



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio
realizado en el colegio Nacional “Simón Bolívar”, del cantón Quito,
provincia de Pichincha, periodo lectivo 2012 - 2013.**

TRABAJO DE FIN MAESTRÍA

AUTOR: Zurita Minango, Alexandra Vanessa. Lic.

DIRECTOR: Sánchez León, Carmen Delia, Dra. Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO - QUITO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA

Dra.Mg.

Carmen Delia Sánchez León.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el colegio Nacional “Simón Bolívar”, del cantón Quito, provincia de Pichincha, periodo lectivo 2012 - 2013” realizado por el profesional en formación: Zurita Minango Alexandra Vanessa; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, febrero de 2014

.....

Dra. Mgs. Carmen Delia Sánchez León

DIRECTORA DE TESIS

C.I.:110246014-2

DECLARACION DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Zurita Minango Alexandra Vanessa, declaro ser autora de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar las disposiciones del Art. 677 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y trabajo de fin de maestría que se realicen a través o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

.....

Lic. Zurita Minango Alexandra Vanessa

C.I.:172118954-4

DEDICATORIA

A mis padres, mis hermanas, mi hermano y Oscar Sánchez quienes con amor me brindaron apoyo moral y económico para alcanzar esta meta.

Alexandra

AGRADECIMIENTO

Mi eterna gratitud a quienes me apoyaron en todo momento. A Dios, mis padres y todo el personal docente de la Universidad Técnica Particular de Loja de quienes he recibido el conocimiento necesario para cumplir con una meta más de mi vida.

Alexandra

TABLA DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.....	ii
DECLARACION DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
TABLA DE CONTENIDOS.....	vi
INDICE DE CUADROS.....	vii
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	8
1.1 NECESIDADES DE FORMACIÓN.....	8
1.1.1. Concepto.....	8
1.1.2 Tipos de necesidades formativas.....	9
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.....	11
1.1.4 Necesidades formativas del docente.....	13
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades.....	14
1.2 ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN.....	21
1.2.1 Análisis organizacional.....	22
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.....	23
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, media y largo plazo.....	25
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	26
1.2.1.4 Liderazgo educativo.....	29
1.2.1.5 El bachillerato ecuatoriano.....	32
1.2.1.6 Reformas ecuatorianas.....	34
1.2.2. Análisis de la persona.....	39
1.2.2.1 Formación profesional.....	40
1.2.2.1.1 Formación inicial.....	43
1.2.2.1.2 Formación profesional docente.....	46
1.2.2.1.3 Formación técnica.....	48
1.2.2.2 Formación continua.....	50
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	51
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	52
1.2.2.5 Características de un buen docente.....	53
1.2.2.6 Profesionalización De La Enseñanza.....	56
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	58
1.2.3 Análisis de la tarea educativa.....	59
1.2.3.1 La función del gestor educativo.....	60
1.2.3.2 La función del docente.....	62
1.2.3.3 La función del entorno familiar.....	63
1.2.3.4 La función del estudiante.....	65
1.2.3.5 Como enseñar y como aprender.....	66
1.3 CURSOS DE FORMACIÓN.....	67

1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente	67
1.3.2 Ventajas e inconvenientes	68
1.3.3 Diseño planificación y recursos de cursos formativos	69
1.3.4 Importancia de la formación del profesional de la docencia.	70
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	73
2.1 CONTEXTO.....	73
2.2 PARTICIPANTES.....	75
2.3 DISEÑOS Y MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	78
2.3.1 Diseño de investigación	78
2.3.2 Métodos de investigación	79
2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.....	81
2.4.1 Técnicas de investigación	81
2.4.2 Instrumento de investigación.....	82
2.5 RECURSOS	82
2.5.1 Talento humano	82
2.5.2 Materiales	83
2.5.3 Económicos	83
2.6. PROCEDIMIENTO	83
CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	86
3. 1 NECESIDADES FORMATIVAS	86
3.2 ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN.....	93
3.2.1 La persona en el contexto formativo	93
3.2.2 La organización y la formación.....	94
3.2.3 La tarea educativa	97
3.3 LOS CURSOS DE FORMACIÓN	101
CAPÍTULO IV: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE.....	104
4.1 TEMA DEL CURSO:	104
4.2 MODALIDAD DE ESTUDIOS.....	105
4.3 OBJETIVOS	105
4.3.1 Objetivo General	105
4.3.2 Objetivos Específicos:	105
4.4 DIRIGIDO A:.....	105
4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios:	105
4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios	106
4.5 BREVE DESCRIPCIÓN DEL CURSO	106
4.5.1 Contenidos del curso.....	107
4.5.2 Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso.	108
4.5.3 Metodología.....	108
4.5.4 Evaluación	115
4.6 DURACIÓN DEL CURSO	115
4.7 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES A DESARROLLARSE.....	116
4.8 COSTOS DEL CURSO:	116
4.9 CERTIFICACIÓN	116
4.10 BIBLIOGRAFÍA.....	116
CONCLUSIONES.....	118
RECOMENDACIONES	120
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	122
ANEXOS	124

ÍNDICE DE CUADROS

Tabla 1. TIPO DE INSTITUCIÓN	73
Tabla 2. TIPO DE BACHILLERATO QUE OFRECE	74
Tabla 3. BACHILLERATO TÉCNICO DE COMERCIO, ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS	74
Tabla 4. BACHILLERATO POLIVALENTE	75
Tabla 5. GÉNERO	75
Tabla 6. ESTADO CIVIL	76
Tabla 7. EDAD	76
Tabla 8. CARGO QUE DESEMPEÑA	77
Tabla 9. TIPO DE RELACIÓN LABORAL	77
Tabla 10. TIEMPO DE DEDICACIÓN	77
Tabla 11. NIVEL MÁS ALTO DE FORMACIÓN QUE POSEE	78
Tabla 12. TITULACIÓN TIENE RELACIÓN CON: ÁMBITO EDUCATIVO	86
Tabla 13. TITULACIÓN GUARDA RELACIÓN CON OTRA PROFESIÓN	87
Tabla 14. POSEE TITULACIÓN DE POSTGRADO ESTE TIENE RELACIÓN CON	87
Tabla 15. LE RESULTA ATRACTIVO SEGUIR UN PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA OBTENER UNA TITULACIÓN DE CUARTO NIVEL	88
Tabla 16. PROGRAMA DE CUARTO NIVEL DE INTERÉS	88
Tabla 17. LE GUSTARÍA SEGUIRSE CAPACITANDO	89
Tabla 18. JORNADA DE INTERÉS PARA RECIBIR CAPACITACIÓN	89
Tabla 19. HORARIOS DE INTERÉS PARA PROGRAMAS PRESENCIALES O SEMI PRESENCIALES	90
Tabla 20. TEMÁTICAS DE INTERÉS	90
Tabla 21. OBSTÁCULOS QUE DIFICULTAN LA CAPACITACIÓN	91
Tabla 22. MOTIVACIONES PARA ACCEDER A CAPACITACIÓN	92
Tabla 23. MOTIVOS POR LOS QUE SE IMPARTEN LAS CAPACITACIONES	92
Tabla 24. ASPECTOS A CONSIDERAR EN LA CAPACITACIÓN	93
Tabla 25. LA PERSONA EN EL CONTEXTO FORMATIVO	93
Tabla 26. LA INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA HA PROPICIADO CURSOS EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS	94
Tabla 27. CONOCE SI LA INSTITUCIÓN ESTÁ PROPICIANDO CURSOS/SEMINARIOS	95
Tabla 28. ÁREAS EN FUNCIÓN DE LOS QUE SE DESARROLLA LA CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	95
Tabla 29. APOYO INSTITUCIONAL PARA CAPACITACIÓN	96
Tabla 30. FOMENTO INSTITUCIONAL A LA CAPACITACIÓN	96
Tabla 31. LA ORGANIZACIÓN Y LA FORMACIÓN	97
Tabla 32. LAS MATERIAS QUE IMPARTE TIENE RELACIÓN CON SU FORMACIÓN	97
Tabla 33. AÑOS DE BACHILLERATO EN LOS QUE IMPARTE ASIGNATURAS	98
Tabla 34. LA TAREA EDUCATIVA	98
Tabla 35. TAREAS EDUCATIVAS	99
Tabla 36. ANÁLISIS DE FORMACIÓN	100
Tabla 37. CURSOS A LOS QUE SE HA ASISTIDO ÚLTIMAMENTE	101
Tabla 38. TOTALIZACIÓN EN HORAS	101
Tabla 39. TIEMPO EN QUE SE DESARROLLÓ EL ÚLTIMO CURSO	102
Tabla 40. AUSPICIO DE LOS ÚLTIMOS CURSOS	102

RESUMEN

Este trabajo de tesis se realizó con el objetivo de analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio “Simón Bolívar” de la ciudad de Quito, provincia Pichincha durante el periodo lectivo 2012 – 2013; con la finalidad de hacer un curso de formación en beneficio de la institución.

Esta investigación tiene un enfoque evidentemente de tipo descriptiva con una metodología de carácter etnográfico, cuantitativo y cualitativo donde la observación participante, la entrevista y encuesta con informantes claves como técnicas, contribuyeron a la obtención de importantes datos acerca de las necesidades formativas de los docentes; de igual manera la validación de la información permitiendo establecer coincidencias para proponer una propuesta para las necesidades de formación detectadas.

En esta investigación participaron: Directora de tesis, Rector, once Docentes y la investigadora. Una vez realizado todo el proceso investigativo se presenta la siguiente conclusión: el estudio de necesidades ha sido descubrir las carencias en cuanto a contenidos que puedan tener los profesores de bachillerato con el propósito de diseñar líneas de acción que contribuyan a implantar programas de formación y desarrollo profesional.

