



UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad
Educativa FAE Nro.1, de la provincia de Pichincha,
ciudad de Quito, período 2012 – 2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Ruiz Espinoza, Mario Eduardo.

DIRECTOR: Chininin Campoverde, Víctor Eduardo, Mg.

Centro Universitario: QUITO CARCELEN

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magister.

Chininin Campoverde, Víctor Eduardo.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría : “ Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa FAE Nro.1 de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, período 2012 – 2013”, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, septiembre de 2013

f).....

Chininin Campoverde, Víctor Eduardo, Mg.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, **Ruiz Espinoza, Mario Eduardo** declaro ser el autor del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa FAE Nro.1 de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, período 2012 – 2013”, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo siendo Chinín Campoverde, Víctor Eduardo, Mg. director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo 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.....

Mario Eduardo Ruiz Espinoza

CC 1711708568

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico como siempre a ti:
"Madre Mía Dolorosa Que Nunca Podre Olvidar"...

S. F. U.

AGRADECIMIENTO

Muchas gracias a mis Familiares y amigos

¡Gracias Fuerza Aérea Ecuatoriana!

¡Gracias Señor!

A..L..G..A..D..U..

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
1. MARCO TEÓRICO	1
1.1. Necesidades de Formación	1
1.1.1. Concepto	1
1.1.2. Tipos de Necesidades Formativas	4
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas	4
1.1.4. Necesidades formativas del docente	6
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades	8
1.1.5.1. Modelo de Organización – Tarea – Persona	8
1.1.5.2. Tabla comparativa de Modelos de Análisis de Necesidades Formativas	9
1.1.5.3. Modelo A.N.I.S.E	10
1.2. Análisis de necesidades de formación	12
1.2.1. Análisis Organizacional	12
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección	12

1.2.1.2.	Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	13
1.2.1.3.	Recursos necesarios para la actividad Educativa	13
1.2.1.4.	Liderazgo educativo (Modelos de Gestión Educativa)	14
1.2.1.5.	El Bachillerato General Unificado	16
1.2.1.6.	Reformas Educativas	20
1.2.2.	Análisis de la Persona	23
1.2.2.1.	Formación profesional	24
1.2.2.1.1.	(Formación inicial) Cronología de los Procesos de Formación Docente	24
1.2.2.1.2.	Formación de Docentes en el Ecuador	25
1.2.2.1.3.	Formación técnica y Gestión de los Institutos Formadores de Maestros	27
1.2.2.1.4.	Realidad de los IPED – IPIB Formación Técnica	27
1.2.2.2.	Formación Continua	28
1.2.2.3.	La formación Docente 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 del Docente del siglo XXI	29
1.2.2.5.1.	Perfil del Docente	30
1.2.2.6.	Profesionalización de la enseñanza	31
1.2.2.6.1.	La capacitación en niveles formativo , como parte del desarrollo educativo	32
1.2.2.6.2.	Las TICs en los procesos formativos	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	34
1.2.3.3.	La función del entorno familiar	36
1.2.3.4.	La función del estudiante	36
1.2.3.5.	Cómo enseñar y cómo aprender	37
1.3.	Cursos de formación	37
1.3.1.	Definición e importancia en la capacitación docente	37
1.3.2.	Ventajas e inconvenientes	38
1.3.3.	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	39

1.3.4. Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia	40
2. METODOLOGÍA	41
2.1. Contexto	42
2.2. Participantes	42
2.3. Diseño y métodos de investigación (Recursos)	43
2.3.1. Diseño de investigación	43
2.3.2. Métodos de investigación	43
2.4. Técnicas e instrumentos de investigación	44
2.4.1. Técnicas de investigación	44
2.4.2. Instrumentos de investigación	44
2.5. Recursos	45
2.5.1. Talento humano	45
2.5.2. Materiales	45
2.5.3. Económicos	45
2.6. Procedimiento	45
3. DIAGNOSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	46
3.1. Necesidades formativas	47
3.2. Análisis de la formación	69
3.2.1. La persona en el contexto formativo	69
3.2.2. La organización y la formación	69
3.2.3. La tarea educativa	70
3.3. los cursos de formación	71
4. CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE	73
4.1. Tema de curso	74
4.2. Modalidad de estudios	74
4.3. Objetivos	75
4.4. Dirigido a...	76
4.5. Breve descripción del curso	79
4.5.1. Carga horaria	79
4.5.2. Metodología	80
4.5.3. Contenido del curso	81
4.5.4. Evaluación	83
4.5.5. Descripción del currículum vitae de los capacitadores que dictan el curso	84

4.5.6. Metodología	86
4.5.7. Tipos de evaluación	87
4.5.8. Duración del curso	88
4.5.9. Cronograma de actividades a desarrollarse	89
4.5.10. Costos	97
4.5.11. Certificación	98
4.5.12. Bibliografía	99
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	100
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	103
7. ANEXOS	107

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Ecuación de Necesidades Formativas	2
Gráfico 2	Indicadores de Calidad	3
Gráfico 4	Mentefacto Conceptual de Necesidades Formativas	4
Gráfico 4	Componentes de la Evaluación de Necesidades Formativas	6
Gráfico 5	Investigación de Necesidades Formativas Docentes	7
Gráfico 6	Modelo de Análisis de Formación	10
Gráfico 7	Modelo de Análisis de Formación A.N.I.S.E.	11
Gráfico 8	Fases del Modelo de Análisis de Formación A.N.I.S.E.	12
Gráfico 9	Metas Organizacionales en el Campo Educativo	13
Gráfico 10	Los Modelos De Gestión Educativa en el Tiempo	15
Gráfico 11	Propósitos del BGU	17
Gráfico 12	Características del BGU	18
Gráfico 13	Objetivo de los Estándares de Desempeño Docente	19
Gráfico 14	Mentefacto Conceptual del BGU	20
Gráfico 15	Reformas Educativas	23
Gráfico 16	Cronologías de Formación Docente	24
Gráfico 17	Tipos de Formación Docente	29
Gráfico 18	Estándares de Competencias para Docentes	33
Gráfico 19	Implicaciones de la Formación Docente	38

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo diagnosticar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa FAE Nro. 1 de la ciudad de Quito, para construir una propuesta de capacitación que tiene como objetivo preparar a los docentes en campos específicos de educación.

Para su efecto se tomó la muestra de 24 docentes de bachillerato de la UEFAE-1, elegida aleatoriamente, aplicando un cuestionario y una entrevista general de los participantes. Su resultado se organizó en cuadros estadísticos sirviendo como base de la propuesta presentada, los resultados más importantes observados en la investigación son: preferencia de capacitación presencial, se requiere una profundización de temas en sus respectivas áreas y se necesita capacitación en temas de razonamiento verbal, abstracto y lógico para poder enfrentar adecuadamente el nuevo Currículo Ecuatoriano.

La investigación concluye que la capacitación es una permanente necesidad en la institución donde se efectuó y lograr tener una capacitación que permita: robustecer las áreas de cada docente y robustecer el razonamiento verbal, abstracto y lógico se cubrirán los requerimientos de todos los encuestados y de la Institución.

Palabras clave: Razonamiento verbal, abstracto y lógico

ABSTRACT

This research had as objective diagnose the necessities of education of teachers of High School at Educative Unit Ecuadorian Air Force in Quito city, in order to build a proposal of training that have as objective to teach teachers in specific fields of Education.

To do this, a random sample of 24 teachers was taken and it was applied a questionnaire and an interview to every teachers. This result was organized in statistics charts and these served as the base of the main proposal shown at the end of this research, the most important results observed during this investigation are: Teachers prefer classroom training, the necessity to deepening into their areas; topics related their fields of work and themes of verbal, abstract and logical reasoning to face adequately the new Ecuadorian Curriculum.

The research done conclude that the training is a permanent necessity into the Institution where was applied and when teachers have the training which will permit two aspects: deepening areas of each teacher and work on verbal, abstract and logical reasoning will be cover the requirements of all teachers object of this investigation.

KEY WORDS: Verbal, abstract and logical reasoning.

INTRODUCCIÓN

Dentro de nuestra realidad educativa las necesidades de formación docente, han sido el talón de Aquiles de directivos, administradores, técnicos educativos y principalmente de los mismos docentes, quienes por falta de tiempo, dinero y ganas de superarse, han descuidado espacios de actualización, desperdiciando valiosas oportunidades para mejorar su práctica pedagógica.

El primer paso es lograr un convencimiento de parte de los actores principales (los maestros), de que los procesos de formación deben ser continuos y permanentes, para que los principios teóricos, se evidencien mediante una aplicación práctica dentro del aula de clase, convirtiéndose de esta manera en un verdadero pedagogo.

En el país de acuerdo a las últimas evaluaciones aplicadas a los docentes a nivel nacional, se evidenció claramente la falta de actualización y conocimiento profundo de las áreas que tienen a su cargo, especialmente los que laboran en el bachillerato, las ciencias exactas son el principal problema. Con la formación de tercer nivel no es suficiente, los nuevos contenidos programáticos del Currículo del Bachillerato General Unificado exigen un “dominio” de los temas, esto conlleva a que las instituciones educativas se planteen procesos de formación muy exigentes para que se puedan cumplir con los requerimientos propuestos por las autoridades educativas.

Existen varios estudios relacionados con las “necesidades de formación docente”, pero todas apuntan al cumplimiento de un solo objetivo: mejorar la práctica educativa y cualificar los procesos de enseñanza – aprendizaje.

Se debe recalcar que este análisis, del cual se desprenderá una propuesta real de trabajo, beneficiará a toda la Comunidad de la Unidad Educativa Fuerza Aérea Ecuatoriana N° 1; los Directivos verán plasmados los ideales planteados; los docentes verán solucionado uno de los problemas de una forma práctica y sencilla; los estudiantes podrán acceder a una oferta educativa de excelencia; los padres de familia se sentirán satisfechos al poder proporcionar a sus hijos una buena educación; y la sociedad en general al saber que podrá contar en un futuro con individuos ética – científica y prácticamente formados.

La Institución posee los recursos tecnológicos adecuados; dos laboratorios de informática con conexión a Internet, con un servidor conectado a proyectos y a

software de pizarra interactiva que permite la compartición de archivos a todas las máquinas del laboratorio. Por otro lado, el presupuesto del año fiscal 2012-2013, preveyó cerca de 300.000 dólares americanos, los cuales se ha tomado 150.000 dólares para esta capacitación, ya que su costo es de 70 dolares por persona.

El objetivo General de la presente investigación es analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el periodo académico 2012-2013. Desprendiendose tres objetivos específicos:

1. Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato.
2. Diagnósticar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.
3. Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada.

La Fundamentación teórica, se la realiza en la primera parte de esta investigación; se presentan todos los componentes teóricos que servirán como marco de toda la investigación y sustentarán la necesidad inferida en los cuadros estadísticos y luego suplidas en el curso que se presenta en la sección correspondiente.

Los instrumentos de recolección de datos, aplicados en la institución educativa donde se realizó la investigación y luego, los resultados analizados en sus respectivos cuadros arrojan la necesidad urgente de capacitarse en dos líneas generales: la profundización de temas en sus respectivas áreas y la necesidad de capacitación en temas de razonamiento verbal, abstracto y lógico para poder enfrentar adecuadamente el nuevo Currículo Ecuatoriano el cual los propende.

Esto último en relación a la coyuntura actual jurídica que estamos atravesando; la necesidad de profundizar las áreas por ejemplo en la asignatura de Físico-Química, que recoge a la química en relación con los fenómenos físicos, ha hecho que el área y los profesores inmersos en la misma se replanteen profundamente el conocimiento de esta asignatura que está contemplada en la Malla Curricular Oficial del Ecuador y por otro lado, la necesidad de reestructurar la metodología con que se trabaja para poder propender al desarrollo del razonamiento entre los estudiantes ha hecho que partamos desde la preparación del propio profesor en este campo, toda vez, que los profesores de la Unidad Educativa FAE Nro. 1 serán evaluados en estos parámetros para el ingreso al magisterio, ingreso que se encuentra establecido en la transitoria 8va de la LOEI.

Finalmente el diseño de un curso de capacitación que englobe estos dos elementos, don tanto al que se capacita, como oel capacitador pueda lograr los dos objetivos planteados, ha sido el resultado de los factores ya antes establecidos.

La investigación es de tipo Investigación-acción, puesto que se genera una propuesta que va inmediatamente a solucionar una necesidad encontrada, se actúa de base de los resultados de campo y se genera un proceso de mejoramiento.

Es una investigación transeccional/transveral, puesto que la Unidad Educativa FAE Nro. 1 esta atravesando un momento único e irrepetible en la historia ecuatoriana: Todos los profesores de la misma van a pasar a formar parte del MINEDUC, para que esto se haga una realidad, hasta la fecha en que este trabajo se está realizando, todos los profesores tienen que aprobar una evaluación de ingreso al Magisterio Nacional, la investigación pues, se realiza en esta coyuntura específica,

Es una investigación de tipo exploratoria, puesto que se observó un contexto determinado y enseguida se aplicaron encuestas a los profesores de bachillerato, para que se puede afirmar o eliminar lo que presuntamente se sospecho en un principio.

Es una investigación descriptiva, pues a lo largo de toda la investigación se expondrán varios datos consensuados en cuadros, los cuales nos permitirán visualizar una necesidad y una solución.

Se usan datos numéricos para poder manejar adecuadamente los datos obtenidos en las encuestas, estos datos establecidos en cuadros, permiten el análisis de resultados claros y que luego nes permite llegar a conclusiones que nos servirán para establecer la acción pertinente, en este caso, un curso que permita profundizar en temas dentro de las respectivas áreas y la capacitación en temas de razonamiento verbal, abstracto y lógico para poder enfrentar adecuadamente el nuevo Currículo Ecuatoriano el cual los propende.

Finalmente la propuesta planteada, la cual tiene como objetivo capacitar a los profesores de bachillerato de base a sus necesidades específicas, cubriendo la demanda que el nuevo marco legal nos ampara.

Como ya se estableció, es factible realizar una capacitación que permita que los docentes puedan profundizar en temas de sus respectivas áreas y en temas de razonamiento verbal, abstracto y lógico para poder enfrentar adecuadamente el nuevo

Currículo Ecuatoriano. Responde a la mayoría de inquietudes recogidas en las encuestas y en las entrevistas, las principales preocupaciones del docente de bachillerato se centra en estos dos aspectos.

La metodología del curso, se establece de acuerdo a las encuestas, los contenidos y el horario de igual manera. Así se logra satisfacer la parte humana del profesorado y también la parte técnica de nuestra institución.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

1.1.1 Concepto

Para Swiercsek y Carmichiell (1985), hayton (1990) y Wrigth y Geroy (1992), definen a las necesidades de formación como una discrepancia en el desempeño profesional, producida por la carencia de destrezas.

Otros autores como Mager Y Pipe (1970); Kauffman (1992); Dpboye (1994); Bee & Bee (1994) coinciden en expresar la necesidad formativa en forma de una ecuación:



Gráfico 1

Ecuación de necesidades formativas

Fuente:

Mager y Pipe, (1970); Kauffman, (1992); Dpboye, (1994); Bee y Bee, (1994)

Elaboración: el autor

De acuerdo al grafico sistematizado anterior se sugiere que debe existir un programa de formación para satisfacer la discrepancia, es decir que mientras menor es el desempeño actual en referencia al desempeño deseado, mayor será la necesidad formativa que se requiere. También existen variedad de autores que han aportado para ampliar el concepto de necesidades de formación, ya que estas son entendidas como oportunidades y no como un simple instrumento correctivo que interviene en las carencias formativas.

Las necesidades formativas deben ser más proactivas que reactivas, es decir que la mayor parte de la formación debe estar guiada por la habilidad de predicción, donde la organización debe enfrentarse a la productividad, competitividad, y así como también a los cambios sociales que se suscitan a mediano y largo plazo (Wright y Geroy, 1992).

Boydell y Leary, (1996) ; Latham , (1988), proponen que la necesidad formativa no debe quedarse solamente en el momento actual, sino que debe considerar los requerimientos a mediano y largo plazo del puesto de trabajo y los objetivos

estratégicos futuros de la organización para de esta manera de forma prospectiva, identificar las necesidades formativas.

De las definiciones anteriores, puede interpretarse que las necesidades de formación docente tradicionalmente han sido entendidas como deficiencias, carencias, o discrepancias en el desempeño profesional y están centradas en el presente, es decir el momento que surja un problema la solución estará enmarcada bajo condiciones de presión temporal.

También encontramos en las necesidades de formación una perspectiva de estilo proactivo, donde la necesidad es entendida como oportunidad y cuyo propósito se enfoca a prevenir la existencia problemas, con la implementación de soluciones en el presente, de esta manera la presión temporal puede ser nula o baja porque se han tomado las medidas de acción pertinentes para enfrentar problemas que pudieran suceder en la organización.

Contextualizando lo anterior, es importante recalcar que toda institución educativa, dentro de su PEI, deba proponer metas y políticas relacionadas a procesos de formación docente, y que estas políticas estén en concordancia con: las necesidades institucionales, las exigencias del sistema educativo nacional y con los propósitos a largo plazo que la institución quiera cumplir. Con esto las necesidades de formación se convierten en una útil herramienta para mejorar la oferta educativa y por ende la calidad de la educación.

Esta explicación puede sintetizarse en el siguiente gráfico donde se evidencia el papel fundamental del diagnóstico de necesidades y requerimientos como indicadores de calidad:



GRÁFICO 2

Indicadores de Calidad Educativa

FUENTE: Boydell y Leary, (1996); Latham, (1988)

ELABORACIÓN: El Autor

1.1.2 Tipos de necesidades formativas

Para clasificar las necesidades formativas tomaremos en cuenta la categorización hecha por los autores mcgehee y thayer (1961) quienes plantean tres niveles de análisis:

1.1.2.1 Necesidades formativas de la organización

Hace referencia a dónde y cuándo hay que realizar la formación dentro de la organización.

1.1.2.2 Necesidades formativas del puesto de trabajo

Es el análisis de las tareas que componen el puesto, así como los conocimientos, habilidades y destrezas que son indispensables para hacer dichas tareas.

1.1.2.3 Necesidades formativas de la persona

Implica el estudio de quién dentro de la organización debe formarse y qué tipo de formación debe recibir.

A continuación se presenta un resumen sobre las necesidades de formación mediante un mentefacto conceptual

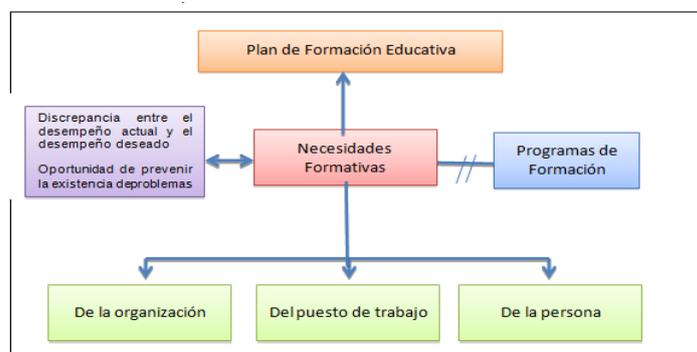


Gráfico 3

Mentefacto conceptual de necesidades formativas

Fuente: Mcgehee y Thayer (1961)

Elaboración: el autor

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas

La evaluación de necesidades formativas es entendida como un proceso de carácter sistemático y planificado, orientado a facilitar la obtención de información específica, la valoración de las demandas formativas detectadas y la toma de decisiones acerca de acciones remediales, preventivas o de desarrollo, que supongan una mejora de la organización.

Kirkpatrick (1976), propone un modelo para clasificar los criterios de evaluación de la formación, conformado por cuatro niveles en los cuales se incluye la evaluación de los siguientes parámetros:

1.1.3.1 Las reacciones

Consiste en preguntar a los miembros de una organización sobre su satisfacción y valoración de su formación profesional.

1.1.3.2 El aprendizaje

Es evaluar el aprendizaje en función de los resultados cognitivos y afectivos que los miembros de la organización presenten.

1.1.3.3 La conducta

Se refiere a la transferencia de la formación, es decir al grado en que los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes son aplicadas en el puesto de trabajo por los miembros de la organización.

1.1.3.4 Los resultados organizacionales

Son los resultados, que indican el impacto de la formación en la organización, como por ejemplo el aumento de la productividad, satisfacción del cliente, impactos positivos a largo plazo, etc.

Sin embargo otro autor, Peiró (2000), amplía los criterios de evaluación de la formación contemplados por Kirkpatrick y toma en cuenta otros aspectos como:

- a) Los recursos que se destinan a la realización de la formación, los procesos de programación y los procesos de ejecución de la formación;
- b) Las respuestas afectivas de los participantes o beneficiarios del sistema;
- c) La eficacia o el grado en que una actuación o intervención formativa logra los objetivos planteados;
- d) La eficiencia o el grado en que los recursos empleados para conseguir los objetivos formativos se han utilizado de forma eficiente;
- e) La transferencia o los cambios en los comportamientos en el puesto a través del aprendizaje
- f) El impacto de la formación, que son los cambios en la situación sobre la que se actúa, con el fin de obtener beneficios y resultados valiosos (p.e. La mejora del empleo de un determinado colectivo).

