su planificación institucional, es decir, lo que guía el camino en el quehacer cotidiano y en el largo plazo para su subsistencia.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa

Se entienden a éstos recursos institucionales, como la estructura de servicios dedicados a la organización política, comercial y administrativa de una institución, para este caso, es una entidad educativa. Una institución educativa como tal debe poseer un inmueble adecuado, personal y normas que regulen y dirijan su funcionamiento, pero del mismo modo es una unidad de producción mediante la utilización de recursos humanos, naturales, técnicos, logísticos y financieros (Galicía 2010).

Las principales área típicas de trabajo de los procesos institucionales son:

1. Recursos Humanos
2. Recursos Financieros
3. Recursos Materiales y físicos
4. Recursos Logísticos-Técnicos

Ñ Sistema de Recursos Humanos

El componente Recurso Humano o Talento Humano, como se le denomina actualmente, es el principal recurso de toda organización y el que a la postre presentará las mejores opciones para el mejoramiento de la calidad educativa, (en referencia al modelo de estudio en cuestión). Cuando se conceptualiza el Sistema de Talento Humano, no sólo se define al personal y sus funciones, sino también su número, capacidades; habilidades, conocimiento, costo de su trabajo u operación.

Ñ **Sistema de Recursos Financieros**

Los componentes de un Sistema de Administración de Finanzas se integran generalmente en un solo grupo de componentes que sirve para agrupar, registrar y presentar información financiera. Esta integración proporciona mejores funciones para la confección de presupuestos, consolidación, presentación y análisis de información financiera que pueda coadyuvar al mejoramiento en la calidad educativa.

Ñ **Sistema de Administración de Recursos Materiales y Físicos**

Cada vez, se vuelve necesario el disponer de servicios más sofisticados en las áreas de servicio a los clientes internos y externos. (Clientes Internos: docentes-Clientes Externos: alumnos).

- ✓ **Infraestructura inmobiliaria:** Arquitectura en su conjunto, distribución equitativa de espacios destinados a impartir la educación, espacios verdes y de esparcimiento, áreas destinadas para:
- ✓ Plantas-laboratorios de:
 - Física
 - Electrónica
 - Meca-trónica
 - Genética
 - Comunicación
 - Informáticas

- ✓ Aulas para : Educación a distancia-Campus Virtual
- ✓ Áreas para conferencias-tele conferencias
- ✓ Cubículos bibliotecarios
- ✓ Cubículos sanitarios
- ✓ Zonas-cafetería

- ✓ Zona libre
- ✓ Parqueo-ciclyng-vehicular

Ñ **Sistema de Administración de Recursos Logísticos-Técnicos**

Dada la referencia anterior, se vuelve más que necesario el disponer de servicios más sofisticados en las áreas de servicio para las personas internas y externas a la institución.

- ✓ Arquitectura Tecnológica : TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación)
- ✓ Campus virtual (redes y megaredes-internet-ethernet)
- ✓ Mediaciones comunicacionales (redes y megaredes)
- ✓ Mediaciones audiovisuales(redes y megaredes-internet-ethernet)
- ✓ Softwares de simulación para cursos académicos de redes.
- ✓ Herramientas freeware
- ✓ Préstamos interbibliotecarios en red para tener acceso a millones de libros de todas las bibliotecas del mundo.
- ✓ Menaje logístico-técnico: papelería y afines.

Los recursos institucionales por ende sirven para el buen funcionamiento de las instituciones y de los cuales depende su correcta y adecuada operación, sirven de apoyo o son el objetivo mismo de una actividad en unos casos o los recursos están direccionados a cumplir una meta institucional.

1.2.1.4. Tipos de Liderazgo educativo

El término liderazgo es un elemento al que se lo ha cargado de influencias gerenciales desde el punto de vista netamente empresarial y por ende bastante alejadas de los valores de las instituciones educativas y las primeras aportaciones estuvieron orientadas por la consideración de

que éste estaba ligado a los rasgos y características del líder. Para ejercer el liderazgo en las esferas de la educación, se consideran dos tipos:

- ✓ Liderazgo transformacional
- ✓ Liderazgo instruccional

Liderazgo transformacional:

El Liderazgo Transformacional está entrado en convertir a los docentes, en líderes de la actividad educativa. La tendencia a moverse más allá de modelos técnicos, jerárquicos y racionales para ir hacia enfoques que enfatizan las facetas culturales, morales, simbólicas del liderazgo se refleja, particularmente en torno a los años 90, en la noción de liderazgo transformacional, una concepción originada en el campo empresarial y trasladada pronto al ámbito educativo.

Este nuevo liderazgo es un liderazgo carismático, visionario, transformativo, más flexible e inclusivo, comunitario y democrático. El que en lugar de acentuar la dimensión de influencia en los seguidores o en la gestión, se enfoca en la línea de ejercer el liderazgo mediante significados (visión, cultura, compromiso, etc.) de un modo compartido con los miembros de una organización. Liderazgo que según las investigaciones realizadas por Leithwood y colaboradores es el más idóneo para organizaciones educativas que aprenden, ya que favorece las metas comunes y compartidas. (Leithwood, 1.999).

Liderazgo instruccional:

El liderazgo instruccional está centrado en apoyar a los profesores en el aula, supervisarlos y señalar ciertas prácticas y métodos de enseñanza. Requiere fuerte preparación pedagógica.

Bajo esta noción del líder instruccional, como persona que conoce qué y cómo es la enseñanza eficaz, cómo evaluarla y cómo ayudar a los profesores a mejorar su enseñanza, se ha ido perfilando en múltiples sentidos.

Por ejemplo, Murphy (1.990) ofrece una imagen más amplia de tal liderazgo al señalar que se articula básicamente en torno a cuatro pilares:

- Definir la misión y establecer metas escolares que enfatizan el logro de los alumnos.
- Gestionar la función de producción educativa, entendiendo por tal coordinar el currículo, promover enseñanza de calidad, llevar a cabo supervisión clínica y evaluación/valoración de los docentes, ajustar materiales de enseñanza con metas curriculares, distribuir y proteger el tiempo escolar, y controlar el progreso de los alumnos.
- Promover un clima de aprendizaje académico estableciendo expectativas y estándares positivos elevados de conducta y rendimiento académico del alumno, mantener alta visibilidad y proporcionar incentivos a alumnos y estudiantes, así como promover desarrollo profesional no aislado de la práctica instructiva.
- Desarrollar una cultura fuerte en la escuela caracterizada por un ambiente seguro y ordenado, oportunidades para la implicación significativa de alumnos, colaboración y cohesión fuerte. Además lazos más fuertes entre las familias y la escuela.

Tanto el liderazgo transformacional como el instruccional buscan contar con personal capaces de guiar procesos y actividades y llevarlos a término, influenciando positivamente sobre su grupo, para lograr los fines y metas planteadas, que lleven al desarrollo de la institución.

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

Programa de bachillerato técnico

El Ministerio de Educación ha trazado las líneas del Bachillerato General Unificado. Este “nuevo” ciclo educativo, además de suprimir las especialidades del antiguo “ciclo diversificado”, conjuga la formación técnica y la humanística en un currículo común orientado a preparar simultáneamente a los estudiantes tanto en el campo científico como tecnológico. A través de un tronco unificado de

asignaturas y de un paquete de materias optativas que en teoría deben encauzar conocimientos adaptados a realidades locales y regionales.

Características:

El Nuevo Bachillerato Ecuatoriano tiene las siguientes características:

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

En el caso de los estudiantes que opten por el Bachillerato Técnico, además del tronco común, deben cumplir con 10 períodos académicos semanales para desarrollar los módulos de formación técnica correspondientes a cualquiera de las figuras reconocidas por el Ministerio de Educación que sean ofertadas en la institución educativa (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013).

El nuevo sistema de bachillerato propone un reto a las nuevas generaciones de docentes y estudiantes, reto que con el transcurso del tiempo rendirá frutos y se verá su impacto en la sociedad.

Demandas de Organización:

Demanda a los estudiantes, docentes y padres:

- ✓ Cada día se exige más a los seres humanos, la formación en competencias específicas que combinen la calificación técnica y profesional, el comportamiento social, las aptitudes para, trabajar en equipo, la capacidad de iniciativa y de asumir riesgos. Todo esto es exigido no sólo en el ejercicio del trabajo sino en los desempeños sociales generales, que contribuirán al desarrollo del “Buen Vivir”.
- ✓ La organización exige la capacidad de aprender de manera autónoma, responsable, predispuesta.
- ✓ Las instituciones demandan orden, actualización constante, predisposición, voluntad, entusiasmo, vocación, modernización.

Regulaciones:

Las principales normativas legales vigentes relacionadas, con el Bachillerato Ecuatoriano, se detallan en:

- ✓ Constitución Política de la República del Ecuador
- ✓ Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)
- ✓ Acuerdo Ministerial N° 242-11 del 5 de julio de 2011 - trata acerca de la normativa para la implementación del nuevo currículo del bachillerato.
- ✓ Acuerdo Ministerial N° 307-11 del 23 de agosto de 2011 – trata sobre la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General hasta 10mo. Año de Básica.

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

Como fruto de las nuevas políticas Gubernamentales se ha optado por realizar cambios profundos al sistema educativo nacional para ello se han emitido:

Registro Oficial (LOEI)

Se hace referencia a los artículos, Nos.43 y 44, de Segundo Suplemento del Registro Oficial N.417-jueves 31 de marzo de 2011.

Dichos artículos tratan acerca de la nueva estructura del sistema escolar medio con sus bachilleratos en ciencias con un tronco común y el bachillerato técnico con formación complementaria en diversas áreas ya mencionado anteriormente.

Plan decenal – Ministerio de Educación

La planificación de la Infraestructura educativa 2006-2015, es el tema del que trata este cuerpo legal, con el fin de mejorar, optimizar y crear nuevos espacios físicos para la labor educativa del país. Es así que propone el Ministerio de Educación mejorar la calidad de la educación con el aspecto físico como uno de sus componentes importantes para crear ambientes adecuados para el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Con lo anterior se evidencia que el sector educativo está sufriendo cambios profundos, en todas sus áreas, lo cual se espera genere impactos positivos sobre un área que por muchos años permaneció estancada en sus definiciones y aletargada por la política coyuntural.

1.2.2. Análisis de la persona

1.2.2.1. Formación profesional

El desarrollo de las ciencias y la evolución de la sociedad crean la necesidad de formarse profesionalmente, esto además de la propia iniciativa de las personas, es así que cualquier progreso que cada individuo se plantee, será fruto de las actividades que realice, y dichas actividades se las podrá realizar de mejor manera adquiriendo nuevos conocimientos y reforzando los ya aprendidos (Luna 2010).

Para la RAE (2013) Real Academia Española de la Lengua, en su definición sobre una persona, formar es adquirir más o menos desarrollo, aptitud o habilidad en lo físico o en lo moral. Se

globaliza en la formación pedagógica inicial y permanente del docente. Esta conceptualización resalta algunos aspectos importantes:

- ✓ El cambio va dirigido tanto al ámbito pedagógico y profesional, como al personal y social del profesor.
- ✓ El objetivo final es la mejora de la calidad docente, investigadora y de gestión, es decir de las tres funciones principales del profesor.
- ✓ Se pretende dar respuesta tanto a las necesidades individuales como a las de la propia organización.
- ✓ Es un proceso continuo que se desarrolla durante toda la vida profesional y no se puede entender como actividades aisladas ineficaces (Vezub 2007).

El desarrollo profesional

Es un proceso de construcción profesional (Mingorance, 1.993), que a través de los descubrimientos de soluciones sobre la problemática de la enseñanza, el docente va desarrollando destrezas cognitivas y meta-cognitivas que le permiten la valoración de su trabajo profesional. Debe estar basado en la mejora profesional, apoyándose en las necesidades prácticas que tienen los docentes. Se desarrolla mediante la participación tanto en el diseño de la innovación como en la toma de decisiones para el trabajo profesional.

Por lo tanto el desarrollo profesional de los docentes permitirá que sus actividades se desarrollen con mayor eficiencia y eficacia, y consecuentemente logrará el crecimiento profesional.

1.2.2.1.1. Formación inicial

La formación docente inicial, tiene la finalidad de preparar profesionales capaces de enseñar, generar y transmitir los conocimientos y valores necesarios para la formación integral de las personas, el desarrollo nacional y la construcción de una sociedad más justa y promoverá la construcción de una identidad docente basada en la autonomía profesional, el vínculo con las culturas y las sociedades contemporáneas, el trabajo en equipo, el compromiso con la igualdad y la confianza en las posibilidades de aprendizaje de sus alumnos.

Se considera como docente al miembro integrante de una institución educativa, por lo cual su desarrollo y mejora profesional incide en la mejora institucional. Este desarrollo profesional parte de una formación inicial como fase primera de un continuum formativo, integrado por dos componentes principales:

Procesos cognitivos: Corresponden a las estructuras mentales organizadoras que influyen en la interpretación de la información, influyendo en la configuración con la que se fija y evoca la información en la memoria de largo plazo determinando en parte la respuesta conductual. Son procesos estructurales inconscientes que derivan de experiencias del pasado, facilitan la interpretación de estímulos y afectan la dirección de conductas futuras, existiendo esquemas para distintas situaciones. (Gallegos, 2010).

Procesos cooperativos: El aprendizaje es una actividad social, resultante de la confluencia de factores sociales, así como de la interacción comunicativa con pares y mayores (en edad y experiencia), compartida en un momento histórico y con determinantes culturales particulares (Vygotsky, 1986).

Los dos componentes convergen en la reflexión sobre la propia actividad profesional como estrategia de revisión, análisis y mejora permanente de la docencia.