Palabras clave: necesidades, formación, docentes, Ecuador.

ABSTRACT

The purpose of the thesis was carried out an analysis of the training needs of high school teachers from the school "Simon Bolivar" in the city of Quito, Pichincha providence during the academic year 2012-2013. The result of this thesis will provide a course for the training of teachers of this institution.

This research has descriptive focus with ethnographic methodology, quantity and quality where observation, interview and survey are the key techniques that helped to obtain important data about the necessity of training teachers; just as the validation of information allowing matches to propose and establish a plan for the training as needed.

In this research included: Director of thesis, Rector, eleven teachers and the researcher. As a result of the research the following conclusion is given: the study has discovered the gaps in the content that high school teachers can have in order to design a course of action that contribute to implementing and development professional programs.

Keyword: needs, training, teacher and Ecuador.

INTRODUCCIÓN

Estudiar las necesidades de formación docente en la enseñanza surge de la necesidad de capacitar a los profesionales los cuales deben ser competentes en su trabajo para resolver las cuestiones que se le presentan cada día a nivel profesional. La educación no puede transformarse si no cambian sus educadores. La formación continua de los docentes es un reto de sobrevivencia y la base de la calidad de los colegios ecuatorianos.

Para que esta necesaria transformación pueda realizarse, los colegios como cualquier otra institución deben contar ante todo con unos recursos humanos capaces de desarrollar las competencias precisas para el ejercicio de sus actividades profesionales. Ello significa que los colegios a la vez que exigen responsabilidades deben facilitar y potenciar la adaptación de sus profesionales, mediante acciones formativas que posibiliten la optimización en cada puesto de trabajo.

En el contexto internacional el estudio de las necesidades de formación del profesorado de Madrid, inició a comienzos de la década de los noventa, estos diseños tienen la finalidad de identificar los problemas formativos del profesorado, así como establecer los criterios para su solución.

El análisis de necesidades formativas del profesorado se sitúa siempre dentro de las orientaciones y modelos de “formación en ejercicio” relacionados con las demandas de la práctica educativa. “Este planteamiento se realiza desde la comprensión de los profesores como sujetos activos de sus propio proceso formativo como aprendices adultos, capaces de auto dirigir su propio aprendizaje en pro de una mayor autonomía profesional. Se pretende una mayor implicación de los profesores en su formación y un mayor ajuste de esta a los contextos específicos en suma, una mayor eficacia de la formación, lo que aquí significa su mayor repercusión en la práctica profesional” (Montero y otros, 1990).

En México, como en algunos países de América Latina como: Colombia, Venezuela, Argentina, se ha realizado estudios similares sobre las necesidades de formación de docentes universitarios y de docentes de educación primaria donde “los docentes se enfrentan a nuevos retos para lograr que los estudiantes

asimilen los conocimientos pertinentes y desarrollen mejor sus competencias. El profesor es generador de cambios, su participación académica, su capacidad reflexiva y crítica y su acción tutorial son aspectos que integrados al desarrollo curricular y al mejoramiento de sus procesos de enseñanza le permiten innovar el proceso educativo y modificar las estrategias de aprendizaje". (Peñaloza, Tamayo, & Medina, 2013).

En Ecuador no se ha realizado un análisis sobre las necesidades formativas de los docentes, es por ello que la Universidad Técnica Particular de Loja, con este trabajo de investigación quiere garantizar la adecuada preparación de los profesionales a través de un curso de formación.

Emprender la investigación que permita conocer el perfil profesional ideal del docente de bachillerato, compararlo con el perfil real en la puesta en práctica en la provincia de Quito en el colegio "Simón Bolívar" para conocer las necesidades de formación de este colectivo profesional, así como fijar líneas bases para el fortalecimientos del perfil profesional para el diseño de un programa de formación para la mejora de la docencia que responda a los problemas, expectativas y necesidades que tengan planteados la institución y sus miembros en particular.

La indispensable implicación de los profesores en su proceso formativo, se inicia con la participación de estos en el estudio de estas necesidades. Por ello el programa de formación debe estar precedido de un análisis de necesidades formativas, para que cumpla con una de las características propias de toda acción formativa que es responder a las necesidades existentes. De esta forma la evaluación de necesidades se convierte en la primera fase de toda intervención formativa.

Por ello, la importancia de indagar sobre las necesidades de formación en el colegio Simón Bolívar, para cumplir su función docente con altos niveles de calidad y sobre esta base promover vías de formación continua adaptarse a este, en la búsqueda del perfil ideal del docente de bachillerato. No atender las necesidades de formación limitara a su práctica cotidiana, elementos innovadores que den respuesta a todas las exigencias del contexto se sentiría subvalorado en su ejercicio profesional.

Si no se desarrolla un curso de formación que permita fortalecer los niveles de actuación profesional, podría traer como consecuencia un docente desinteresado en continuar con su formación, que afectaría el perfil profesional y podría repercutir en la atención integral que debe brindar a sus estudiantes, además de limitar la posibilidad de un trabajo interdisciplinario provechoso con los diferentes actores del contexto educativo, por no estar a la vanguardia de los cambios e innovaciones que pudieran surgir en el campo de la educación.

Sobre lo expuesto surgen los siguientes objetivos que orienta la realización de esta investigación:

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

El propósito de esta investigación es identificar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio “Simón Bolívar” para el fortalecimiento de su práctica docente. Proponer un curso de formación para el fortalecimiento del perfil profesional que responda a las necesidades en métodos y recursos didácticos, diseño y planificación curricular y temas relacionados con las materias a su cargo.

Por lo tanto el docente de bachillerato se configura como un profesional con un alto nivel de responsabilidad al canalizar las necesidades existentes, ya que el docente debe actuar como líder en el proceso enseñanza - aprendizaje. Una investigación como la que se plantea pretende promover la consolidación de las competencias profesionales y personales al dar respuestas a las necesidades de formación.

Con esta investigación se pretende aportar elementos para consolidar procesos de formación profesional continua en el docente, al permitir crear vías que fomenten el sentido de la interacción, la participación activa en la formación permanente y a la vez consolidar las bases teóricas, prácticas y metodológicas para proyectar nuevas

experiencias de esta naturaleza con fundamentos sólidos y desarrollar un curso de formación profesional.

Al identificar las necesidades de formación y ofrecer un curso de formación profesional se incrementa la participación de más docentes en la educación en forma continua, se estimula la formación a lo largo de la vida y la actualización permanente. Lo que favorece a los docentes que por limitaciones de distancia, horarios, compromisos personales y familiares no pueden acudir a los distintos lugares que ofrecen capacitación docente.

Por ende los resultados generales, una vez procesados, nos proporcionaran una perspectiva de la situación actual que vive el colegio “Simón Bolívar” en relación a las necesidades formativas de los docentes de bachillerato. El presente trabajo realiza su aportación en el campo de la detección de las necesidades formativas de los docentes de bachillerato por lo tanto, se diseña un curso de formación siendo viable de ser ejecutado para que la práctica de la docencia mejore y así lograr la calidad pedagógica a través de una capacitación docente que aborde tres ejes fundamentales como es: métodos y recursos didácticos, diseño y planificación curricular y temas relacionados con las materias de especialidad; siendo de interés para los docentes para su formación continua y de esta manera tener acceso a conocimientos actualizados hacia la utilización eficaz del currículo de bachillerato y sus recursos para desarrollar competencias profesionales necesarias actualmente.

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 NECESIDADES DE FORMACIÓN

1.1.1. Concepto

(Olmedo, 2003), Manifiesta que “Por necesidades formativas entendemos el desfase existente entre las cualificaciones y aptitudes que posee el trabajador y aquellas que son requeridas para el desarrollo normal de las tareas y funciones del puesto de trabajo”. Las necesidades formativas se suplen con la aplicación de las acciones formativas adecuadas. Las necesidades formativas suelen salir a la a luz cuando el rendimiento del trabajo no es el óptimo asignado ya sea porque el trabajador no reúne los requisitos exigidos (conocimientos, habilidades o aptitudes) ya sea porque no aplica el método de trabajo adecuado o porque no aplica las tecnologías propias para esas tareas o funciones.

La realidad laboral cambiante en el Ecuador permite que la formación profesional se esté configurando cada vez más, como una herramienta al servicio de las organizaciones, los trabajadores y la sociedad en general, para afrontar las constantes transformaciones que se producen en el mercado de trabajo. La formación se entiende como un instrumento importante para la mejora de la competitividad y la reducción del desempleo. Cada vez más, las empresas conciben la formación continua de los trabajadores como una inversión, como parte integral de las estrategias que la organización utiliza para mantener su competitividad en el mercado laboral

Es importante que se haga una reflexión sobre la importancia de la formación como instrumento necesario para la competitividad de las organizaciones los diferentes tipos de formación que se pueden aplicar desde el momento que la persona entra a formar parte de la organización. Además es fundamental tener en cuentas las diversas modalidades a través de las que puede ser impartida la formación y por último la importancia que tiene la formación como herramienta de cambio. Para desarrollar con éxito “el proceso de formación en nuestra organización es fundamental que detectemos las necesidades formativas que presentan los

empleados de la misma. Para ello se llevara a cabo el diagnóstico de necesidades que lo haremos de una manera proactiva así podremos adelantarnos a estas necesidades propiamente dichas”. (Rodríguez Román, 2006).

Por tanto la formación debe formar parte de un proceso secuencial y lógico, donde responda a las necesidades reales de la organización, donde se tengan en cuenta tanto el estado actual de la organización, como proyectar lo que la institución necesitará para poder manejar futuras tecnologías y los cambios requeridos en las características del personal.