En síntesis la evaluación de necesidades formativas está dada por el análisis de los siguientes componentes que se detalla en siguiente organizador gráfico:

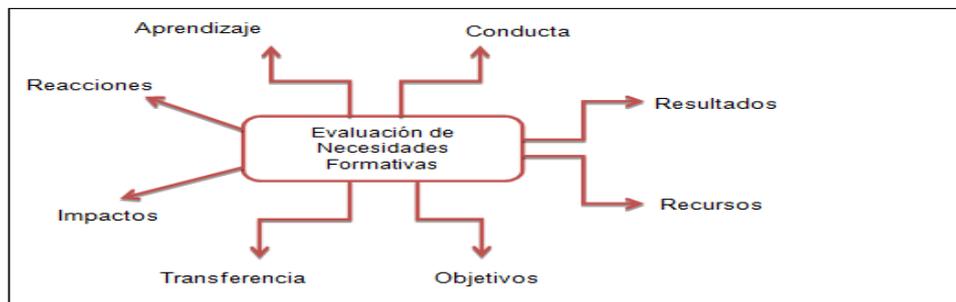


Gráfico 4
Componentes de la evaluación de necesidades formativas

Fuente: Kirk Patrick (1976), Peiró (2000)
Elaboración: el autor

1.1.4 Necesidades formativas del docente

Según González y González (2007) las necesidades de formación docente “constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado”

Para Montero, (1987), las necesidades de formación:suponen aquellos deseos, problemas, carencias y deficiencias percibidas por elprofesorado en el desarrollo de la enseñanza.

Tomando como referencia a colén y López afirman que el docente está interesado en actualizar o profundizarconocimientos de su propia área disciplinar, de los cambios curriculares producidosen el sistema, o para manejar situaciones problemáticas que puedan surgir en elaula. Estas demandas que generan sus propios intereses pueden ser individuales ode equipos docentes, o de toda la comunidad educativa.

En una investigación a 1200 docentes de educación primaria y secundaria se les preguntó sobre las necesidades sentidas y percibidas en su actividad diaria, cuyos resultados se pueden resumir en:(Martina Pérez serrano, 2010 Madrid)

- Demandan más formación en la función del maestro como tutor en educación primaria y sobre todo en secundaria.

- Adquisición de estrategias y técnicas de actuación docente: observación, entrevistas, hábitos de trabajo.
- Diseñar, elaborar proyectos educativos y programaciones bien contextualizados y coordinadas.
- Aprender a manejar bien las nuevas tecnologías aplicadas a la enseñanza y el aprendizaje.
- Adquisición de estrategias de investigación en el aula y manejo de métodos y técnicas cualitativas – cuantitativas.
- Más trabajo en equipo y cooperación entre los profesores.

En otra investigación (Camacho y Padrón, 2005) realizada a 192 estudiantes (futuros docentes), se les aplicó un cuestionario en cuyos resultados se muestran que las necesidades formativas más solicitadas por los estudiantes son:

- Carencias significativas en su formación relacionadas con el trabajo con alumnos/as disruptivos y por ende el mantenimiento de la disciplina
- Mal desempeño de la función tutorial, trabajo con las familias y con el equipo de profesores/as.
- Falta de control de la ansiedad, estrés y frustración.

Las necesidades formativas del docente, según las investigaciones detalladas anteriormente quedarían resumidas en el siguiente gráfico:

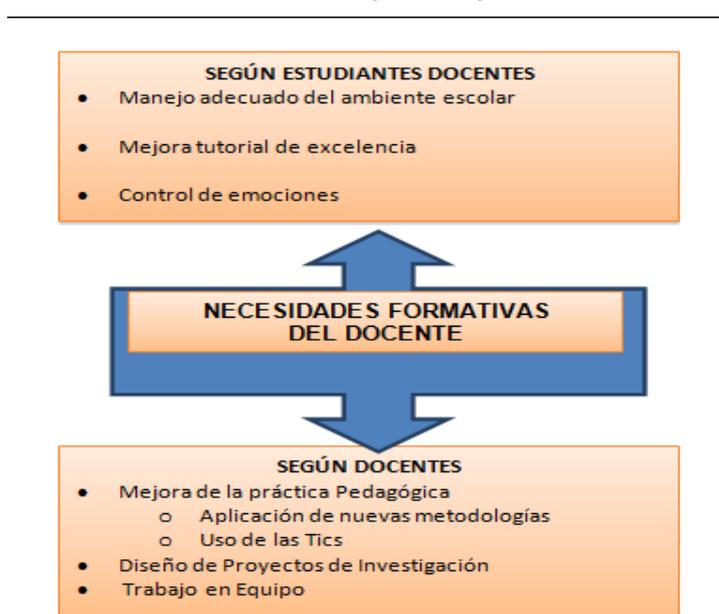


Gráfico 5
Investigación de necesidades formativas docentes

Fuente: Camacho y Padrón (2005)
Elaboración: el autor

1.1.5 Modelos de análisis de necesidades

1.1.5.1 Modelo organización – tareas – persona (McGee y Thayer)

Para nuestro estudio hemos escogido el modelo más utilizado para el análisis de las necesidades, a continuación detallaremos sus postulados más importantes:

1.1.5.1.1 Análisis organizacional

Es el proceso basado en el análisis de todos los componentes del sistema de la organización que podrían afectar al programa formativo, así como también, de los requerimientos futuros de la organización

1.1.5.1.2 Análisis del puesto:

Son todas las actividades esenciales del puesto y el desarrollo de competencias (conocimientos, habilidades y aptitudes), es la capacidad cognitiva para desempeñar las tareas del puesto.

1.1.5.1.3 Análisis de la persona:

Es identificar qué formación necesitan los empleados y valorar si aplican adecuadamente las competencias para el puesto de trabajo

Es determinar quién dentro de la organización necesitan formación y qué clase de instrucción necesita

- Se plantean fases específicas para aplicarse en el proceso:

1.1.5.1.3.1 Apoyo organizacional

Un factor primordial para realizar un buen análisis de necesidades depende del apoyo de la organización y sus miembros, por lo que se hace necesario que los conflictos de la organización se solucionen antes de iniciar los siguientes procesos y se aclaren expectativas de directivos y miembros de la comunidad para formar equipos de coordinación.

1.1.5.1.3.2 Análisis de requisitos

Son un conjunto de competencias necesarias para que la organización funcione correctamente, entre otras tenemos la contextualización, utilización de métodos, resolución de problemas, etc.

1.1.5.2 Tabla comparativa de modelos de análisis de necesidades formativas

Modelo	Eje central	Elementos fundamentales
De Rossett a.	Análisis de necesidades de formación Tipo de información para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado.	<ul style="list-style-type: none"> • Situaciones desencadenantes • Tipo de información que buscamos • Fuentes de información • Herramientas para la obtención de datos
De Kaufman r.a. (1987)	En torno a la planificación de la organización desarrolla pasos para la evaluación de las necesidades	<ul style="list-style-type: none"> • Participantes en la planificación • Discrepancia • Priorización de necesidades
De f.m. Cox (1987)	Elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios	<ul style="list-style-type: none"> • La institución • El profesional contratado para la resolución de problemas • Los problemas para el profesional y los implicados • Contexto social del problema • Características de las personas implicadas en el problema • Formulación y priorización de metas • Estrategias a utilizar • Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias • Evaluación • Modificación, finalización o transferencia de la acción
D' hainaut (1979)	Establece contextos en los que se desenvuelven las personas: <ul style="list-style-type: none"> • Privado o familiar • Social • Político • Cultural • Profesional • De ocio 	<p>Necesidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personas vs sistemas. • Particulares vs colectivas. • Conscientes vs inconscientes. • Actuales vs prospectivas.

1.1.5.2.1.1 Programa formativo El análisis de necesidades hace posible la determinación de objetivos para el diseño de un programa formativo. A continuación se visualiza Modelo de análisis organizacional



GRÁFICO 6
Modelo de Análisis de Formación: Organización – Tarea - Persona

FUENTE: McGee y Thayer
ELABORADO: El Autor

1.1.5.3 Modelo de análisis de necesidades de intervención socio educativa - anise

De acuerdo a Pérez y Campanero, (2000). Este modelo se plantea desde un enfoque sistémico y se basa en los estudios realizados por Rosset, Kauffman, y Cox.

El proceso tiene los siguientes componentes de acuerdo a Pérez y Campero (2000)



GRÁFICO 7
Modelo de Análisis de Formación A.N.I.S.E

FUENTE: Pérez y Campanero (2000)
ELABORADO: El Autor

1.1.5.3.1 Fases

1.1.5.3.1.1 Fase de reconocimiento

El objetivo de esta fase es descubrir dónde estamos, de dónde partimos y dónde y cómo obtener la información necesaria para la investigación.

Existen algunas semejanzas con el modelo Rosset en tanto a reconocer situaciones desencadenantes, fuentes de información y herramientas para la obtención de datos. Por otro lado, las semejanzas con el modelo de Kaufmam en tanto a los participantes en la planificación: ejecutores, receptores y sociedad.

En el modelo de Cox se asemeja en tanto, que el profesional contratado para la resolución de problemas y el contexto social del problema.

1.1.5.3.1.2 Fase de diagnóstico

El objetivo de esta fase es diseñar un plan de acción mediante la detección de la situación actual, la identificación de la situación deseable, factores de riesgo, sentimientos, análisis de factibilidad y definición del problema.

Existen semejanzas con el modelo Rosset en lo referente al tipo de información que buscamos: óptimo, reales, sentimientos, factores y soluciones. Por otro lado con el modelo de Kaufmam por la discrepancia entre lo que es y lo que debería ser.

1.1.5.3.1.3 Fase de toma de decisiones

Su objetivo es priorizar los problemas percibidos, buscar soluciones, formular metas y diseñar un programa de intervención.

Se asemeja con el modelo de Cox en tanto, a la formulación y priorización de metas, las estrategias a utilizar y las tácticas para conseguir el éxito de las estrategias.

A continuación se observa que las fases del modelo de análisis de formación son como un engranaje perfecto entre toma de decisiones el diagnóstico y el reconocimiento.

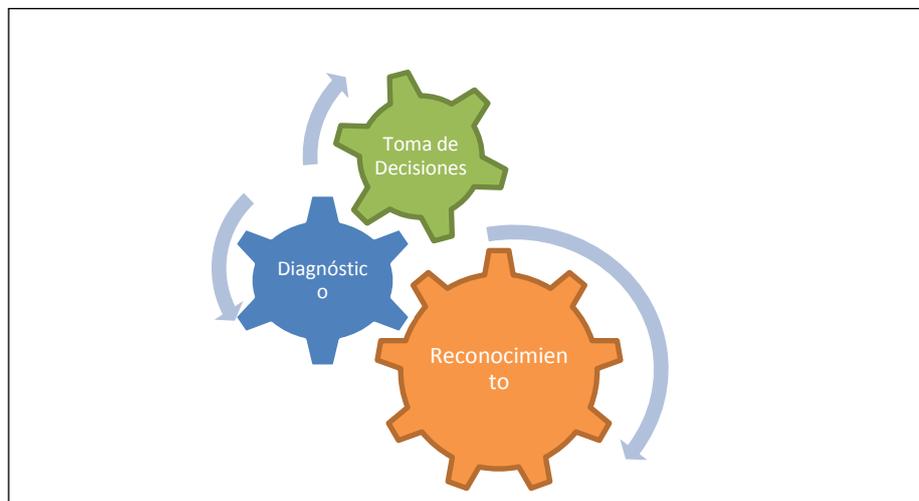


GRÁFICO 8
Fases del Modelo de Análisis de Formación A.N.I.S.E

FUENTE: Pérez y Campanero (2000)
ELABORADO: El Autor

1.2 análisis de necesidades de formación

Se entiende al análisis de necesidades como la parte inicial de un proceso sistemático en donde se ponen en funcionamiento las fases de planificación, aplicación y evaluación de programas; para que con los resultados obtenidos se pueda elaborar una propuesta de formación.

1.2.1 Análisis organizacional

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.

Desde el año 2006 se vienen aplicando en el país algunas reformas, las mismas que se desprendieron del plan decenal de educación 2005 - 2015, y del cumplimiento de cada una de sus políticas, para resumir presentamos las más importantes, relacionadas principalmente con el bachillerato:

- Implementación gradual del currículo
- Reorganización de la educación técnica:
 - Aumento de cobertura de la oferta
 - Reagrupamiento de figuras profesionales del bachillerato técnico

- Estándares curriculares de bachillerato
- Bachillerato general unificado como único requisito para estudios superiores.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Analizando en interno, cada institución se fija metas para cumplirlas a corto, mediano y largo plazo, para la declaración de las mismas utiliza herramientas de gestión como las que presentamos a continuación:



GRÁFICO 9

Metas Organizacionales en el Campo Educativo

FUENTE: Ministerio de Educación del Ecuador

ELABORADO: El Autor

Cada institución educativa realiza los procesos de verificación del cumplimiento de las metas establecidas, de acuerdo a los períodos de tiempo programados, en algunos casos funciona un departamento de evaluación quien se encarga de este seguimiento, en la mayoría, los directivos son los responsables de la ejecución de estos procesos.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa: Las instituciones poseen los siguientes recursos:

Recursos	Definición	Ejemplos
Humanos	Son las personas que ingresan, permanecen y participan en la org. Único recurso vivo y dinámico de la org. Y es el que decide el manejo de los demás.	Autoridades, docentes, estudiantes, padres de familia, administrativos, servicios
Materiales	Necesarios para efectuar las operaciones básicas	Infraestructura, inmobiliario, equipos, materiales de aula

Financieros	Flujos de dinero disponibles para hacer frente a los compromisos que adquiere la organización	Capital, flujo de dinero, crédito, renta, financiaciones, inversiones
Administrativos	Medios con los cuales se planean, dirigen, controlan y organizan las actividades empresariales	Planeación, organización, dirección, control
De la gestión educativa	Son instrumentos que identifican a la institución y guían a la mejora educativa	Proyecto educativo institucional (pei) Propuesta pedagógica Proyectos de Implementación / mejora Plan anual de trabajo Reglamento interno Manual de funciones Organigramas Manual de procedimientos

1.2.1.4 Liderazgo educativo (modelos de gestión educativa)

Vivimos en un proceso de cambio contante que afecta al sistema educativo por ende la gestión se convierte en un campo de acción que debe ser llevado a la práctica a través de diferentes modelos (Casasús, 1999 citado en manual de gestión para directores de instituciones educativas)

1.2.1.4.1 Normativo

Está orientado al crecimiento cuantitativo, es una visión lineal desde la planificación del presente hacia el futuro predecible.

1.2.1.4.2 Prospectivo

Se caracteriza por las reformas profundas ocurridas en Latinoamérica, las que notablemente, presentan futuros alternativos y revolucionarios.

1.2.1.4.3 Estratégico

Se plantean diagnósticos foda (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas) que pone en relieve la visión y la misión de la institución educativa. Articula los recursos humanos, técnicos, materiales y financieros propios de una organización.

1.2.1.4.4 Estratégico situacional

A la dimensión estratégica se introduce la dimensión situacional, donde el análisis y abordaje de los problemas hacia un objetivo, es situacional lo que da lugar a la descentralización educativa.

1.2.1.4.5 Calidad total

Se refiere a la planificación, el control y la mejora continua, lo que permitiría introducir la visión de la calidad en la organización, entendida como la identificación de usuarios y sus necesidades, el diseño de normas, estándares de desempeño, procesos de calidad y mejora continua.

1.2.1.4.6 Re - ingeniería

Se requiere un cambio cualitativo, implica una re-conceptualización fundacional y un diseño radical de los procesos, se reconoce mayor exigencia acerca de la calidad de educación que se espera.

1.2.1.4.7 Comunicacional

Se comienza una gestión en la que se delega decisiones a grupos organizados que toman decisiones de común acuerdo, donde los procesos de comunicación facilitarán o no que ocurran las acciones deseadas.

A continuación a través de un organizador gráfico se evidencia la responsabilidad compartida, acuerdos y compromisos asumidos de forma corporativa en un trabajo de equipos cooperativos.



GRÁFICO 10
Los Modelos de Gestión Educativa en el Tiempo

FUENTE: Cassasus (1999)

ELABORADO: El Autor

En conclusión cada modelo presentado en secuencia de aparición representa una respuesta a las limitaciones del modelo anterior, no lo invalida, más bien aporta avances respecto a él.

Los modelos de gestión han ido transformándose de una situación rígida, determinada y estable, para pasar a otras cada vez más flexibles, las cuales necesitan ajustes constantes de innovación.

1.2.1.5 Bachillerato general unificado (BGU)

A continuación se enuncia varias características inherentes al bachillerato general unificado:

- Tiene el propósito de brindar a los estudiantes una preparación interdisciplinaria para la elaboración de proyectos de vida y la integración a la sociedad como seres responsables, críticos, emprendedores y solidarios (art 43).
- Su objetivo es preparar a los estudiantes para:
 - a) La vida y participación en una sociedad democrática
 - b) El mundo laboral o del emprendimiento
 - c) Continuar con sus estudios universitarios
- Busca entregar a la sociedad bachilleres capaces de:
 - a) Pensar rigurosamente
 - b) Comunicarse efectivamente
 - c) Razonar numéricamente
 - d) Utilizar herramientas de tecnología de forma reflexiva y pragmática
 - e) Comprender su realidad natural
 - f) Conocer y valorar su historia y su realidad sociocultural
 - g) Actuar como ciudadano responsable
 - h) Manejar sus emociones en la interrelación social
 - i) Cuidar de su salud y bienestar personal
 - j) Emprender
 - k) Aprender por el resto de su vida
- Los estudiantes se apropian de los conocimientos de un grupo de materias llamadas tronco común, que les permiten adquirir aprendizajes básicos.
- Los estudiantes pueden escoger entre dos opciones según sus intereses: el bachillerato en ciencias y el bachillerato técnico.
- Los estudiantes que opten por el bachillerato en ciencias además de adquirir los aprendizajes comunes del BGU, podrán acceder a asignaturas optativas que les

permitirán profundizar en áreas de su interés, relacionadas con las ciencias exactas, ciencias naturales y desarrollo del pensamiento.

- Los estudiantes que opten por el bachillerato técnico también adquirirán los aprendizajes comunes del BGU, y además desarrollarán las competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido.

El ministerio de educación aplicará evaluaciones de medición de logros académicos para los estudiantes de bachillerato, sobre los estándares de desempeño a fin de determinar el nivel de aprendizaje de los contenidos curriculares, evaluar las habilidades como aplicación del conocimiento en la vida diaria, valorar las actitudes y aptitudes; y certificar los aprendizajes de los estudiantes al finalizar el bachillerato en relación con las competencias del perfil de salida.

Con esto, al mismo tiempo se evaluará el desempeño docente, ya que el éxito alcanzado por los estudiantes está directamente relacionado con la calidad de “mediación pedagógica” que hayan recibido a lo largo de su vida estudiantil, en especial en el bachillerato.

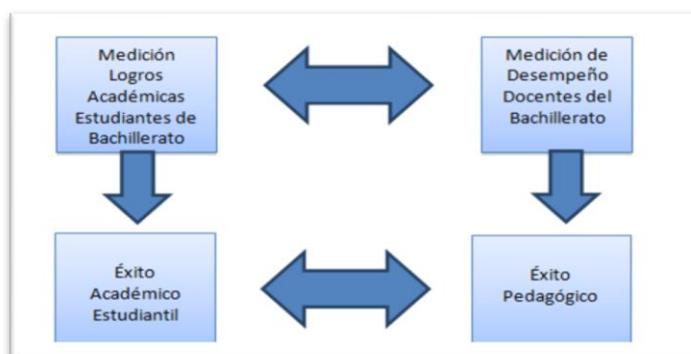


GRÁFICO 11
Propósitos del BGU

FUENTE: Ministerio de Educación del Ecuador
ELABORADO: El Autor

1.2.1.5.1 Características de los aprendizajes en el bachillerato general unificado

- Aprendizaje desde las “destrezas con criterios de desempeño”, ya no desde los contenidos.
- Inclusión de nuevas asignaturas y enfoques:
 - Emprendimiento y gestión.
 - Educación para la ciudadanía.
- Formación en conocimientos, habilidades y actitudes.
- Aprendizaje duradero, útil, formador de la personalidad y aplicable a la vida.

- Énfasis en desarrollo del pensamiento.
- **Rol del docente:** guiar, orientar y estructurar los aprendizajes
- **Rol del estudiante:** protagonista activo del aprendizaje.