1.2.2.1.2. Formación profesional docente

Existe una relación entre el desarrollo profesional con el cambio educativo, al utilizar el primero como un proceso de construcción de una nueva cultura profesional, más allá de la idea clásica de adquisición de nuevas habilidades.

Por lo que se concibe al profesor como un ser práctico reflexivo, alguien que entra en la profesión con una formación inicial y que adquiere nuevos conocimientos y experiencias apoyadas en sus conocimientos previos. En este proceso, el desarrollo profesional ayuda a los profesores a construir nuevas teorías y prácticas pedagógicas al tiempo que les ayuda a mejorar su pericia docente. Este desarrollo profesional debe ser como un proceso colaborativo que sin suprimir espacio para el trabajo y la reflexión personal, consigue los mayores beneficios en las

interacciones significativas no sólo entre profesores, sino entre estos y otros miembros de la comunidad (García, 2009).

El docente es un ser de comunicación, y en la relación en el aula con los alumnos, el hecho educativo es profunda, esencialmente comunicacional. La relación pedagógica es en su fundamento una relación entre seres que se comunican, que interactúan, que se construyen en la interlocución (Prieto, 2004).

El ser docente es tener una profesión cuya especialidad se centra en la enseñanza, la cual es una 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, para lo cual se requiere formarse constantemente.

1.2.2.1.3. Formación técnica

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

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

1.2.2.2. Formación continua

Se entiende a la formación continua docente como un proceso permanente de disposición personal y crecimiento de las competencias para la enseñanza, desde el inicio hasta el final de su carrera profesional, con el fin de impactar el desarrollo integral y el aprendizaje de todos los

estudiantes. Sin embargo, no cualquier proceso formativo es útil y eficaz. Al ser ésta una profesión compleja, en la que no existen respuestas únicas ni estereotipadas, el análisis reflexivo entre colegas, así como la evaluación de la práctica, son fundamentales para mejorar las capacidades pedagógicas de los profesores (Sotomayor, 2011).

Por lo tanto la formación continua ofrece un abanico de posibilidades de oferta educativa, por medio de las cuales las instituciones educativas pueden elevar el nivel de especialización de sus docentes.

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

La formación del profesorado es una de las vías para alcanzar la calidad educativa, ya que representa una de las piedras angulares imprescindibles de cualquier intento de renovación del sistema educativo. Es difícil, con un pensamiento educativo único predominante, desenmascarar el currículum oculto y descubrir otras maneras de ver el mundo. La educación debe romper esa forma de pensar que lleva a analizar el progreso de una manera lineal y que no permite integrar otras identidades sociales, otras manifestaciones culturales de la vida cotidiana, y otras voces secularmente marginadas.

“Una nueva forma de ver la educación pasa necesariamente por comprender qué ocurre ante las especificidades relativas a las áreas del currículum, a la veloz implantación de las nuevas tecnologías de la información, a la integración escolar de niños y niñas con necesidades educativas especiales, o al fenómeno intercultural y su incidencia en todos estos procesos de aprendizaje” (Imbernón, 2001).

Las nuevas experiencias para el docente del cambio, deberían buscar alternativas distintas en la línea de una enseñanza más participativa, donde el fiel protagonista histórico del monopolio del saber, el maestro, comparte su conocimiento con otras instancias socializadoras que están fuera del establecimiento escolar.

También nuevas alternativas a la formación permanente del profesorado, haciendo ésta más dialógica, más participativa, más ligada a proyectos de innovación, y por lo mismo menos individualista, estándar y funcionalista, más basada en el diálogo entre iguales y también entre

todos los que tienen algo que decir y que deberían incidir de forma positiva y a corto plazo, induciendo a un *feed back* entre profesor y la persona que aprende, o comúnmente los denominados estudiantes del saber” (Imbernón , 2.001).

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

Se reconocen, como tipos de formación profesional docente, a las orientaciones de la formación didáctica del profesor y que facilitan la búsqueda de relaciones cognitivas entre la necesidad de formación y la práctica educativa, que definen el sentido de la formación docente, como la orientación artesanal, académica, tecnológica, personalista, práctica y crítico–social. (L. Tamayo y L. Peñaloza, 2012).

Se identifican los siguientes modelos de formación, dependiendo de la práctica orientada en la especialización lograda por los docentes:

- 1. *El modelo practico-artesanal:*** Interviene la “mano de obra”. El conocimiento profesional se transmite de generación en generación y es el producto de un largo proceso de adaptación a la escuela y a su función de socialización. “El aprendizaje del conocimiento profesional supone un proceso de inmersión en la cultura de la escuela mediante el cual el futuro docente se socializa dentro de la institución, aceptando la cultura profesional heredada y los roles profesionales correspondientes” (Fullan, Michael, 2002).
- 2. *El modelo academicista-pedagógico:*** Lo esencial de un docente es su sólido conocimiento de la disciplina que enseña.
- 3. *“El modelo tecnicista eficientista:*** El docente es un técnico; su labor consiste en traducir el conocimiento teórico y conducirlo, a la práctica, de manera simplificada. El docente no necesita dominar la lógica del conocimiento científico, sino las técnicas de transmisión sustentadas y ejecutadas ya en la práctica.

4. El modelo hermenéutico-reflexivo: El docente debe enfrentar, con sabiduría y creatividad, situaciones prácticas imprevisibles que exigen a menudo resoluciones inmediatas para las que no sirven reglas técnicas ni recetas de la cultura escolar. Vincula lo emocional con la indagación teórica. Se llega así a un conocimiento experto, el mejor disponible para dar cuenta que aquella práctica primera, ahora ya enriquecida y modificada; posible portadora de eventuales alternativas, de un nuevo dinamismo transformador (OEI, 1999).

Sin embargo para todos estos tipos de orientación docente, en una formación profesional como la que implica la enseñanza en cuales quiera que sean los tipos o modelos vigentes, se requiere que los maestros, tengan los siguientes conocimientos profesionales:

- ✓ Conocimiento profesionalizado de la disciplina y su materia.
- ✓ Conocimiento práctico: Saber qué y cómo enseñar, qué y cómo evaluar, se sustenta en la capacidad reflexiva del docente y en la interacción entre la teoría y la práctica.
- ✓ Conocimiento experimental: Es el saber en la acción que permanece implícito y no se queda como un verbo, que procede de la experiencia en diferentes contextos, que van desde su vivencia como alumno hasta su vivencia como profesor en las instituciones educativas.

1.2.2.5. Características de un buen docente

Un buen docente, 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 presente en su vida académica, social o familiar pero sin caer en el error de tomar los problemas de sus estudiantes como su modus vivendi.

Otra cualidad que debe tener el docente, es la capacidad de hacer didáctica e interesante la clase, para llegar a consolidar un aprendizaje permanente. Es importante tener la vocación; que es un proceso que se desarrolla a lo largo de la vida; que se va construyendo basada en el descubrimiento de quién soy, cómo soy, hacia dónde voy y si amo lo que hago.

Entonces si nos consideramos personas que buscamos desempeñarnos en la tarea de educar a otras y contribuir a su progreso íntegro, se debe reunir otras características, que se consideran también importantes de exponer:

Ñ Una mente abierta

Ñ Flexibilidad y paciencia

Ñ Dedicación

Ñ Actitud positiva

Ñ Altas expectativas

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

Flexibilidad y paciencia: Mostrar una actitud flexible y paciente es importante no sólo para mantener estables los niveles de estrés, sino también para controlar cualquier situación que pueden generar los estudiantes que están a cargo.

Dedicación: Mantener la predisposición de aprender y actualizarse en nuevas habilidades de forma constante. Los maestros eficaces no nacen, se hacen luego de una gran cantidad de trabajo duro y dedicación.

Actitud positiva: Un buen docente debe saber cómo sobrellevar y actuar frente a diversos problemas que pueden manifestar los estudiantes, romper la calma podría alterar los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Altas expectativas: Un docente eficaz, cada día debe motivar a que sus alumnos se esfuercen cada aún más, debe precisar la constancia y perseverancia en ellos, existirán bajones, pero será quien los motive a encausarse por superar barreras y sobreestimarlas a corto plazo.

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza

La profesionalización se encuentra vinculada a la mejora de la calidad de la educación pretendida en las numerosas reformas ocurridas tanto en nuestro país como en la mayoría de países de nuestro entorno, es convertir a un aficionado en profesional. Constituye una evidencia la relación entre la innovación educativa y la preparación y actitud coherente del profesorado para llevarla a cabo. “Es dar el carácter de profesión a una actividad” (RAE, 2013).

La profesionalización de los docentes, más allá de sus competencias operativas, implica su inserción social como profesional libre y bien valorado, con una sólida formación científica y un respetable comportamiento ético. La profesionalización compromete al docente a ser partícipe de la sociedad, tratando de ser y formar agentes de cambio, que fijen un nuevo rumbo en las acciones de la sociedad.

Para poder promover la profesionalización es prudente que los propios docentes sientan la necesidad de responder a los cambios, y necesidades de la sociedad actual, para lo cual han de ser estimulados con medidas eficaces.

En consecuencia, el punto de partida debe arrancar de una evaluación científica del conocimiento pero en relación con la acción. Es decir, partiendo del punto de vista de la profesionalización, pero tomando en consideración el punto de vista crítico con vistas a depurar el saber teórico que no tenga que ver con el saber hacer.

¿Cómo se da la profesionalización?

La profesionalización se da en las competencias: comunicativas, didácticas, de trabajo en equipo, de resoluciones de problemas, perceptivas, expresivas, organizativas, investigativas, evaluativos, de planificación, de gestión, etc. Tanto en el ámbito pedagógico como científico-técnico-

profesional, la profesionalización docente será permanente y podrá ser organizada en general a través de las siguientes formas:

- 1. Análisis de la práctica docente**, a través de reuniones por ciclos, carreras y áreas; o en eventos organizados por las respectivas unidades académicas;
- 2. Cursos formales de perfeccionamiento permanente**, en el nivel de postgrado; o en modalidad de pasantías, intercambio de experiencias intra e interinstitucional y comunidad, a nivel nacional e internacional, entre otros; y,
- 3. Investigación en el aula** desarrollando proyectos de innovación educativa.

Las modalidades de estudio podrían ser: presencial, semi-presencial, a distancia, en el trabajo, entre otros. Se considerarán las necesidades de cada unidad académica, así como las condiciones y los recursos que existan para el efecto. La Institución y las unidades académicas promoverán, garantizarán y brindarán el apoyo y los incentivos necesarios para la profesionalización docente y del personal que asesora y apoya en el proceso del mejoramiento de la práctica docente (Iranzo, P. 2002).

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

Para cualquier nivel formativo docente, la capacitación deberá cubrir las dimensiones pedagógicas-didácticas de especialidad y transversalidad, a través de la aplicación del uso de las tecnologías educativas e informática, que hoy por hoy constituye también una opción para desarrollar los programas de preparación, capacitación y actualización de docentes. En este sentido podrían diseñarse programas con base en vídeos, software educativo y multimedia, que permitan un desarrollo flexible, de acuerdo con las posibilidades de horario y el interés según los temas.

El uso de internet en forma regular, el empleo de páginas web y el uso del correo electrónico, podrían ser medios muy adecuados para estos programas. Dada la complejidad de la tarea docente y los cambios tan acelerados que enfrentamos en todos los ámbitos relacionados con la educación, es necesario enfocar la preparación de los docentes desde una perspectiva de formación permanente, donde se integren todos los procesos, como formación inicial, formación

en servicio, capacitación y actualización y se enfatizan los procesos de sistematización e investigación de las prácticas educativas, el autoaprendizaje y la meta-cognición para favorecer la presencia de maestros, en el sistema educativo, siempre actualizados, inquietos, críticos e innovadores.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa

1.2.3.1 *La función del gestor educativo*

La función del gestor educativo se traduce a orientar y liderar en la institución u organización en el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo (González, 2008). 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.

En otras palabras, 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, la toma de decisiones participativa, la autoevaluación y la reflexión sobre la acción para aprender y desaprender en un contexto de certezas e incertidumbres. Esencialmente la función de gestor educativo como líder en las organizaciones educativas, consiste en diseñar de manera creativa los procesos de aprendizaje por los cuales los actores de la comunidad pueden abordar de manera solidaria y productiva las situaciones críticas y conflictivas, es su responsabilidad la integración de la misión, la visión, los valores y principios de la institución con una visión sistémica, reconociendo la institución en su totalidad y en sus interacciones y relaciones.

1.2.3.2. 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 (Chavarría. 2004).

El docente como un responsable del polo de la enseñanza incide en ella desde lo preinteractivo, lo interactivo y lo postinteractivo. Es decir, su influencia afecta a los procesos de planificación, de desarrollo práctico de su acción y de la evaluación de la misma en el aula. Tales procesos, quedan afectados por otros factores más amplios y envolventes de la función docente, cuales son el contexto específico de la institución educativa y el contexto general (variables endógenas y exógenas en la terminología de Fernández (1996).

1.2.3.3. La función del entorno familiar

"La génesis de las funciones cognitivas y afectivas reposa sobre las pautas de relación que se establecen entre el niño y el adulto desde el nacimiento" (González. A & Riviere. A, 1.992). Entonces son las relaciones afectivas dadas en el seno familiar las que cumplen una función vital en el desarrollo de todos los niños y adolescentes, en la medida en que constituyen la red sobre la que es posible tejer cualquier otro tipo de relación.