(Montero y otros, 1990 pág. 177). Las necesidades formativas son las carencias de conocimientos, habilidades y actitudes que se necesitan para el desempeño de una actividad laboral. El origen de estas necesidades está en la propia dinámica de la empresa, cambios, innovaciones, contrataciones de personal, etc. “La identificación de estas necesidades se lleva a cabo mediante un análisis integral que comprende tareas, conocimientos, habilidades, actitudes, perfiles individuales y objetivos finales.

Una formación útil debe traducir las necesidades formativas en objetivos o metas a lograr. Los objetivos son las propuestas de mejor, a referentes a:

- Los conocimientos (saber)
- Las habilidades y destrezas (saber hacer)
- La disposiciones a hacer (actitudes).

Es por eso que los objetivos deben ser observables, cuantificables, realistas, claros y alcanzables”.

Así la necesidad de formación se considera la diferencia entre las capacidades que son necesarias para desempeñar de forma efectiva las tareas del puesto y las que realmente posee la persona.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas

Una necesidad, como se ha señalado es un desfase entre lo que es y lo que debería ser. Una necesidad formativa es un desfase entre la formación existente

en la actualidad (conocimientos, aptitudes, destrezas) y la que debería ser en la actualidad o en el futuro, para mejorar la calidad del servicio, cumplir los objetivos de la institución.

(Gairin, 1995), distingue varios tipos de necesidades: “normativas” basadas en el análisis de expertos; “expresadas”, coincidentes con lo puesto de manifiesto por los usuarios; “percibidas” basadas en la percepciones; “comparadas” las surgidas de la contrastación con otras realidades.

También encontramos la clasificación de los tipos de necesidades de formación existentes, basándose en las aportaciones de (Kirpatrick, 1991):

- Las necesidades de formación dentro de una persona están relacionadas con sus objetivos y metas, los cuales siempre estarán vinculados a los del conjunto de la empresa.
- La cultura de la empresa, entendida como las actitudes, el estilo y las creencias de la empresa.
- Las diferencias de motivación de los trabajadores, causadas por el sueldo y otros sistemas de recompensa.
- Los sistemas inadecuados de comunicación, formales o informales.
- Otros sistemas, incluyendo los tecnológicos también puede hacer evidente la necesidad de adquirir nuevas habilidades y conocimientos.

(Roger B., Caple, J, 1990), sugieren la clasificación tripartita sobre las necesidades formativas por el nivel que se dan las mismas dentro de la corporación:

1. A nivel de organización: cuando se han observado puntos débiles del funcionamiento general o se prevén en determinadas funciones a lo largo de las divisiones funcionales.
2. A nivel de los puestos de trabajo: cuando se ha identificado una necesidad común de formación en distintos grupos de empleados, es decir, el personal de los departamentos o las unidades funcionales.
3. A nivel individual: cuando las deficiencias de funcionamiento se encuentran en los miembros del personal cualquiera que sea su lugar en la compañía.

Para (Rodríguez Román, 2006), en su libro responden a necesidades formativas actuales y reales. “Necesidades de formación Proactivas”: estas necesidades de formación harían referencia a aquellos vacíos formativo en que el caso de cubrirse capacitarían a las personas ante la innovación en determinadas situaciones.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas

(Stufflebeam, 1995) Define la evaluación como “un estudio sistemático planificado, dirigido y realizado con el fin de ayudar a un grupo de clientes a juzgar o perfeccionar el valor o mérito de algún objeto”.

La evaluación de necesidades constituye el punto de partida para identificar situaciones deficitarias o insatisfactorias que reclaman de priorización o asignación de recursos. El análisis de necesidades ha de evidenciar los déficits de las personas, de los grupos siendo la determinación política la que ha de definir las necesidades que se satisfacen y las prioridades que al respecto se establecen. (Tejedor, 1990) considera la evaluación de necesidades como el punto de partida del proceso de “evaluación de programas”.

Además con la evaluación de necesidades se consigue información relevante del puesto de trabajo docente que coincida con el perfil profesional según las necesidades, actividades, condiciones de trabajo, conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para realizar las tareas, etc.

La evaluación de necesidades formativas es un factor clave del proceso, pero es el más descuidado. El análisis de necesidades proporciona información útil para el desarrollo de objetivos y criterios de formación. Sin embargo la detección de necesidades de formación es una práctica poco frecuente en las organizaciones y en la práctica, estas parecen carecer de procedimientos para determinar dichas necesidades.

(Gairín ,1995), propone un proceso de evaluación de necesidades de formación que puede ser aplicable a diversos contextos y circunstancias aunque siempre debe incorporar los siguientes apartados.

1. Delimitación conceptual derivada de la diversidad de planteamientos de “necesidades” y de “evaluación de necesidades”.
2. Delimitación del objeto y sujeto de la evaluación; esto es para que se hace y en relación a que se hace.
3. Establecimientos del modelo de detección que supone definir el modelo general, en el que se enmarca la evaluación de necesidad, además de delimitar el modelo específico que se utilizara.
4. Aplicar el modelo, que implica por un lado, construir instrumentalización, y por otro, aplicar instrumentalización, para la recogida de información.
5. Realizar el informe, sintetizar la información obtenida, contrastando dicha información, seleccionando prioridades, para posteriormente elaborar conclusiones y definir propuestas.
6. Configurar nuevas realidades y actuar, como mecanismo para producir información

Toda esta información obtenida mediante la evaluación de necesidades formativas contribuye al diseño de programas formativos más eficaces y adaptados a las necesidades reales de las personas, con lo que la inversión en formación tendrá un mayor aprovechamiento.

La evaluación de necesidades, según (Gairín, 1995), es: “una dimensión de la evaluación dirigida a emitir juicios de valor sobre los déficits que se dan en una determinada situación”. (Medinayvillar, 1995). “La evaluación de las necesidades formativas es un proceso sistemático de recogida de datos mediante una variedad de técnicas e instrumentos aplicados al currículo, a la organización e individuo pero siempre provisional”.

Según (Kirpatrick, 1991), los principios de las evaluaciones de las necesidades formativas tenemos que son tres.

- Unión entres desarrollo personal y mejora
- Implicación de los profesionales implicados
- Precaución en el proceso

Para (Suárez, 1990) (citado en Walberg. Y Haertel, 1990): “La evaluación de necesidades consiste en un proceso de recogida de información y análisis, que da como resultado la determinación de las necesidades de los individuos, grupos, instituciones, comunidades o sociedades”.

La finalidad básica de la evaluación de necesidades es la de proporcionar conocimientos sobre una situación que afecta a una persona o grupo en relación con un nivel deseable formativo y de acción. Las funciones asociadas a ese conocimiento pueden, sin embargo, resultar muy variadas.

1.1.4 Necesidades formativas del docente

Por necesidades de formación en una institución educativa podemos entender la manifestación de las diferencias entre las cualidades y competencias de sus docentes y las que son deseables y alcanzables. Es decir, la necesidad de formación es todo déficit observable de competencias técnicas en un docente, a cualquier nivel, cuando este déficit impide que la institución alcance sus objetivos razonables.

Nadie pone en duda la necesidad de formación del profesor debe ser permanente porque es cada vez más necesaria en un mundo que avanza a un ritmo acelerado. Pero en el ámbito educativo esta necesidad y urgencia se hace importante pues se forma hoy a los niños y jóvenes del mañana y cómo formarlos de modo adecuado si se ignora la realidad actual y no se ve el porvenir. “Una formación continua capaz de mirar al futuro constituye hoy una exigencia inaplazable, a la que se le debe dedicar el tiempo, recursos y el esfuerzo necesario”. (García Llamas, 1986).

Las necesidades de formación docente comprende la visión que la institución y los docentes tienen acerca de su formación, sus vacíos y necesidades frente a retos siempre cambiantes, las fortalezas y debilidades de una práctica bastante compleja y consecuentemente formular sus principales necesidades formativas, describirlas y jerarquizarlas.

Las necesidades formativas demandan más formación en la función del maestro como tutor en educación en la adquisición de estrategias y técnicas de actuación docente como: en aprender a diseñar, a elaborar proyectos educativos y programas bien contextualizados y coordinadas.

(Gairín, 1995) En una investigación realizada sobre las necesidades de formación de los directivos y docentes en la que se refiere a las motivaciones y expectativas de los cursos promovidos, señala las siguientes por orden de preferencia:

- Mejorar el nivel de información y conocimientos.
- Adquirir instrumentos y recursos de organización.
- Aumentar la seguridad.
- Intercambiar experiencias. Satisfacer el interés y la curiosidad.
- Favorecer la promoción profesional.
- Satisfacer las ofertas de formación de la Administración.

El diseño de estrategias de formación docente ha de partir de las necesidades del docente, es por ello que el diagnóstico de necesidades de formación docente constituye un factor de primer orden en todo proceso formativo. El diagnóstico nos permite establecer parámetros sobre las deficiencias con el fin de establecer mejores elementos correctores a las mismas.

Las principales necesidades de formación docente que se han encontrado son la insuficiencias en el dominio de metodologías participativas de enseñanza, en la concepción e instrumentación de la evaluación del aprendizaje, en el conocimiento de la personalidad del estudiante y de los procesos de liderazgo, trabajo en equipo y comunicación en la institución educativa, en la utilización de las TICs como apoyo en el proceso de aprendizaje, así como en el conocimiento de técnicas para la innovación educativa y en particular de instrumentos e indicadores para la autoevaluación de su desempeño docente.

1.1.5 Modelos de análisis de necesidades

El diseño de una estrategia para el desarrollo profesional de profesores, entendido como capacitar al docente para comprender los procesos de enseñanza

aprendizaje y para resolver las situaciones que se presentan diariamente en las aulas, implica definir el desarrollo como un proceso constante.