Para resumir observemos el siguiente gráfico:

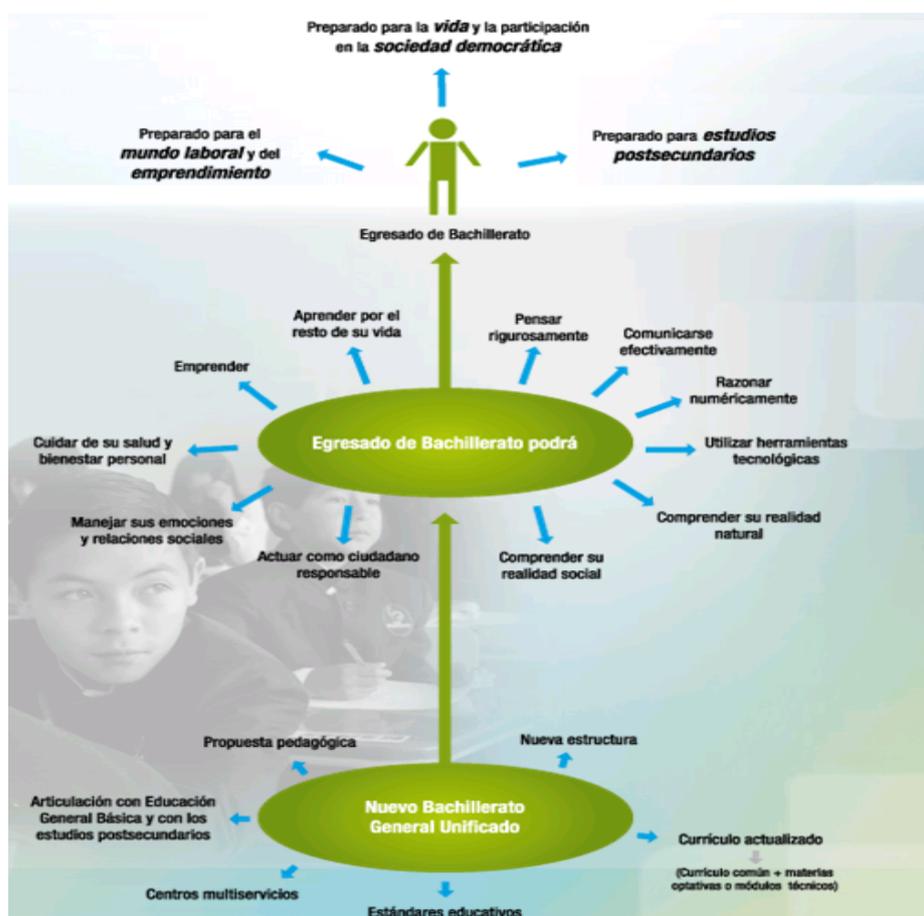


GRÁFICO 12
Características del BGU

FUENTE: Bachillerato General Unificado

AUTOR: Ministerio de Educación del Ecuador

1.2.1.5.2 Características del docente de calidad

Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

Para formar docentes de calidad se requieren hacer procesos continuos de control, monitoreo, seguimiento y evaluación. Dentro de las nuevas políticas educativas

establecidas en el país, los docentes deben cumplir con un perfil de acuerdo a “estándares de desempeño docente”.

El propósito de los estándares de desempeño docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la educación general básica y para el bachillerato.

Además, los estándares de desempeño profesional docente establecen las características y logros generales y básicos que deben demostrar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad. Por ello los estándares:

Están planteados dentro del marco del buen vivir;

- Respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades;
- Aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- Favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y
- Vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el ministerio de educación.

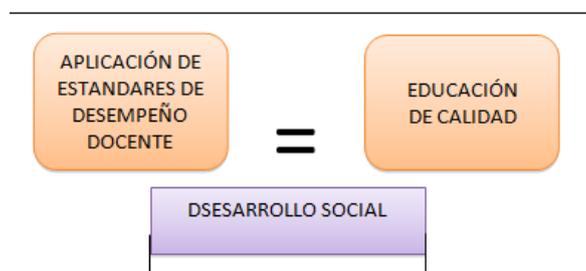


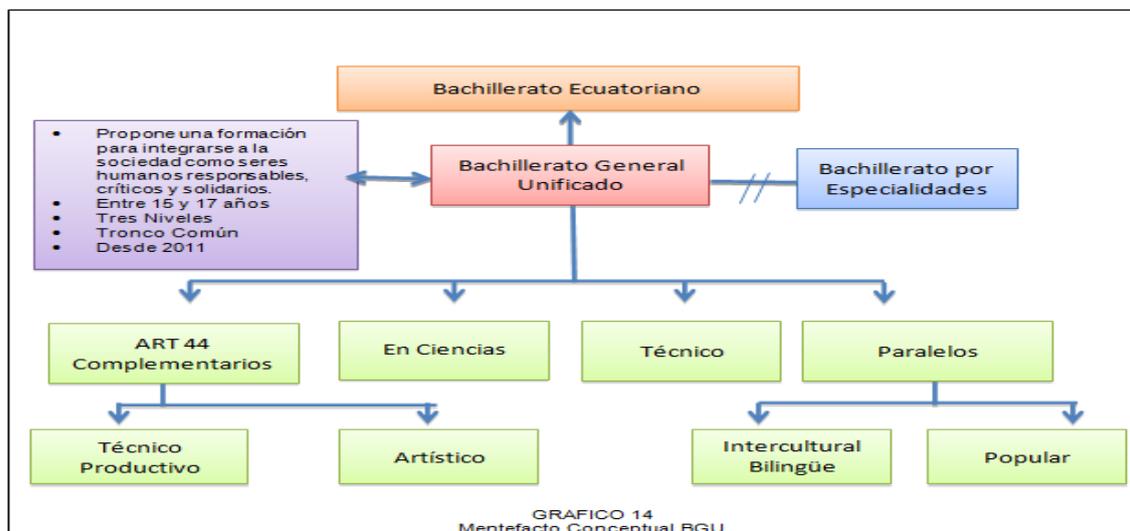
GRÁFICO 13
Objetivo de los Estándares de Desempeño Docente

FUENTE: Ministerio de Educación del Ecuador
ELABORADO: El Autor

1.2.1.5.3 Regulación

La aplicación de los lineamientos del BGU, se está implementando de forma progresiva desde 2011, dando oportunidad a las instituciones educativas para que inserten los cambios dentro de su pei, preparen adecuadamente a su personal docente y establezcan las pautas y normas a ser socializadas hacia toda la comunidad educativa.

En el siguiente esquema se presenta un resumen para concluir el tema relacionado con el bachillerato ecuatoriano, sus características y clasificación.



FUENTE: Bachillerato General Unificado
ELABORADO: El Autor

1.2.1.6 Reformas educativas

A continuación se hará referencia a todas las reformas legales relacionadas con el mejoramiento de la calidad educativa ecuatoriana y por ende con la necesidad de mejoramiento en la formación de los docentes.

1.2.1.6.1. Ley orgánica de educación intercultural

Según el artículo 45 de la LOEI, todos los títulos de bachillerato emitidos por la autoridad educativa nacional están homologados y habilitan para las diferentes carreras que ofrece la educación superior.

1.2.1.6.1.1 Del bachillerato general unificado

Art 43.- el BGU comprende tres años de educación obligatoria, a continuación de la EGB.

Art 45.- todos los títulos de bachillerato emitidos por la autoridad educativa nacional están homologados y habilitan para las diferentes carreras que ofrece la educación superior

1.2.1.6.1.2 Del escalafón del magisterio

Art. 111.- constituye un sistema de categorización de las y los docentes pertenecientes a la carrera docente pública, según sus funciones, títulos, desarrollo

profesional, tiempo de servicio y resultados en los procesos de evaluación, implementados por el instituto nacional de evaluación, lo que determina su remuneración y los ascensos de categoría.

1.2.1.6.1.3 De las remuneraciones

Art. 115.- la remuneración de las y los profesionales de la educación pública, será justa y equitativa con relación a sus funciones, para lo que se valorará su profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia. La escala salarial de los docentes será determinada por la autoridad competente en materia de remuneraciones del sector público y los docentes deberán acreditar títulos equivalentes para cada grado.

El reglamento a la presente ley, determinará la relación justa y concordante de los perfiles y funciones ejercidos por las y los directivos y profesionales de la educación pública con las respectivas escalas remunerativas.

1.2.1.6.2 Reglamento de la LOEI

1.2.1.6.2.1 De la evaluación de los aprendizajes

Art 184.- la evaluación estudiantil es un proceso continuo de observación, valoración y registro de información que evidencia el logro de objetivos de aprendizaje de los estudiantes y que incluye sistemas de retroalimentación, dirigidos a mejorar la metodología de enseñanza y los resultados de aprendizaje.

1.2.1.6.2.2 Requisitos para la obtención del título de bachiller

Art 198.- obtener una nota final mínima de siete sobre diez que se logra al promediar:

- El promedio en los subniveles de básica elemental, media y superior (40%)
- El promedio de los tres años de bachillerato (40%)
- Nota promedio de exámenes de grado (10%)
- Nota de monografía de grado (10%)
- Haber aprobado las actividades de participación estudiantil

1.2.1.6.2.3 Funciones dentro de la carrera educativa pública

Art 305.- se llenarán vacantes por concurso de méritos y oposición con profesionales de la educación.

1.2.1.6.2.4 Procesos de formación permanente para los profesionales de la educación

Art 311.- el nivel central de la autoridad educativa nacional, con el objeto de mejorar las competencias de los profesionales de la educación, certifica, diseña y ejecuta procesos de

formación atendiendo a las necesidades detectadas a partir de los procesos de evaluación y en función de los cambios curriculares, científicos y tecnológicos.

1.2.1.6.2.5 Programas y cursos de formación

Art 312.- es un conjunto de cursos relacionados entre sí que se orientan al logro de un objetivo de aprendizaje integral y puede vincular acciones de acompañamiento posterior para la implementación de lo aprendido.

1.2.1.6.2.6 Tipos de formación permanente

Art 313.- la formación permanente puede ser complementaria o remedial.

La formación permanente de carácter complementario se refiere a los procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico para que provean a los docentes de conocimientos y habilidades distintas de las aprendidas en su formación inicial.

La formación permanente de carácter remedial es obligatoria y se programa para ayudar a superar las limitaciones que tuviere el docente en aspectos específicos de su desempeño profesional.

1.2.1.6.3 Plan decenal

1.2.1.6.3.1 Política 6:

Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.

1.2.1.6.3.1.1 Objetivo

Garantizar que los estudiantes que egresan del sistema educativo cuenten con competencias pertinentes para su correcto desarrollo e inclusión social.

1.2.1.6.3.1.2 Líneas de acción

- Desarrollo e implementación del sistema nacional de evaluación (medición de logros académicos, evaluación de la gestión institucional y evaluación del desempeño docente en función de estándares para todos los niveles y modalidades en el sistema).
- Desarrollo e implementación de modelos pedagógicos que evolucionen y se adapten a las necesidades socio culturales y de desarrollo nacional.
- Implementación de un sistema de rendición de cuentas de todos los actores sociales de la institución educativa.

1.2.1.6.3.2 Política 7

Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.

1.2.1.6.3.2.1 Objetivo

Estimular el ingreso a la carrera de formación docente mejorando su formación inicial, la oferta de sus condiciones de trabajo, calidad de vida y la percepción de la comunidad frente a su rol.

1.2.1.6.3.2.2 Líneas de acción

- Revisión, actualización e interculturalización del currículo de formación inicial.
- Desarrollo e implementación de un sistema de capacitación y desarrollo profesional permanente.
- Establecimiento de una política de remuneración salarial acorde a los mercados laborales y realidad geográfica.
- Formación y capacitación del personal intercultural bilingüe.

Con los antecedentes y base legal vigente se puede establecer el siguiente cuadro de apoyo para que se dé la manera adecuada de cualificar el desempeño docente tomando en cuenta la eficacia y eficiencia.



GRÁFICO 15
Reformas Educativas

FUENTE: LOEI, Reglamento LOEI, Plan decenal
ELABORADO: El Autor

1.2.2 Análisis de la persona

Los docentes dentro de cualquier institución educativa son quienes aplican dentro del aula de clase las estrategias necesarias para el cumplimiento de lo programado a corto, mediano y largo plazo, por ende, se constituyen en los responsables directos y por esta razón, se debe dar mucha importancia al perfil profesional y al perfil ético – afectivo que posean. Iniciaremos analizando los requisitos para un perfil profesional adecuado.

1.2.2.1 Formación profesional

En los países de América latina, sobre todo en las últimas décadas, los maestros no responden a los requerimientos de los tiempos actuales. En esto influyen muchos factores, uno de los más importantes tiene que ver con su formación profesional.

Si no se pone al día, el maestro corre el riesgo de ser superado en conocimiento por sus estudiantes. Los medios de aprendizaje ahora son diversos, y trascienden las fronteras de la escuela, esto es irreversible. Por lo tanto, es importante que el maestro desempeñe de manera eficiente su rol de mediador. Las reformas educativas puestas en vigencia en el país, apuntan al mejoramiento de la propuesta curricular de todos los niveles educativos, a la implementación de políticas de calidad, a la evaluación a discentes y docentes como proceso continuo, pero se olvidaron de lo más importante: “mejorar el sistema de formación de formadores”, es decir, se debió haber comenzado por re-organizar en toda su estructura a los institutos pedagógicos hispanos y bilingües.

Desde 1980, la oferta de maestros graduados ha sido inferior al número de cargos necesarios para cubrir las demandas a nivel nacional, esto determinó el ingreso de maestros sin título, situación que impactó, tanto en el debilitamiento de la calidad de la oferta educativa, como en los costos de los programas de capacitación y profesionalización de las dos décadas siguientes.

1.2.2.1.1 cronología de los procesos de formación docente: universidades – ipeds/ipibs.



GRÁFICO 16
Cronología de la Formación Docente

FUENTE: Ministerio de Educación del Ecuador
ELABORADO: El Autor

1.2.2.1.2 Formación de docentes en el Ecuador

La formación de docentes para los niveles inicial y básico se encuentra centrada en los institutos pedagógicos, los cuales dependen del ministerio de educación. Actualmente existen 25 institutos pedagógicos (iped) y 8 interculturales bilingües (ipib). Estos fueron creados para atender las demandas de docentes de manera sectorizada, en tanto que los ipib están ubicados en lugares de mayor población indígena, por lo que estos toman en cuenta la existencia de diferentes grupos lingüísticos.

Estos institutos rigen sus mecanismos de gestión pedagógica, administrativa y financiera, bajo los siguientes puntos clave:

Visión: liderar la formación docente inicial y permanente de maestros de educación preprimaria, primaria y áreas especiales, de acuerdo con los avances científicos, tecnológicos y las necesidades de la comunidad educativa en su contexto, para mejorar la educación que promueve el desarrollo sustentable del país.

Misión: formar docentes en pre-servicio y en forma continua para los niveles preprimaria, primaria y áreas especiales afines, con criterio abierto, pensamiento crítico, auto-gestionado, innovador y creativo, con elevada autoestima y valores éticos y morales, capaces de potenciar el desarrollo de la inteligencia y el pensamiento de los niños del país.

Reforzar, a su vez, al sistema educativo nacional con investigaciones e innovaciones pedagógicas que permitan mejorar la práctica educativa del docente ecuatoriano.

Las autoridades educativas se encuentran en deuda con la sociedad ecuatoriana, todavía no se ha realizado una evaluación exhaustiva, como la que se aplicó a todas las instituciones de educación superior, a los institutos formadores de maestros, ese debió ser el punto de partida de todas las reformas puestas en vigencia.

1.2.2.1.2.1 Gestión de los institutos formadores de maestros:

Los institutos de formación docente tienen dentro de sus metas por alcanzar las siguientes:

- Formar docentes que orienten la educación preprimaria y primaria y en áreas especiales de estos niveles, de acuerdo con el desarrollo bio-psico-social del niño y las demandas socioeconómicas y culturales de la nación ecuatoriana.

- Constituirse en centros de capacitación y perfeccionamiento docente de los profesores de los niveles de educación preprimaria, primaria y áreas especiales de la zona de influencia del iped.
- Realizar investigaciones e innovaciones pedagógicas a nivel del aula para fundamentar el proceso de mejoramiento de la calidad de la educación básica
- Establecer un sistema de medición de logros, rendición de cuentas, sobre la calidad de sus instituciones formadoras de maestros en relación con las necesidades de desarrollo nacional y con la participación de los padres de familia.
- Elaborar instrumentos para evaluar el desempeño de los formadores de maestros y personal administrativo de los iped para mejorar la calidad de la formación docente.
- Diseñar y desarrollar el currículo institucional de formación y capacitación docente con autonomía pedagógica en relación con el contexto socio-económico local y nacional.
- Difundir las diferentes innovaciones pedagógicas y científicas obtenidas a través de eventos académicos realizados por los institutos pedagógicos a nivel local, provincial y nacional.
- Implementar mecanismos de gestión administrativa con la finalidad de mejorar los recursos humanos y materiales para un eficiente cumplimiento de la función docente.

En el país no existen hasta el momento, publicaciones estadísticas, donde se haya verificado el cumplimiento de las acciones mencionadas anteriormente, los termómetros que han servido para calificar de “pésima”, la formación de los docentes, se relaciona con los resultados de las evaluaciones aplicadas a los maestros públicos a nivel nacional y a los estudiantes de todos los niveles educativos; las mismas que presentaron el déficit de calidad educativa que existe en el país. Se han iniciado procesos de monitoreo y control de la actividad educativa a nivel nacional, el propósito brindar a todos una educación digna.

1.2.2.1.2.2 Realidad de los IPED - IPIB

En el país no existe una política unitaria en cuanto a la formación de docentes que ofrece la universidad ecuatoriana. Hasta hace unos años, los docentes que corresponden a la educación inicial y a la básica eran formados por los institutos pedagógicos (iped), en tanto que la formación para la educación media ha estado confiada a las universidades. Ese patrón de comportamiento ha cambiado en los últimos años, puesto que muchas universidades ofrecen formación para los niveles inicial y básico.

Esta propuesta ha sido ampliamente acogida por los usuarios, al punto que actualmente existen más estudiantes en los programas universitarios de pregrado para formación en educación inicial y básica, que en los propios iped, muchos de los cuales se encuentran al borde de su extinción por falta de estudiantes. La razón es que con cuatro años de estudio universitario obtienen el título de

licenciados en educación y en los iped, con tres años, solo acceden al título de profesores de educación primaria. Además, económica y socialmente, la licenciatura tiene un mayor reconocimiento que el título de profesor.

En Ecuador, al momento, no existe una universidad pedagógica que establezca los lineamientos políticos y estratégicos de la formación docente impartida por las universidades, como acontece en Colombia y Venezuela. Sin embargo, dentro de los planes del gobierno actual, se encuentra la creación de la universidad pedagógica nacional, la misma que cubrirá las demandas existentes en eficacia y eficiencia para la formación de los docentes ecuatorianos.

1.2.2.1.3 Formación técnica

El Ecuador no cuenta con un eficiente sistema de formación de docentes técnicos, que esté acorde a las demandas de las nuevas reformas educativas puestas en vigencia. Con esta abrumadora realidad se hace urgente diseñar programas que permitan modificar considerablemente los espacios de formación de los docentes técnicos.

Este trabajo exige docentes con habilidades para implementar metodologías de enseñanza que les permitan a los estudiantes la adquisición de competencias de tipo laboral.

La falta de calidad en la formación de docentes técnicos puede resumirse en los siguientes postulados:

- a. Existe poca oferta de docentes técnicos con formación adecuada
- b. Ausencia de oferta educativa de programas de formación y actualización para docentes técnicos
- c. Falta de titulación adecuada para desempeñarse como docente técnico

De acuerdo a estos antecedentes, las áreas importantes a las cuales debe dirigirse la formación de los docentes técnicos debe relacionarse con las competencias profesionales que se encuentran en desventaja, las requeridas de acuerdo a las reformas educativas vigentes y sobre todo a las necesidades productivas y de desarrollo humano locales, regionales y nacionales.

1.2.2.2 Formación continua

Para un buen desempeño docente se requiere contar con una formación permanente, que permita asimilar y poner en práctica, los cambios constantes que reproducen en el contexto educativo-social, los conocimientos adquiridos mediante la educación formal, no son suficientes, para dar respuesta a todos los requerimientos de la actual sociedad del conocimiento.

La formación del profesorado comprende toda la carrera docente, en diferentes etapas, con una finalidad común: aprender a enseñar. Los requerimientos actuales hacia el docente deben centrarse en la actualización de su conocimiento y quehacer pedagógico, asumiendo la necesidad del cambio e innovación educativa, requerimientos son necesarios y adecuados para el desarrollo económico y social de una nación preocupada por formar seres humanos éticos, creativos y con pensamiento crítico; sin embargo, factores de índole personal y económico constituyen los principales obstáculos que evitan que algunos docentes puedan beneficiarse de programas de actualización.

En el país funcionan muchos organismos gubernamentales y privados encaminados a brindar servicios de formación continua y capacitación permanente a profesionales de la educación, además de que las universidades ofertan programas de posgrados en el área educativa.

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

Es innegable la relación directa que existe entre el éxito académico estudiantil y la calidad pedagógica del docente, un maestro actualizado se siente capaz de aplicar dentro del aula de clase estrategias innovadoras que mejoren la adquisición de los conocimientos por parte de los educandos.

Con todos los adelantos tecnológicos, y en un mundo donde el uso del internet le provee al usuario un sin fin de nuevos conocimientos, el docente debe lograr en sus estudiantes las habilidades para comprender, procesar y organizar toda la información a la cual tienen acceso.

Debe convertir a sus aprendices en estudiantes verdaderamente competentes, que puedan aplicar los aprendizajes en su entorno estudiantil, familiar y social.

Solo un maestro capacitado de forma integral, logrará desempeños de calidad en sus estudiantes.