1.2.3.4. La función del estudiante

La función del estudiante de la escuela activa, es ser el constructor de su propio conocimiento partiendo de la guía otorgada por el docente. "El perfil del estudiante es conocer, aprender, desarrollar, habilidades morales, cognitivas y reflexionar el conocimiento dado. Los estudiantes deben estar comprometidos con el aprendizaje, deben indagar y promover su espíritu investigativo a través de la observación, la exploración y la generación de hipótesis y respuestas parciales a sus preguntas. El estudiante debe asumir riesgos frente a su aprendizaje, pues tiene la confianza suficiente para probar sus ideas sin temor a equivocarse y considera el error como el punto de partida de construcción de su conocimiento" (Hernández José, 2011, pp. 3).

1.2.3.5. *Cómo enseñar y cómo aprender*

Los procesos de enseñanza-aprendizaje son procesos de interacción, intercambio y de contribución mutua, en donde se produce el feed back entre docente y estudiante. Sin buscar profundizar en la forma en cómo se enseña y cómo se aprende, existen ciertas características de cada uno de estos procesos:

¿Cómo se enseña?

Se enseña:

Brindando a los estudiantes, conocimientos significativos que no solo sean usados dentro de la escuela sino también fuera de ella, esto será mediante diferentes estrategias que pueda elaborar usando la imaginación y creatividad claro también tomando en cuenta las características e intereses de los estudiantes, ya que de ello dependerá si se logra el objetivo planteado por el docente.

Ahora bien con relación a las diversas asignaturas, los docentes asignan un horario preciso y adecuado, tratando de poder obtener resultados planteados en las herramientas educativas, material bibliográfico, de los recursos logísticos como software, hardwares, etc y, así desarrollar las competencias en cada uno de los temas.

¿Cómo se aprende?

Se aprende:

- ✓ Estimulando la memoria a largo plazo, si se presta atención a la información; se analiza, comprende y relaciona con otras ideas, puede pasar a la memoria a largo plazo, que es casi ilimitada en capacidad como en duración.

- ✓ Se aprende evitando distraer la atención.

- ✓ Se aprende cultivando la motivación, porque es más fácil memorizar aquello que nos interesa. buscando su lado positivo.
- ✓ Se aprende comprendiendo la información.
- ✓ Se aprende, repasando, reteniendo, aprovechando del recurso de la memoria visual

1.3 Cursos de Formación

1.3.1 Definición e importancia de la capacitación

Definición: La Capacitación significa la preparación de la persona en el cargo. Es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito es preparar, desarrollar e integrar los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno. (Rodríguez, 2009).

Dentro de la capacitación se puede decir que se refiere a los métodos que se usan para proporcionar habilidades a las personas dentro la institución y las técnicas que necesitan para realizar su trabajo, esta abarca desde pequeños cursos sobre terminología hasta cursos que le permitan al usuario entender el funcionamiento de temas nuevos, ya sea teórico o a base de prácticas o mejor aún, combinando los dos.

La importancia de la capacitación se refiere a que va dirigida al perfeccionamiento técnico de las persona/s para que éstas se desempeñen eficientemente en las funciones a ellas asignadas, además que produzcan resultados de calidad, proporcione excelentes servicios, prevenga y solucione anticipadamente problemas potenciales dentro de la institución y tenga herramientas adecuadas para afrontar el quehacer diario.

Este es un proceso que lleva a la mejora continua y con esto a implantar nuevas formas de trabajo, como en este caso un sistema que será automatizado viene a agilizar los procesos y llevar a la institución que lo adopte a generar un valor agregado y contribuir a la mejora continua por medio de la implantación de sistemas y capacitación a los usuarios.

1.3.2 Ventajas en inconvenientes

Si solo se centra en introducir algunas nuevas metodologías didácticas o conocimientos académicos, dejando intactas por una parte, las concepciones, creencias, percepciones y representaciones del docente sobre su rol, el resultado de la capacitación será incompleto, ya que el docente podría seguir con sus prácticas adoptadas a lo largo de sus hábitos.

Por otro lado dejando de lado las emociones y sentimientos asociados a esas conceptualizaciones y a las estrategias que ponen en juego en el aula, el cambio que se pueda producir será superficial, un simple maquillaje con dudosas posibilidades de sostenerse, de ahí una ventaja que a la vez es desventaja sobre la falta de planificación como un todo de la capacitación docente.

Esa formación debería aspirar a realizar cambios mucho más profundos que los que se impulsan habitualmente, centrados en algunos métodos didácticos nuevos, más o menos aplicables a la realidad de los docentes. Modificar lo que se hace en clase, las prácticas, siendo un área importante, no resulta suficiente para un cambio profundo y sostenible.

En esa relación de posibles causas que explican las resistencia y dificultad del cambio pueden identificarse tres fuentes: los sentimientos de incertidumbre, vulnerabilidad e inseguridad; las frágiles e insuficientes competencias y estrategias personales que manejan los profesores, y la propia cultura de las instituciones educativas, desgraciadamente aún muy poco acostumbradas al trabajo colaborativo entre sus distintos estamentos y con una actitud aún mayoritariamente conservadora frente a las innovaciones.

Una formación docente que resulte eficaz y sostenible debe cumplir al menos dos condiciones:

- a) Partir de los problemas e incidentes
- b) Incidir en las tres dimensiones de cambio enfatizadas: concepciones, estrategias y sentimiento. (Monereo, 2009)

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de los cursos formativos

En toda actividad que se desee realizar, más aún al tratarse de formación de los docentes que interactúan con alumnos, debe ser planificada, en el contexto institucional. El proceso de gestión

de cambios específicos en ideas, materiales y prácticas, bien sean referidas al currículo, a la organización o al sistema de relaciones, hasta su consolidación, con la finalidad de promover del mejor modo posible el crecimiento profesional e institucional, debe responder a los objetivos institucionales.

En este proceso en el que hay una introducción de elementos, está orientado a la resolución de problemas y necesidades, y necesita recursos humanos y materiales de apoyo, es una acción deliberada, se apoya en las estructuras preexistentes que sean dadas por válidas y requiere un proceso de institucionalización.

Se debe planificar considerando:

- Ñ Principios básicos que orientan la innovación educativa
- Ñ Se aporta algo nuevo, o diferente, en la realidad o sistema
- Ñ Es necesario un esfuerzo deliberado y duradero. Constancia con el tiempo.
- Ñ El proceso evaluable, tanto en sus entradas como sus salidas de información
- Ñ La innovación es un proceso cuya gestión se aprende
- Ñ Es un cambio específico y plural, que afecta a todos los campos
- Ñ El proceso culmina con la consolidación del cambio
- Ñ Crecimiento personal e institucional como mejora permanente (De la Torre 1994)

Parte de esta planificación nace de un diagnóstico de necesidades formativas, donde se identifican aspectos relevantes que contribuyan al diseño de un curso de formación. Por lo que no se podría planificar sin un conocimiento previo claro de la realidad y con ello que se desarrolle una visión de crecimiento personal e institucional orientado a mejorar la calidad educativa.

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

La formación al docente tiene relación con su desarrollo y a su vez con la necesidad de mejorarse y actualizarse a las nuevas realidades de una sociedad que exige cada vez más calidad y eficiencia y de los avances de la ciencia misma, por lo tanto, el docente ya no es un mero transmisor de saberes técnicos, sino que se convierte en un tutor, una guía en el proceso de enseñanza-aprendizaje, de modo que la enseñanza esté centrada, fundamentalmente, en el alumno, como auténtico protagonista del proceso.

Ante el nuevo rol del profesor, sus competencias básicas también se ven modificadas. Por lo que tendría que adquirir estas competencias para conseguir la calidad de la que hacemos referencia anteriormente. Estas competencias en términos generales deben ser las de:

- Asesor y guía de auto aprendizaje
- Motivador y facilitador de recursos.
- Diseñador de nuevos entornos de aprendizaje con TIC's.
- Adaptador de materiales desde diferentes soportes.
- Evaluador de los procesos que se producen en estos nuevos entornos y recursos.
- Concepción docente basada en el auto aprendizaje permanente sobre o soportado con TIC. (Nelli, 2001)

Estos Roles, determinan nuevas ópticas y campos de acción sobre los cuales el maestro debe estar preparado, y la capacitación es la manera de afrontar las nuevas demandas de los alumnos, de las instituciones, legales y de la sociedad en general.

Un elemento principal a considerar para proponer un curso de formación docente, debido a la velocidad y afinidad de los jóvenes por la tecnología, podría establecerse que el uso de una plataforma virtual de enseñanza es ideal dentro del tema TIC's como elemento para el desarrollo de destrezas y habilidades para los docentes. La plataforma Moodle debido a que es de mundial aceptación y reconocimiento es la más potente herramienta con la que cuentan los docentes en este momento para poder crear y gestionar cursos a través de la red (Martínez, 2011).

En definitiva, la tarea educativa requiere de un conjunto de elementos: legales, de infraestructura, administrativos, de gestión, de formación, etc. sobre los cuales inciden otros elementos relacionados con las actitudes y aptitudes de los docentes y del mismo centro educativo encabezado por sus autoridades y de su visión y misión institucional (anexo 3).

Esto evidencia que el poder establecer de forma específica las necesidades formativas de los profesionales relacionados con la educación, es una tarea compleja y con varias aristas, sobre la cual muchos autores han aportado desde varias ópticas en el transcurso del tiempo, con la óptica de la realidad en ese momento, realidad que ha evolucionado así como las bases teóricas.

Por lo tanto los instrumentos que sean utilizados para obtener datos de la realidad y transformarlos en información para toma de decisiones deben considerar este conjunto de elementos que inciden sobre el proceso de enseñanza aprendizaje desde el punto de vista y de impacto a los docentes.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1. Contexto:

La Institución educativa investigada es el Colegio Marista de la ciudad de Quito, Provincia de Pichincha, parroquia el Inca, ubicada al norte de la urbe. La cual dispone de una planta docente actualmente de ochenta y cinco para todos los niveles educativos que ofrece (primaria, bachillerato) de los que se ha elegido a los que dictan clases de nivel medio y que caben por lo tanto dentro del tema de investigación y de los lineamientos pre determinados por la UTPL. Es una institución de nivel medio con bachillerato, es católico fisco misional, con oferta de bachilleratos en ciencias. Los estudiantes que asisten son hombres y mujeres con un nivel socio cultural de clase media.

De los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del Colegio investigado, se recoge la siguiente información institucional resumida:

- Tipo de institución: Particular
- Tipo de bachillerato que ofrece: Ciencias
- Ningún docente conoce de gestiones de parte de los directivos para ofrecer un bachillerato técnico o polivalente.

Es decir la institución es de tipo privada y no se gestiona un bachillerato polivalente al momento de la investigación.

2.2. Participantes:

Con el apoyo y autorización del Señor Rector del plantel educativo (anexo 1), los docentes que participaron en la investigación son treinta, tanto hombres como mujeres, correspondientes a la totalidad del universo de profesores que trabajaban educando en el nivel medio de bachillerato en ciencias que existían en el plantel a la fecha de realización de la encuesta, y que por lo tanto han brindado información sin que sea necesario considerar un grado de error estadístico, por lo que constituye una opinión muy relevante dentro del tema investigado.

Estas personas tienen las siguientes características:

Tabla 1

Género

Opción	Frecuencia	%
masculino	16	53,33
femenino	14	46,67
TOTAL	30	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Marista

El género masculino es por poco el de mayor proporción, representado por el 53,33% y femenino es el 46,67%. Diríamos que prácticamente son iguales al ser mínima la diferencia, lo que demuestra la equidad de género al momento de la contratación de personal en la Institución.

Tabla 2

Estado civil

Opción	Frecuencia	%
Soltero	9	29,03
Casado	18	58,06
Viudo	-	-
Divorciado	3	10,00
TOTAL	30	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Marista

El estado civil de los participantes del estudio demuestra que el 58,06% son casados, 29,03% solteros, y 10% divorciados. Es decir la mayoría son personas que han logrado establecer su estabilidad emocional y por lo tanto son maduras.

Tabla 3

Edad

Opción	Frecuencia	%
20-30	3	10,00
31-40	14	46,67
41-50	11	36,67
61-70	1	3,33
Nc	1	3,33
TOTAL	30	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Marista

Es evidente que la edad del grupo de docentes investigados, de acuerdo a los resultados, oscila entre los 31 y 50 años esto constituye el 83,34%, Dato importante que la edad promedio entonces es de 40 años, es decir gente joven y de la nueva generación tecnológica que entiende dichas realidades de los jóvenes, quizás por ello relacionando con la pregunta de los temas que requieren de capacitación esta lo tecnológico, puesto que esta generación entiende de la importancia de mantenerse al día más aún con los constantes cambios evolutivos de la informática y redes sociales.

Tabla 4

Cargo

Opción	Frecuencia	%
Docente	27	90,00
Docente/administrativo	3	10,00
TOTAL	30	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Marista

Se ha consultado además el cargo al que están dedicadas las personas entrevistadas a la fecha de la realización de la encuesta, y como es lógico suponer, la gran mayoría, el 90%, dedica netamente su tiempo a labores de docencia, siendo solo el 10% quienes además de dichas tareas, tienen funciones administrativas en la institución. De estas personas, el 76, 67% tienen un tipo de relación laboral contractual indefinida, lo que garantiza estabilidad y que por ende que los

conocimientos adquiridos se repliquen en sus labores pedagógicas en el aula, sólo el 16,67% tiene un contrato ocasional; lo cual significa que existe estabilidad en sus cargos.