MODELOS PARA LA IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

Una perspectiva general de los modelos para la identificación de necesidades, descritos son los siguientes:

b. MODELO DE ROSSET

Su modelo gira en torno al análisis de necesidades de formación y toma como eje central el conjunto de elementos del segundo punto, para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado.

Elementos fundamentales:

- Situaciones desencadenantes: de donde partimos y hacia dónde vamos.
- Tipo de información buscada:
 - o Óptimos
 - o Reales
 - o Sentimientos
 - o Causas
 - o Soluciones
- Fuentes de información
- Herramientas de obtención de datos

c. MODELO DE KAUFMAN

(Kaufman, 1987) Desarrolla en torno a planificación de las organizaciones un complejo proceso de 18 pasos, en el que ocupara un lugar importante la evaluación de necesidades.

Al referirse a la determinación de necesidades elabora un modelo en que aparecen los siguientes elementos:

Elementos:

- Los participantes en la planificación: Ejecutores, receptores, sociedad
- Discrepancia entre lo que es y lo que debiera ser, en torno a:
 - o Entradas
 - o Procesos
 - o Salidas (Kaufman, 1987)
 - o Resultados finales
- Priorización de necesidades

Etapas en la evaluación de necesidades de (Kaufman, 1987)

- Tomar decisiones de planificar
- Identificar los síntomas de los problemas
- Determinar el campo de la planificación
- Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
- Determinar las condiciones existentes
- Determinar las condiciones que se requieren
- Conciliar discrepancias de los participantes
- Asignar prioridades entre discrepancias
- Seleccionar las necesidades y aplicar el programa
- Asegurar un proceso constante en la evaluación de necesidades.

Aunque no se trata de un modelo de análisis de necesidades de formación como tal, ofrece un marco general para analizar necesidades en la empresa.

El modelo de elementos de la organización relaciona los recursos y actividades, el desempeño individual, los resultados de la empresa y las consecuencias sociales, con los resultados que la organización consigue interna y externamente. Este modelo se puede utilizar como marco de referencia para identificar qué es y qué debería ser la empresa en términos de resultados.

Define la necesidad como la diferencia entre los resultados actuales y los deseados, y no se utiliza sólo para identificar necesidades, sino también para ordenarlas según su prioridad. Primero deben seleccionarse las necesidades y luego identificarse y seleccionarse los medios, las soluciones o los procesos para cubrir el desajuste en los resultados.

El modelo propone la existencia de tres niveles de resultados y dos niveles de medios frecuentes en las organizaciones.

Los tres niveles de resultados son la contribución social, el resultado organizacional y el producto interno. Así las necesidades pueden darse a tres niveles: social, organizacional o individual. Las necesidades a nivel mega son las discrepancias en resultados a nivel social, las necesidades a nivel macro son las discrepancias en resultados a nivel de la organización y las necesidades a nivel micro son las discrepancias en resultados a nivel individual o de grupos pequeños.

La evaluación de necesidades se define como un proceso para identificar y priorizar las discrepancias en resultados, en función del coste de cubrir la necesidad versus el coste de ignorar dicha necesidad. Concretamente a la evaluación de necesidades a nivel mega se le denomina evaluación de necesidades externas, mientras que las realizadas a nivel macro y micro se las denomina evaluación de necesidades internas. Aunque la evaluación de necesidades puede llevarse a cabo a cualquiera de los tres niveles es conveniente iniciar cualquier evaluación de necesidades por el nivel social.

Además de los tres niveles de resultados, el modelo incorpora dos niveles de medios, que son los procesos y los recursos o métodos. Las discrepancias en estos dos elementos se denominan necesidades, porque no son necesidades en sí mismas. La evaluación de necesidades tiene como objetivo determinar la adecuación de los recursos humanos, económicos y físicos disponibles en la organización. Este proceso debe realizarse en la medida en que sea útil para la evaluación de necesidades, en caso contrario no tiene sentido.

Para dirigir cualquier proceso de evaluación de necesidades en la organización, se deben abordar las siguientes cuestiones:

- Qué resultados se deberían conseguir.
- Por qué se desea conseguir esos resultados.
- Qué resultados se están consiguiendo actualmente.
- Cómo se priorizan y justifican las necesidades.
- Cuánto cuesta a la organización los resultados requeridos que no son cubiertos.
- Cómo se sabe si se tiene éxito al final del proceso (criterios).
- Quienes participan en el proceso.

Los pasos a seguir serían los siguientes: (Kaufman, 1987).

Establecer las metas. Se trata de planificar dónde se desea ir y por qué, utilizando para ello los datos obtenidos en la evaluación de necesidades.

Seleccionar el nivel de planificación y evaluación de necesidades: medio (recursos organizacionales, procedimientos y métodos), comprensivo (combina el nivel medio con los productos o servicios que la organización entrega a sus clientes) y estratégico (combina el nivel comprensivo con el nivel social).

Identificar los participantes en la planificación y evaluación de las necesidades.

Conseguir la participación de las personas que se van a implicar en el proceso.

- Conseguir su aceptación respecto al nivel de evaluación y planificación.
- Recoger datos sobre las necesidades internas y externas.
- Listar las necesidades identificadas.
- Ordenar las necesidades en función de su prioridad.
- Identificar los desacuerdos respecto al paso anterior.
- Resolver los problemas surgidos de los desacuerdos.

Mediante la definición de los resultados deseados a los tres niveles (social, organizacional e individual) y la recogida de datos a esos tres niveles, es posible

identificar y priorizar las discrepancias entre resultados, y por tanto, determinar las necesidades.

d. MODELO DE D'HAINAUT

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

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

Nos permiten conocer a donde nos dirigimos. Sirven de referencia y criterio para valorar la meta a la que nos dirigimos.

Sirven de dirección a la acción pedagógica y auxilian al profesor y al alumno situarse en relación a lo que se pretende.

Sirven de criterio para la elección de medios, métodos y estrategias.

Sirven de medio y criterio para poner en tela de juicio la acción pedagógica realizada.

e. MODELO DE COX:

(Cox, F. M, 1987), uniendo el análisis de necesidades a la problemática comunitaria, elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios que resumidamente abarca los siguientes aspectos:

Institución

Profesional encargado de resolver el problema

Los problemas, percibidos

– por el profesional

– por los implicados

Características de los implicados

- Formulación y priorización de metas
- Estrategias a utilizar
- Tácticas para lograr las estrategias
- Evaluación
- Modificación, finalización o transferencia de la acción

f. **MODELO DEDUCTIVO**

Se inicia a partir de las premisas o metas de actuación que se deben poseer. El proceso de determinación de las necesidades parte de posiciones de actuación establecidas.

El modelo deductivo se inicia con una lista predeterminada de objetivos o resultados. Estos objetivos se derivan de valores y datos relativos a “lo que es” y “lo que debe ser”. Los interesados en el proceso educativo miembros de la comunidad, educadores y alumnos utilizan esas listas para determinar su utilidad, si están o no completas y su exactitud. De esas listas se derivan las metas para la educación y se reúnen datos para determinar el punto donde puede haber verdaderas discrepancias.

Se orienta a detectar el déficit que los docentes presentan en determinadas áreas del conocimiento, que le impiden llevar a cabo una enseñanza eficaz. Se trata de aislar los factores que determinan la incompetencia del profesorado, con el fin de elaborar estrategias que posibiliten su desarrollo como profesor eficaz.

Parte de una consideración de la enseñanza como un proceso interactivo, donde los profesores a través de la reflexión, revisan su trabajo con el fin de detectar aspectos y habilidades que deben ser mejorados. El supuesto fundamental sobre el que se apoya esta corriente, es que el docente puede y debe aprender a mejorar, a través de la reflexión sobre la experiencia de su propia tarea.

1.2 ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN

Se entiende por análisis de necesidades de formación, todos aquellos trabajos de identificación y diagnóstico de problemas presentes y futuros que afectan a una institución o partes de la misma y los que son previsibles que le afecten, a los que se puede dar respuesta total o parcial, mediante la articulación de un Plan de Formación.

La importancia de un adecuado análisis de las necesidades de formación ha sido destacada por numerosos autores (Gómez. Mejía, 2001; Goldstein, 1993). Esta importancia se debe a que “la formación, para que sea eficaz, debe responder a las necesidades presentes y futuras de la empresa”.

El análisis está muy directamente relacionado con el éxito final del Plan de Formación, pues sin duda nos va a permitir no sólo identificar las acciones formativas a realizar y la priorización de las mismas, sino que nos estará ayudando al enfoque del contenido, definición del perfil de los docentes y la elección de metodologías. Entonces el análisis de necesidades formativas es un proceso mediante el cual se detectan y especifican las necesidades de formación tanto a nivel individual como organizativo.

Aunque no siempre las empresas comienzan por un análisis de estas necesidades (Gallego, 1999). La importancia concedida al análisis de las necesidades de formación ha ido evolucionando con el tiempo.

La evolución puede verse en los procesos mediante el cual se determina los perfiles profesionales que demanda el mercado laboral las carencias formativas y las necesidades de adquisición de nuevos conocimientos provocadas por los cambios tecnológicos u organizativos.

Para llevar a cabo un análisis de necesidades formativas es necesario recoger toda la información disponible para identificar posibles problemas y planificar adecuadamente los planes formativos que se pretenden desarrollar. Las fuentes de información básicas son las siguientes (Ruiz, 1999):

- 1.- Definición de objetivos y ámbitos

- 2.- Elaboración de herramientas y obtención de información
- 3.- Análisis e interpretación de la información obtenida
- 4.- Definición de prioridades

El análisis de necesidades se basa en un proceso inductivo-deductivo que, esquemáticamente, tiene los siguientes pasos:

Definición de objetivos y ámbitos: Este primer paso será definir lo que necesitamos saber.