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

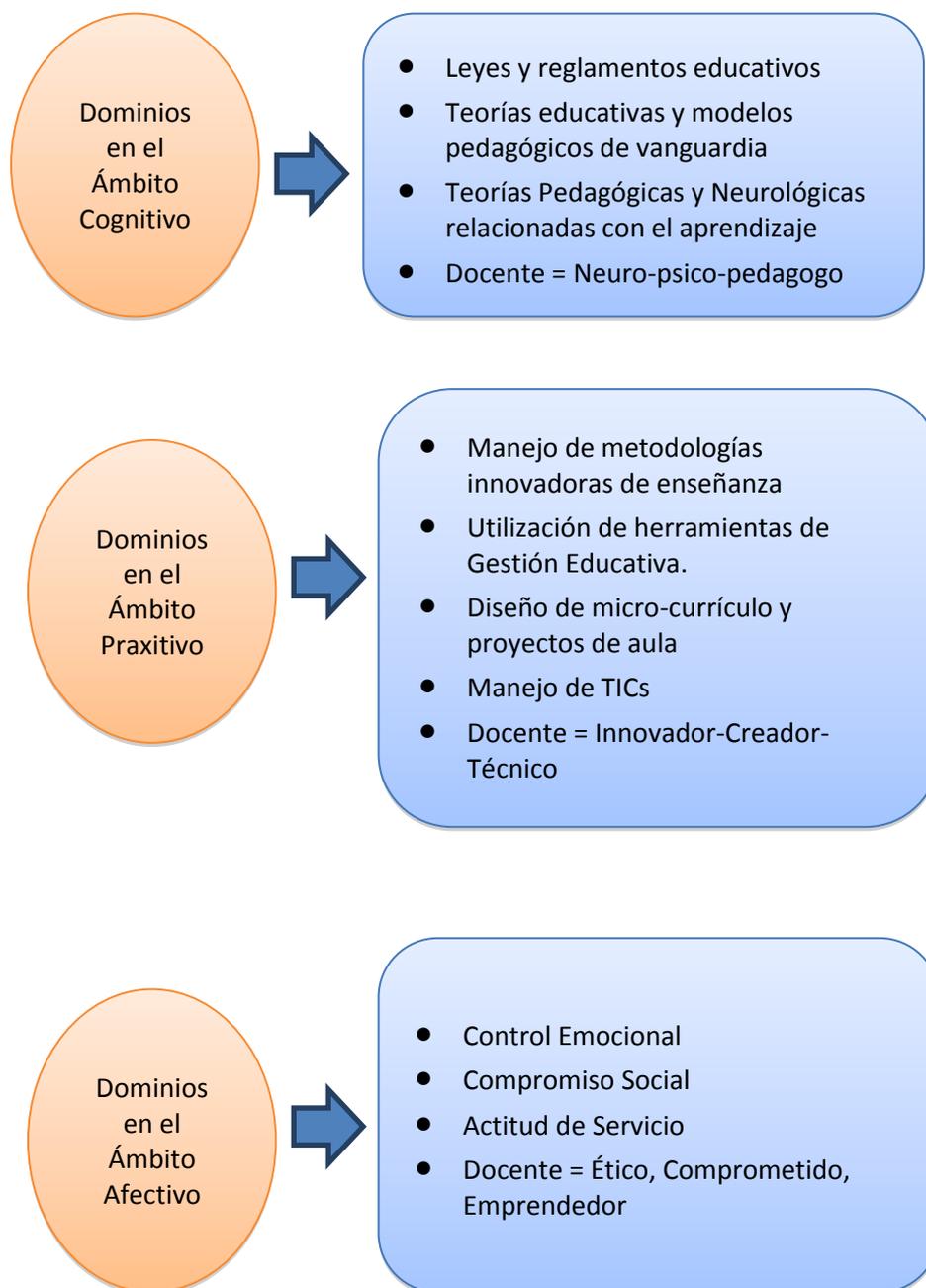


GRÁFICO 17
Tipos de Formación Docente

FUENTE: Ministerio de Educación del Ecuador

ELABORADO: El Autor

1.2.2.5 Características del docente del siglo xxi

El ministerio de educación propone el cumplimiento de estándares de calidad docente, los mismos que son el insumo en el diseño de los instrumentos de evaluación aplicados

desde el 2010 a docentes fiscales a nivel nacional, estos parámetros constituyen los lineamientos de desempeño del docente del siglo xxi.

1.2.2.5.1 Perfil del docente

1.2.2.5.1.1 Desarrollo curricular

- Conoce y maneja las teorías de evaluación y del currículum, lo que le permite la toma de decisiones pedagógicas sobre el proceso educativo.
- Propicia el aprendizaje activo, la integración social y la auto motivación entre todos mediante técnicas innovadoras del diseño curricular.

1.2.2.5.1.2 Desarrollo profesional

- Accede al desarrollo de capacitación y actualización para un mejoramiento pedagógico y académico.
- Conoce procesos cognitivos y meta cognitivos para el desarrollo del pensamiento.
- Convive y participa activamente con la comunidad.
- Participa activamente en los procesos y decisiones institucionales.
- Establece relaciones adecuadas con los demás.
- Es innovador, está en constante actualización científica y tecnológica.
- Tiene una actitud positiva y siempre dispuesto a trabajar con entusiasmo, en todo lo que su rol de maestro lo requiera.
- Demuestra probidad en sus actitudes dentro y fuera de la institución.
- Mantiene una excelente relación interpersonal mediante una empatía permanente.
- Posee capacidad de liderazgo para convocar y dirigir un espacio democrático y participativo.

1.2.2.5.1.3 Desarrollo de la gestión del aprendizaje

- Promueve actividades de aprendizaje que fomenten el compañerismo, la solidaridad y la coparticipación.
- Domina los conocimientos propios que se imparte en cada asignatura.
- Selecciona y elabora recursos didácticos, acorde a las necesidades e interés de los alumnos.
- Valora y reconoce diferencias culturales e individuales, permitiéndoles desarrollarse en un ambiente de aceptación, tolerancia y autoestima.
- Atiende las necesidades individuales de sus estudiantes, incluyendo aquellos con limitaciones físicas, mentales y emocionales.

- Utiliza varias fuentes de información para enriquecer el proceso de aprendizaje.
- Estimula a sus alumnos por sus logros alcanzados.
- Demuestra un pensamiento lógico, crítico y creativo en la resolución de problemas que se presenten en la institución como mediador y guía.
- Planifica su acción educativa a partir de la realidad personal y social de sus alumnos, y gestiona proyectos pedagógicos de innovación educativa.

1.2.2.5.1.4 Desarrollo y compromiso ético

- Vela por la integridad física y moral de los estudiantes.
- Participa puntualmente en todos los eventos de la institución.
- Promueve en la institución un ambiente de respeto, confianza y libertad.
- Tiene una calidad de servicio a los demás miembros de la comunidad educativa.
- Acoge a las personas de una manera serena, respetuosa y comprensiva dando confianza y tranquilidad.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza

La educación como proceso, abarca distintos niveles de la realidad social en donde se conjugan modelos educativos, instrumentos de valoración, orientaciones y funciones que determinan la forma de actuar de la sociedad a partir de las situaciones normativas, contextuales y culturales pero enmarcadas en diversos ambientes de formación, de desarrollo laboral, trabajo profesional.

El docente debe ser visto como unidad funcional de la sociedad, cumpliendo funciones positivas que hacen que la labor docente sea indispensable e inherente a cada uno de los elementos y de los actores de la vida cotidiana.

Una verdadera formación profesional como la que implica la enseñanza requiere que los docentes tengan los siguientes dominios profesionales:

- Conocimiento profundo de las disciplinas de enseñanza: permite transformarlo en materia de enseñanza y en objeto de aprendizaje.
- Conocimiento práctico profesional: basándolas posibles respuestas relacionadas con el qué y cómo enseñar, y qué y cómo evaluar.
- Conocimiento experiencial: es la acción que permanece en el tiempo, que procede de sus experiencias en diferentes contextos, que van desde su vivencia como estudiante hasta su vivencia como profesor en las instituciones educativas.

El docente juega un papel fundamental en las instituciones educativas, trasmite habilidades, genera conocimientos y desarrolla actitudes para un cambio social.

Por lo anterior el docente deberá tener un carácter reflexivo y crítico de sus conocimientos, de cómo aprende, de qué aprende y para qué aprende, lo que permite establecer una relación entre teoría y práctica, favorecer la socialización y profesionalizar su labor docente.

En tal sentido, es necesario, construir un sistema de educación de cooperación intensa que propicie la movilidad de académicos y estudiantes, y la innovación permanente de los procesos educativos. Las instituciones educativas deberán crear ambientes favorables para lograr una docencia que le permita ir atendiendo los cambios cada vez más comprometidos que tienen una nueva e innovadora visión del mundo, con su capacidad de respuesta ante la sociedad y con la generación de conocimiento.

1.2.2.6.1 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo

Para lograr un sistema apropiado de formación docente, será importante que se apliquen las siguientes acciones:

- Promover la movilidad de los docentes entre programas, opciones y niveles formativos [educación a distancia, universidad virtual, programas que combinan carreras de corta y mediana duración]
- Desarrollar esquemas académico–administrativos que permitan fortalecer formaciones comunes entre carreras.
- Generar nuevos campos de formación para la atención de las demandas emergentes del conocimiento y de la sociedad.
- Lograr el uso más eficiente de los recursos, los tiempos, los modos y los espacios para aprender, por lo que será necesario reconocer y diagnosticar su formación y experiencia personal.

A manera de conclusión, se puede afirmar que los docentes desde sus diversos ambientes requieren una constante formación que les permita reforzar la orientación e inducción tanto a los modelos de innovación curricular, como a la profesionalización y al aprendizaje basado en competencias.

La institución debe integrar en el ambiente laboral las condiciones adecuadas para ofrecer procesos de enseñanza y aprendizaje de calidad, reconociendo la pertinencia de los productos del trabajo escolar, promoviendo el trabajo inter o multidisciplinario.

1.2.2.6.2 Las tecnologías de la información y la comunicación tic, en los procesos formativos.

La UNESCO propone tres enfoques de visiones y alternativas de políticas educativas, cuya aplicación por parte de los estudiantes, ciudadanos y trabajadores de un país, hará posible la adquisición de competencias más sofisticadas para apoyar el desarrollo económico, social y cultural del mismo.

Estos enfoques son:

- a. **Adquisiciones de nociones básicas de TIC:** cumple el propósito de preparar a los estudiantes, ciudadanos y trabajadores, para que sean capaces de comprender el uso de las nuevas tecnologías, para apoyar el desarrollo social y para mejorar la productividad económica.
- b. **Profundización de conocimientos:** cuya finalidad es desarrollar la capacidad de los educandos y ciudadanos para la resolución de problemas de la vida cotidiana, mediante la aplicación de los aprendizajes.
- c. **generación del conocimiento:** promueve la participación cívica, la creación cultural y la productividad económica mediante el desarrollo en los estudiantes de procesos de innovación y participación activa en la sociedad del conocimiento.



Gráfico 18: estándares de competencias para docentes

Fuente: UNESCO

Los docentes que adquieren verdaderas competencias en el uso de las tics, serán capaces de mejorar los procesos de programación y diseño curricular, el diseño, ejecución y evaluación de proyectos educativos, y lo más importante: tener la posibilidad de aprovechar el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación en sus propios procesos de profesionalización y mejoramiento docente; participando a distancia o en forma virtual en cursos, seminarios, talleres de actualización y capacitación o en procesos más extensos de profesionalización de tercer y cuarto nivel.

1.2.3 Análisis de la tarea educativa

1.2.3.1 La función del gestor educativo

De acuerdo al estatuto orgánico por procesos del ministerio de educación del registro oficial suplemento 259 del 07-mar-2012, vigente establece en lo referente a su misión: “garantizar una oferta y distribución adecuada de recursos educativos de calidad con la participación de los actores educativos y, adicionalmente, coadyuvar para el fortalecimiento de una cultura de gestión de riesgo en el sistema nacional de educación.”

En lo referente a la capacitación indica que para el módulo de gestión de riesgos para la formación de docentes en ejercicio, docentes que se incorporan al magisterio, administradores y auditores educativos; por otro lado enfatiza, que es tarea de la dirección nacional de recursos educativos es contribuir en la elaboración de políticas para la administración y gestión de recursos educativos, incluyendo la planificación e implementación de proyectos de interés nacional cuyo responsable es el/a director(a) nacional de recursos educativos.

1.2.3.2 La función del docente ecuatoriano según la LOEI

1.2.3.2.1 Derechos

Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del sistema nacional de educación;

Recibir incentivos por sus méritos, logros y aportes relevantes de naturaleza educativa, académica, intelectual, cultural, artística, deportiva o ciudadana;

Gozar de estabilidad y del pleno reconocimiento y satisfacción de sus derechos laborales, con sujeción al cumplimiento de sus deberes y obligaciones;

Recibir una remuneración acorde con su experiencia, solvencia académica y evaluación de desempeño, de acuerdo con las leyes y reglamentos vigentes, sin discriminación de ninguna naturaleza;

Participar en concursos de méritos y oposición para ingresar al magisterio ecuatoriano y para optar por diferentes rutas profesionales del SNE.

Acceder a comisión de servicios con sueldo para perfeccionamiento profesional que sea en beneficio de la educación, previa autorización de la autoridad competente;

1.2.3.2.2 Obligaciones

- Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo;
- Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa;
- Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas;
- Elaborar y ejecutar, en coordinación con la instancia competente de la autoridad educativa nacional, la malla curricular específica, adaptada a las condiciones y capacidades de las y los estudiantes con discapacidad a fin de garantizar su inclusión y permanencia en el aula;
- Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general;
- Respetar y proteger la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, y denunciar cualquier afectación ante las autoridades judiciales y administrativas competentes.

1.2.3.3 La función del entorno familiar

1.2.3.3.1 Derechos

Escoger, con observancia al interés superior del niño, el tipo de institución educativa que consideren conveniente para sus representados, acorde a sus creencias, principios y su realidad cultural y lingüística;

Participar en los órganos correspondientes de planificación, construcción y vigilancia del cumplimiento de la política educativa a nivel local, regional y nacional;

Recibir de autoridades, docentes y demás miembros de la comunidad educativa un trato respetuoso libre de toda forma de violencia y discriminación; y,

1.2.3.3.2 Obligaciones

Apoyar y hacer seguimiento al aprendizaje de sus representados y atender los llamados y requerimientos de las y los profesores y autoridades de los planteles;

Participar en la evaluación de las y los docentes y de la gestión de las instituciones educativas;

Propiciar un ambiente de aprendizaje adecuado en su hogar, organizando espacios dedicados a las obligaciones escolares y a la recreación y esparcimiento, en el marco del uso adecuado del tiempo;

Apoyar y motivar a sus representados y representadas, especialmente cuando existan dificultades en el proceso de aprendizaje, de manera constructiva y creativa;

1.2.3.4 la función del estudiante

1.2.3.4.1 Derechos de los estudiantes

- Ser actores fundamentales en el proceso educativo;
- Recibir una formación integral y científica, fundamentada en derechos humanos y mecanismos de exigibilidad durante la educación en todos sus niveles.
- Ser tratado con justicia, dignidad y sin discriminación.
- Intervenir en el proceso de evaluación interna y externa como parte y finalidad de su proceso educativo.
- Recibir apoyo pedagógico y tutorías académicas de acuerdo con sus necesidades;
- Ser protegidos contra todo tipo de violencia
- Contar con propuestas educacionales flexibles y alternativas que permitan la inclusión de personas con necesidades educativas especiales.

1.2.3.4.2 Obligaciones

- Asistir regularmente a clases y cumplir con las tareas y obligaciones derivadas del proceso de enseñanza y aprendizaje,
- Participar en la evaluación de manera permanente, a través de procesos internos y externos que validen la calidad de la educación y el inter aprendizaje;
- Procurar la excelencia educativa y mostrar integridad y honestidad académica en el cumplimiento de las tareas y obligaciones;
- Respetar y cumplir los códigos de convivencia armónica y promover la resolución pacífica de los conflictos.

1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender

De acuerdo al reglamento general a la ley orgánica de educación intercultural, decreto ejecutivo 1241, registro oficial suplemento 754, del 26-jul-2012 vigente reformado el 22-oct-2013 en lo referente al proceso de enseñanza aprendizaje establece:

- Art. 90 nro.6 “integración, sin ningún tipo o forma de discriminación o inequidad, de todos los miembros de la comunidad de la institución educativa como factor clave para el mejoramiento continuo y progresivo de los procesos de enseñanza, aprendizaje e inter aprendizaje;”
- Título vi de la evaluación, calificación y promoción de los estudiantes; capítulo i: de la evaluación de los aprendizajes, art 184.- “definición. La evaluación estudiantil es un proceso continuo de observación, valoración y registro de información que evidencia el logro de objetivos de aprendizaje de los estudiantes y que incluye sistemas de retroalimentación, dirigidos a mejorar la metodología de enseñanza y los resultados de aprendizaje”

1.3 Cursos de formación

1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente

El concepto de “formación” implica una acción profunda ejercida sobre el sujeto, tendiente a la transformación de todo su ser, que apunta simultáneamente sobre el saber-hacer, el saber-obrar y el saber pensar, ocupando una posición intermedia entre educación e instrucción.

Para E. L. Achilli la formación docente puede comprenderse como un proceso en el que se articulan prácticas de enseñanza y de aprendizaje como se indica a continuación.



La práctica docente cumple una doble finalidad:

- a. Práctica de enseñanza propia de cualquier proceso formativo y,
- b. Apropiación del oficio de docente, procesos de iniciarse, perfeccionarse y/o actualizarse en la práctica de enseñar.

La formación de formadores desarrolla sujetos competentes, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de la oferta educativa nacional.

Los cursos de formación pueden darse en algunas modalidades, las más utilizadas en la actualidad son:

- a. Formación presencial
- b. Formación semi-presencial
- c. Formación e-learning

1.3.2 Ventajas e inconvenientes

A continuación presentaremos una tabla que resume las ventajas y desventajas de las modalidades de formación docente:

Tipos De formación	Ventajas	Desventajas
Presencial	<ol style="list-style-type: none"> a. Contacto permanente con el capacitador-tutor-docente b. Facilidad de transmisión de conocimientos prácticos c. Procesos de retroalimentación permanente 	<ol style="list-style-type: none"> a. Organización del tiempo libre del docente b. Costos de los cursos de formación. c. Utilización de recursos para movilización, alimentación, etc.
E-learning	<ul style="list-style-type: none"> ● Ritmo de aprendizaje adaptado a la realidad del docente ● Cursos adaptados a 	<ul style="list-style-type: none"> ● Requiere un manejo adecuado de tics ● Acceso limitado de un buen

	necesidades personales <ul style="list-style-type: none"> ● Desarrollo de habilidades de comunicación y autodisciplina 	porcentaje de docentes al internet <ul style="list-style-type: none"> ● Dificultad de vinculación de la teoría con la práctica ● Validación de certificados y títulos obtenidos
Semi-presencial	<ul style="list-style-type: none"> ● Combinación de las ventajas de los procesos anteriores ● Facilidad de horario para docentes que laboran de lunes a viernes 	<ul style="list-style-type: none"> ● Requiere manejo de tics y una organización adecuada del tiempo libre.

Como conclusiones podemos afirmar lo siguiente:

- La modalidad presencial es efectiva en cursos, talleres o seminarios de corta duración.
- Los procesos de formación presencial no serían aconsejables en docentes que laboren de lunes a viernes en instituciones educativas de cualquier nivel.
- La modalidad semi-presencial se convierte en la mejor opción para procesos de profesionalización de los docentes, relacionados con la obtención de títulos de tercer y cuarto nivel.

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos

Se puede hablar de la existencia de cuatro niveles de intervención en la planificación de la formación docente; cada nivel con una estructura jerárquica bien determinada.

Es importante señalar que el diseño de cursos de formación docente le compete a diferentes agentes implicados en la formación como son: instituciones públicas, organizaciones, políticos, gestores y técnicos de formación, formadores, etc.

- Nivel estratégico: políticas de formación:** es el nivel de planificación más elevado y corresponde, normalmente a los lineamientos y pautas generales propuestos por las autoridades educativas nacionales.
- Nivel de gestión: planificación de programas de formación:** éste constituye el siguiente nivel de planificación en orden jerárquico, correspondiente a las instituciones educativas y cuyas pautas se determina en el PEI y en los poa anuales, asigna los recursos y establece los tiempos de ejecución. Cuenta con

equipos o personas, dentro o fuera de su estructura, a quiénes encargará el desarrollo y gestión de los programas de formación.

- c. **Nivel técnico: diseño de formación:** en la planificación técnica se recogen todas aquellas especificaciones (objetivos, prioridades, plazos, recursos, etc.) Que se proporcionan desde los dos niveles anteriores.

- d. **Nivel formativo: formación directa:** éste constituiría el último nivel en la planificación de la formación y correspondería directamente al formador y a los tutores o asesores. Estos son los que diseñan y aplican las acciones formativas más específicas en cada contexto.

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

De acuerdo al estatuto orgánico por procesos del ministerio de educación, acuerdo ministerial 20 del registro oficial suplemento 259 del 07-mar-2012, vigente, art. 18.- de la calidad y equidad educativa lit. B.- “ajustar y poner en consideración del(la) viceministro(a) de educación las políticas, estrategias e insumos para mejorar la pedagogía en aula y el aprendizaje de los(las) estudiantes, previa coordinación con la subsecretaría de desarrollo profesional educativo en el caso de programas que involucren la capacitación de docentes”

Por otro lado la dirección nacional de mejoramiento pedagógico integre políticas para el mejoramiento pedagógico de las instituciones educativas, previa coordinación con la subsecretaría de desarrollo profesional educativo en el caso de programas que involucren la capacitación de docentes. Así como también implica un trabajo del(a) director(a) nacional de la educación para la democracia y el buen vivir la coordinación con la subsecretaría de desarrollo profesional educativo la formación inicial y capacitación de los docentes en temas que guarden concordancia con los principios del régimen de democracia y el buen vivir y, los de la ley orgánica de educación intercultural;

En el caso puntual de los establecimiento de fuerzas armadas tras la promulgación de la LOEI y su reglamento coordinar con la dirección nacional de carrera profesional educativa cuya misión es: “planificar, organizar, liderar y controlar el ingreso al sistema educativo fiscal y el desarrollo de planes de carrera para los profesionales educativos del ministerio de educación, garantizando sus posibilidades de crecimiento personal y su contribución a los objetivos ministeriales, mediante parámetros de formación, capacitación, certificación, méritos y desempeños”

CAPITULO II: METODOLOGIA

2. Metodología

2.1 Contexto

La unidad educativa FAE N°1, es una institución con larga trayectoria, cinco décadas de entregar a la sociedad individuos capaces de mejorarla y transformarla positivamente. Es una institución direccionada a familias de personal de la FAE y de las otras ramas de las fuerzas armadas, y que ha extendido su cobertura a estudiantes provenientes de familias de clase media de la comunidad civil de la ciudad de Quito.