Tabla 5
Tipo de relación laboral

Opción	Frecuencia	%
Contratación indefinida	23	76,67
Contratación ocasional	5	16,67
Reemplazo	2	6,67
TOTAL	30	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Marista

Formación docente

El nivel de formación de los docentes es un dato importante a la hora de planificar un curso de capacitación, ya que con ello se reflejan las competencias que tienen previamente, para así establecerse una imagen general de conocimientos. La encuesta demuestra la siguiente:

Tabla 6
Nivel de formación académica

Opción	Frecuencia	%
Técnico o tecnológico superior	1	3,33
Lic. Eco. Arq. etc. (3er nivel)	20	66,67
Otras	7	23,33
Arquitecto	2	6,67
TOTAL	30	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Marista

Como se observa en la tabla 6 la mayoría de los docentes encuestados, 66,67%, han concluido su tercer nivel de estudios superiores lo que garantiza en una capacitación un adecuado nivel de entendimiento de los temas propuestos. Además existe un 23,33% que tienen otro tipo de titulación, es decir de post grado. Lo que se complementa con el tipo de titulación obtenida,

siendo la Licenciatura en educación el tema de estudios superiores preponderante entre los encuestados con el 63,33%.

2.3 Diseño y método de investigación:

2.3.1. Diseño de la investigación

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

- Es un estudio 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 donde, 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 hizo una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario a los docentes del Colegio Marista.

El proceso desarrollado en el estudio, como parte del diseño metodológico, está basado en un enfoque cuantitativo (datos numéricos) que luego de tabulado y presentado en tablas estadísticas, ameritó la utilización de métodos de orden cualitativo, puesto que se 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 para los docentes de la institución investigada.

2.3.2 Método de la Investigación

De acuerdo a las necesidades y naturaleza de la investigación, es la inducción el método empleado ya que por medio del mismo se pudo obtener por generalización de un enunciado y la descripción de un caso particular, para así obtener el conocimiento. La inducción por lo tanto se consideró completa cuando se observaron los casos particulares, así la generalización se consideró válida. Esto se evidencia por medio del análisis de los resultados de la encuesta específica aplicada.

Por otro lado, para cumplir con el propósito de proveer los medios para poder interpretar el objeto, se utilizó el método hermenéutico, para así sortear los obstáculos de la complejidad del lenguaje o de la distancia que separa al intérprete con el objeto investigado. Esto se muestra por medio de enunciados cortos, breves y concisos de cada pregunta planteada en el instrumento de investigación empleado.

Además se aplicó la estadística como ciencia que se encargó de la recolección, análisis e interpretación de datos estadísticos fruto de la tabulación de los resultados obtenidos de fuente directa como son los docentes, y así explicar el hecho investigado y llegar a la realidad de la situación actual en la institución investigada.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación:

Como instrumento se aplicó una encuesta (anexo 2) a los docentes de la institución mencionada, previamente establecida y validada, no obstante ha sido contextualizada en el entorno nacional por parte del equipo de planificación del proyecto de la UTP y fundamentalmente considerando la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su respectivo reglamento.

Este instrumento consta de una serie de preguntas de cerradas y al final un bloque de preguntas con una escala ordinal de cinco opciones, la cual luego de ser aprobada por el principal directivo del Colegio Marista, su Rector, como consta en la carta de aprobación para la aplicación del cuestionario, se la socializó y entregó a los docentes de bachillerato la cual generó sus resultados. Posteriormente se receptaron las encuestas de cada profesor y se tabuló los

resultados en una matriz preestablecida por la UTPL. Esta encuesta como principal medio de obtención de información, trata de obtener los datos relevantes y necesarios para responder al tema de investigación y, tiene la siguiente estructura temática:

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

Todos y cada uno de estos temas generales involucran una serie de preguntas de opción múltiple y orientada a la respuesta individual del docente de la institución educativa.

2.5 Recursos:

Para la presente investigación se han empleado los siguientes recursos:

<u>Recurso</u>	<u>Cantidad</u>
Talento Humano	
Autor.....	30
Docentes del Colegio Marista.....	1
Directivo del Colegio Marista.....	3
Miembros del Tribunal UTPL.....	1
Directora de Tesis UTPL.....	4
Personal Administrativo UTPL.....	10
Materiales e instrumentos	
Computadora.....	1
Impresora.....	1
Papel bond- resmas.....	3
Libros de consulta.....	5
Copias encuestas.....	30
Recursos económicos	\$ 300

2.6 Procedimiento:

- En primer lugar se realizó una entrevista preliminar con el Rector de la Institución investigada para explicarle los objetivos y alcance del estudio y así obtener su aprobación oficial.
- Luego se planificó, coordinó y aplicó la encuesta a los docentes de bachillerato.
- Se tabularon los datos de la encuesta.
- Se investigó y redactó los capítulos iniciales del trabajo investigativo: marco teórico, metodología de acuerdo al cronograma.
- Se sistematizó y analizó estadísticamente estos datos y se obtuvo la información necesaria.
- Se realizó la redacción y sistematización del estudio.

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

3.1 Necesidades formativas

Desde una perspectiva cognitiva, Ford y Kraiger (1995) proponen la consideración de, por una parte, los modelos mentales, para conocer cómo difieren las estructuras de los expertos y los no expertos y cómo esas diferencias afectan a las necesidades que tienen que ser formadas y, por otra, la adquisición de destrezas metacognitivas, ya que la falta de esas destrezas puede producir “deficiencias de producción” cuando el individuo posee todo el conocimiento y destrezas necesarias para ejecutar la tarea, pero presenta una falta de destrezas metacognitivas que facilitan el acceso y el uso de esos recursos cognitivos.

Se debe considerar además, que de acuerdo a Reyes (2012), valorar necesidades, se evidenciarán un conjunto de carencias y deseos, los cuales se ponen de manifiesto según Rodríguez, por medio de la obtención, análisis e interpretación de los datos con técnicas estadísticas adecuadas, lo cual se hace a continuación.

Es así que se han establecido ciertos criterios de obtención de información y una vez aplicado el instrumento de investigación, se evidencian varios factores importantes al momento de analizar las necesidades formativas. Los docentes de la Institución analizada tienen criterios marcados en cuanto a los cursos requeridos y sus características, a continuación se revisan estos temas:

Tabla 7

Su titulación tiene relación con: **Ámbito Educativo**

Opción	Frecuencia	%
Lic. en educación	19	63,33
Dr. en educación	2	6,67
Psicólogo educativo	4	13,33
Ingeniero	5	16,67
TOTAL	30	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Marista

Se evidencia que el tercer nivel de educación es el preponderante entre los investigados, siendo el 93,33% de la muestra y el 6,67% a nivel de Doctorado. De la proporción total de personas con tercer nivel, el 76,66% tienen su titulación en temas relacionado con el ámbito educativo. Otro elemento a considerar fue si su titulación tiene relación con otro tipo de profesiones, siendo negativa la respuesta en todos los casos. El tema que predomina en los títulos de tercer nivel tienen que ver además de temas de pedagogía educativa por lo que de este tema ya conocen, dentro de lo cual también con aéreas de gestión y administración educativa que son materias que se imparten en los respectivos pensum por lo que son conocimientos básicos ya adquiridos por los docentes.

Tabla 8

**Si posee titulación de postgrado,
este tiene relación con:**

Opción	Frecuencia	%
En el ámbito educativo	7	23,33
Otras	22	73,33
Nc	1	3,33
TOTAL	30	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Marista

De las personas que poseen estudios de cuarto nivel, estos títulos no corresponden directamente al ámbito educativo ya que son el 73,33% en otras áreas de la ciencia. Sólo el 23,33% tiene que ver con educación. Posiblemente debido a que buscan adquirir nuevas destrezas en otros campos. Lo cual se relaciona con la base teórica citada en cuanto a que la formación es un proceso de desarrollo y es continuo (Ferry 1997), y con las exigencias actuales del mercado profesional, se pide cada vez mayor preparación, esto se relación también con las siguientes tablas.

Tabla 9

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

Opción	Frecuencia	%
Si	26	86,67
No	4	13,33
TOTAL	30	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Marista

Es evidente que la mayoría de docentes, el 86,67% prefieren continuar con una instrucción formal que además mejore su situación y potencialidades de crecimiento profesional. De este interés, la maestría en primer lugar y el Phd. Son las opciones en las que preferirían seguir formándose. Esto visto que los especializaría y les habilitaría para que se desarrollen hasta llegar a cargos directivos.

Tabla 10

En que le gustaría capacitarse

Opción	Frecuencia	%
Maestría	16	53,33
Phd	14	46,67
TOTAL	30	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Marista

Para el 53% de los encuestados, les resulta atractivo seguir el cuarto nivel de estudios, es decir la Maestría, mientras que para el 46,67% el Phd sería un deseo futuro de acuerdo a las posibilidades y disponibilidades de recursos y tiempo y de sus circunstancias personales. Igualmente de acuerdo al análisis del cuadro anterior, seguirse capacitando tiene como objetivo proyectar a los docentes al crecimiento en su carrera y a sus ingresos.

De acuerdo a estos resultados, se confirma la teoría de D'Hainaut (1979), en la cual establece las necesidades formativas específicas de acuerdo a los diversos aspectos sociales y psicológicos de los grupos de interés, en este caso de los docentes de un centro educativo específico, lo cual también se relaciona con los resultados generados a continuación.

Tabla 11

Importancia de seguirse capacitando en temas educativos

Opción	Frecuencia	%
Si	30	100
Total	30	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Marista

Además de las necesidades formativas formales, las personas investigadas, han manifestado requerimientos específicos en cuanto a cursos de corta duración y que contribuyan a perfeccionarlos en su tarea educativa. La importancia que todos le dan a su formación es contundente, el 100%, y los resultados lo demuestran, este resultado a su vez manifiesta la potencialidad de la acogida de cursos de perfeccionamiento en temas educativos que se pueda ofrecer a los docentes de la Institución, la siguiente tabla refleja los resultados de lo expresado.

Tabla 12

Como le gustaría recibir la capacitación

Opción	Frecuencia	%
Presencial	10	33,33
Semi presencial	12	40,00
A distancia	3	10,00
Virtual-por internet	5	16,67
Total	30	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Marista

Un elemento importante en este diagnóstico, son las preferencias acerca de la forma en las que a los docentes les gustaría recibir capacitaciones en diversos temas, siendo la forma semipresencial, la más aceptada. Esto debido a la poca disponibilidad de tiempo entre el trabajo y sus hogares, por lo que no podrían asistir regularmente a un curso.

Tabla 13
**Horarios preferidos para cursos
de capacitación presencial
o semi presenciales**

Opción	Frecuencia	%
Lunes a viernes	15	50,00
Fines de semana	15	50,00
Total	30	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Marista

Dichas preferencias tienen relación con la modalidad, se dijo que se prefiere semi presencial y el horario ideal sería indistinto de lunes a viernes o fines de semana. Con lo cual se deja la puerta abierta para la organización de un curso sin mayores complicaciones para su desarrollo.

Tabla 14
Temáticas de capacitación preferidas

Opción	Frecuencia	%
Pedagogía educativa	6	20,00
Teorías del aprendizaje	2	6,67
Gerencia gestión educativa	5	16,67
psicopedagogía	2	6,67
Métodos y recursos didácticos	2	6,67
Diseño y planificación curricular	1	3,33
Evaluación del aprendizaje	1	3,33
Políticas educativas para la administración	2	6,67
Temas relacionados con las materias a su cargo	2	6,67
Formación en temas de mi especialidad	1	3,33
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	6	20,00
TOTAL	30	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Marista

Para el posterior diseño de una propuesta de formación docente ha sido importante establecer los temas que al parecer de los docentes son más relevantes, siendo la Pedagogía Educativa con el 20%, las nuevas tecnologías aplicadas a la educación con el 20%, los temas de más necesidad para los profesores del Colegio Marista. Debido a que ya se dijo en el cuadro 7 que los docentes tienen ya su tercer nivel en temas de pedagogía educativa, se establece por ende a las tecnologías aplicadas a la educación como el tema requerido y de más alto impacto para los docentes.

Tabla 15
Obstáculos para no capacitarse

Opción	Frecuencia	%
Falta de tiempo	19	63,33
Altos costos de los cursos o capacitaciones	10	33,33
Falta de información	1	3,33
TOTAL	30	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Marista

Como información adicional sobre necesidades formativas, se ha contemplado la obtención de información acerca de riesgos que perciben los docentes al momento de decidir acerca de su inscripción o no en un curso de capacitación. En el cuadro 15 se refleja que la falta de tiempo ha sido el principal impedimento con el 63.33% de las respuestas, seguramente debido a que la mayoría de cursos en el tema requerido, son de carácter presencial.

Bradshaw (1972) estableció que las necesidades formativas vienen de la mano con aspectos normativos, sentidos, expresados o demandados, en este caso por el grupo objetivo que fue investigado, la siguiente tabla evidencia varios de estos aspectos:

Tabla 16

Motivos por los que asiste a cursos/capacitaciones

Opción	Frecuencia	%
La relación del curso con mi actividad docente	18	60,00
Obligatoriedad de asistencia	1	3,33
Favorecen mi ascenso personal	4	13,33
La facilidad de horarios	1	3,33
Actualización de leyes y reglamentos	6	20,00
Total	30	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Marista

Es importante destacar las motivaciones personales más relevantes que llevan a un docente a asistir a cursos y capacitaciones, determinará los aspectos intrínsecos de cada individuo (Hewton, 1988), los resultados demuestran que la mayoría, el 60%, ha visto que la relación del curso con su actividad docente es el factor que orienta la decisión de estudiar en un curso.