Elaboración de herramientas y obtención de información: En esta fase deben abordarse decisiones clave sobre los procedimientos y técnicas a utilizar que nos permita recoger la información que responda a las preguntas formuladas previamente.

Análisis e interpretación de la información obtenida: Los datos obtenidos deben ser procesados y elaborados en función de unos criterios previos. La información debe convertirse en conocimiento, debe ser contrastada con las necesidades de la institución o grupos.

Definición de prioridades: Esta fase es más bien un puente necesario entre las necesidades detectadas y objetivos de aprendizaje.

Por su parte (McGehee y Thayer, 1961), presentan una categorización para considerar las necesidades formativas de la empresa basándose en tres niveles de análisis; análisis organizacional, análisis de las tareas y análisis personal.

1.2.1 Análisis organizacional

El análisis organizacional tal y como era entendido por (McGehee y Thayer, 1961) se centraba en factores que proporcionan información sobre donde y cuando podía utilizarse la formación. Este análisis se relacionaba con los “objetivos, recursos y asignación de tales recursos” de la organización, es decir evaluaba como estaba funcionando la organización en ese momento.

Para la realización del análisis organizacional se requiere partir desde el origen mismo de la institución, de su misión, visión, objetivos y propósitos. Con base a ellos se fijan las estrategias necesarias para lograrlos. Cada estrategia ira encaminada hacia la consecución de cada uno de los objetivos y lineamientos de la organización.

Un análisis organizacional que se haga correctamente se enfocara en las metas que la compañía desea alcanzar, el grado en el que la capacitación ayudara a alcanzar esas metas, la capacidad de la organización para llevar a cabo el programa (finanzas, espacio físico, tiempo) y el grado en el que los empleados están dispuestos y listo para ser capacitados (McCabe, 2001).

El análisis organizacional corresponde a una evaluación interna de la institución que tiene como objetivo final identificar su DAFO fortalezas y debilidades frente a las oportunidades y amenazas que han sido identidades en el análisis del contexto.

Un análisis de la organización puede ser utilizado para preparar la organización ante importantes cambios, para facilitar el trabajo de planificación en forma de planes de acción, proyectos y programas, y evaluaciones, o simplemente como un proceso de aprendizaje. Si el análisis de la organización será utilizado regularmente, la organización puede percibir cambios positivos. Además, el análisis de la organización también tiene que realizarse en un momento adecuado y con participantes preparados y motivados.

Sin embargo (Goldstein, 1986), determina que el análisis de la organización requiere un estudio de los componentes de la organización que pueden afectar a la persona formada que llega a la empresa con unas nuevas destrezas aprendidas en el programa de formación. Esto incluye un examen de los siguientes aspectos: metas organizacionales a corto y largo plazo, recursos de la organización, clima de transferencia y recursos internos y externos disponibles en la organización.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección

Son bastantes los problemas de la educación ecuatoriana que se ha venido arrastrando, pero la calidad del servicio educativo es uno de los más cuestionados por lo tanto, debe ser una de las mayores preocupaciones. Sobre todo la formación

docente ha sufrido cambios y aunque la educación es un problema de todos, el docente es el núcleo y si su formación no es de calidad, la educación no va ser de calidad.

Por su parte (Díez, Hochleitner, 1998), considera al profesor como la clave principal de la calidad educativa, lo que lleva consigo que tenga que asumir nuevas tareas en el plano didáctico, metodológico, organizativo y evaluativo.

Por ello, si el docente no tiene las condiciones personales y además no se le da las condiciones laborales necesarias y carece de la formación profesional adecuada nunca dará una educación de calidad. Se ha desvalorizado la docencia, porque se ha convertido al maestro en un seguidor de instrucciones, poco reflexivo, lo que ha llevado a desestimar su capacidad intelectual, considerándonos incapaz de tomar decisiones y de crear e innovar en el aula.

La educación hoy en día tiene muchos retos, una de ellas es las políticas educativas hay que mejorarlas porque no están acordes con la realidad y las necesidades, ni están acordes con la sociedad en la que estamos viviendo actualmente. Es prioritario plantear la necesidad de un docente proactivo, crítico, reflexivo, con capacidad para apropiarse del conocimiento y mantener un aprendizaje permanente, con autonomía para actuar en una diversidad de ambientes de aprendizaje, con habilidades, destrezas, valores y actitudes que le permitan tomar decisiones, innovar y dar respuesta a la diversidad de problemas que se le presentan y a las múltiples inquietudes que pueden tener sus estudiantes.

En este sentido, la formación cobra nuevas dimensiones, ya no se trata de impartir conocimientos y métodos de enseñanza, se trata de una interacción socializada donde todos aprendan. Por tanto es un cambio más profundo en la forma de percibir la realidad, en las creencias, actitudes y valores para facilitar el cambio que se necesita.

Urge mayor apertura hacia los procesos de formación, mayor flexibilidad curricular y de pensamiento para que haya una verdadera vinculación entre las instituciones de formación docente y las escuelas con modelos de formación más abiertos que permitan el aprendizaje continuo y permanente en diversos espacios, con

diferentes metodologías y con mayor acercamiento a la realidad, “para mejorar la calidad de educación en el ámbito de la docencia es necesaria la implantación de verdaderos institutos pedagógicos, IPED”. (Vera, 1998).

Por esta razón, la educación en el país hay que trabajarla mucho más, hay que vincular la calidad con la equidad, hay que darle oportunidad a los docentes de que se formen en condiciones más adecuadas, hay que mejorar los planteles y tratar de captar más personas con mayor vocación e interés en la educación.

La educación debe conocer las competencias que demandan tanto la sociedad como las organizaciones, y formar a los alumnos a todo nivel. Existe una falta de coordinación entre el mundo educativo y las organizaciones, es por ello que los profesionales en la actualidad no cuentan con las habilidades y conocimientos necesarios que las organizaciones requieren, entonces es cuando estas organizaciones deben recurrir a invertir en formación especial.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, media y largo plazo

Toda organización tiene una razón de ser o un propósito como es la misión y la visión para llegar a cumplirlos se traza objetivos que permitirán direccionar la organización por medio de estrategias y metas.

Una vez evaluada la organización para mantener e incrementar la calidad de la misma considerando deberá lograr la interrelación de los objetivos de las diferentes áreas para este fin, con sus metas corto, mediano y largo plazo.

Las metas deben ser medibles, cuantitativas, realistas, estimulantes y prioritarias.

- a. Metas a corto plazo:** son las metas que se van a realizar en menos tiempo, en un periodo menor a un año, también son llamados metas individuales pues son metas que cada docente quisiera alcanzar con su actividad dentro de la institución.

Así, para que los objetivos a corto plazo puedan contribuir al logro de los objetivos a plazos intermedios y largo, es necesario establecer un plan para cumplir con

cada objetivo y para combinarlos dentro de un plan maestro que deberá ser revisado en términos de lógica y consistencia.

- b. Metas a mediano plazo:** son metas de la institución educativa y se basan en función al objetivo general del establecimiento. También son llamados las metas tácticas ya que son los objetivos formales de la institución y se fijan por áreas para ayudar a ésta a lograr su propósito.

- c. Metas a largo plazo:** la planificación estratégica es una poderosa herramienta de diagnóstico, análisis, reflexión y toma de decisiones colectivas, en torno al quehacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro de la institución para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y lograr el máximo de eficiencias y calidad de sus prestaciones. Estos objetivos se hacen en un periodo de 5 años y mínimo tres años. Las metas estratégicas sirven para definir el futuro de la institución educativa.

Las principales metas estratégicas tenemos:

- Consolidación del patrimonio.
- Mejoramiento de la tecnología de punta.
- Crecimiento sostenido.
- Integración de los estudiantes con la sociedad
- Capacitación y mejoramiento del personal docente
- Claridad en los conceptos de cuáles son las áreas que componen la oferta educativa.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Los recursos institucionales son aquellos que permiten a la institución cumplir con la tarea definida para el periodo de vigencia, estos recursos son fundamentalmente humanos y financieros.

La principal fortaleza de una institución radica en sus recursos humanos, por lo tanto la política institucional se orientara a potenciar al máximo las capacidades de

esos recursos y a desarrollar una cultura institucional que privilegie el trabajo en equipos interdisciplinarios y la participación del personal en todo el quehacer educativo.

a. Recursos Humanos

(Munch, 2010), “el factor humano, es decir, los directivos, profesores y personal de apoyo, es el factor más importante de la comunidad escolar debido a que de él depende la coordinación de los demás recursos”.

Para que una institución cuente con personal altamente calificado se requiere un conjunto de medidas que garanticen la calidad y motivación del mismo para una efectiva participación en la implementación, entre las medidas más importantes se destacan:

- Reclutamiento y selección.- la política de reclutamiento y selección busca incorporar docentes de máxima capacidad y potencial. Como la descripción de cargo que enfatizan en las capacidades técnicas y humanas requeridas.
- Desarrollo profesional.- el desarrollo de las capacidades del personal de la institución plantea un nuevo horizontes, donde cuente con un personal que asegure la continuidad y a coherencia institucional y que responda a las necesidades específicas y a las especialidades requeridas en el proceso de cooperación.
- Capacitación.- la capacitación del personal está dirigida al personal de apoyo, personal docente y directivos cada una de las cuales exige diferente tipo de entrenamiento.
- Sistema de evaluación de desempeño.- debe reflejar de la manera más clara posibles que se espera de los profesores, que se incentiva y que se valora, en consecuencia este sistema debe propiciar un ambiente y condiciones de motivación que conduzcan al pleno aprovechamiento de sus talentos.

b. Recursos Financieros

(Munch, 2010) Toda institución para operar requiere de dinero. El capital financiero para el caso de los colegios privados de las aportaciones de cada uno de los miembros de la institución por concepto de inscripciones y colegiaturas, que se destinan a cubrir gastos tales como sueldos, honorarios de profesores, así como el mantenimiento de las instalaciones y nuevas inversiones.