Funciona en dos jornadas: matutina para la educación básica elemental y media y vespertina para la educación básica superior y el bachillerato.

Cuenta con personal administrativo, docente y de servicios, que brinda su contingente para el cumplimiento de los objetivos planteados.

De acuerdo a las reformas educativas relacionadas directamente con el bachillerato, aplicadas desde 2011, se están dando un sinnúmero de transformaciones, como la desaparición del bachillerato técnico y dar paso únicamente al bachillerato general unificado en ciencias.

Además de los cambios curriculares, la institución se encuentra en medio de cambios administrativos, ya que de pertenecer a la fuerza aérea pasará bajo la tutela del ministerio de educación, al igual que todas las instituciones militares del país, dentro de la categorización de fisco misional.

2.2 Participantes

Para el presente trabajo, se aplicó el instrumento de investigación: la encuesta, a todo el personal docente que labora en el bachillerato, un total de 24 participantes.

El cuerpo docente se conforma de hombres y mujeres con una edad media de 45 años, la mayoría con título de tercer nivel, en el momento de la investigación todo el personal se encuentra preocupado por el proceso de transición que atraviesa la unidad educativa, con el temor de que al ser evaluados por el ministerio de educación, no sean considerados dentro de la nueva nómina y pierdan su trabajo.

2.3 Diseño y métodos de investigación

2.3.1. Diseño de la investigación

La presente investigación es de tipo investigación-acción, sus características generan conocimiento y producen cambios, en ella coexisten en estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles. La investigación-acción se produce dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad que es objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos 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.
- Es descriptivo, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

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

2.3.2. Métodos de investigación

2.3.2.1. Método inductivo – deductivo

Se lo utilizó en la medida en que partiendo de la realidad vivida por los docentes en lo que se refiere a sus necesidades de formación y a los requerimientos de la institución educativa y las autoridades educativas nacionales, se llegó a establecer conclusiones de carácter general, que servirán para elaborar la propuesta en la segunda parte de este trabajo.

2.3.2.2. Método analítico – sintético

Este método nos permitió seleccionar – analizar las fuentes bibliográficas más adecuadas que se relacionan directamente con el tema de la investigación, así como todos los elementos de la problemática planteada, la misma que ha sido expuesta sintéticamente mediante resúmenes y organizadores gráficos.

2.3.2.3. Método hermenéutico

Se lo ha utilizado principalmente en la interpretación de los textos para la elaboración del marco teórico del presente trabajo.

2.4. Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Técnicas de investigación

➤ **Encuesta**

De acuerdo al diccionario de la RAL define: “conjunto de preguntas tipificadas dirigidas a una muestra representativa, para averiguar estados de opinión o diversas cuestiones de hecho”

➤ **Bibliográfica**

De acuerdo al diccionario de la RAL define: “relación o catálogo de libros o escritos referentes a una materia determinada”

➤ **Estadística**

De acuerdo al diccionario de la RAL define: “estudio de los datos cuantitativos de la población, de los recursos naturales e industriales, del tráfico o de cualquier otra manifestación de las sociedades humanas.”

2.4.2. Instrumentos de investigación

➤ **Cuestionario de la encuesta**

Cuestionario de las “necesidades de formación” docentes de bachillerato: remitido por el departamento de ciencias de la educación, con el fin de conocer cuáles son las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las unidades educativas del país. (Anexo)

➤ **Fichas bibliográficas e internet (buscadores)**

Consultas de materia determinada con el fin de satisfacer las dudas del tema investigado

2.5. Recursos

2.5.1. Talento humano

La investigación solo necesitó de la intervención del investigador y del apoyo logístico del departamento de consejería estudiantil.

2.5.2. Materiales

Dentro de los materiales, se utilizaron las copias del instrumento de investigación, en este caso el cuestionario.

2.5.3. Económicos

La inversión económica fue mínima, en la cual se incluyen el costo de las fotocopias, las impresiones y el anillado del documento del informe.

2.6. Procedimiento

2.6.1. Identificación de la población

En la población a investigar encontramos a los miembros del personal docente del bachillerato de la unidad educativa FAE N°1, de la ciudad de Quito.

2.6.2. Identificación de la muestra

La muestra escogida para la investigación consiste en un censo; es decir, se realizó este proceso con todo el personal docente del bachillerato, ya que la intención fue obtener el 100% de confiabilidad, en la información recolectada.

CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

3. Diagnóstico, análisis y discusión de resultados

3.1. Diagnóstico necesidades formativas.

3.1.1. Datos institucionales:

A continuación procede a tabular los datos obtenidos de la muestra tomados a los docentes de bachillerato de la unidad educativa FAE no1 Quito de manera interpretativa después de cada tabla.

Tabla nº 1: datos institucionales

Tipo de institución:	F	%
a) Fiscomisional	24	100,00
b) Otra	0	0.00
c) No contesta	0	0.00
Total	24	100,00

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFAE nº1

Elaborado: el autor

3.1.1.1. La unidad educativa FAE N°1, de acuerdo a las últimas reformas educativas puestas en vigencia en el país, se encuentra en un proceso de cambio de institución particular a institución fisco-misional.

Tabla nº 2: datos institucionales

Tipo de bachillerato :	F	%
a) Bachillerato en ciencias	24	100,00
b) Bachillerato técnico	24	100,00
c) No contesta	0	0.00

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFAE nº1

Elaborado: el autor

3.1.1.2. En la unidad educativa FAE N°1 se ofertan dos tipos de bachillerato: bachillerato técnico y bachillerato en ciencias.

Tabla nº 3: datos institucionales

Figura que ofrece en bachillerato técnico:	F	%
a) Electrónica de consumo	24	100,00
b) Otra	0	0.00
c) No contesta	0	0.00
Total	24	100,00

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFAE nº1

Elaborado: el autor

3.1.1.3. La figura que se oferta en el bachillerato técnico es la de electrónica de consumo.

Tabla nº 4: datos institucionales

Conoce usted si por parte de los directivos se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras referidas anteriormente.	F	%
a) Si	0	0.00
b) No	24	100,00
c) No contesta	0	0.00
Total	24	100,00

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFAE nº1

Elaborado: el autor

3.1.1.4. El 100% de los encuestados desconoce la gestión que realizan los directivos de la institución relacionada con la oferta del bachillerato técnico.

3.1.2. Información general del investigado

A continuación se visualiza la información de género, estado civil, cargo que desempeña, estabilidad laboral, cátedra y tiempo de servicio; tras cada tabla se procede a realizar un análisis de la muestra.

Tabla nº 5: información general del investigado

Género	F	%
a) Masculino	12	50.00
b) Femenino	9	37.50
c) No contesta	3	12.50
Total	24	100,00

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFAE nº1

Elaborado: el autor

3.1.2.1. Dentro del grupo de docentes del bachillerato, existe un porcentaje mayoritario de género masculino.

Tabla nº 6: información general del investigado

Estado civil	F	%
a) Soltero	7	29.16
b) Casado	15	62.50
c) Viudo	1	4.16
d) Divorciado	1	4.16
e) No contesta	0	0.00
Total	24	100,00

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFAE nº1

Elaborado: el autor

3.1.2.2. El 62,5% del total de encuestados está casado, aproximadamente un 30% son solteros, y un porcentaje mínimo en estado de viudez y divorciado.

Tabla nº 7: información general del investigado

Edad	F	%
a) De 20 a 30 años	2	8.33
b) De 31 a 40 años	7	29.16
c) De 41 a 50 años	14	58.33
d) De 51 a 60 años	0	0.00
e) De 61 a 70 años	0	0.00
f) Más de 71 años	0	0.00
g) No contesta	1	4.16
Total	24	100,00

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFAE nº1

Elaborado: el autor

3.1.2.3. Dentro del grupo docente, un 58% fluctúa entre los 41 a 50 años de edad, un 29% entre 31 y 40 años, dejando un 8% para docentes menores de 30 años.

Tabla nº 8: información general del investigado

Cargo	F	%
a) Docente	18	75.00
b) Técnico docente	4	16.66
c) No contesta	2	8.33
Total	24	100,00

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFAE nº1

Elaborado: el autor

3.1.2.4. Dentro del grupo de investigados un 75% cumplen exclusivamente la función de docentes, un 16,66% además de docentes cumplen alguna función de carácter administrativo y un porcentaje mínimo no responde.

Tabla nº 9: información general del investigado

Tipo de relación laboral	F	%
a) Contrato indefinido	14	58.33
b) Nombramiento	2	8.33
c) Contratación ocasional	5	20.83
d) Reemplazo	1	4.16
e) No contesta	2	8.33
Total	24	100,00

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFAE nº1

Elaborado: el autor

3.1.2.5. El tipo de relación laboral de la mayoría de los encuestados es de contrato indefinido, solo un 8% tiene nombramiento y un 20% posee contrato ocasional, el 4% cumple una función de reemplazo.

Tabla nº 10: información general del investigado

Tiempo de dedicación	F	%
a) Completo	24	100,00
b) Otro	0	0.00
c) No contesta	0	0.00
Total	24	100,00

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFAE nº1

Elaborado: el autor

3.1.2.6. El total de encuestados trabaja a tiempo completo.

Es importante tomar en cuenta que tras la aparición de la LOEI se estiman dos transitorias quinta y octava donde se establece que en cuanto a planes y programas será a cargo del ministerio de educación y en tanto a la administración continuara a cargo de las fuerzas armadas, sin embargo esta espera se postergo hasta finales del presente año lectivo.

Tabla nº 11: información general del investigado

Las materias que imparte tienen que ver con su formación profesional	F	%
a) Si	24	100,00
b) No	0	0.00

c) No contesta	0	0.00
Total	24	100,00

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFAE n°1

Elaborado: el autor

3.1.2.7. El 100% de los encuestados imparte asignaturas relacionadas con su formación profesional.

Tabla n° 12: información general del investigado

Años de bachillerato en los que imparte la materia.	F	%
a) Primero de bachillerato	12	50.00
b) Segundo de bachillerato	13	54.16
c) Tercero de bachillerato	14	58.33
d) No contesta	1	4.16
Total	24	100,00

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFAE n°1

Elaborado: el autor

3.1.2.8. Los docentes encuestados imparten sus asignaturas equitativamente en los tres años de bachillerato, esto quiere decir que algunos son profesores de los dos o tres años simultáneamente.

3.1.3. Formación docente

A continuación se detalla aspectos relacionados con su nivel de formación y anhelos de formación académica de nivel profesional e incluso cuarto nivel.

Tabla n° 13: formación docente

Nivel más alto de formación académica	F	%
a) Bachillerato	1	4,16
b) Nivel técnico	1	4.16
c) Tercer nivel	15	62.50
d) Cuarto nivel especialista	3	12.50
e) Cuarto nivel maestría	4	16.66
f) Cuarto nivel phd	0	0.00
Total	24	100,00

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFAE n°1

Elaborado: el autor

3.1.3.1. Dentro del grupo de encuestados el 62% posee formación de tercer nivel con titulación de ingeniería o licenciatura, un 16% con título de maestría, 12% con una especialidad, y un porcentaje mínimo con titulación de nivel técnico y con bachillerato.

Tabla nº 14: formación docente

Título de pregrado :	F	%
a) Licenciado en educación	16	66.66
b) Doctor en educación	1	4.16
c) Psicólogo educativo	1	4,16
d) Psicopedagogo	0	0.00
e) Otros	0	0.00
f) No contesta	9	37.50
Total	24	100,00

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFAE nº1

Elaborado: el autor

3.1.3.2. Más del 66% posee una licenciatura en educación, un 37% no responde a la pregunta, un docente posee título de doctor en educación y un docente es psicólogo educativo.

Tabla nº 15: formación docente

Otras profesiones:	F	%
a) Ingeniero	5	20.83
b) Arquitecto	0	0.00
c) Contador	0	0.00
d) Abogado	1	4,16
e) Otros	4	16.66
f) No contesta	14	58.33
Total	24	100,00

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFAE nº1

Elaborado: el autor

3.1.3.3. De los encuestados un 20% son ingenieros, un docente es abogado esto corresponde al 4%, el 16% posee titulaciones diferentes a las de la

encuesta, el 58% no responde, ya que en el cuadro anterior están inmersos en licenciaturas afines a la profesión de docente que les corresponde.

Tabla nº 16: formación docente

Si tiene título de posgrado este tiene relación con:	F	%
d) Ámbito educativo	9	37.50
e) Otros	2	8.33
f) No contesta	13	54.16
Total	24	100,00

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFAE nº1

Elaborado: el autor

3.1.3.4. Del personal docentes que posee título de posgrado el 37% tiene relación con el ámbito educativo y el 8% relacionado a otras áreas.

Tabla nº 17: formación docente

Le parece atractivo seguir un programa de formación para obtener título de 4to nivel	F	%
a) Si	15	62.50
b) No	3	12.50
c) No contesta	6	25.00
Total	24	100,00

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFAE nº1

Elaborado: el autor

3.1.3.5. Un 62% del personal docente encuestado encuentra atractivo seguir un programa de formación para obtener un título de cuarto nivel, un 12% no le interesa y un 25% no responde.

Tabla nº 18: formación docente

En que le gustaría formarse:	F	%
a) Maestría	17	70.83
b) Phd	1	4,16
c) No contesta	6	25.00
Total	24	100,00

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFAE nº1

Elaborado: el autor

3.1.3.6. Del grupo de encuestados el 70% quisiera obtener un título de maestría, un 4% de Phd y un 25% no responde.

3.1.4. Cursos y capacitaciones

Es la información en cuanto a los cursos realizados en los últimos años, tanto como moderador cuanto como participante y su deseo de capacitación y mejoramiento continuo en materias de interés.

Tabla nº 19: cursos y capacitaciones

Cursos a los que ha asistido en los dos últimos años:	F	%
a) De uno a cinco	16	66.66
b) De seis a diez	3	12.50
c) Más de once	1	4,16
d) No contesta	4	16.66
Total	24	100,00

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFAE nº1

Elaborado: el autor

3.1.4.1. El 66% de los encuestados solo ha asistido a un promedio de cinco cursos de capacitación en los últimos dos años, el 12% a un promedio de diez cursos y únicamente el 4% a más de once cursos en dos años.

Tabla nº 20: cursos y capacitaciones

Total de horas:	F	%
a) De 0 a 25 horas	2	8.33
b) De 26 a 50 horas	3	12.50
c) De 51 a 75 horas	2	8.33
d) De 76 a 100 horas	2	8.33
e) Más de 100 horas	8	33.33
f) No contesta	7	29.16
Total	24	100,00

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFAE nº1

Elaborado: el autor

3.1.4.2. Un 33% del grupo de encuestados han realizado cursos con una duración aproximada de más 100 horas de capacitación, el 12% con un promedio de 26 a 50 horas, un 8% han cumplido de 51 a 75 horas de capacitación y de 76 a 100 horas, el 29% no responde.

Tabla nº 21: cursos y capacitaciones

Tiempo en que realizó su último curso:	F	%
a) De 0 a 5 meses	8	33.33
b) De 6 a 10 meses	7	29.16
c) De 11 a 15 meses	2	8.33
d) De 16 a 20 meses	0	0.00
e) De 21 a 24 meses	1	4,16
f) Más de 25 meses	1	4,16
g) No contesta	5	20.83
Total	24	100,00

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFAE nº1

Elaborado: el autor

3.1.4.3. Un 33% ha realizado cursos en los últimos cinco meses, un 29% en los últimos diez meses, la otra mitad en lapsos de uno a dos años.

Tabla nº 22: cursos y capacitaciones

Lo hizo con el auspicio de:	F	%
a) Gobierno	2	8.33
b) Institución que labora	8	33.33
c) Beca	0	0.00
d) Por cuenta propia	10	41.66
e) No contesta	4	16.66
Total	24	100,00

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFAE nº1

Elaborado: el autor

3.1.4.4. La mayoría de encuestados ha realizado cursos de capacitación por cuenta propia, un 33% con auspicio de la institución, 8% con auspicio del gobierno y el 16% no responde.

Tabla nº 23: cursos y capacitaciones

Cursos y capacitaciones	Si		No		No contesta		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Usted ha impartido cursos	8	33.33	14	58.33	2	8.33	24	100,00
Es importante capacitarse	22	91.66	1	4,16	1	4,16	24	100,00

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFAE nº1

Elaborado: el autor

3.1.4.5. Solo un 33% ha dictado cursos de capacitación direccionado a otros docentes, la gran mayoría el 92% considera importante capacitarse para mejorar su desempeño docente.

Tabla nº 24: cursos y capacitaciones

Como le gustaría recibir la capacitación:	F	%
a) Presencial	11	45.83
b) Semi-presencial	6	25.00
c) A distancia	5	20.83
d) Virtual	2	8.33
e) No contesta	0	0.00
Total	24	100,00

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFAE nº1

Elaborado: el autor

3.1.4.6. Un 45% de los encuestados prefiere recibir capacitación de forma presencial, ante un 25% que prefiere de forma semi-presencial y un 20% a distancia, solo un 8% prefiere realizarlo de forma virtual.

Tabla nº 25: cursos y capacitaciones

Si prefiere cursos presenciales o semi-presenciales , en horario le gustaría recibir la capacitación	F	%
a) De lunes a viernes	4	16.66
b) Fines de semana	12	50.00
c) No contesta	8	33.33
Total	24	100,00

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFAE nº1

Elaborado: el autor

3.1.4.7. La mayoría de encuestados el 50% prefiere realizar los cursos de capacitación los fines de semana, un 16% de lunes a viernes y un 33% no responde.

Tabla nº 26: cursos y capacitaciones

Temas para capacitación:	F	%
a) Relacionados con los temas a su cargo	8	33.33
b) Pedagogía educativa	5	20.83
c) Temas de mi especialidad	5	20.83
d) Valores y educación	3	12.50
e) Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	2	8.33

f) Métodos y recursos didácticos	3	12.50
g) Gerencia / gestión educativa	4	16.66
h) Psicopedagogía	3	12.50
i) Diseño y planificación curricular	2	8.33
j) Teorías del aprendizaje	1	4,16
k) Evaluación del aprendizaje	1	4,16
l) No contesta	0	0.00

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFAE n°1

Elaborado: el autor

3.1.4.8. Un 33% de los docentes prefiere recibir capacitación relacionada con el cargo o las funciones que cumple, un 20% relacionado con la función pedagógica y con temas relacionados a la especialidad o al área que imparte, un 16% con temas de gestión educativa, y porcentajes minoritarios con temas específicos.

Tabla n° 27: cursos y capacitaciones

Cuales son los obstáculos para que no se capacite:	F	%
a) Falta de tiempo	17	70.83
b) Altos costos	15	62.50
c) Falta de información	5	20.83
d) Falta de apoyo	9	37.50
e) Falta de temas	3	12.50
f) No es de su interés capacitarse	0	0.00
g) No contesta	1	4,16

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFAE n°1

Elaborado: el autor

3.1.4.9. Un 70% considera que la falta de tiempo es la razón principal para no capacitarse, el 62% considera que los altos costos de cursos, seminarios o programas de capacitación es una de las razones importantes para no capacitarse, el 37% piensa que no recibir apoyo de parte de la institución es la razón por la cual no se capacitan y un 20% por falta de información.

Tabla n° 28: cursos y capacitaciones

4.7.- motivos por los que se imparten las capacitaciones:	F	%
a) Aparición de nuevas tecnologías	11	45.83
b) Falta de cualificación profesional	0	0.00
c) Necesidades de capacitación continua y permanente	19	79.16
d) Actualización de leyes y reglamentos	9	37.50

e) Requerimientos personales	5	20.83
f) Otros	0	0.00
g) No contesta	7	29.16

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFAE n°1

Elaborado: el autor

3.1.4.10. La mayoría un 79% considera que las propias necesidades de capacitación y formación continua son los motivos más importantes para realizar seminarios de capacitación, un 45% opina que la aparición de nuevas tecnologías es la motivación más importante, un 37% por la actualización de leyes y reglamentos, y un 20% por requerimientos personales.

Tabla n° 29: cursos y capacitaciones

4.8.- motivos por los que asiste a capacitaciones:	F	%
a) Relación con la actividad docente	16	66.66
b) Prestigio del ponente	3	12.50
c) Obligatoriedad de asistencia	2	8.33
d) Favorecen el ascenso profesional	9	37.50
e) Facilidad de horarios	2	8.33
f) Lugar donde se realizó el evento	0	0.00
g) Me gusta capacitarme	10	41.66
h) Otras	0	0.00
i) No contesta	0	0.00

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFAE n°1

Elaborado: el autor

3.1.4.11. El 66% responde que asiste a cursos de capacitación por la relación de estos con la actividad docente, el 41% por el gusto persona de capacitarse, el 37% porque el asistir a cursos de capacitación y actualización favorecen el ascenso profesional, un 12% por el prestigio del ponente y un 8% por la obligatoriedad de asistir y la facilidad de los horarios.