Tabla 17

Motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones

Opción	Frecuencia	%
Aparición de nuevas tecnologías	14	46,67
Falta de cualificación personal	1	3,33
Necesidades de capacitación continua y permanente	9	30,00
Actualización de leyes y reglamentos	2	6,67
Requerimientos personales	4	13,33
Total	30	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Marista

Una percepción de las personas encuestadas acerca de los motivos por los que consideran que generalmente se imparten cursos y capacitaciones va de la mano con la aparición de nuevas tecnologías, 46,67% de las respuestas, y las necesidades de capacitación continua y permanente con el 30% de respuestas. Queda evidenciado así, que la muestra es consciente de estas necesidades permanentes que los obligan a mantenerse actualizados en sus conocimientos y a adquirir nuevos debido a la evolución misma de los fenómenos sociales como las TIC's (tecnologías de información y comunicación) principalmente.

Tabla 18
Aspectos de mayor importancia de un curso/capacitación

Opción	Frecuencia	%
Aspectos técnicos prácticos	15	50,00
Ambos (teóricos y prácticos)	15	50,00
Total	30	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Marista

De acuerdo a la tabla 18 al momento del desarrollo de los cursos de capacitación, las personas investigadas, han manifestado que los aspectos técnicos así como los teóricos prácticos tienen la misma importancia con el 50% cada uno. Lo cual evidencia la importancia que se da a todos los aspectos que tienen relación con los cursos que se imparten, lo cual demostraría tener una buena capacidad de gestión de parte de la institución organizadora del evento.

3.2 Análisis de formación

Para González (2008), llama la atención la falta de conocimiento técnico y, en general una cultura técnica en la enseñanza que fuese susceptible de ser compartidas por los profesores. Es en este sentido los conocimientos previos adquiridos por los docentes se convierten en un aspecto relevante que puede contribuir a desarrollar de mejor manera un programa de capacitación.

Es así que se ha visto importante considerar varios de los aspectos mencionados anteriormente en el análisis. Respecto de su institución educativa y su rol en la formación de sus docentes, los

resultados de la encuesta evidencian aspectos referentes al manejo y políticas de los directivos en este respecto y de acuerdo a las opiniones actuales de sus profesores. En el marco teórico se citó a Hewton (1988), el cual estableció que las necesidades formativas se relacionan con requerimientos de varios actores, uno de ellos el mismo centro docente, lo cual se refleja en la siguiente tabla:

Tabla 19
**La institución ha propiciado cursos
en los últimos dos años**

Opción	Frecuencia	%
Si	24	80,00
No	6	20,00
TOTAL	30	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Marista

Se muestra inicialmente que la institución si ha propiciado cursos en los últimos dos años a su profesorado, así lo dice el 80% de los encuestados, lo cual refleja preocupación e interés de parte de los directivos, de mantener actualizados a sus profesionales.

Tabla 20
**Conoce si la institución está ofreciendo
cursos de capacitación**

Opción	Frecuencia	%
Si	15	50,00
No	15	50,00
TOTAL	30	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Marista

Como contraste de lo anterior, la mitad de los docentes ha manifestado que desconocen si actualmente la institución está ofreciendo cursos de capacitación, lo cual demuestra que se debe mejorar la socialización de los mismos cuando se efectúen.

Igualmente que tablas anteriores, en la tabla 21 se demuestra la teoría de Bradshaw (1972), la cual trata acerca de que las necesidades formativas responden a varios tipos de demandas o requerimientos.

Tabla 21

Los cursos se realizan en función de:

Opción	Frecuencia	%
Aéreas del conocimiento	7	23,33%
Necesidad de actualización curricular	6	20,00%
Leyes y reglamentos	4	13,33%
Asignaturas que usted imparte	4	13,33%
Reforma curricular	3	10,00%
Planificación y programación curricular	0	0
Otras	6	20,00%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Marista

Según los resultados de la tabla 21, los encuestados manifiestan que los cursos de capacitación que conoce que la institución está preparando u ofreciendo están desarrollados en función de varios temas: áreas de conocimiento general, actualización curricular, y otras principalmente. Evidenciando que el tema requerido de tecnologías aplicadas a la educación no ha sido ofertado por la institución, seguramente por desconocimiento de los requerimientos de los docentes acerca de sus necesidades formativas manifestadas en este estudio.

Tabla 22

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

Opción	Frecuencia	%
Siempre	9	30,00
Casi siempre	6	20,00
A veces	11	36,67
Rara vez	3	10,00
Nunca	1	3,33
TOTAL	30	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Marista

A criterio de los encuestados según la tabla 22, los directivos de la institución, fomentan la participación del profesorado en los cursos que promueven para su formación permanente, en un 50% entre siempre y casi siempre, y el 36,67% manifiesta que a veces. Sin embargo el 46.64% manifiesta que rara vez o nunca se fomenta de parte de las autoridades de su institución. En general se tiene una buena imagen acerca de los directivos en cuanto al fomento de cursos para sus docentes.

Tabla 23

Materias que imparte tienen relación con su formación

Opción	Frecuencia	%
Si	29	96,67
No	1	3,33
TOTAL	30	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Marista

La tabla 23 demuestra que las materias que los docentes imparten, según lo declarado en el presente estudio, tienen estrecha relación con la formación docente, por lo que no hay inconsistencias en este sentido, lo cual además garantiza la buena transmisión de conocimientos a los alumnos.

Tabla 24

Año/s de bachillerato en los que imparte asignatura

Opción	Frecuencia	%
Primero	15	50,00
Segundo	8	26,67
Tercero	7	23,33
TOTAL	30	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Marista

No solamente el enseñar lo relacionado a los estudios de los docentes es importante a la hora de desarrollar la tarea educativa, sino también la experiencia en el tema que va generando habilidades que mejoren y faciliten el proceso de enseñanza-aprendizaje, en este sentido, la mitad de docentes enseñan en primero, y la otra mitad entre segundo y tercer año. Es decir en sus respectivas materias específicas son relativamente jóvenes en impartirlas.

3.2.1 La persona en el contexto formativo

Según González (2008), el contexto en el que se desenvuelven las personas tiene que ver con un conjunto de aspectos o rasgos característicos que determinan una identificación de un determinado ambiente, lo cual resulta relevante para el trabajador ya que se constituye en el escenario en el que hace su trabajo.

Por lo expuesto, sin duda alguna conocer el contexto del grupo objetivo y a él mismo es otra variable determinante para tener más claro el panorama al que van destinados los cursos de capacitación es fundamental para establecer las bases de la misma, para lo cual el instrumento de investigación diseñado nos presentan varias características de las personas investigadas:

Tabla 25
Persona en el contexto formativo

	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	NC	%	TOTAL	%
1 Analiza los elementos del currículo propuesto	1	3,33	0		5	16,67	15	50,00	8	26,67	1	3,33	30	100
2 Analiza los factores que determinan el aprendizaje Conoce el proceso de la carrera docente del	0	0,00	1	3,33	3	10,00	19	63,33	7	23,33	0		30	100
3 profesor ecuatoriano ICFI	4	13,33	3	10,00	9	30,00	5	16,67	4	13,33	0		30	100
4 Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	2	6,67	1	3,33	7	23,33	13	43,33	6	20,00	1	3,33	30	100
5 Analiza el clima organizacional de la estructura organizacional	0		0		7	23,33	17	56,67	4	13,33	2	6,67	30	100
6 Conoce el tipo de liderazgo de los directivos	0		2	6,67	3	10,00	10	33,33	15	50,00	0		30	100
7 Conoce las herramientas utilizadas por directivos para planificar	0		6	20,00	2	6,67	17	56,67	2	6,67	3	10,00	30	100
8 Describe las funciones y cualidades del tutor	0		2	6,67	7	23,33	13	43,33	6	20,00	2	6,67	30	100
9 Conoce las técnicas básicas para la investigación en el aula Conoce las diferentes técnicas de enseñanza individualizada	0		3	10,00	7	23,33	17	56,67	3	10,00	0		30	100
10 y grupal	0		3	10,00	6	20,00	16	53,33	5	16,67	0		30	100
11 Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda docente	0		7	23,33	7	23,33	15	50,00	5	16,67	1	3,33	30	100
12 Desarrolla estrategias para la motivación de alumnos	0		0		3	10,00	16	53,33	11	36,67	0		30	100
13 Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0		0		9	30,00	12	40,00	9	30,00	0		30	100
14 Plantea, ejecuta y hace seguimiento de proyectos educativos	0		8	26,67	3	10,00	15	50,00	3	10,00	1	3,33	30	100
15 Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica	2	6,67	1	3,33	4	13,33	17	56,67	6	20,00	0		30	100
16 Mi formación en TIC me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a info. oportuna	0	0,00	5	16,67	7	23,33	13	43,33	4	13,33	1	3,33	30	100
ME-DIA		5,00		16,28		18,54		47,92		21,46		3,00		100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Marista

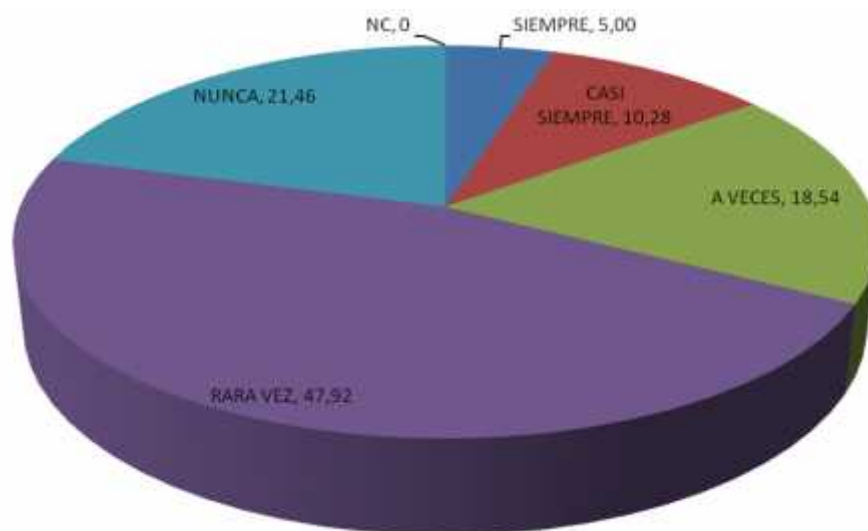
En la tabla 25 se han analizado varios criterios acerca de la persona en su contexto formativo, con criterios de: siempre (1), casi siempre (2), a veces (3), rara vez (4), nunca (5), lo cual aplica también para los elementos de las tablas 26 y 29, que de forma secuencial siguen la numeración de las preguntas planteadas en la encuesta.

Se ha obtenido en la tabla anterior, como promedio, que los criterios positivos (siempre y casi siempre), acerca del contexto formativo, representan el 15,28%, siendo la planificación, ejecución y seguimiento de proyectos educativos lo más desarrollado por los docentes (26.67%), pero además, conocen de las herramientas de gestión utilizadas por los directivos para planificar (20%), lo que demuestra que si tienen competencias acerca de temas de gestión educativa.

Lo anterior confirma el marco teórico expuesto, en el cual se afirma que los docentes, debido al tipo de actividades que realiza dentro de su realidad, requiere de forma específica, la adquisición de estrategias y técnicas nuevas, manejar nuevas tecnologías (Guerrero 2010).

Si son relevantes los criterios negativos (rara vez y nunca) que suman el 69,38% de los casos, con lo que se evidencia falta de acción sobre los aspectos preguntados, siendo lo más relevante que no analizan los elementos de currículo (76,67%), no analizan los factores que determinan el aprendizaje (86,66%) y el 90% no desarrolla estrategias para motivar a sus alumnos. Todos los aspectos negativos anteriores y los demás que constan en la tabla 25 reflejan que los docentes de la institución laboran de forma mecánica y no participativa, lo cual definitivamente debe ser cambiado por medio de la formación continua.

Gráfico 1
Persona en el contexto formativo



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Marista

Según lo expuesto en el marco teórico, con esta valoración, se han producido una serie de conocimientos que contribuyen a establecer el entorno de los docentes y como perciben el desarrollo de su ejercicio profesional (Alcaide, 1992). Esto lo demuestra el gráfico anterior.

En promedio el gráfico 1 demuestra que en su mayoría los docentes tienen un bajo conocimiento y pro actividad en los temas relacionados con el contexto en el que desarrollan la formación del estudiantado. Los criterios de entre nunca y rara vez representan el 69,38%, reflejando que las autoridades del plantel deben motivar y generar ese interés en sus docentes para adentrarse en los temas de su realidad educativa, y no solamente desarrollar un trabajo de forma mecánica que genera ingresos, y solamente cumpliendo lo necesario para el cargo de docente.