La finalidad de la institución educativa ya sea pública o privada no es el lucro, también lo es que el capital es básico para su desarrollo. Una adecuada administración de los recursos financieros propicia la salud y solvencia económicas que se requieren para su funcionamiento.

En la actualidad, la implantación del sistema de gestión, que sirve de soporte para la realización de una administración eficiente, ha adquirido un auge significativo, ya que las instituciones buscan maximizar sus beneficios, minimizando sus costos y es utilidad de estos sistemas, brindar el soporte necesario para alcanzar los objetivos deseados.

c. Los Recursos Didácticos

(Munch, 2010) Son todos aquellos medios empleados por el docente para apoyar, complementar, acompañar o evaluar el proceso educativo que dirige u orienta. Los Recursos Didácticos abarcan una amplísima variedad de técnicas, estrategias, instrumentos, materiales, etc., que van desde la pizarra, folio, el ordenador, hasta los videos, proyector y el uso de Internet.

El término material educativo hace referencia a una amplia variedad de dispositivos comunicacionales producidos en diferentes soportes que son utilizados con intencionalidad pedagógica con el objetivo de ampliar contenidos, facilitar la ejercitación o completar la forma en que se ofrece la información.

d. Recursos Tecnológicos

(Munch, 2010) Las tecnologías de la información son fundamentalmente del proceso educativo del siglo XXI, en este sentido en todos los niveles escolares,

deben existir aulas equipadas para la enseñanza y el desarrollo tecnológico, así como sistemas de información que propicien la productividad.

Los recursos institucionales son los distintos elementos que pueden agruparse en un conjunto, reunidos de acuerdo a su utilización con algún fin específico. Los elementos del conjunto pueden ser reales (físicos), virtuales o abstractos que reúne medios y recursos que facilitan la enseñanza y el aprendizaje.

1.2.1.4 Liderazgo educativo

El liderazgo educativo es la cualidad de encabezar grupos humanos al logro de objetivos en este caso se refiere a la cualidad de guiar a los integrantes del sistema escolar: padres, maestros, alumnos y estado al logro de objetivos educacionales. (Gago, 1990).

El liderazgo consiste en la capacidad o habilidad que tiene una persona para influir, estimular, fortalecer y motivar a una o un grupo de personas para llevar a cabo determinados objetivos, con entusiasmo y por voluntad propia.

En el caso de las instituciones, el liderazgo se suele aplicar a una persona perteneciente a un determinado nivel jerárquico hacia otras de un nivel jerárquico inferior y en caso de la educación se toma como líder al director o rector de las instituciones educativas (director –docentes).

El profesor en el ámbito de su actuación en el aula ha de actuar también como un auténtico líder promotor de la actividad formativa en sus alumnos. Sin embargo demostrarse que las características personales de los profesores tengan una repercusión significativa sobre el rendimiento de sus alumnos a pesar de que la relación ha sido ampliamente estudiada, determinadas condiciones del profesor que tiene que ver con su actuación profesional si repercuten en esta última y a través de ella en la calidad educativa en general (Molero, 1983).

Ahora bien, es indudable que el maestro siempre ha figurado como líder en su quehacer de formador y que su papel de liderazgo ha cambiado con el tiempo. Los

nuevos modelos educativos que vivimos, particularmente en nuestro país marcan un camino nuevo, un rumbo diferente en la educación. El liderazgo educativo debe proponer el desarrollo de todos aquellos a quienes involucra: sean los educadores, los estudiantes y los padres de familia; el líder pedagógico debe tener una personalidad bien formada, pero que no limite su papel de decidir, sino crear expectativas posibles instituyendo iniciativas y abriendo caminos para que todos compartan las diferentes experiencias haciendo un intercambio de conocimientos para desarrollar juntos sus actividades de maestros.

La esencia misma del liderazgo educativo está dirigida al progreso pedagógico de los estudiantes, superando todas las barreras que se ponen en el camino para motivar a sus educadores a ejercer liderazgo educacional dentro de cada aula en un clima lleno de confianza y superación.

La misión del líder es contribuir al crecimiento de los alumnos, ya sea, desde espacios estructurados para la enseñanza constante e incorporando dimensiones afectivas, cognitivas, sociales y morales. Su función es mediar, asistir, guiar y orientar, y despertar el interés en el proceso por el cual los niños y jóvenes desarrollan sus conocimientos, capacidades, destrezas, actitudes y valores en el marco de un comportamiento de consideración a los otros y respete los derechos individuales y sociales de todas las personas que los rodean.

➤ **Estilos de liderazgo docente**

Algunas de las primeras explicaciones de los estilos de liderazgo del docente la clasificación con base a la forma en que el maestro utiliza la autoridad, esto es:

1. Autocrático

(Herbert J, 1971) Aquello profesores que deciden por si solos todas las actividades o tareas a realizar, es decir, ellos son quienes toman todas las decisiones , organizando y distribuyendo incluso las actividades, permaneciendo distante al grupo de alumnos en su realización y evaluando de forma individualizada.

Este estilo de profesor se preocupa por:

1. Los resultados de las tareas asignadas
2. No permite que se inmiscuyan sus sentimientos cuando toma decisiones para resolver una situación crítica en el aula.
3. Es firme en sus convicciones
4. Acepta la supervisión y la responsabilidad final en las decisiones.
5. Ordena estructura toda la situación de trabajo y dice a los alumnos que deben hacer.
6. Basa su poder en amenazas y castigos.

2. Democrático

Los profesores que planifican de acuerdo con los miembros del grupo animando al grupo de alumnos a discutir, decidir, programar y distribuir las actividades. Sugieren diversos procedimientos participan como un miembro más y evalúan los resultados en función del grupo (Herbert J, 1971).

El maestro democrático:

- Confía en la capacidad y buen juicio de los estudiantes.
- Asigna claramente las tareas para el grupo, con el fin de que este comprenda su responsabilidad.
- Muestra fuerte preocupación por el grupo, tanto en aspecto personal como en el trabajo.
- Crea un fuerte sentido de solidaridad.
- Toma decisiones compartidas.

El estilo de liderazgo democrático no siempre es el mejor. A veces hay excepciones y es necesario que los profesores identifiquen cuando deben utilizar un estilo diferente.

3. Liderazgo transformador

Este pone énfasis en los procesos, procura formar a las personas para cambiar la realidad, orienta una relación igualitaria entre él y sus alumnos donde todos

aprenden de todo crea las situaciones propicias para que se dé un educación permanente, desea hacer surgir una conciencia crítica, estimula la cooperación, la solidaridad y la creatividad y emplea como recursos didácticos los medios de comunicación masiva para analizarlos críticamente junto con sus alumnos.

(Herbert J, 1971). Los líderes educativos transformacionales saben que las razones del cambio deben ser acordadas y concordar con los objetivos y normas de la institución. Son visionarios, colaboradores, facilitadores, resuelven problemas y logran consensos.

Es importante tener en cuenta que el líder a diferencia del profesor tradicional reconoce la necesidad del cambio y promueve la participación de los estudiantes en las diferentes tareas ejerciendo el control de las mismas, enfrentando con optimismo los desafíos del futuro.

1.2.1.5 El bachillerato ecuatoriano

El ministerio de educación en noviembre de 2006, en consulta popular aprobó el Plan Decenal de Educación 2006 – 2015, el cual entre sus políticas fomenta el mejoramiento de la calidad de la educación precisando entre otras directrices:

- Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
- Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación con un sistema de evaluación y rendición social de cuentas del sector.
- Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida. (MEC, 2006 - 2015).

En base a este documento hay estrategias con visión al mejoramiento y una de ellas se refiere a la actualización y fortalecimiento de los currículos.

El Ministerio de Educación, como ente rector de la educación en el Ecuador, está liderando procesos de innovación y actualización del sistema educativo para que éste responda a los intereses y necesidades de la sociedad ecuatoriana, salvaguardando la unidad educativa nacional. En consecuencia, viene impulsando

las siguientes acciones: compensar las desigualdades en equidad y calidad: lo que implica ampliar la cobertura, garantizar calidad educativa y definir una nueva regulación. Monitorear una buena gestión educativa, que asegure que en el proceso se garantice la necesaria atención a la diversidad del alumnado de modo que se evite la deserción por motivos de origen socioeconómico o cultural.

Es importante por lo tanto conocer, contribuir y orientar el proceso de reforma del bachillerato en sus aspectos pedagógicos y curriculares que el sistema educativo ecuatoriano asumirá y conducirá indicando al respecto que la preocupación por reformar el bachillerato no es nueva en el Ecuador.

El proyecto de Bachillerato Ecuatoriano (NBE) propuesto por el Ministerio de Educación contempla la eliminación de las especializaciones en Físico Matemático, Químico Biólogo y Ciencias Sociales.

En su lugar, propone un sistema de estudios con materias comunes en los dos primeros años, mientras en el tercero, equivalente a sexto curso, el estudiante podrá optar por un bachillerato técnico o en ciencias.

De acuerdo a su elección, también variará el número de materias obligatorias.

Así, en primero y segundo de bachillerato, los alumnos deberán aprobar 12 materias: Física, Química, Biología, Ciencias Sociales, Lengua y Literatura, Matemática, Idioma Extranjero, Emprendimiento y Gestión, Desarrollo del Pensamiento Filosófico, Ciudadanía y Buen Vivir, Educación Física y Artística.

En el tercer año, en cambio, si se escoge Ciencias, se deberá cumplir 40 horas semanales de clase; pero si prefiere el bachillerato Técnico, se deberá asistir a 50 horas semanales, de las cuales 20 corresponden a materias básicas.