Tabla n° 30: cursos y capacitaciones

Qué aspectos considera de mayor importancia en una capacitación:	F	%
a) Aspectos teóricos	1	4,16
b) Aspectos técnicos-prácticos	9	37.50

c) Ambos	13	54.16
d) No contesta	1	4,16
Total	24	100,00

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFAE n°1

Elaborado: el autor

3.1.4.12. El 54% de los encuestados considera que la combinación de los aspectos teóricos y técnicos prácticos son los más importantes en considerar al momento de asistir a un curso de capacitación, el 37% responde que más importante son los aspectos técnicos – prácticos, el 4% considera que lo más importante son los aspectos teóricos y un 4% no responde.

3.1.5. Respecto a su institución educativa

En este aspecto es importante que se considere que debido a las situaciones actuales por estar en proceso de transición de acuerdo establece la LOEI publicada en marzo de 2011, cambios de ministro de educación, defensa, finanzas especulaciones y demás cuestiones ajenas a la institución sea lo más agradable este muestreo.

Tabla n° 31: respecto a la institución educativa

Institución educativa	Si		No		No contesta		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
La institución en la que labora ha propiciado cursos en los últimos dos años	11	45.83	12	50.00	1	4,16	24	100,00
En la institución en la que labora ofrece cursos de capacitación en la actualidad	7	29.16	16	66.66	1	4,16	24	100,00

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFAE n°1

Elaborado: el autor

3.1.5.1. El 50% de los encuestados considera que la institución donde labora no ha propiciado la participación en cursos de capacitación por parte del personal, el 66% opina que la institución no ofrece cursos de capacitación en los últimos tiempos.

Tabla nº 32: respecto a la institución educativa

En caso de existir cursos, se desarrollan en función de:	F	%
a) Áreas de conocimiento	4	16.66
b) Necesidades de actualización	10	41.66
c) Leyes y reglamentos	5	20.83
d) Asignaturas que imparte	3	12.50
e) Reforma curricular	4	16.66
f) Planificación y programación	5	20.83
g) Otras	0	0.00
h) No contesta	4	16.66

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFAE n°1

Elaborado: el autor

3.1.5.2. El 41% de los encuestados piensa que las necesidades de actualización son el principal motivo de que en la institución se organicen cursos de capacitación, un 20% por las leyes y reglamentos y por la planificación y programación institucionales, un 16% por las áreas de conocimiento y las reformas curriculares, un 12% por el tipo de asignatura que imparte y un 16% no responde.

Tabla nº 33: respecto a la institución educativa

Los directivos de su institución fomentan la participación de los docentes en cursos que promuevan su formación permanente:	F	%
a) Siempre	4	16.66
b) Casi siempre	4	16.66
c) A veces	7	29.16
d) Rara vez	4	16.66
e) Nunca	4	16.66
f) No contesta	1	4,16
Total	24	100,00

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFAE n°1

Elaborado: el autor

3.1.5.3. El 29% del grupo de encuestados responde que los directivos a veces fomentan la participación de los docentes en cursos de capacitación, un 16% del grupo opina que siempre fomentan la participación, casi siempre y rara vez.

3.1.6. En lo relacionado a su práctica pedagógica.

Se refiere a una análisis pormenorizado respecto al cumplimiento de la malla curricular, centros seguimiento retroalimentación, evaluación, liderazgo, uso de las nuevas tecnologías, la planificación tutorías, reuniones de área, expresión oral y escrita, diseño, manejo de emociones y creatividad, entre otros.

Tabla nº 34: referente a la práctica pedagógica

Referente a su práctica pedagógica	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
6.1.- analiza los elementos del currículo propuestos para el bachillerato	1	4,16	0	0,00	2	8.33	10	41.66	11	45.83	0	0,00	24	100,00
6.2.- en la institución en la que labora ofrece cursos de capacitación en la actualidad	0	0,00	0	0,00	3	12.50	8	33.33	13	54.16	0	0,00	24	100,00
6.3.- conoce el proceso de la carrera docente propuesto por la LOEI	1	4,16	2	8.33	3	12.50	12	50.00	6	25.00	0	0,00	24	100,00
6.4.- analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza en el bachillerato	1	4,16	0	0,00	7	29.16	6	25.00	10	41.66	0	0,00	24	100,00
6.5.- analiza el clima organizacional de la estructura institucional	0	0,00	3	12.50	4	16.66	9	37.50	8	33.33	0	0,00	24	100,00
6.6.- conoce el tipo de liderazgo de los directivos	1	4,16	2	8.33	7	29.16	9	37.50	5	20.83	0	0,00	24	100,00
6.7.- conoce las herramientas-elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	2	8.33	2	8.33	7	29.16	11	45.83	2	8.33	0	0,00	24	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFAE N°1

ELABORADO: El Autor

- 3.1.6.1.** En la tabla anterior los encuestados evalúan su propia práctica pedagógica y el conocimiento de la organización institucional, la mayoría del grupo se califica de forma adecuada en estos ítems.
- 3.1.6.2.** Referente a la práctica pedagógica los encuestados se colocan calificaciones que fluctúan entre 4 y 5, los parámetros más altos.
- 3.1.6.3.** Continuando como en las tablas anteriores, el grupo de encuestados se califica con los parámetros más altos en cada uno de los parámetros establecidos.
- 3.1.6.4.** Permanece la tendencia de valorarse con las calificaciones más altas en los diferentes parámetros establecidos, relacionados con la práctica pedagógica.
- 3.1.6.5.** Continúa manteniéndose la tendencia optimista de cumplir los parámetros evaluados en la práctica pedagógica con los puntajes más altos, incluso en los relacionados al conocimiento de la organización de la institución.

tabla nº 35: referente a la práctica pedagógica.

Referente a su práctica pedagógica	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
6.8.- describe las funciones y cualidades del tutor	0	0,00	1	4,16	5	20.83	13	54.16	4	16.66	1	4,16	24	100,00
6.9.- conoce técnicas básicas para la investigación del aula	0	0,00	0	0,00	4	16.66	13	54.16	7	29.16	0	0,00	24	100,00
6.10.- conoce técnicas de enseñanza individualizadas y grupal	0	0,00	0	0,00	4	16.66	12	50.00	8	33.33	0	0,00	24	100,00
6.11.- conoce de informática como ayuda docente	0	0,00	0	0,00	7	29.16	5	20.83	12	50.00	0	0,00	24	100,00
6.12.- desarrolla estrategias para la motivación de sus alumnos	0	0,00	0	0,00	1	4,16	9	37.50	14	58.33	0	0,00	24	100,00
6.13.- conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0,00	1	4,16	1	4,16	14	58.33	8	33.33	0	0,00	24	100,00
6.14.- plantea, ejecuta, evalúa proyectos educativos	0	0,00	2	8.33	3	12.50	15	62.50	4	16.66	0	0,00	24	100,00
6.15.- conoce la incidencia de la interacción estudiante – profesor en la comunicación didáctica	0	0,00	0	0,00	4	16.66	10	41.66	9	37.50	1	4,16	24	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFAE N°1

ELABORADO: El Autor

Tabla nº 36: referente a la práctica pedagógica.

Práctica pedagógica	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
6.16.- mi formación en tics me permite orientar a mis estudiantes	0	0,00	0	0,00	7	29.16	5	20.83	12	50.00	0	0,00	24	100,00
6.17.- percibe con facilidad problemas en los estudiantes	0	0,00	1	4,16	1	4,16	9	37.50	13	54.16	0	0,00	24	100,00
6.18.- la formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con mis estudiantes	0	0,00	2	8.33	3	12.50	6	25.00	13	54.16	0	0,00	24	100,00
6.19.- planifico ejecuto y doy seguimiento a proyectos educativos	0	0,00	1	4,16	3	12.50	11	45.83	9	37.50	0	0,00	24	100,00
6.20.- mi expresión oral y escrita es la adecuada para que los estudiantes comprendan la materia impartida	0	0,00	0	0,00	1	4,16	14	58.33	9	37.50	0	0,00	24	100,00
6.21.- cuando se presentan problemas en mis estudiantes me es fácil ayudarlos a su solución	0	0,00	0	0,00	1	4,16	9	37.50	14	58.33	0	0,00	24	100,00
6.22.- la formación profesional recibida me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0,00	1	4,16	0	0,00	7	29.16	16	66.66	0	0,00	24	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFAE N°1

ELABORADO: El Autor

Tabla nº 37: referente a la práctica pedagógica.

Referente a su práctica pedagógica	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
6.23.- mi planificación siempre toma en cuenta los conocimientos adquiridos anteriormente por mis estudiantes	0	0,00	0	0,00	0	0,00	9	37.50	15	62.50	0	0,00	24	100,00
6.24.- el proceso evaluativo que llevo a cabo toma en cuenta: evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0,00	2	8.33	0	0,00	8	33.33	14	58.33	0	0,00	24	100,00
6.25.- como docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño, propuestas en mi asignatura	0	0,00	0	0,00	1	4,16	9	37.50	14	58.33	0	0,00	24	100,00
6.26.- identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales	0	0,00	0	0,00	0	0,00	11	45.83	13	54.16	0	0,00	24	100,00
6.27.- cuando tengo un estudiante con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada según los requerimientos de una educación inclusiva	0	0,00	1	4,16	3	12.50	7	29.16	12	50.00	1	4,16	24	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFAE Nº1

ELABORADO: El Autor

Tabla nº 38: referente a la práctica pedagógica.

Referente a su práctica pedagógica	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
6.28.- realiza la planificación macro y micro curricular	0	0,00	0	0,00	0	0,00	10	41.66	14	58.33	0	0,00	24	100,00
6.29.-considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0,00	0	0,00	3	12.50	11	45.83	10	41.66	0	0,00	24	100,00
6.30.- describe las principales funciones de los docentes en el aula	0	0,00	0	0,00	0	0,00	10	41.66	14	58.33	0	0,00	24	100,00
6.31.- elabora pruebas para la evaluación de los aprendizajes de sus estudiantes	0	0,00	0	0,00	1	4,16	5	20.83	18	75.00	0	0,00	24	100,00
6.32.- utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico	0	0,00	0	0,00	2	8.33	6	25.00	16	66.66	0	0,00	24	100,00
6.33.- diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	0,00	0	0,00	4	16.66	6	25.00	14	58.33	0	0,00	24	100,00
6.34.- aplica técnicas para la acción tutorial	0	0,00	0	0,00	1	4,16	12	50.00	11	45.83	0	0,00	24	100,00
6.35.- analiza la estructura organizativa institucional	1	4,16	1	4,16	7	29.16	10	41.66	5	20.83	0	0,00	24	100,00
6.36.- diseña planes de mejora de su práctica docente	0	0,00	0	0,00	3	12.50	8	33.33	13	54.16	0	0,00	24	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFAE Nº1

ELABORADO: El Autor

tabla nº 39: referente a la práctica pedagógica.

Práctica pedagógica	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
6.37.- diseña y aplica didácticas en prácticas de laboratorio y talleres	0	0,00	0	0,00	4	16.66	7	29.16	13	54.16	0	0,00	24	100,00
6.38.- diseña instrumentos para la autoevaluación docente	0	0,00	0	0,00	3	12.50	9	37.50	12	50.00	0	0,00	24	100,00
6.39.- utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0,00	0	0,00	2	8.33	10	41.66	12	50.00	0	0,00	24	100,00
6.40.- valora sobre diferentes experiencias didácticas de su asignatura	0	0,00	0	0,00	1	4,16	5	20.83	18	75.00	0	0,00	24	100,00
6.41.- utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen sus objetivos de aprendizaje	0	0,00	0	0,00	1	4,16	4	16.66	19	79.16	0	0,00	24	100,00
6.42.- el uso de problemas por medio del razonamiento son una constante en mi práctica docente.	0	0,00	0	0,00	3	12.50	8	33.33	13	54.16	0	0,00	24	100,00
6.43.- diseño estrategias que favorecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0,00	0	0,00	0	0,00	10	41.66	14	58.33	0	0,00	24	100,00
6.44.- planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0,00	0	0,00	1	4,16	5	20.83	18	75.00	0	0,00	24	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la UEFAE N°1
ELABORADO: El Autor

3.1.6.6. Se sigue observando la misma tendencia de auto-evaluarse de manera positiva en todos los parámetros establecidos, de acuerdo a las ponderaciones, la práctica pedagógica es todo un éxito en la institución.

3.2. Análisis de la formación

3.2.1. La persona en el contexto formativo (discusión de resultados)

Tras la publicación de la LOEI el 31 de marzo del 2011, nuestro país ha caminado enfocado a ejes de equidad, inclusión, erradicación de cualquier tipo de violencia y el derecho universal del niño niña y adolescentes, respeto a su condición física, integral, con políticas de inclusión, erradicación del discrimen y buen vivir, además cabe indicar que en este proceso el 20 de mayo del 2011 de acuerdo a la transitoria octava, varias instituciones de fuerzas armadas, policía nacional pasaron a funcionar bajo la rectoría de la autoridad nacional de educación, en lo referente a los planes y programas educativos. También señala que el personal docente se incorporara con nombramiento a dicho ministerio observando el sistema de escalafón y sueldo del magisterio nacional, luego de evaluación respectiva para su ubicación en la categoría correspondiente del escalafón.

De acuerdo el plan nacional del buen vivir impulsado por el gobierno nacional, el cual menciona en el objetivo no 12 “consolidar la transformación del estado para el buen vivir” y su política 12,4 “fomentar un servicio publico eficiente y competente”, a su vez la mencionada política cuenta con varias líneas de acción para cumplir los objetivos; en este caso es importante por parte de los directivos llegar a líneas de acción para la consecución de obras de infraestructura que apoyen al cumplimiento de la misión.

3.2.2. La organización y la formación (indicadores o criterios de evaluación):

Se caracteriza por ser concreto, esencial y variable, que permite distinguir su conocimiento, permite garantizar la objetividad de la evaluación por cuanto constituye el patrón de referencia que caracteriza el cumplimiento de un objetivo de aprendizaje o dominio. El indicador es lo más esencial de la competencia, el núcleo fundamental para su evaluación. Sin lugar a dudas constituye la esencia de la evaluación.

La objetividad de la evaluación se concreta precisando indicadores que constituyen los patrones de referencia que caracterizan el cumplimiento de un objetivo de aprendizaje; para identificar los indicadores por criterio de desempeño, entendidos como los

resultados esperados, en ocasiones, un indicador es capaz de expresar el comportamiento total que se desea evaluar.

Existen tres pasos para identificar un indicador: elemento de competencia, criterios de desempeño y evidencia de desempeño.

Las técnicas de evaluación es la correspondencia de los indicadores de valuación, ósea, que permita recoger evidencias relacionadas con el indicador.

El nivel de asimilación y sistematización que se aspira evaluar en cada etapa del desarrollo de la formación. Considera los propósitos que persiguen a cada técnica; por lo que su diseño consiste esencialmente en la forma que se enuncian a partir de la orientación que se ofrece para recopilar las evidencias pertinentes.

3.2.3. La tarea educativa

Los estándares de desempeño del docente: tiene como objetivo mejorar su práctica en el aula atendiendo a las actividades iniciales como son:

- Plan de clase
- Puntualidad
- Revisión de tareas
- Objetivos de la clase
- Tema de la clase
- Evaluación diagnóstica

Proceso de enseñanza aprendizaje:

- Experiencias previas de los estudiantes como punto de partida
- Ejemplos reales, anécdotas, experiencias o demostraciones
- Relaciona el tema tratado con la realidad
- Asigna actividades claras que los estudiantes logren ejecutar exitosamente
- Asigna actividades alternativas para que los estudiantes avancen
- Refuerza la explicación a los estudiantes que presenten dificultad
- Realiza preguntas sin existió la comprensión de lo explicado
- Evidencia seguridad en la presentación del tema
- Al finalizar la clase resume los puntos mas importantes
- Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas
- Utiliza recursos didácticos para captar la atención e interés durante la clase
- Envía tareas

Ambiente en el aula

- Es afectuoso y cálido con los estudiantes
- Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes
- Valora la participación de los estudiantes
- Mantiene la disciplina en el aula
- Motiva a los estudiantes a participar en el aula

3.3. De los cursos de formación

De acuerdo establece el convenio financiación programa apoyo al plan decenal de educación, convenio 597 del registro oficial suplemento 700 del 10-may-2012, vigente, política tres sobre el incremento de la matrícula del bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente. Política 7: revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.

Por otro lado de compromiso al plan metropolitano de desarrollo distrito metropolitano de Quito, ordenanza municipal 170, registro oficial suplemento 276 del 30-mar-2012, vigente indica que, de acuerdo al censo del 2010, la población del distrito metropolitano de Quito tiene un promedio de escolaridad de 10.8 años. La tasa de escolaridad en educación básica es del 91.4% y cae drásticamente al 60.4% en el bachillerato (49).

A nivel territorial, los promedios más bajos de escolaridad se localizan en parroquias rurales como Nono, Gualea, Pacto, Nanegal, Perucho, San José De Minas Y Puéllaro. Además prosigue indicando que el ministerio de educación es el responsable de la capacitación en servicio de los docentes que laboran en instituciones fiscales.

Por otro lado el artículo 114, literal b) de la ley de orgánica de educación intercultural, establece dentro de la carrera docente pública, el ejercicio profesional de los docentes mentores; del el artículo 119 de dicha ley, señala los requisitos que deben cumplir las y los docentes para ser promovidos a la función de docentes mentores, previos al concurso de méritos y oposición; entre los que se encuentra el de aprobar el proceso de formación de mentoría; y acogida del “programa mentorías a docentes de instituciones educativas públicas”, de acuerdo ministerial 202 y registro oficial 463 del 06-jun-2011, vigente indica

El reglamento de gestión de redes escolares del acuerdo ministerial 1086 del registro oficial 379 del 30-jul-2001, vigente que indica en su art. 46.- “la capacitación y desarrollo pedagógicos son prioritarios dentro de la gestión educativa su objetivo es que los docentes se encuentren permanentemente actualizados y desarrollen metodologías innovadoras dentro del aula” ;

Art. 47.- para satisfacer las necesidades de capacitación de los docentes de la red, el consejo de red promoverá programas concordantes con las políticas educativas del ministerio de educación y que atiendan a la realidad y necesidades de cada plantel educativo que integra la red en conjunto con entidades de derecho público o privado que apoyen y se interesen por el mejoramiento de la calidad de la educación

CAPÍTULO IV: CURSO DE CAPACITACION DOCENTE

4. Curso de capacitación docente

Luego de haber realizado la investigación de campo directamente al personal que trabaja en el Bachillerato de la UEFAE Nro 1 – Quito, se observa la necesidad específica de ejecutar una capacitación específica, planificada para satisfacer las necesidades detectadas para ampliar la base técnica pedagógica en vista del nuevo marco legal que la Educación Ecuatoriana tiene actualmente.

La Formación es un proceso constante, parte de esta formación constante, en el campo laboral docente, se presenta la necesidad de recibir una capacitación específica. Lo que planteo es una capacitación específica que cubra los siguientes componentes:

1. Potenciar, desarrollar y/o robustecer los pensamientos: lógico, crítico y creativo como herramienta esencial para lograr los objetivos del BGU
2. Robustecer los conocimientos necesarios y la metodología para abordar las asignaturas específicas en las cuatro áreas fundamentales en relación a los objetivos del nuevo Currículo Nacional en el B.G.U.: Lengua, Matemática (Física, Emprendimiento y Gestión), Ciencias Sociales (Historia, Educación Ciudadana, Identidad Institucional) y Ciencias Naturales (Biología, Físico-Química) y las asignaturas complementarias: Inglés, Educación Física, Educación Artística.
3. El uso de las TIC's en el proceso de aprendizajes.
4. El apego al marco legal que gobierna el quehacer educativo actual.

Estos cuatro componentes se desglosarán en una capacitación específica que el personal docente de Bachillerato tomará en el tercer trimestre del año fiscal 2013.

4.1. Tema del Curso

Capacitación del personal docente de la UEFAE No.1 en cuatro bloques específicos: Pensamiento Lógico, crítico y creativo; Conocimientos y Metodología para las asignaturas básicas y complementarias que conforman el B.G.U.; TIC's aplicadas a la Educación y Marco Legal para el procedimiento educativo.

4.2. Modalidad de estudios

Debido a la envergadura de la capacitación que se va a impartir, resultado de la investigación realizada en la presente investigación, la Modalidad de estudios van a ser dos: Presencial y Semi-presencial.

Por presencial se entiende que el docente tiene que estar presente en el Laboratorio de Informática de la Institución el cual tiene 25 computadoras, más el servidor, que usarán los capacitadores que van a dictar los cursos:

Por semi-presencial se entiende que el personal docente de la sección bachillerato, tendrá que realizar actividades contempladas dentro de la jornada laboral o fuera de ella en su computadora. Actividades diseñadas para que pueda robustecer lo que ha adquirido en el curso presencial y que cubrirán Noviembre, Diciembre y Enero. Permitiendo que la capacitación real sea de cuatro meses. El último trimestre del año 2013 y el mes de enero del 2014.