3.2.2 La organización y la formación

Pese a su complejidad, el trabajo adopta patrones, en otras palabras experimenta un proceso de estructuración, y si adopta patrones determinados es debido a que es tipificado en ocupaciones y tiene lugar en organizaciones formales (González, 2008). De ahí la importancia de conocer los puntos de vista de los docentes de la institución investigada acerca que elementos relacionados con la organización y la formación, los cuales se han tratado de obtener por medio de la encuesta propuesta y cuyos resultados están a continuación:

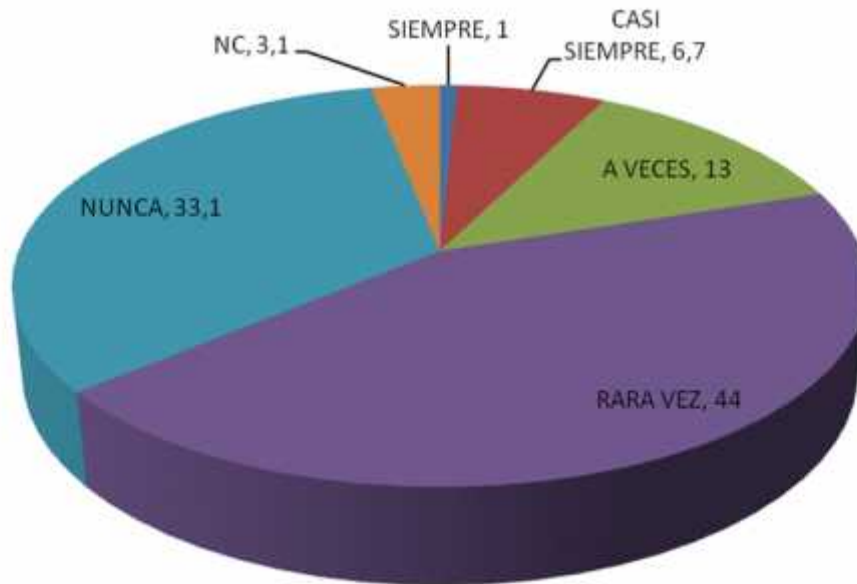
Tabla 26
La organización y la formación

	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	MF	%	TOTAL	%
17 Percibo con facilidad problemas de los estudiantes	0	0,00	3	10,00	5	20,00	12	40,00	8	25,67	1	3,3333	30	100
La formación académica que recibí es adecuada para trabajar														
18 con estudiantes	0	0,00	4	13,33	4	13,33	9	30,00	13	43,33	0	0	30	100
Planifico, ejecuto y doy seguimiento a los proyectos económicos,														
19 sociales, culturales o educativos	1	3,33	4	13,33	5	30,00	11	36,67	3	10,00	2	6,6667	30	100
20 Mi expresión oral y escrita es adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura	0	0,00	1	3,33	1	3,33	15	53,33	12	40,00	0	0	30	100
21 Cuando se presentan problemas de los estudiantes me es fácil comprenderlos	0	0,00	4	13,33	3	10,00	8	26,67	14	46,67	1	3,3333	30	100
22 La formación profesional recibida me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0,00	1	3,33	4	13,33	6	20,00	18	60,00	1	3,3333	30	100
23 Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores	0	0,00	1	3,33	1	3,33	15	53,33	11	36,67	1	3,3333	30	100
24 El proceso evaluativo que llevo a cabo incluye evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0,00	3	10,00	0	0,00	11	36,67	15	50,00	1	3,3333	30	100
25 Como docente avalúo las destrezas con criterio de desempeño	0	0,00	1	3,33	5	16,67	18	60,00	5	16,67	1	3,3333	30	100
26 Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales	0	0,00	1	3,33	7	23,33	15	50,00	10	33,33	1	3,3333	30	100
27 Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a esos requerimientos	2	6,67	2	6,67	7	23,33	15	50,00	1	3,33	0	0	30	100
28 Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	0	0,00	1	3,33	4	13,33	17	56,67	11	36,67	2	6,6667	30	100
29 Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0,00	0	0,00	3	10,00	18	60,00	8	26,67	1	3,3333	30	100
MFMA		1		6,7		13		44		33,1		3,1		100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Marista

La tabla 26 considera elementos acerca de la organización y la formación, y demuestra a criterio de los docentes, tampoco en estos aspectos existen elementos positivos. En promedio entre siempre y casi siempre se llega apenas al 7,67% y entre rara vez y nunca al 77,1%, siendo en este sentido que el 93,33% que considera que su expresión oral y escrita no es adecuada. El 90% también considera que su planificación no involucra experiencias anteriores, y el tercer principal elemento del análisis es acerca de que los estudiantes no son artífices de su propio aprendizaje, esta es la opinión del 68,67% de los docentes encuestados. Como se ve hay una serie de opiniones que representan oportunidades de profundización de un análisis para los directivos de la institución, análisis que de paso a mejoras del proceso de enseñanza aprendizaje.

Gráfico 2
La organización y la formación



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Marista

De la información anterior se puede establecer que la afirmación de Reyes (2012) acerca de que al conocer las necesidades de la institución, se puede proceder a programar y generar las actividades formativas, ya que con la tabla 26 podemos establecer los criterios y percepciones de los docentes acerca de las organización y la formación.

El gráfico 2 resume los promedios de los criterios sobre el tema de la organización y la formación en la institución investigada. En el mismo se refleja de manera acumulada que entre rara vez y nunca, constituyen las opiniones del 77,1%.

3.2.3 La tarea educativa

Es importante además de lo anterior, los temas referentes a la tarea educativa que vienen desempeñando los docentes de la institución, con el objetivo de contextualizar mejor las personas que desarrollan dicha actividad, como se mencionó en el marco teórico, del

establecimiento de la realidad, se desprenden metas a ser alcanzadas (SNAP), esta información reflejada en este apartado, demuestra esa realidad. Para ello se analizará el tiempo de dedicación, materias que imparten, años en los que imparte la asignatura, y si ha impartido cursos. A continuación los resultados obtenidos:

Tabla 27
Tiempo de dedicación

Opción	Frecuencia	%
Tiempo completo	29	96,67
Medio tiempo	1	3,33
TOTAL	30	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Marista

La dedicación relacionada con el tiempo de trabajo a las tareas docentes, determina también su compromiso en capacitarse y mejorar, al ser una profesión que en su mayoría, 96,67%, mantiene como de tiempo completo, es decir como la principal, es lógico suponer que por este hecho las personas tratarán de no quedarse con conocimientos desactualizados.

Tabla 28
Cursos de capacitación impartidos por el docente

Opción	Frecuencia	%
Sí	8	26,67
No	22	73,33
TOTAL	30	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Marista

Un indicador del grado de especialización de un docente podría ser si han impartido cursos de capacitación en los últimos dos años. La mayoría, 73,33% no lo ha hecho, el 26,67 sí, lo cual podría guardar relación con el nivel de estudios de los docentes como se vio anteriormente.

Tabla 29
La tarea educativa

	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	NC	%	TOTAL	%
30 Describe las principales funciones y tareas del profesor del aula	0	0,00	3	10,00	1	3,33	10	33,33	14	45,67	2	6,667	30	100
31 Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0,00	1	3,33	0	0,00	14	45,67	15	50,00	0	0	30	100
32 Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico	1	3,33	4	13,33	3	10,00	8	26,67	13	43,33	1	3,3333	30	100
33 Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	0,00	3	10,00	6	20,00	15	50,00	5	16,67	1	3,3333	30	100
34 Aplica técnicas para la acción tutorial	2	6,67	2	6,67	6	20,00	11	36,67	7	23,33	2	6,667	30	100
35 Analiza la estructura organizativa de la institución	0	0,00	3	10,00	7	23,33	16	53,33	4	13,33	0	0	30	100
36 Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	2	6,67	1	3,33	10	33,33	12	40,00	4	13,33	1	3,3333	30	100
37 Diseña y aplica técnicas didácticas para la enseñanza y prácticos de laboratorio	1	3,33	2	6,67	6	20,00	13	43,33	5	16,67	3	10	30	100
38 Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente	4	13,33	4	13,33	6	20,00	10	33,33	5	16,67	1	3,3333	30	100
39 Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0,00	1	3,33	3	10,00	17	56,67	8	26,67	1	3,3333	30	100
40 Valora diferentes experiencias sobre didáctica de la propia asignatura	0	0,00	3	10,00	6	20,00	14	46,67	5	16,67	2	6,667	30	100
41 Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0,00	1	3,33	4	13,33	19	63,33	5	16,67	1	3,3333	30	100
42 El uso de problemas reales por medio de razonamiento lógico son una constante	0	0,00	1	3,33	4	13,33	17	56,67	8	26,67	0	0	30	100
43 Diseña estrategias que fortalezcan la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico	2	6,67	1	3,33	1	3,33	17	56,67	8	26,67	1	3,3333	30	100
44 Plantea objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0,00	3	10,00	3	10,00	16	53,33	7	23,33	1	3,3333	30	100
MEDIA			3	7,3	15		46		25,1		3,8		100	

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Marista

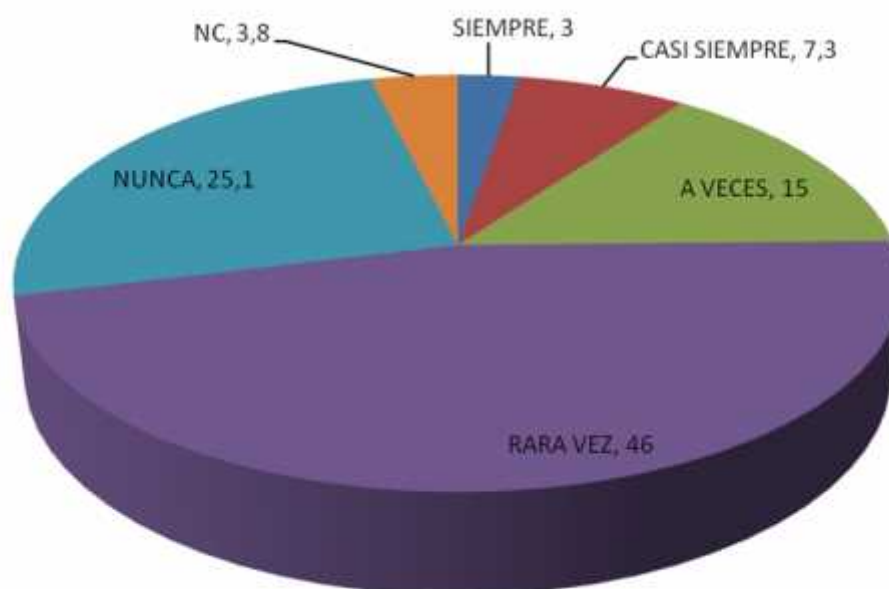
Lo que Zambrano (2011) como referente teórico decía acerca de que en toda organización se debe crear una cultura abierta, orientada a solucionar problemas, crear confianza y generar el empoderamiento de las personas en los objetivos de la organización, se ven demostrados en la tabla 29, en la cual se establecen elementos relacionados con estos aspectos.

En la tabla 29 se puede observar principalmente que sobre el tema de la tarea educativa, los docentes encuestados manifiestan que no elaboran pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos, esto según el 96,67% de los casos. Otro elemento a considerar es que para el 83,34% no utilizan adecuadamente su técnica expositiva y acerca del empleo de problemas

reales por medio de razonamiento lógico como constante en su día a día, el 83,34% dice que rara vez o nunca lo hace.

En cambio en lo referente a opiniones positivas, el 26,66% cree que siempre o casi siempre diseñan instrumentos para su autoevaluación de su práctica docente, por otro lado el 13,34% de docentes cree que si aplican técnicas para la acción tutorial y el 16,66% manifestó que si usa medios audiovisuales como recurso didáctico. Cada docente tiene sus propios hábitos y costumbres profesionales, es necesario como en todo campo profesional, mejorar constantemente, más aun cuando se trata del proceso de enseñanza aprendizaje, los resultados reflejan que tanto cada docente debe volcar sus esfuerzos en esa mejora permanente de sus prácticas pedagógicas y la institución apoyar e incentivar actividades o cursos que fomenten buenas prácticas para la enseñanza.

Gráfico 3
La tarea educativa



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Marista

El gráfico 3 presenta los promedios de las opiniones de los docentes de la institución, mostrando que en temas referentes a la tarea educativa, la opinión predominante es que entre rara vez y nunca, con el 71,1% del universo, realizan las tareas del cuadro 29.

Como se refleja en la gráfica, en la excelencia de la práctica docente interviene un conjunto de elementos, que van más allá de las exigencias legales o reglamentarias, como la actitud de las personas dentro de su ámbito profesional, su vocación y predisposición.

3.3 Los cursos de formación

Según la UNESCO (2004), como marco teórico, se debe generar y otorgar oportunidades a los docentes para que se formen en condiciones adecuadas, un elemento para poder establecer estas condiciones requeridas en cuanto a necesidades formativas, puede ser el establecimiento inicial de su situación actual en cuanto a los cursos que han recibido y las condiciones bajo las cuales los han recibido.

Anteriormente se mencionó que las competencias adquiridas previamente son un dato necesario al momento de diagnosticar necesidades, y por ende de esta manera comprender los posibles aportes que se podrían esperar de parte de los docentes participantes en el curso de capacitación. Los resultados demuestran lo siguiente:

Tabla 30
**Número de cursos a los que ha asistido
en los dos últimos años**

Opción	Frecuencia	%
NC	6	20,00
1	1	3,33
2	9	30,00
3	2	6,67
4	5	16,67
5	2	6,67
6	1	3,33
7	0	0
8	1	3,33
9	0	0
10	3	10,00
TOTAL	30	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través
de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Marista

En la tabla 30 se evidencia lo referente a la cantidad de cursos y capacitaciones realizadas, las respuestas más relevantes dicen que los docentes han tomado 2 en los últimos dos años; 4 cursos en segundo lugar 10 cursos el tercer lugar a los que han asistido en los últimos dos años. Lo cual demuestra que a pesar de la restricción del tiempo manifestada anteriormente, sí se han interesado en seguirse capacitando para mejorar y adquirir nuevos conocimientos.

Tabla 31
Total en horas aproximado

Opción	Frecuencia	%
0-25	3	10,00
26-50	9	30,00
76-100	1	3,33
Mas de 100	8	26,67
NC	9	30,00
TOTAL	30	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través
de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Marista

La tabla 31 se puede observar que los cursos que los docentes de la institución investigada han tomado, principalmente han tenido una duración de entre 26 y 50 horas y en segundo lugar más

de 100 horas, sin embargo el 30% no contesta. Lo cual demuestra que un curso de entre 60 y 80 horas sería adecuado para los docentes del Colegio Marista, dependiendo de las características del curso.