El número de horas por asignatura que propone el Ministerio de Educación es lo que consideramos técnicamente adecuado para cumplir con los estándares (indicadores de evaluación) de cada una de las asignaturas en los respectivos años.

El Nuevo Bachillerato Ecuatoriano tiene como finalidad la formación de jóvenes poseedores de valores humanos inspirados en el Buen Vivir, capaces de funcionar como ciudadanos críticos, de cumplir con sus responsabilidades y de ejercer sus

derechos individuales y colectivos en el entorno comunitario, académico y del trabajo.

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

Hay que tener siempre presente que el bachillerato debe conducir a un solo fin como es el de proporcionar a los individuos formación, madurez intelectual y humana, conocimientos y habilidades que les permitan desarrollar funciones sociales e incorporarse a la vida activa con responsabilidad y competencia.

La educación que se imparte en los colegios educativos tienen a cumplir el deseo de realización personal de sus educandos, esa constante motivación de que sean mejores intelectual, moral, afectiva y físicamente pero por si sola no cumple estas demandas; el rol de la familia y sociedad es decisivo a la hora de formar un bachillerato que admita como tarea esencial el crecimiento personal.

La función del bachillerato como tal será la de contribuir a la construcción de un pensamiento altamente significativo que posibilite formar la personalidad del joven, es decir, convertir en personas auténticas, capaces de pensar, tomar decisiones, buscar la información y el conocimiento relevante que necesita de relacionarse positivamente y cooperar con los demás con actitud de servicio, solidarias líderes que expresen sus afectividad que tengan seguridad en la defensa de sus argumentos y amplitud de criterios para modificarlos que consoliden destrezas de pensamiento y actitudes no solo limitado al colegio.

1.2.1.6 Reformas ecuatorianas

El Nuevo Modelo de Gestión Educativa (NMGE) es un proyecto que inició su gestión en enero de 2010, y plantea la reestructuración del Ministerio de Educación para garantizar y asegurar el cumplimiento del derecho a la educación. Es decir,

busca influir de manera directa sobre el acceso universal y con equidad a una educación de calidad y calidez, lo que implica ejecutar procesos de desconcentración desde la Planta Central hacia las zonas, distritos y circuitos, para fortalecer los servicios educativos y aproximarlos hacia la ciudadanía, atendiendo las realidades locales y culturales.

En ese marco, el Nuevo Modelo persigue la desconcentración de la Autoridad Educativa Nacional, a su vez, una nueva práctica de realización del servicio público (mejor distribución de personal capacitado e idóneo); así como la racionalización recursos, distribución de competencias y responsabilidades.

El BGU es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación (MinEduc) con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB). El BGU tiene como triple objetivo preparar a los estudiantes: (a) para la vida y la participación en una sociedad democrática, (b) para el mundo laboral o del emprendimiento, y (c) para continuar con sus estudios universitarios.

En el BGU, todos los estudiantes deben estudiar un grupo de asignaturas centrales denominado tronco común, que les permite adquirir ciertos aprendizajes básicos esenciales correspondientes a su formación general. Además del tronco común, los estudiantes pueden escoger entre dos opciones en función de sus intereses: el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico. Aquellos que opten por el Bachillerato en Ciencias, además de adquirir los aprendizajes básicos comunes del BGU, podrán acceder a asignaturas optativas que les permitirán profundizar en ciertas áreas académicas de su interés. Los que opten por el Bachillerato Técnico también adquirirán los aprendizajes básicos comunes del BGU, y además desarrollarán las competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural publicada en el Registro oficial N° 417 el 31 de marzo del 2011, Capítulo Quinto, Art. 43 establece: El Bachillerato General Unificado que comprende el Bachillerato en Ciencias que además de las asignaturas del tronco común, ofertará al estudiante una formación en áreas científico-humanísticas; y, el bachillerato Técnico con asignaturas para un tronco

común y de áreas técnicas, artesanales, deportivas o artísticas, bachillerato que entrará en funcionamiento a partir del año lectivo 2011- 2012.

Los objetivos del bachillerato desde 1983 hasta la vigencia de la nueva Ley a partir de septiembre del 2011, con todos los procesos de transformaciones has sido preparar futuros ciudadanos en base a una formación desde los campos humanísticos, científico – técnicos para su inserción al mercado laboral; interesados por la investigación y la experimentación dispuestos para enfrentar con capacidad situaciones nuevas ya sean de estudios o del trabajo y que contribuyan con eficiencia y eficacia al desarrollo nacional.

Desde luego que sí. En septiembre de 2014, las universidades estarán listas para recibir a la primera promoción graduada del BGU con un nuevo examen de admisión único nacional que evalúa destrezas de pensamiento similares a las desarrolladas en el BGU. Para entonces, las universidades deberán haber realizado las adecuaciones necesarias a sus currículos para recibir a estudiantes que cuentan con sólidas bases de conocimientos generales y firmes destrezas de pensamiento.

El Bachillerato Ecuatoriano en el Registro Oficial N° 417, septiembre 2011 señala que el bachillerato en el sistema educativo ecuatoriano está actualmente dividido en tres tipos: Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico.

1. BACHILLERATO EN CIENCIAS

(Art. 43, 2011) Dedicado a una educación con enfoque de conceptualizaciones y abstracciones. Enfrenta aprendizajes primordialmente de índole humanística y científica y sus estándares de calidad están dados por los niveles de competencias académicas que logre. Utiliza un currículum con enfoque de contenidos para lograr bachilleres generales en ciencias y bachilleres en ciencias con especialización.

Los estudiantes que opten por el Bachillerato en Ciencias, además de adquirir los aprendizajes básicos comunes del BGU, en primer y segundo año, deben cumplir 5 horas semanales de asignaturas definidas por la institución. En tercer año, deberán tomar una asignatura de 3 períodos académicos dedicados a la investigación de Ciencia y Tecnología, y 12 períodos semanales de asignaturas optativas, divididas

en tres asignaturas de su elección (con base en la decisión tomada por cada institución sobre la oferta que realiza el Ministerio de Educación.

Propósito

Persigue la formación de competencias académicas respecto de las conceptualizaciones, abstracciones y aplicaciones iniciales de las ciencias experimentales y explicativas.

El bachillerato en ciencias puede ser concebido con estas modalidades:

- **Bachillerato en Ciencias (general)**

Esta modalidad se va imponiendo como una innovación en el Ecuador. Funciona con un currículum flexible que incluye un conjunto de materias obligatoria para todos los alumnos y la posibilidad de asignaturas o módulos optativos que permiten la profundización en algunos campos.

- **Bachillerato en Ciencias con especializaciones**

Es el que predomina actualmente en el País. Funciona con un currículum general para todos los estudiantes y uno específico para quienes optan por una “especialización”. (Esta es, por lo general, la tradicional alternativa de Físico – Matemáticos, Químico-Biológicos y Sociales).

Los ámbitos de aprendizaje

Responde a la necesidad de tener una visión integradora de inicio que permita organizar todos los elementos del currículum:

Instrumental, se refiere a los aprendizajes que tienen utilidad general y permanente y que posibilitan el acceso a los demás aprendizajes académicos de este bachillerato.

Científico, se refiere al conjunto de aprendizajes de los conceptos fundamentales de las ciencias básicas, experimentales y explicativas, de los procedimientos y actitudes relacionados con las mismas.

Desarrollo Personal-Social, se refiere al desarrollo vocacional y físico necesarios para lograr una vida con proyección, sana y feliz. También se refiere al desarrollo de valores generales para una vida activa en paz, en democracia y sustentable.

2. BACHILLERATO TÉCNICO

(Art. 43, 2011). Dedicado a una educación con un enfoque de desempeños. Enfrenta aprendizajes técnicos orientados primordialmente a la formación profesional y sus estándares de calidad están dados por los niveles de competencias profesionales que logre. Utiliza un currículum de competencias para lograr bachilleres técnicos polivalentes y bachilleres técnicos con especialización.

Los estudiantes que opten por el Bachillerato Técnico, además de adquirir los aprendizajes básicos comunes del BGU, desarrollarán las competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido. En primer y segundo año, los estudiantes deberán cumplir 10 períodos semanales de asignaturas correspondientes a la figura profesional elegida. En tercer año, deberán cumplir 25 períodos semanales de asignaturas correspondientes a la figura profesional elegida.

Propósito

Persigue la formación en los jóvenes adolescentes, de competencias profesionales respecto de los desempeños futuros en el espacio social de actuación del estudiante (prosecución de estudios y trabajo), de instrumentaciones de gran utilidad y del desarrollo personal y social.

El Bachillerato puede ser concedido con estas modalidades:

Univalente con enfoque de especializaciones puntuales hacia adentro de cada uno de los sectores y subsectores económicos.

Polivalente con enfoque de especialidad que mantiene la dimensión de cada uno de los sectores económico o de la combinación de los subsectores que lo componen.

Ámbitos de aprendizaje

Responde a la necesidad de tener una visión integradora de inicio que permita organizar todos los elementos del currículo:

Instrumental, se refiere a los aprendizajes que tienen utilidad general y permanente y que posibiliten el acceso a los demás aprendizajes de este bachillerato.

Técnico-Profesional, se refiere al conjunto de aprendizajes de las competencias técnicas y profesionales relacionadas con la línea de profesionalización y de las actitudes positivas frente a la tecnología, al trabajo y a la prosecución de sus estudios. Incluye técnicas y actitudes para la conservación del medio ambiente en relación con la tecnología.

Desarrollo Personal-Social, se refiere al desarrollo vocacional y físico necesarios para lograr una vida con proyección, sana y feliz. También se refiere al desarrollo de valores generales para una vida activa en paz y democracia.