4.3. Objetivos

4.3.1. Objetivo general.

Brindar a los docentes 24 docentes de bachillerato de la UEFAE las herramientas metodológicas específicas de su asignatura, junto con un robustecimiento y construcción acorde a los lineamientos generales del bachillerato, usando las TIC's, el pensamiento lógico, crítico y creativo y el marco legal como elementos que condensarán en un trabajo en el aula de alta calidad para satisfacer los estándares de calidad educativa ecuatoriana.

4.3.2. Objetivos específicos

- 4.3.2.1.** Preparar a los docentes en razonamiento verbal, usando técnicas de lectura actualizada, para robustecer sus habilidades lingüísticas.
- 4.3.2.2.** Preparar a los docentes en razonamiento lógico para robustecer el área matemática y lógica del docente.
- 4.3.2.3.** Preparar a los docentes en razonamiento abstracto, enfatizando la inteligencia espacial y razonamiento mecánico.
- 4.3.2.4.** Preparar en las áreas de fundamentales y complementarias en una actualización de los conocimientos en relación a los lineamientos del bachillerato y en la metodología socio crítica, activa, constructivistas y cognitivistas acorde a los lineamientos del nuevo Currículo Nacional.
- 4.3.2.5.** Usar las TIC's adecuadamente como herramienta esencial en el proceso de enseñanza y aprendizajes.

4.3.2.6. Dar una visión general de la Constitución del Ecuador, el Plan Decenal de Educación, EL Código de la Niñez y de la Adolescencia, la LOEI, y el REGLOEI.

4.4. Dirigido a:

Docentes del Bachillerato los cuales son el objetivo de esta investigación, supliendo las necesidades detectadas de formación profesional, con el fin de mejorar y dar la calidad adecuada al proceso educativo que se está realizando en la Unidad Educativa FAE Nro. 1 – Quito.

4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios

Los profesionales que están inmersos en la presente capacitación, son profesionales con una amplia trayectoria en Educación, a través de la investigación se llega a la conclusión que dicho personal, necesita una visión fresca y acorde a los lineamientos del nuevo Currículo Nacional, el cual ha sido posesionado por el MINEDUC de una manera brusca y sin dar la adecuada capacitación al personal.

Existen varios conceptos que no están claros dentro de las asignaturas que han dictado a lo largo de varios años y que necesitan ser robustecidos y alineados a los nuevos estándares educativos.

La Metodología ha cambiado, de ahí la necesidad de incrementar este elemento con varias metodologías que privilegien específicamente el desempeño adecuado de los estudiantes en miras a obtener las destrezas establecida en los lineamientos curriculares en cada asignatura.

Sin duda, se ha realizado el proceso de una manera muy simple, sin el uso adecuado de las TIC's, toda vez que actualmente el docente enfrenta un mundo en el cual los estudiantes, manejan ampliamente varias formas tecnológicas que deberían ser usadas adecuadamente para mejorar sus niveles de aprendizaje y saber usar estas nuevas tecnologías.

Por otro lado, el marco legal es un problema en el proceso educativo, se detectó en las entrevistas que se realizaron que varios docentes no conocen exactamente instrumentos legales, nuevos, por ejemplo la Constitución del

Ecuador, que se publicó en el 2008, instrumento que rige la educación desde un punto de partido moderno y diferente, incluso el cien por ciento de los entrevistados no han leído el Código de la Niñez y de la Adolescencia, instrumento legal anterior a la Constitución, pero que rige nuestra actividad educativa de manera mandatoria.

Aunque el cien por ciento de los entrevistados, tienen educación universitaria y varios de ellos más de dos títulos universitarios, su formación se ha suspendido en el tiempo y no han asistido a una capacitación específica como la que en este momento se está proponiendo. Es necesaria pues la retroalimentación que emana de una capacitación y formación constante para que podamos adecuadamente, asumir el rol actual como docentes, que ha cambiado dramáticamente con el nuevo marco legal.

4.4.2. Logros de los Docentes en la Capacitación

Para los cuatro componentes, se establecen los siguientes pre-requisitos.

4.4.2.1. Componente 1.

Pensamiento Lógico, crítico y creativo

Pensamiento Lógico

1. Leer adecuadamente, en forma activa.
2. Extraer ideas principales del texto y establecer tesis y argumentos.
3. Observar adecuadamente relaciones.
4. Establecer relaciones entre elementos.
5. Realizar resúmenes.
6. Usar gráficos.
7. Presentar relaciones, matemáticas, abstractas y lingüísticas.

Pensamiento Crítico

1. Saber objetar.
2. Discutir adecuadamente.
3. Establecer falacias y argumentos lógicos.
4. Puntualizar errores y establecer los errores.
5. Establecer soluciones.
6. Establecer diálogos.
7. Conocer el contexto actual.
8. Discriminar conceptos y poder extrapolar.

Pensamiento Creativo

1. Capacidad de transferir lo que aprende en un campo a otro.
2. Capacidad de proponer.
3. Capacidad de mejorar algo.
4. Capacidad de trabajar en equipo.
5. Capacidad de transformar una situación adversa en favorable.

4.4.2.2. Componente 2

Actualización de conocimientos y uso adecuado de metodología acorde a los requerimientos del BGU

1. Revisión general de los mapas de contenidos, indicadores esenciales de evaluación y destrezas a lograr en cada área. (Por Grupos)
2. Conocer conceptos educativos: Método, Metodología, Didáctica, Pedagogía, Educación, Filosofía de la Educación, Proceso educativo. Modelo Educativo, Paradigma Educativo.

4.4.2.3. Componente 3

Uso de las TIC's en el proceso educativo

1. Usar de modo básico una computadora que tenga Windows como sistema operativo y hay usado la Aplicación OFFICE: Word, Excel, Power Point.
2. Tener un correo electrónico.
3. Usar un blog en internet
4. Haber usado Libros electrónicos en formato PDF
5. Usar los motores de búsqueda.

4.4.2.4. Componente 4

Marco Legal

1. Poseer la Constitución en formato físico o digital
2. Poseer el Código de la Niñez y de la Adolescencia en formato físico o digital
3. Poseer la LOEI en formato físico o digital
4. Poseer el REGLOEI en formato físico o digital

5. Haber leído al menos un título de los documentos mencionados

4.5. Breve descripción del curso

4.5.1. Carga horaria.

El curso se trabajará de manera presencial tres meses (incluye diciembre pero solo 2 semanas, las dos siguientes son vacaciones) en total 10 semanas, cada semana tiene 3 horas de capacitación, lo cual nos da cada semana 15 horas de capacitación con un total de 150 horas presencial.

La actividad semi-presencial tiene una carga horaria de 3 horas diarias, por un total de 4 semanas (mes de enero del 2014) acumulando una cantidad de 15 horas semanales dando una cantidad de 60 horas de trabajo semi-presencial.

El trabajo semi-presencial será monitoreado por cada instructor, pues la cantidad de sus haberes económicos de este curso, son las horas semi-presenciales, vía e-mail y blogs.

El curso tiene una cantidad total de 210 horas de capacitación y se extenderá un certificado por el total de horas, en el mismo se explicará los cuatro componentes que ha recibido.

Componente 1 se relaciona específicamente en el razonamiento verbal, lógico y crítico que está consignado en los estándares del Currículo Nacional.

El INEVAL desarrollará auditorias en torno a la gestión educativa, los estándares de calidad consideran a estos pensamientos como pilares de la educación ecuatoriana, es necesario que los docentes que participan en el proceso de educativo ecuatoriano conozcan y dominen este campo.

El componente 1 tiene como objetivo fortalecer, formar y robustecer los tres pensamientos en los docentes con el fin de prepararlos para que puedan realizar lo mismo en clase.

El Componente 2 es una ampliación de términos educativos, y adecuación de conocimientos en las áreas que conforman la UEFAE Nro 1 – Quito dentro de su PEI y su PCI, para que las áreas puedan visualizar adecuadamente que es lo que el nuevo currículo requiere de cada una de ellas.

El componente busca que los docentes puedan articular su vasto conocimiento y los estándares educativos nacionales para que podamos amalgamar adecuadamente la educación de acuerdo a los parámetros que ha dado el Gobierno Ecuatoriano.

El Componente 3 está diseñado para que el docente pueda robustecer sus conocimientos de TIC's desde un ángulo educativo y pueda usar todo el potencial de las nuevas tecnologías con el fin de garantizar una educación de calidad y moderna acorde a los requerimientos actuales de manejo de información.

El Componente 4 está diseñado para que los docentes puedan trabajar adecuadamente, dentro de los parámetros y lineamientos que el nuevo marco legal ecuatoriano le presenta y formar a los estudiantes con el marco legal para evitar problemas jurídicos que pueden redundar en su desempeño profesional.

4.5.2. Metodología del Curso

El curso se basará en una metodología activa: Problemas a resolver, Mesas redondas, Socialización de lo que los docentes encuentren. Aprendizaje de base en problemas.

Clase magistral para explicar los conceptos.

Actividades capacitador-docente, interactivo, para las TIC's

Las lecturas son obligatorias y se publicará en un blog el resumen pertinente a la misma de acuerdo a los parámetros de cada una de las lecturas.

La Evaluación es de base estructurada y tendrá dos componentes: evaluación en el transcurso de la capacitación y al final, (febrero del 2014) observando tres elementos: Coevaluación, Heteroevaluación y Autoevaluación.

Los instrumentos de evaluación son instrumentos que miden el desempeño del docente en el transcurso del proceso formativo.

4.5.3. Contenidos del Curso

4.5.3.1. Razonamiento: Verbal-Abstracto-Lógico COMPONENTE 1

- Razonamiento Verbal (texto-palabra)
 - Tipos de texto
 - Análisis de los tipos de texto
 - Extracción de la estructura semántica de un texto

- Paratextos
 - Sinonimia
 - Antonimia
 - Términos excluidos
- Razonamiento Abstracto (inteligencia espacial)
 - Figuras geométricas
 - Movimiento de piezas
 - Ubicación espacial
 - Ubicación geostacionaria
 - Razonamiento Lógico (numeración, secuencias, etc.)
 - Numeración
 - Secuencias
 - Estructura lógica
 - Elementos lógicos textuales y numéricos

4.5.3.2. *Preparar en las siguientes áreas a docentes y a las áreas (en grupo)*
COMPONENTE 2

4.5.3.2.1. Conceptos de las asignaturas en relación a los lineamientos curriculares del B.G.U. PCI institucional.

- Lengua y Literatura
 - Lineamientos curriculares de la Básica y del Bachillerato
- Matemática
 - Lineamientos curriculares de la Básica y del Bachillerato
- Ciencias Sociales
 - Lineamientos curriculares de la Básica y del Bachillerato
- Ciencias Naturales
 - Lineamientos curriculares de la Básica y del Bachillerato
- Materia Complementarias
 - Lineamientos curriculares de la Básica y del Bachillerato

4.5.3.2.2. Didácticas Actuales

- Didácticas para mejorar desempeños
 - Metodología
 - Técnicas

- Didácticas sociocríticas
 - Metodología
 - Técnicas

- Didácticas activas
 - Metodología
 - Técnicas

- Didácticas convencionales
 - Metodología
 - Técnicas

4.5.3.2.3. Proceso de Clase desde el punto de vista socio-crítico

4.5.3.2.4. Proceso de clase constructivista

4.5.3.2.5. Proceso de clase cognitivista

4.5.3.2.6. Proceso de clase conceptual

4.5.3.2.7. Conocimientos Generales: Didáctica General: Pedagogía General y Específica (cada área): Filosofía: Psicología: evolutiva, de la educación

4.5.3.3. TICs COMPONENTE 3

- Uso de OFFICE
 - Power Point avanzado
 - Word avanzado
 - Excel avanzado
 - Publisher

- Uso de pizarras Interactivas
 - Mimio, herramientas, usos multimedia, usos en grabación, usos con equipos de audio.
 - Intel-board, usos multimedia, usos en grabación, usos con equipos de audio.

- Activación de blogs
- Uso de twitter y correos electrónicos para monitoreo y envío de tareas.

4.5.3.4. Marco Legal COMPONENTE 4

- a. Base legal
- b. Evaluación
- c. Conocimientos generales de educación, didáctica, pedagogía, filosofía de la educación, psicología educativa, psicología evolutiva.
- d. TICs aplicadas a la educación.
- e. Didácticas actuales (problemas, socio críticas, etc.)
- f. Razonamiento verbal, abstracto y lógico

- La LOEI y su Reglamento
- Código de la Niñez y de la Adolescencia
- Disposiciones del MINEDUC para el año lectivo 2012-2013

4.5.4. Tipos de evaluación

- Evaluación Sumativa
- Evaluación Formativa
- Instrumentos de Evaluación Sumativa
- Pruebas de Base Estructurada
- Actividades para ser enviadas a casa (art 208)

4.5.5. Descripción del currículo Vitae de los Capacitadores que dictarán los cursos

La empresa que coordina a nivel general es INTEGRALCECAI es una Empresa líder en capacitación en distintas áreas concernientes a capacitación del docente con el aval de la Universidad Central del Ecuador y acreditada por el CONEA, con más de 20 años en el país.

4.5.5.1. COMPONENTE 1 y 2

Capacitador-Área: Legal, Evaluación, Didácticas Actuales y

Conocimientos Generales:

Sr. Ing. Michael Sigcha, Mgs

Datos Académicos

Títulos de 4º Nivel

1. Magister en Desarrollo de la Inteligencia y Educación
UTPL-Diciembre 2009
2. Especialista en Diagnóstico Intelectual
UTPL – Febrero del 2007
3. Diplomado en Pedagogías Innovadoras, énfasis en Pedagogía
Conceptual
UTPL – Junio del 2006

Títulos de 3º Nivel

1. Ingeniero en Gestión Educativa
Universidad Metropolitana. Agosto del 2006.
2. Licenciado en Ciencias de la Educación, Mención Inglés
UTPL – Marzo del 2009.
3. Licenciado en Ciencias de la Educación, Mención Supervisión y
Administración Educativas
UTPL – Julio del 2002.
4. Profesor de 2º Enseñanza, Mención Supervisión y Administración
Educativas.
UTPL – Julio 2001.

Datos Técnicos

1. RUC: 1710628726001
2. Capacitador registrado en la Secretaría Técnica de Capacitación
3. Capacitador freelance para EATA
4. Capacitador freelance para CORPES
5. Capacitador freelance para EDINUN
6. Capacitador freelance para INTEGRALCECAI

4.5.5.2. COMPONENTE 3

Capacitador: TIC's

Sr. Ing. Edgar Cuichan

Títulos de 3º Nivel

Ing. en Sistemas y redes

Universidad Central del Ecuador

Datos Técnicos

1. Capacitador certificado por MICROSOFT Ecuador: Office y aplicativos
2. Capacitador certificado de LINUX
3. Internet, herramientas multimedia
4. Adobe SUIT de diseño gráfico, especialista en VIDEO educativo. FLASH, FIREWORKS
5. Capacitador para INTEGRALCECAI

4.5.5.3. COMPONENTE 4

Abogada. Yeseña Alexandra Díaz Carlosama

Datos Académicos

Títulos de 3º Nivel

Universidad de Especialidades Espíritu Santo

Título obtenido: Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador

Concentración: Derecho Corporativo

IDIOMAS: Ingles: 75% hablado y escrito

Datos Técnicos

1. **PASANTIA en la Fiscalía Unidad de Delitos Contra la Vida:** Realizada con el Dr. Wilson Toainga Fiscal trabaja con la UNASE (secuestros y raptos). Ocupando el cargo de asistente del Dr. Wilson Toainga (Fiscal) Tiempo un año.
2. **PROJUSTICIA:** Depuradora en el proyecto de Modernización de los Juzgados Civiles y Penales en Pichincha, ocupando el cargo de Supervisora de depuradores en el campo civil y penal Enero a Mayo- 2000.
3. **LEXIS S.A:** Projusticia DPK Consulting análisis de expedientes y digitación de datos en el sistema de causas. Año-2000

4. **Asistente Particular** en la Facultad de Derecho, Política y Desarrollo y en el Consultorio Jurídico de la UEES. Dr. Felipe Mantilla Huerta Decano de la Facultad de Derecho 2008.
5. **ABOGADA EXTERNA** en el campo penal. Estudio Jurídico Rigaíl, Vizqueta & Asociados, (Mayo 2006- Octubre 2007) Dr. Juan Vizqueta Abogado Penalista.
6. **ASOCIADA** Especialista en Consultoría Penal y Tránsito en Labolex (Junio 2008 -2009). Dra. Johanna Garofalo Abogada.
7. **ASOCIADA** Estudio Jurídico.-Asuntos de Tránsito, Penales, Seguros, Seguridad Social desde Junio 2009-2011. Dr. David Villena.
8. **PRAS-** Ministerio del Ambiente Abogada del Proyecto la Josefina de 1 de febrero hasta el 31 de marzo 2011. Dra. Lorena Tapia.
9. **MINISTERIO DEL AMBIENTE.-** Abogada de Gestión Ambiental en abril 2011 (servidor público 3); y, actualmente en el área de Contratación Pública (servidor público 5) desde abril 2013 hasta la actualidad. Abg. Raúl Guaña, Coordinador General Jurídico.
10. Capacitadora Freelance para INTEGRALCECAI desde 2011
11. RUC 1713797668001

4.5.6. Metodología

4.5.6.1. Lectura asignada, 125 hojas mínimo en cada componente. Presentará una sinopsis de lo leído en mapas mentales y lo colocará en su portafolio.

4.5.6.2. Métodos Activos: Método de Casos, Método de aprendizaje por problemas, Método de aprendizaje por portafolio, Método de proyectos, Mapas mentales.

Cada participante tiene que actuar en base de una serie de elementos didácticos que se presentarán a los docentes en una clase magistral.

El método de caso le permitirá al docente aplicar inmediatamente en casos hipotéticos o reales lo que se pretende en el objetivo de cada uno de los cuatro componentes establecidos para el curso.

El método de aprendizaje por problemas, el capacitador no dictará clases magistrales en este caso presentará un problema específico que será

solucionado por los docentes participantes, así se fortalecerá el conocimiento.

El método de proyecto permitirá que los docentes formen sus propias representaciones de tópicos y cuestiones complejas.

Los mapas mentales le permitirán sintetizar todo el conocimiento y será colocado en su portafolio para ser evaluado.

4.5.6.3. Participativa. Cada docente, realizará actividades en clase, especialmente en el uso de las TIC's que evidenciarán el proceso de formación de los docentes.

4.5.6.4. Técnicas de debate. Le permitirán a los estudiantes realizar plenarias, a través de debates que evidenciarán que el proceso es transferido a situaciones simuladas reales.

4.5.6.5. Actividad semipresencial. Se usará el e-mail, Twitter para que pueda "subir" y comunicar a sus compañeros docente información pertinente que ha encontrado o que ha sintetizado. Usará blogs para poder realizar las actividades solicitadas y que todos sus compañeros docentes puedan certificar la calidad de los contenidos en el blog (uso de blogger de gmail)

4.5.7. Evaluación

Aprobación: evaluación del curso, con una nota sobre diez puntos que conste en el certificado y se desglosa de la siguiente manera:

4.5.7.1. Actividades realizadas en el curso, tiene una ponderación de 2 puntos. No importa la cantidad de trabajos que los docentes capacitados tengan que presentar, será de 3 puntos.

4.5.7.2. Actividades realizadas en casa durante el curso, será de 2 puntos, estas actividades no son las actividades semi-presenciales. Se verificarán estas actividades en el portafolio del docente sobre el curso.

- 4.5.7.3. Toda actividad publicada en SLIDESHARE para presentaciones de POWER POINT, en BLOGGER para actividades de Word, Excel, resúmenes, ideas publicadas en TWITTER, y cada e-mail enviado para actividades específicas del curso tendrá una ponderación de 3 puntos.
- 4.5.7.4. Todo resumen, nota y elemento que haya decidido robustecer en relación al marco legal será colocado en su portafolio del curso, tendrá una ponderación de 1 punto.
- 4.5.7.5. Toda actividad enviada en actividad semi-presencial y que tenga que ser presentada físicamente, tendrá un valor de 1 punto.
- 4.5.7.6. La asistencia al curso no tiene valor, pero si quita un puntaje de 2 puntos si excede del 25% de faltas.
- 4.5.7.7. La Evaluación final del curso, tendrá el valor de 1 punto.
- 4.5.7.8. Suma 10 puntos del curso. Con 7 puntos el docente no recibirá el certificado final y tendrá que cancelar de sus haberes el 25% del curso (por persona el valor es de 250 dólares)

4.5.8. Duración del curso

El curso tiene una duración total de 4 meses, 10 semanas con un total de 210 horas de trabajo efectivo.

Las actividades de lectura y confección del portafolio no son tomadas en cuenta porque son parte de la formación permanente del docente.

El curso inicia el martes 1 de Octubre del 2013 y termina el viernes 31 de enero del 2014, tiene desde el 20 de diciembre hasta el miércoles 1 de enero libre, se leerán 150 páginas por componente las cuales se proveerán al inicio del curso.