Tabla 32
Tiempo del último curso recibido (meses)

Opción	Frecuencia	%
0-5	11	36,67
6-10	5	16,67
11-15	6	20,00
16-20	1	3,33
21-24	1	3,33
Nc	6	20,00
TOTAL	30	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Marista

En cuanto al tiempo transcurrido desde cuando tomaron un curso, de la aplicación de la encuesta se desprende que existe cierta dispersión hasta 5 meses es el 36,67%, en segundo lugar el tiempo aumenta de 11 a 15 meses con el 20% y en tercer lugar de 5 a 10 meses con el 16,67%. Con lo que se puede observar que en general existe interés de parte de los docentes en capacitarse y lo han hecho recientemente en el último año, así existe buenas posibilidades de acogida de un eventual curso ofrecido por la institución.

Tabla 33
Auspicio de los cursos

Opción	Frecuencia	%
Gobierno	3	10,00
Institución donde labora ud.	16	53,33
Beca	2	6,67
Cuenta propia	5	16,67
Otro	4	13,33
TOTAL	30	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Marista

El referente teórico de este apartado se lo puede encontrar con Hewton (1988), el cual establece dentro de otras cosas que una necesidad puede partir desde el mismo centro docente, el cual por sus requerimientos, desea auspiciar la formación de sus docentes, para a su vez mejorar el desempeño del centro mismo.

En la tabla 33 vemos que los cursos tomados por los docentes han sido auspiciados por su propia institución en el 53,33% de los casos, lo cual confirma los temas vistos anteriormente acerca del apoyo y gestión de los cursos por parte de la misma institución en la que laboran, esto confirma el interés de sus directivos en mejorar la educación brindada en general y con ello su calidad en el proceso de enseñanza aprendizaje.

CAPITULO 4: CURSO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1 Tema del curso

“Nuevas tecnologías aplicadas a la educación: Moodle como herramienta de apoyo en la enseñanza”

4.2 Modalidad de estudios

65 horas, semi presencial con práctica virtual: días sábados de 8:00 a 17:00

4.3 Objetivos

Al finalizar el curso, el docente estará en la capacidad de:

- Comprender y contextualizar las dimensiones e importancia de las TIC's en las aulas, analizando los principales factores, así como sus ventajas y desventajas, además de los estándares de la UNESCO relacionados.
- Conocer la estructura, funcionamiento y desarrollo de un curso en el Sistema MOODLE como herramienta de apoyo en el proceso de enseñanza aprendizaje por medio de la práctica de un curso virtual.

4.4 Dirigido a:

Docentes del Colegio Marista de la ciudad de Quito.

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios

Este curso está dirigido a docentes con un nivel de estudios de educación media o superior y que, adicionalmente que posean conocimientos de internet y herramientas informáticas: Word, Excel.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

El curso está dirigido a docentes de la Institución que poseen una trayectoria o experiencia profesional de entre 3 a 5 años. Lo cual garantiza conocimientos y criterios acerca de los diversos aspectos relacionados con el desarrollo de una materia y de cómo estructurarla y enfocarla para los estudiantes.

4.5 Breve descripción del curso

Por medio de este curso los profesores tendrán la formación necesaria que les permita conocer la aplicación e importancia del empleo de las TIC's, así como varios aspectos conceptuales de consideración a nivel mundial sobre este tema y por medio de Internet y la plataforma Moodle, como herramienta didáctica, podrán conocer cómo, adaptar y trabajar en un aula virtual en la plataforma, actividades curriculares de cada materia. Está estructurado en dos partes: la primera en términos generales son antecedentes y bases teóricas sobre las TIC's en el nivel educativa y la segunda parte trata sobre una explicación y uso práctico de la herramienta MOODLE.

4.5.1 Contenidos del curso

PARTE 1

Contenido: En ésta primera parte se exponen los elementos sobre los actuales sistemas educativos y cómo se enfrentan al desafío del uso de las TIC's para proveer a maestros y alumnos de herramientas y conocimientos nuevos e interactivos que generan un nuevo tipo de relacionamiento entre educador y educando, por medio del uso por ejemplo de plataformas virtuales de enseñanza que son dinámicas y flexibles, es así que incluso la UNESCO ha desarrollado políticas sobre este tema.

1. APLICACIÓN E IMPORTANCIA DIDÁCTICA DE LAS TIC EN LAS AULAS

- 1.1 Ventajas e Inconvenientes de las TIC en el aula
 - 1.1.1 Ventajas de las TIC.
 - 1.1.2 Inconvenientes de las TIC.
- 1.2 Principales factores que influyen en el uso de las TIC's por parte de los docentes.
- 1.3. Funciones de las TIC en la educación
- 1.4 Uso de las TIC en educación

- 1.5. Razones para usar las TIC en educación
- 1.6. Decálogo sobre el uso didáctico de las TIC's en el aula
- 1.7. Buenas prácticas en el uso de las TIC's
- 1.8. Factores que inciden en la incorporación de las TIC en la enseñanza.
- 1.9. Introducción a los Estándares de la UNESCO (competencias para docentes).
Módulos UNESCO de competencia en TIC para docentes.
Consejos para integrar las TIC's en centros educativos.

PARTE 2

Contenido: En éste apartado, se revisará qué es la plataforma virtual propuesta, así como su funcionamiento y estructura, se desarrollará de forma práctica los diferentes módulos del sistema registrando de manera simulada, un curso que lo gestionarán los docentes que asisten el curso.

2. PLATAFORMA DE APRENDIZAJE MOODLE: Qué es Moodle

- 2.1. Desarrollo y aprendizaje práctico de un curso en MOODLE
Tutorial para docentes (documento anexo):
- 2.2. Módulo I.- Explorando MOODLE
 - 2.2.1 Aspectos para comenzar
 - 2.2.2 Ingresando a un Curso de MOODLE
 - 2.2.3 Conociendo los usos del menú de Docentes en MOODLE
- 2.3 Módulo II.- Preparándose para Crear un Curso en MOODLE
 - 2.3.1 Significado de Iconos en MOODLE
 - 2.3.2 Novedades y Edición de un Curso
 - 2.3.3 Presentación y Estructura de un Curso
- 2.4. Módulo III.- Recursos en UPSA VIRTUAL
 - 2.4.1 Recurso: Referencia
- 2.5 Módulo IV.- Actividades en UPSA VIRTUAL
 - 2.5.1 Actividad: Tarea

- 2.6 Módulo V.- Administración de un curso en UPSA virtual
- 2.6.1 Asignación de docentes a un curso
- 2.6.2 Inscripción de estudiantes a un curso
- 2.6.3 Revisión de calificaciones
- 2.6.3 Visualización de la participación de alumnos en el curso

4.5.2 Descripción relevante del currículum vitae del tutor

Tutor: Geovanny Gallegos

Títulos: Economista

Posgrado en Competencias para la Docencia Superior-UTE

Egresado Magister en Gerencia y Liderazgo Educativo-UTPL

Cursos: Moodle: herramienta para la enseñanza-UTE

Proyectos de enseñanza aprendizaje. Entre otros.

Experiencia: Consultor asesor empresarial en temas de gestión integral.

Docente de la Universidad Internacional.

Docente de la UTE

Capacitador facilitador de empresas.

4.5.3 Metodología

El curso propuesto se desarrolla utilizando la metodología de aprendizaje activo. Los participantes contarán con el apoyo de un tutor que los guiará activamente en el proceso de aprendizaje y podrán interactuar con el grupo luego de una explicación magistral en power point de la primera y segunda parte del curso.

Realizarán actividades de análisis y exposiciones grupales en paleógrafos de los diversos temas para desarrollar la capacidad de investigar o seleccionar conocimientos, durante el desarrollo de éste curso se plantearán y usarán las varias estrategias: preguntas en clase, uso del software planteado como herramienta de aprendizaje; luego en la tercera parte, la explicación del sistema Moodle será por medio de una introducción al uso del mismo en power point y explicaciones prácticas en un sistema de prueba y uso simultáneo por parte de los asistentes, además el tutor apoyará por medio de e-mail y mensajería instantánea

para el desarrollo de las actividades de creación del curso virtual que es parte de la evaluación.

4.5.4 Evaluación

Se evaluará por medio de:

- Dos ensayos que los estudiantes deben preparar, entregar y exponer al final de cada una de las dos partes de las cuales está constituido el curso. En ésta actividad se evaluará, el trabajo escrito, exposición y profundidad del tema.
- Además y principalmente por medio de la práctica creando un curso virtual completo en la plataforma Moodle de forma individual y siguiendo el tutorial preestablecido que se lo hará simultáneamente en el transcurso de la segunda parte del curso, el cual será revisado por el tutor en la plataforma virtual, así al final del curso también finalizará el desarrollo y creación del curso virtual. Se concederán tres días adicionales a la fecha de terminación del curso, para que los asistentes puedan completar los diferentes módulos del curso en la herramienta, si es que en el transcurso del curso no pudieron completarlo.

4.6 Duración del curso

65 horas: 35 horas en aula, a desarrollarse los días sábados de 8:30 a 13:30 por siete semanas y, 30 horas de práctica virtual fuera del aula para el desarrollo de la práctica virtual en Moodle.

4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse para el curso a docentes del Colegio Marista:

CURSO: "Nuevas tecnologías aplicadas a la educación: Moodle como herramienta de apoyo de la enseñanza"

CRONOGRAMA	SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4	SEMANA 5	SEMANA 6	SEMANA 7	SEMANA 8	SEMANA 9
Autorizaciones de las autoridades	■								
Contratación del tutor	■								
Socialización de curso con los docentes		■							
Impresiones de material didáctico		■							
Preparación de laboratorio de computadoras		■							
Desarrollo de la primera parte de curso			■	■					
Exposiciones de los trabajos de la primera parte				■					
Desarrollo de la segunda parte del curso					■	■	■		
Exposición individual del trabajo práctico desarrollado en la plataforma Moodle								■	■
Evaluación del capacitador									■
Cierre del curso y entrega de diplomas									■

4.8 Costos del Curso

Honorarios del Tutor:	\$ 1.500
Costos socialización a docentes:	20
Costos de material didáctico y diplomas:	100
Costos de internet	150
Laboratorio de computadoras: propio de la institución.	
TOTAL COSTO:	\$1.770

El costo será 100% auspiciado por la Institución para sus docentes.

4.9 Certificación

Para obtener la certificación de aprobación se requiere:

- Mínimo 80% de asistencia.
- Entregar y exponer dos: ensayos expuestos al final de la primera parte y el otro de la segunda parte del curso, ambos tienen una valoración del 30%.
- Desarrollar un curso virtual completo en el sistema Moodle, lo cual tiene una valoración del 70% de la nota.

4.10 Bibliografía del curso propuesto

- Curso Moodle, tutorial. (2013) Recuperado de: <https://moodle.org/course/view.php?id=11>
- Eduteka (2008) Estándares UNESCO de competencia en TIC para docentes. Recuperado de <http://www.eduteka.org/pdfdir/UNESCOEstandaresDocentes.pdf>
- Fagúndez, C. (2010) Modalidad semipresencial en cursos de Formación Docente de la Unidad de Enseñanza de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de la República-Uruguay. Recuperado de <http://www.academia.edu/1399781/>
- Ford, J. & Kraiger, K. (1995.) The Application of Cognitive Constructs and Principles to the Instructional Systems Model of Training: Implications for Needs Assessment, Design, and Transfer. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 10.
- Gobierno de Canarias, (2013) Integración de las TIC en un centro educativo. Organización, dinamización y gestión. Recuperado de <http://www.gobiernodecanarias.org/educacion/5/WebDGOIE/scripts/default.asp?IdSitio=0&IDC=1765>
- Gómez, L. & Macedo, J. (2010), Importancia de las TIC en la educación básica regular, núm. 25, vol. 14. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/inv_educativa/2010_n25/pdf/a12v14n25.pdf
- Márquez, P. (2007) 6 claves para una buena integración de las TIC en los centros docentes. Recuperado de <http://www.slideshare.net/peremarques/claves-para-la-integracin-educativa-de-las-tic>
- Moodle. (2013) Recuperado de <http://www.moodle.org>
- Rodríguez, Eva. Ventajas e inconvenientes de las Tic en el aula. Cuadernos de educación y desarrollo, núm. 9, vol. 1, pp-pp. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/ced/09/emrc.htm>

CONCLUSIONES

- ✓ Existen varios autores que tratan acerca de la formación docente, la cual es un proceso continuo que va acorde al desarrollo de las ciencias y de la sociedad, por lo que la necesidad de capacitarse y actualizarse en conocimientos mejora la calidad docente en el proceso enseñanza – aprendizaje.
- ✓ De los resultados del diagnóstico y evaluación de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Marista de la ciudad de Quito, se refleja un importante interés de parte de las autoridades para auspiciar cursos de formación de sus docentes. Lo cual redundará en la predisposición de los docentes a capacitarse para aplicar dichos conocimientos en su práctica educativa y ha evidenciado el requerimiento específico en TIC's orientadas a la educación.
- ✓ Como resultado del diagnóstico de necesidades de formación docente, se diseñó el curso: Nuevas tecnologías aplicadas a la educación: Moodle, herramienta mundialmente conocida y aceptada, con un modelo semi presencial apoyado en las TIC's con base en aspectos teóricos y prácticos. El curso tendrá valor intrínseco al ser aprobado, auspiciado y dispuesto por el máximo órgano de gobierno de la institución.