4.5.8.1. Cronograma de actividades a desarrollarse

Cronograma de Curso

Actividades	Recursos Necesarios	2013					2014	
		Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero
FASE DE PREPARACIÓN								
Aplicación de Encuestas	Fotocopias	Semana 1 5 al 9						
Aplicación de Entrevistas	Grabador MP3	Semana 1 5 al 9						
Tabulación	Computadora	Semana 2 12 al 16						
Socialización de Resultados al personal y autoridades	Laboratorio de Informática 2	Semana 3 19 - 23						
Búsqueda de Empresas Capacitadoras/licitación	Portal de Compras Públicas	Semana 3 y 4 19 - 23 y 26 - 30		Semana 1 y 2 2 al 6 y 9 al 13				
Planificación con INTEGRALCECAI empresa ganadora de licitación	Proyector	Semana 3 16 - 20						
Convocatoria al personal de bachillerato	Fotocopias	Semana 4 23 al 27						

Cronograma de Curso

Actividades	Recursos Necesarios	2013					2014	
		Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero
FASE DE CURSO	Componente 1.							
PENSAMIENTO LÓGICO								
Leer adecuadamente, en forma activa.	Proyector, Fotocopias							
Extraer ideas principales del texto y establecer tesis y argumentos.	Lápices, Marcadores, Hojas							
Observar adecuadamente relaciones.	Proyector							
Establecer relaciones entre elementos.	Papelotes, marcadores							
Realizar resúmenes.	Papelotes, marcadores							
Usar gráficos.	Papelotes, marcadores							
Presentar relaciones, matemáticas, abstractas y lingüísticas.	Proyector, Fotocopias, papelotes							
PENSAMIENTO CRÍTICO								
Saber objetar.	Proyector, Fotocopias							
Discutir adecuadamente.	Lápices, Marcadores, Hojas,							
Establecer falacias y argumentos lógicos.	Proyector							

Cronograma de Curso

Actividades	Recursos Necesarios	2013					2014	
		Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero

PENSAMIENTO CRÍTICO

Puntualizar errores y establecer los errores.	Papelotes, marcadores	Semana 2 7 al 11
Establecer soluciones.	Papelotes, marcadores	
Establecer diálogos.	Papelotes, marcadores	
Conocer el contexto actual.	Proyector, Fotocopias, papelotes	
Discriminar conceptos y poder extrapolar.	Papelotes, marcadores	

PENSAMIENTO CREATIVO

Capacidad de transferir lo que aprende en un campo a otro.	Lápices, Marcadores, Hojas	Semana 3 14 al 18
Capacidad de proponer.	Proyector	
Capacidad de mejorar algo.	Papelotes, marcadores	
Capacidad de trabajar en equipo.	Papelotes, marcadores	
Capacidad de transformar una situación adversa en favorable.	Papelotes, marcadores	

Cronograma de Curso

Actividades	Recursos Necesarios	2013					2014	
		Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero
FASE DE CURSO	<i>Componente 2.</i>							

ACTUALIZACIÓN METODOLÓGICA

Actualización de conocimientos y uso adecuado de metodología acorde a los requerimientos del BGU	Proyector, papelotes, marcadores, Laboratorio 2 de Informática.	Semana 4 21 al 25
Revisión general de los mapas de contenidos, indicadores esenciales de evaluación y destrezas a lograr en cada área. (Por Grupos)	Proyector, papelotes, marcadores, Laboratorio 2 de Informática.	Semana 5 28 al 1
Conocer conceptos educativos: Método, Metodología, Didáctica, Pedagogía, Educación, Filosofía de la Educación, Proceso educativo. Modelo Educativo, Paradigma Educativo.	Proyector, papelotes, marcadores, Laboratorio 2 de Informática.	Semana 1 4 al 8
Evaluación de destrezas con criterio de desempeño e indicadores esenciales de evaluación para cada área.	Proyector, papelotes, marcadores, Laboratorio 2 de Informática.	Semana 2 11 al 15

Cronograma de Curso

Actividades	Recursos Necesarios	2013					2014	
		Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero
FASE DE CURSO	<i>Componente 2.</i>							

ACTUALIZACIÓN METODOLÓGICA

Elaboración de Instrumentos de evaluación	Proyector, papelotes, marcadores, Laboratorio 2 de Informática.	Semana 2 11 al 15
---	---	----------------------

FASE DE CURSO	<i>Componente 3.</i>
----------------------	----------------------

Uso de las TIC's en el proceso educativo

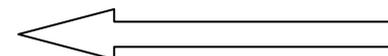
Usar las herramientas del Sistema Operativo Windows 7	Computadora, conexión a Internet, papelotes, marcadores	Semana 3 18 al 22
Usar la SUITE de OFFICE: Word, Excel, Power Point, Publisher	Computadora, conexión a Internet, papelotes, marcadores	
Administrar cuentas de correo electrónicos.	Computadora, conexión a Internet	
Administrar blogs en internet	Computadora, conexión a Internet	Semana 4 25 al 29
Usar herramientas de Adobe para crear PDF	Computadora, conexión a Internet	

Cronograma de Curso

Actividades	Recursos Necesarios	2013					2014	
		Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero
FASE DE CURSO	<i>Componente 3.</i>							

Uso de las TIC's en el proceso educativo

Usar los motores de búsqueda.	Computadora, conexión a Internet	Semana 4 25 al 29
Usar almacenamiento en la nube y compartir archivos	Computadora, conexión a Internet	



FASE DE CURSO	<i>Componente 4.</i>
----------------------	----------------------

Marco Legal Educativo

Constitución del 2008	Proyector, papelotes, marcadores	Semana 1 2 al 6
Código de la Niñez y de la Adolescencia	Proyector, papelotes, marcadores	
La LOEI	Proyector, papelotes, marcadores	Semana 2 9 al 13
EI REGLOEI	Proyector, papelotes, marcadores	

Cronograma de Curso

Actividades	Recursos Necesarios	2013					2014	
		Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero

FASE DE CURSO-Semipresencial

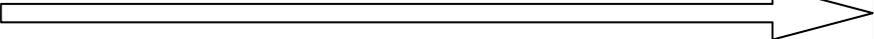
Actividades Obligatorias

Lectura selectas	Lecturas proporcionadas por la empresa, Computadora		Semanas 1, 2, 3 y 4 del 2 al 31
Realizar los resúmenes			
Enviar al sitio WEB designado para la publicación.			
Presentar el plan de clase con los lineamientos			
Presentar los instrumentos de evaluación por indicadores esenciales de evaluación y destrezas con criterio de desempeño.			
Leer los documentos para este componente			
Realizar las actividades establecidas y publicar en los sitios WEB designados			

Cronograma de Curso

		2013					2014	
Actividades	Recursos Necesarios	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero

CIERRE DE CURSO

Informes de Jefes de área	Actas, fotocopias							Semana 1 3 al 7
Evaluación del Curso	Informes diarios de evaluación al capacitador y de los cursos							
Evaluación de los Capacitadores								
Evaluación de la Logística	Informe de Planificación, fotocopias							

4.5.9. Costos del curso

Costos Operativos:

1. Fase de preparación.

ITEM	RECURSO	UNIDAD	COSTO	TOTAL
Aplicación de Encuestas	Fotocopias	100 Copias	0,05 por copia	5,00
Aplicación de Entrevistas	Fotocopias	50 copias	0,05 por copia	2,50
Tabulación	Persona encargada	5 días	350,00	350,00
Socialización de Resultados al personal y autoridades	Fotocopias	100 copias	0,05 por copia	5,00
Búsqueda de Empresas Capacitadoras/licitación	Internet	1 factura mensual	52,00	52,00
Planificación con INTEGRALCECAI empresa ganadora de licitación	Fotocopias	50 copias	0,05 por copia	2,50
Costo INTEGRALCECAI	Capacitación	Costo	3.159,25	3.159,25
Convocatoria al personal de bachillerato	Fotocopias	120 copias	0.05 por copias	6,00
			Total	3.582,25

2. Fase de Curso

ITEM	RECURSO	UNIDAD	COSTO	TOTAL
Componente 1. Pensamiento Lógico Crítico y Creativo – Ing. Michael Sigcha	Fotocopias	100 Copias	0,05 por copia	5,00
	Papelotes	50 unidades	0,025 por unidad	1,25
	Marcadores	10 unidades	0,80 por unidad	8,00
Componente 2 Actualización Metodológica – Ing. Michael Sigcha	Fotocopias	50 copias	0,05 por copia	2,50
	Papelotes	50 unidades	0,025 por unidad	1,25
	Marcadores	10 unidades	0,80 por unidad	8,00
	CDs	50 unidades	0,35 por unidad	17,50
Ing. Michael Sigcha, Mgs	Capacitación	2 capacitación	400,00 por capacitación	800,00
Componente 3. Uso de las TIC's en el proceso educativo	CDs	50 unidades	0,35 por unidad	17,50
	Fotocopias	100 copias	0,05 por copia	5,00
	Lámpara para	1 unidad	520,00 la lámpara	520,00

	proyector			
Ing. Edgar Cuichan	Capacitación	1 capacitación	400,00 por capacitación	400,00
Componente 4. Marco Legal Educativo	Fotocopias	50 copias	0,05 por copia	2,50
	Papelotes	50 unidades	0,025 por unidad	1,25
	Marcadores	10 unidades	0,80 por unidad	8,00
Abogada. Yeseña Alexandra Díaz Carlosama	Capacitación	1 capacitación	400,00 por capacitación	400,00
			Total	2.197,75

3. Fase de Evaluación

ITEM	RECURSO	UNIDAD	COSTO	TOTAL
Lectura selectas	Fotocopias	4.000 copias	0,05	200,00
Presentar los instrumentos de evaluación por indicadores esenciales de evaluación y destrezas con criterio de desempeño.	Fotocopias	250 copias	0,05	12,50
Evaluación del Curso	Fotocopias	50 copias	0,05	2,50
Evaluación de los Capacitadores	Fotocopias	50 copias	0,05	2,50
Evaluación de la Logística	Fotocopias	50 copias	0,05	2,50
			Total	220,00

Total entre todas las Fases: 6.000,00

250, 00 usd por docente, financiados por la Institución, dinero que está en el PAPP para el año fiscal 2103-2014, aunque el curso termine en Enero y la evaluación del mismo junto con el pago se lo realizará en febrero del 2014, se reservará el dinero.

4.5.10. Certificación

Para que un docente se haga acreedor al certificado, deberá tener una evaluación de mínimo siete sobre diez 7/10.

Certificación avalado por la universidad Central del Ecuador y acreditada por el CONEA por 210 horas de trabajo en los cuatro componentes establecidos.

Se enviará a la Universidad, este instrumento para su validación y futura certificación.

4.5.11. Bibliografía

LOEI, REGLOEI, TICs, lectura crítica y material entregado por la capacitadora.

Para cada componente se dispondrá de 150 páginas de lectura obligatoria, en total 600 páginas de lectura as cuales serán entregadas a cada capacitador (resúmenes en gráficos) de acuerdo al cronograma.

Las páginas de lectura tienen copyright, INTEGRALCECAI ha realizado un convenio con los dueños de los contenidos de las páginas a leer, por lo tanto, no se puede usar dicho material sin permiso expreso de la empresa capacitadora.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5. Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones.

Las conclusiones a las que he llegado al finalizar la presente investigación son:

- 5.1.1.** Se ha fundamentado teóricamente aspectos conceptuales referentes a la formación y a la necesidad de formación en el personal de bachillerato en la parte de marco teórico.
- 5.1.2.** Se han aplicado encuestas donde se refleja una necesidad imperiosa de capacitación en doce frentes: profundización de áreas y capacitación en razonamiento verbal, abstracto y lógico.
- 5.1.3.** Los docentes de la UEFAE nro. 1 debido a la transición específica de esta institución, se ven avocados a formarse en dos frentes, uno de ellos en lo referente a los estándares educativos nacionales para mantenerse en el sistema, trabajando y otro en la necesidad de inmersarse en el MINEDUC a través de una prueba de ingreso.
- 5.1.4.** Debido a que el BGU implica una nueva visión de la educación en el país los docentes de bachillerato tienen que inmersarse en el empoderamiento de técnicas, métodos tanto en la actividad de evaluación (totalmente diferente al paradigma anterior), como en las estrategias del proceso enseñanza aprendizaje en sí mismo.
- 5.1.5.** Se requiere una capacitación a los docentes que responda a los lineamientos y políticas nacionales y de sociedad con el fin de ofertar una formación holística a los discentes y alcanzar los estándares establecidos por la autoridad educativa nacional.
- 5.1.6.** la formación docente tiene que ser muy específica y debe tomar en cuenta el tiempo y el lugar en donde se lo realiza por cuanto la institución y los requerimientos del sistema educativo demanda una gran cantidad de horas para trabajo con estudiantes y dejan una mínima cantidad para formarse continuamente.

5.2. Recomendaciones

De acuerdo a las conclusiones obtenidas se recomienda:

- 5.2.1.** Socializar toda la fundamentación teórica encontrada en esta investigación que facilite la comprensión de una cultura de capacitación continua en la institución.
- 5.2.2.** Socializar las encuestas a los profesores de bachillerato, específicamente los cuadros generales estadísticos, con el fin de mejorar el proceso de capacitación constante en la institución.
- 5.2.3.** 5.2.3 dar a conocer los estándares educativos nacionales y proveer mecanismos de inmersión a los mismos paulatinamente, mientras se realizan las preparaciones para las pruebas de ingreso al magisterio.
- 5.2.4.** Robustecer las técnicas, procesos y enfoques del BGU para que los docentes puedan realizar su trabajo adecuadamente, en relación a los resultados que el currículo ecuatoriana busca.
- 5.2.5.** Proveer una capacitación que busque confrontar los dos frentes que la investigación arroja: mejoramiento en las áreas específicas en torno al BGU y manejo de los procesos de razonamiento verbal, abstracto y lógico; necesidades prioritarias detectadas en las encuestas.
- 5.2.6.** Proveer espacios en tiempo y lugar para que los docentes puedan realizar una capacitación puntual, como la que presentó a continuación y continua, como la que las encuestas arrojan como una de las necesidades detectadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍA

Achili, E. L. (2000): Investigación y formación docente, Colección Universitas, Serie Formación Docente, Rosario, Laborde

Alvarado, L. (Compilador). (2003). Formación de profesores en América Latina: Diversos contextos sociopolíticos. Antropos: Bogotá.

Camacho González, Hilda Mar y Padrón Hernández, Máximo (2005). Necesidades formativas para afrontar la profesión docente. Percepciones del alumnado.

REIFOP, Recuperado de: <http://www.aufop.com/aufop/home/>

Confederación de Empresarios de Andalucía, Módulos de Formación Profesional, Planificación y programación de acciones formativas. Recuperado de :www.cea.es/portalea/novedades/2005/manual.../bloque1.pdf

Contextos, p.17, Apunte de la Especialización en Educación Superior, UNSL.

Contrato Social por la Educación (2010), Propuesta Nuevo Bachillerato Ecuatoriano, Recuperado de: <http://www.contratosocialecuador.org/ec/index.php>

Escudero Juan (2009) , Revista AGORA, Artículo: Comunidades docentes de aprendizaje, formación del profesorado, mejora de la Educación Recuperado de: www.uva.es/agora/revista/escudero.pdf

Fabara Eduardo y colaboración de la CENAICE (2004) , Situación de la Formación docente en Colombia, Ecuador y Venezuela, Recuperado de : http://www.oei.es/docentes/articulos/situacion_formacion_docente_inicial_servicio_colombia_ecuador_venezuela_unesco.pdf

Fabara, Eduardo (2011) Formación docente en el Ecuador. Estadodel Arte. Quito, Ecuador: IESALC.

FACTAM S.L.(2002)Guía para la Evaluación de Necesidades Formativas, Ediciones: Instituto de Administración Pública – Madrid

González Belkis (2011) Perfil profesional y necesidades de formación del docente especialista en dificultades de aprendizaje (Tesis Doctoral), Capítulo 3, Necesidades de

Formación Docente, Tarragona, Disponible en:

www.tdx.cat/bitstream/10803/.../1/Tesis%20Belkis%20Gonzalez.pdf

Herrera, Miranda, Pérez, Koch (2008), Necesidades de Formación Permanente de Docentes Técnicos, Estudios Pedagógicos Universidad Austral de Chile. Recuperado de: <http://mingaonline.uach.cl/pdf/estped/v34n1/art01.pdf>

Ministerio de Educación del Ecuador (2012) Reglamento de la LOEI, Recuperado de: <http://www.educacion.gob.ec/legislacion-educativa/reglamento.html>

Ministerio de Educación del Ecuador (2012), Ley Orgánica de Educación Intercultural, Recuperado de: www.educacion.gob.ec/.../loei/.../45-ley-organica-de-educacion-inter.

Ministerio de Educación del Ecuador (2012), Plan Decenal de Educación, Recuperado de: www.educacion.gob.ec/plan-decenal-de-educacion.html

Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de Argentina (2010), Lineamientos Nacionales para la Formación Docente Continua y el Desarrollo Profesional, Resolución CFE Nro. 30/07 Anexo II Recuperado de: www.me.gov.ar/consejo/resoluciones/res07/30-07-anexo02.pdf

Nieto Sonia (2000) , Avances recientes en el estudio de las necesidades formativas en el ámbito Organizacional, Jornadas de Fomento de la Investigación, Universidad de Jaume, Recuperado de: <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi4/formativ.pdf>

OEI (2004), Informe: Organización y estructura de la Formación Docente, Recuperado de: www.oei.es/quipu/ecuador/informe_docentes.pdf

Ortega, H, 2010, La educación inicial, Educar 2000, 3era edición, Quito-Ecuador

Paz, María (2008), Modelos de educación progresiva, Ed. Fomento Académico, 2da edición, Madrid-España

Pérez Martina (1999), Que Necesidades de Formación Perciben los Profesores, Artículo de Investigación de la Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado de: http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/1999_04_01.pdf

Pérez y Campanero(2000) , Como detectar las Necesidades de Intervención socioeducativa (1era Edición), Madrid: Ediciones Narcea s.a,

Porge, E. (1993): Citado por Toledo Hermosillo, M. E.: "La investigación educativa y la formación de docentes", Revista

Pérez, R, 2000, Modelos Académicos, Universidad de Navarra, Barcelona-España.

Ramos Sonia (2011), Proyecto para el análisis de Necesidades Formativas del personal Docente, Administrativo y de Servicios de la Universidad de Coruña. Recuperado de: www.udc.es/cufie/ufa/pas/documentos/proyecto_castelan.pdf

Reyes Santana Manuel (2000), Investigación: Diagnostico de Necesidades, Universidad de Huelva, Recuperado de: http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso

Robles, Mario, (2010), Los procesos de enseñanza y aprendizaje, Ed. Educación Progresiva, 2da edición, México-México.

Rubio Federico (1994), Como Identificar las Necesidades de Intervención Socioeducativa (2da Edición), Madrid: Ediciones Narcea s.a,

Ruiz, Paolo (2008), Proceso de Educación Universal, Ed. Homo 3, 3ra edición, BogotáColombia.

Sacristán, O, 2010, Procesos Académicos y Pedagogía Académica, Ed. Moles, 3era edición, México-México

Sandoval, 2008, Necesidades de Formación Académica, Ed. Educando, 3era edición, México-México.

Segura, E, 2007, La sociedad de la Información, Ed. Sociedad y Educación, 2da edición, Madrid-España

Tamayo y Peñaloza, (2012), La formación docente, una necesidad para la creación de ambientes educativos de calidad en la enseñanza turística. Universidad Autónoma de México. Recuperado de: <http://www.uaemex.mx/plin/psus/rev11/3def.htm>

Unesco (2004), Procesos de formación de los Docentes por parte de Universidades e Institutos Pedagógicos en el Ecuador, Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001404/140489s.pdf>

UNESCO (2008) Estándares DE Competencia en TIC para Docentes. Londres

Unesco (2011), Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas,
Recuperado de: www.unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf

Villagomez Marisol(2012) Nuevos Desafíos para repensar la Formación del Profesorado Ecuatoriano, Revista de Educación ISSN No. 1390-325X, Vol. 7, No. 2, julio-diciembre 2012, 116-123.

ANEXOS

Anexo1

Evidencia fotográfica

Anexo 2

Carta de autorización por parte de RECTOR DE LA UEFAE – 1 (Quito).

Anexo 3

Formato de la encuesta aplicada al personal de la UEFAE- 1 (Quito)

Anexo 4

Marco legal vigente.

EVIDENCIA FOTOGRAFICA



Capacitación de docentes realizada en agosto del 2013

<https://www.facebook.com/photo.php?fbid=346309505450708&set=a.346308668784125.82941.100002149852241&type=3&theater>



Indicaciones generales antes de llenar el cuestionario de necesidades de formación DOCENTES DE BACHILLERATO por parte del Señor Rector e investigador

Capt. Mario Ruiz Espinoza





Explicación del muestreo en la Unidad Educativa FAE-1 Quito un día antes de la muestra



Encuestas terminadas. Listas para la tabulación cód. Pic098



UNIDAD EDUCATIVA FAE Nro.1

Oficio Nro. 14-UEFAE –b1-71

Asunto: Remitiendo autorización para el “Diagnostico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa FAE Nro.1, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, período 2012 – 2013”

Señores :

UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA,

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR, SEDE IBARRA.

De mi consideración:

En cumplimiento a lo dispuesto por el Comando de Educación y Doctrina FAE, me permito poner en su conocimiento, que el Departamento de Educación Regular FAE autorizó a este rectorado elaborar el “diagnostico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa FAE Nro.1, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, período 2012 – 2013” con el fin que el suscrito realice trabajo de: TITULACIÓN DE MAGISTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL.

Atentamente,

DIOS , PATRIA Y LIBERTAD

Capt. Mario Ruiz Espinoza
RECTOR UEFAE Nro. 1