RECOMENDACIONES

- ✓ La institución debe realizar estudios de las necesidades formativas de sus docentes de forma periódica y realizar un plan de capacitación, para orientar el desarrollo de las competencias profesionales y lograr una mejor práctica docente, lo cual contribuirá a la mejora de la institución misma.
- ✓ Considerar los resultados del diagnóstico de necesidades formativas de los docentes de la institución, para impulsar y gestionar eventos de actualización y perfeccionamiento del profesional docente, dentro de sus políticas de desarrollo y crecimiento profesional.
- ✓ Desarrollar el curso de formación en TIC's propuesto para los docentes de la institución, ya que ha sido identificado y requerido en la actualidad de forma específica por la mayoría de sus profesores, curso que por medio de una herramienta informática moderna y el uso de internet, proporciona una adecuada respuesta a ese requerimiento.

BIBLIOGRAFÍA

- Agroasesor, El concepto de necesidad formativa. Recuperado de <http://www.agroasesorclm.com/?q=02.2.02.002>
- Anglin, Gary (1991). *Instructional Technology: past, present, and future*. Libraries unlimited Inc.
- Bradshaw, J. (1972). *The Concept of Social Need*. *New Society*, marzo: 640-643
- Chavarría, Marcela (2011) *Educación en un mundo globalizado (1ra.ed)*. México. Ediciones Trillas.
- De la Torre, (1994) *Planificación y diseño de programas para la formación de centros formativos*. Recuperado de <http://redtecnova.blogspot.com/2012/08/planificacion-y-diseno-de-programas.html>
- D'Hainaut, L. (1979). *Les besoins en éducation*. En D'Hainaut, L. (coord.), *Programmes d'études et éducation permanente*. Paris: UNESCO.
- Definición El significado del cambio educativo, revista de currículum y formación del profesorado, del método deductivo e inductivo. (n.d) recuperado de <http://mx.answers.yahoo.com/question/index?qid=20090212171922AA6KFvB>
- Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua (RAE), 2013. Recuperado de <http://www.rae.org>
- Fernández, A. (1996) *Función docente para la innovación*. Recuperado de <http://www.um.edu.ar/catedras/claroline/backends/download.php?url=L1NFMjctX0Z1bmNp825fZG9jZW50ZV95X2ZvcmlfcF9sYV9pbm5vdl9UZWphZGFfRmRlel8uLi5QREY=&cidReset=true&cidReq=FP002>
- Ferry, G. (1991) *El trayecto de información. Los enseñantes entre la teoría y la práctica*. Universidad Complutense de Madrid.
- Formación del Profesorado, (n.d). Recuperado de <http://einfantil.wikispaces.com/Formaci%C3%B3n+del+profesorado>
- Fullan, M. (2002). No.6. pp-pp. Recuperado de www.ugr.es/~recfpro/rev61ART1.pdf
- Galicia, E. (2010), *Administración de instituciones educativa*. México. Ediciones: Trillas.
- Gallegos, M. (2010). *Procesos cognitivos simples (1ra. ed.)*. Recuperado de <http://www.ispcs.es/xicongreso/libros/librocapitulosIXcongreso.PDF>
- García, Ana (2009). *Educación y Tecnología*. Recuperado de <http://web.usal.es/~anagv/arti1.htm>

- Gonzales, A. - Riviere, A. (1992). La percepción de contingencias y el conocimiento social temprano. *Infancia y Aprendizaje*, N. 57.
- González, T. (2008). Organización y gestión de centros escolares. Madrid: Ediciones Pearson Education,
- Granadillo, A. (2013). Proyección de la educación en Venezuela. Recuperado de <http://www.ucab.edu.ve/3521.html>
- Guerrero, J. (2013). Ser profesor es algo más que una profesión. Recuperado de <http://suite101.net/article/ser-maestro-a13015>
- Hernández, J. (2011). Roles del estudiante, universidad experimental de Guayana. Recuperado de www.eduneg.net/files/Medina%20Luis%20LISTO.doc
- Hewton, E. (1988): School focused staff development. Londres: The Falmer Press.
- Imbernón, F. (2001). Claves para una nueva formación del profesorado: Barcelona, En. E. Paidós, Ed. 1era.
- Iranzo, P. (2002). La profesionalización docente una defensa necesaria para la mejora de la función docente. Tarragona-España: En E. Paidós, Ed. 3ra.
- Kaufman R.A. (1997) y John Nelson: The Politics of Education Sector Reform: Cross-National Comparisons, en R.R. Kaufman y J.M. Nelson: Crucial Needs, Weak Incentives. Social Sector Reform, Democratization, and Globalization in Latin America, The Johns Hopkins University Press, Baltimore,
- Leithwood, K. (1999), Changing Leadership for Changing Times (Changing Education.). USA, En Reviews, Ed. 1 era.
- Luna, J. (2010). Los mejores profesionales nunca paran de formarse, ¿y tú?. Recuperado de <http://www.innovadirectivos.es/recursos-humanos/jose-ramon-luna/los-mejores-profesionales-nunca-paran-de-formarse-%C2%BFy-tu/>
- Martínez, I. Moodle la plataforma para la enseñanza y organización escolar. Recuperado de http://www.ehu.es/ikastorratza/2_alea/moodle.pdf
- Ministerio de Educación del Ecuador (2013). MinEduc priorizará calidad de la formación docente. Recuperado de <http://educacion.gob.ec/mineduc-priorizara-la-calidad-en-la-formacion-docente/>
- Ministerio de Educación del Ecuador, Estándares de Calidad Educativa Recuperado de <http://educacion.gob.ec/documentos-pedagogicos/>

- Ministerio de Educación del Ecuador, Estándares de Calidad Educativa Recuperado de <http://educacion.gob.ec/documentos-legales-y-normativos/>
- Ministerio de Educación, (2006) Plan decenal del sistema de educación del Ecuador 2006-2015. Recuperado de http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Plan_decenal_2006-2015_infraestructura.pdf
- Mingorance, P. y Estebaranz, a. (1992). El desarrollo profesional: fases de un proceso. En C. Marcelo y P Mingorance (Eds.) Pensamiento de Profesores y Desarrollo Profesional. Sevilla: Secretariado de Publicaciones de la Universidad.
- Monereo, C. (2009). Ser un docente estratégico: cuando cambiar la estrategia no basta. Cultura y Educación. Recuperado de www.encuentro practico.com/pdf10/dossier2010.pdf
- Montero, A. (1992). Diagnóstico de necesidades formativas de los docentes. España: Editor, CEP Alcalá de Guadaíra
- Mora, P. (2011), El nuevo bachillerato ecuatoriano. Recuperado de <http://www.slideshare.net/paulyfermora/el-nuevo-bachillerato-ecuatoriano>
- Moroney, R. M. (1977). Needs assessment for Human Services. En Anderson, W. F. et al(eds.), Managing Human Services. Washington: International City Management Association.
- Murphy, (1990), Principal instructional leadership. Advances in educational administration: Changing perspectives on school, Ed. I. In R. S. Lotto & P. W. Thurston.
- Nelli y otros. (2001) Informe Final del Proyecto: “la formación en educación especial en la UNaM: conceptualizaciones y paradigmas”. Secret. Invest. y Postgrado. FHyCS. UNaM.
- OEI (2009), Proyecto metas educativas. La cuestión docente. Recuperado de <http://www.oei.es/metas2021/forodocentes.htm>
- OEI-Organización de Estados Iberoamericanos, (1999, septiembre). Modelos y tendencias de la formación docente. Recuperado de <http://www.oei.es/cayetano.htm>
- Organización de Estados Iberoamericanos (1999), Seminario Taller sobre Perfil del Docente y Estrategias de Formación. Recuperado de <http://www.oie.com.py/instituto.php>
- Paz-Pérez, C. (1.991), Detección de las necesidades de intervención socio educativa Ed. 2da Recuperado de <http://books.google.com.ec/books?id=iJXW6OUidLIC&pg=PA27&lpg=PA27&dq=kaufman+modelos+de+an%C3%A1lisis+de+necesidades&source=bl&ots=v9UgRxTy2z&sig=kAFsqMY9>

- Prieto, D. (2004). La comunicación en la educación. Buenos Aires, La Crujía, Ediciones.
- Pymeactiva (2011). Factores de la motivación. Recuperado de <http://pymeactiva.info/2011/08/24/factores-de-la-motivacion/>
- Reyes, M. (2012). El diagnóstico de necesidades de formación
- Rodríguez, A. (2009). Curso gerencia de recursos humanos. Recuperado de <http://www.oocities.org/es/avrrinf/grh/trabajo3/trabajo3.htm>
- Rodríguez, J. (2011) Planificar y evaluar la formación de necesidades formativas. Recuperado de http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/_private/presentacionsobreevaluacionnecesidadesyplanesdeformacion.pdf
- Rossett, Allison (1987). Training Needs Assessment. Serie: Techniques in training and performance development.
- Santaella, C. (2011). El método inductivo (Monografía). Recuperada de http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CDEQFjAB&url=http%3A%2F%2Frepositorio.ug.edu.ec%2Fbitstream%2Fredug%2F453%2F1%2ftesis_grace_rendon_final1.pdf&ei=gvlxUvjVBYju8ASJsYCgAg&usg=AFQjCNEagBPr6-x2WvPoj24dKXntFlnE4g&bvm=bv.52109249,d.eWU
- SNAP- Secretaria Nacional de la Administración Pública (2011). Norma técnica de implementación y operación de la metodología y herramienta de Gobierno por Resultados (nov.). Acuerdo 1002. Quito.
- Sotomayor, C, (2011). Formación continua docente en el marco de la jornada. Argentina, Ciae. Recuperado de http://www.ciae.uchile.cl/index.php?page=view_noticias&id=25
- Tamayo L. & L. Peñaloza (2012). La formación docente, una necesidad para la creación de ambientes educativos de calidad en la enseñanza turística. UNAM Recuperado de <http://www.uaemex.mx/plin/psus/rev11/3def.htm>
- Telmo, D. (2012). Algunas consideraciones acerca del concepto de hermenéutica. Recuperado de <http://www.fhumyar.unr.edu.ar/escuelas/3/materiales%20de%20catedras/trabajo%20de%20campo/hermeneutica.htm>
- UNESCO (2004). Una educación de calidad para todos los jóvenes. 47ª. Conferencia Internacional de Educación, Ginebra. Recuperado de

http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/archive/publications/free_publications/educ_qualite_esp.pdf

- Valenzuela, A. (2006). Apuntes para una educación semipresencial. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/PROFASR/Modulo-Formacion/07.pdf>
- Vezub, Lea F. (2007), La formación y el desarrollo del profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad. Buenos Aires. Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev111ART2.pdf>
- Vygotsky, Lev (1986), Pensamiento y Lenguaje (2da. Ed) Buenos Aires, Ed. Pleyade.
- Zambrano, J. (2011). Organizaciones Tipos. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. San Cristóbal, Venezuela.

ANEXOS

Anexo 1

PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Loja, diciembre de 2012
Señor

Lie. **PAUL PARDO**
RECTOR DEL COLEGIO MARISTA

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA



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



Econ. Santiago Gallegos
Maestrante



RECIBIDO Y APROBADO (Firma y Sello)

Anexo 2

ENCUESTA APLICADA



Código del Investigado:

La Universidad Técnica Particular de Loja a través del Departamento de Ciencias de la Educación, con el fin de conocer cuáles son LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS DOCENTES DE BACHILLERATO DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL ECUADOR, solicita su colaboración como informante, el cuestionario es anónimo por lo que su aporte es especialmente valioso para garantizar la fiabilidad de los datos recolectados. El día contestación el 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	
--------	---	---------------	---	-----------	---	------------	--

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. Conserjería	4	
e. Otra, especifique cuál: _____											
Bachilleratos Técnicos Industriales:											
B A C H I L L E R A T O	f. Aplicación de proyectos de construcción		6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas		7	h. Electrónica de consumo		8	i. Industria de la confección	9
	j. Mecanizado y construcciones metálicas		10	k. Chapistería (latonería) y pintura		11	l. Electromecánica automotriz		12	m. Climatización	13
	n. Fabricación y montaje de muebles		14	o. Mecatrónica		15	p. Cerámica		16	q. Mecánica de aviación	17
	r. Calzado y marroquinería		18	s. Otra, especifique cuál: _____							19
	Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios										
t. Comercialización y ventas		20	u. Acomodamiento		21	v. Comercio exterior		22	w. Contabilidad	23	
x. Administr. 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: _____											
Bachilleratos Técnicos Polivalentes											
ff. Contabilidad y administración				31	gg. Industria		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: _____											
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	Vuido		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:						
	5	15		NO	16	
2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:						
	1°	17	2°	18	3°	19
2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted: _____						

3. FORMACIÓN DOCENTE

3.1. Señale el nivel más alto de formación académica que posee *(señale una sola alternativa)*

(señale una sola)

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
Otras, especifique: _____	5	Otras, 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)*

(marque, sólo si tiene)

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)*

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

a. Maestría	3	En el ámbito educativo. Especifique: _____ En otro ámbito. Especifique: _____
b. Ph.D	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 l.d.	2	Beca	3	Por cuenta propia	4
Otras, 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)*

(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
(alternativa)

(Puede señalar más de una)

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
(alternativas)

(señale de 1 a 3)

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

4.8. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capitaciones:
(alternativas)

(señale una o más)

La elección 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 es:			8

4.9. Que aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capitación
(alternativa)

(señale una)

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
Otros. 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, dudas las diferentes características étnicas del país					
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos					
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida					
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/los y ayudarles en su solución					
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes					
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes					
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa					
25. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s					
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales, discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo...)					
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva					
28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)					
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje					
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula					
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos					
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)					
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas					
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)					
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)					
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente					
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y tareas					
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 fortifican la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes					
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 3