Relación con el mundo del trabajo, se refiere a un conjunto programado de estrategias de nivel institucional para lograr experiencias iniciales de desempeños técnicos y relaciones laborales iniciales en ambientes concretos de trabajo extra institución educativa.

1.2.2. Análisis de la persona

El tercer y último paso para la determinación de las necesidades de formación, en el modelo que estamos describiendo lo constituye el análisis de la persona. El énfasis de este análisis se centra en evaluar lo bien que el empleado demuestra en su puesto de trabajo (Goldestein, 1993).

Por lo tanto este nivel de análisis se focaliza en identificar quien debe ser formado y qué tipo de formación necesita (McGehee y Thayer, 1961), con el fin de conocer las deficiencias individuales en el desempeño del puesto o identificar áreas en la que una persona puede mejorar continuamente.

El análisis de la persona puede realizarse de varias formas: que el supervisor valore a los empleados, que sean los empleados lo que valoren sus propias necesidades, o que se recojan datos objetivos sobre la ejecución del empleado, o bien, medir la habilidad del trabajador mediante tests (Goldstein, 1993).

(Dipboye, 1994 y Tannenbaum, 1992) sugieren que el análisis de la persona también puede utilizarse para evaluar si los docentes tienen la actitud, el conocimiento y la motivación necesaria para sacar partido de la formación.

El análisis de la persona es el proceso para identificar a los docentes que necesitan capacitación, así como para determinar las áreas en que cada profesor requiere ser capacitado.

El profesor como persona incluye la consideración de las características personales, las actitudes y los valores asociados al desempeño de la profesión. (Cartagenova, 2007) afirma que el profesor como persona, la calidad de su personalidad, su crecimiento en el saber y él se influye profundamente en su efectividad profesional.

(Ayala, 1998) indica que un profesor cumplirá mejor sus funciones docentes si conoce bien a sí mismo, lo que implica un proceso de auto observación personal y reflexión sobre sus propia practica en el aula.

1.2.2.1 Formación profesional

La importancia del papel que cumple la formación profesional de cambio, favorece el entendimiento mutuo y la tolerancia, nunca ha sido tan evidente como hoy. Este papel será sin duda más decisivo todavía en el siglo XXI. (Delors, 1996).

Por esto se entiende que la formación profesional es el conjunto de acciones formativas desarrolladas por una institución educativa dirigido a la actualización, capacitación de sus docentes y exigido por el desarrollo de sus actividades o por las características de su puesto de trabajo.

La formación profesional además son todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo

principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros profesores a lo largo de toda la vida.

La formación profesional es la acción destinada a descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria, y en unión con las diferentes formas de educación, mejorar las aptitudes individuales para comprender individual y colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos. La capacitación docente o formación profesional como también se la denomina, es un tema sumamente importante en la operación de un mercado de trabajo dinámico.

Un sistema de formación profesional de calidad debe poder brindar Información general sobre el mundo laboral para que la persona que busca trabajo o necesita actualizarse, esté bien informada, conozca el contexto en el que se inserta su actividad y el papel que ésta juega en el conjunto social y productivo; de esta manera logrará mayor seguridad sobre qué hacer y por dónde moverse; se comunicará mejor con el entorno y con los requerimientos del trabajo; y, participará más activamente en su propio proceso de desarrollo.

La formación profesional ha de implementar metodologías que ayuden al trabajador potencial o activo a conocer sus recursos y sus carencias, descubrir sus fortalezas y debilidades, sistematizar sus conocimientos y desarrollar el razonamiento lógico, crear iniciativas, escuchar propuestas e ideas, dominar miedos e inseguridades.

La formación del Profesorado es uno de los puntos que debe ocupar un lugar fundamental en la construcción del currículo, en la actualidad existe una mayor conciencia de lo que significa; bien pueden existir las reformas en la estructuras de lo que se debe enseñar, pero si esto se haya desvinculado de lo que el profesor debe conocer y de la dignificación de su labor, estas modificaciones por más bien intencionadas y fundamentadas que sean, se quedarán en la letra muerta o, peor aún, generar resultados antagónicos a lo planeado. Los profesores son los interlocutores decisivos más importantes de los cambios educativos; son los agentes del currículum, son sujetos del cambio y la renovación pedagógica.

Un sistema de formación profesional de calidad debe mantener un diálogo permanente con la institución para dar y recibir información para trabajar juntos en diseños, procesos y estrategias para satisfacer necesidades de oferta y demanda. Aplicar métodos y técnicas de aprendizaje que hagan posible la adecuación personal, medio organizacional; y, comunicarse con la realidad del trabajo, la tecnología, los problemas y las soluciones.

Además debe mantener un diálogo continuo con la sociedad para favorecer el conocimiento de colectivos discriminados de la formación y el empleo y así diseñar, planificar, aplicar acciones de formación-trabajo con instituciones y organismos públicos que dignifiquen al individuo exigiéndole trabajo y formación.

El sistema de formación profesional, que se materializa a través de las Instituciones, debe incluir en su diseño estratégico la interrelación con otras instituciones de la misma naturaleza, así como centros de formación y centros de nuevas tecnologías de formación para hacer viable la transferencia de tecnologías de la producción y de la formación y equipos humanos preparados para rentabilizar las metodologías útiles y no quedar obsoletos técnica y pedagógicamente.

El desempeño profesional del docente es un tema de creciente interés e importancia para la sociedad actual sobre todo para las Instituciones Educativas, apostar por la calidad de la educación hoy es un gran reto y una tarea difícil y costosa. Es cierto que hay necesidades de recuperar la pasión de los profesores por su trabajo mantener la ilusión hacia su tarea a pesar de todas las dificultades del contexto y ante las nuevas exigencias y necesidades que permanentemente surgen en las escuelas.

Por otra parte, (Ponce, 2005), señala que el desempeño profesional se refiere a la actuación del docente que expresa la interrelación dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo y la producción intelectual del profesorado en formación con la que demuestra el dominio de las tareas y funciones diseñadas para ese rol, en los diferentes contextos de actuación.

Según (Olivero, 2007), el término de desempeño profesional se refiere al carácter y la calidad del quehacer y práctica docente de acuerdo con ciertos criterios y pauta que se valoran como un buen desempeño, dentro de determinados estándares.

En este estudio el desempeño profesional se refiere a la capacidad para llevar a cabo de manera competente las funciones inherentes al desarrollo de su actividad educativa y de manera más específica al ejercicio de la docencia.

1.2.2.1.1 Formación inicial

La formación inicial del profesorado es el periodo en que se realiza el aprendizaje de los conocimientos profesionales que van a servir de base para realizar la función docente. En esta etapa se adquieren los esquemas conceptuales y se desarrollan las competencias prácticas necesarias para desempeñar la tarea educativa en un contexto concreto. En pleno siglo XXI la sociedad está demandando profesionales con una preparación adecuada para hacer frente a los desafíos de la interculturalidad y poder reflexionar sobre la importancia sobre la formación inicial de los docentes.

Formar un docente es una tarea de suma complejidad. Implica desafíos enormes: formarlos hoy para una escuela que posiblemente sufra transformaciones mañana, definir los saberes imprescindibles que deben poseer, brindarles herramientas para que puedan adquirir otros saberes a medida que el conocimiento se transforma, posibilitarles una profunda reflexión sobre las tareas que desempeñarán en sus futuros laborales y los contextos en que llevarán adelante sus prácticas; por solo mencionar algunas de las necesarias tareas de enseñanza y aprendizaje que implica la formación inicial de docentes.

La enseñanza es una profesión y como tal requiere una preparación, una profesionalización; dicha preparación tiene que formar en competencias y especializar para desempeñar un servicio público de reconocido valor social. El profesor es quien se dedica profesionalmente a educar a otros, quien ayuda a los demás en su promoción humana, quien contribuye a que el alumno despliegue al

máximo sus posibilidades, participe activa y responsablemente en la vida social y se integre en el desarrollo de la cultura (Blat y Marín, 1980).

Al profesor en la actualidad se le demandan muchas responsabilidades, lo que implica que tenga que especializarse y ampliar sus destrezas para responder a estas demandas. Por eso el currículo de la formación inicial del profesorado depende en gran medida del modelo de profesor que se acepte como válido, aunque sin olvidar que la formación del profesorado está sujeta al análisis sociopolítico y al modelo de escuela que pretenden establecer los poderes públicos.

La naturaleza misma de la enseñanza exige que los docentes se comprometan en su formación y desarrollo profesional durante toda su carrera, pero las necesidades concretas y las formas de llevar a la práctica ese compromiso variarán según las circunstancias, las historias personales y profesionales y las disposiciones vigentes en cada momento.

Para (Day, 2005), la carrera profesional del docente es un desarrollo profesional continuo que, partiendo de la formación inicial, va evolucionando, mejorando y adaptándose a la realidad y que se produce en tres entornos: en la enseñanza directa, con la asistencia a cursos, seminarios, conferencias, etc., en el aprendizaje en la escuela por el trabajo y la colaboración con los compañeros y en el aprendizaje fuera de la escuela, colaborando con grupos de otros niveles educativos, participando en grupos de reforma, etc.

Compartimos la idea de que la formación de maestros y profesores se extiende a lo largo de toda la carrera profesional, y que en este sentido, la formación inicial no es más que la primera etapa del trayecto formativo, pero cuya eficacia es básica; lo que nos lleva a preguntarnos cómo debe ser, cómo hay que preparar a los docentes para que empiecen a enseñar. A este respecto, nos encontramos con docentes en ejercicio que rechazan la formación inicial que recibieron, porque la consideran como un trámite que no les ayudó en su preparación para la docencia. Esto suele estar relacionado con el hecho de que los conocimientos teóricos que

recibieron no estaban conectados con la realidad y los problemas que luego encontrarían en el aula.

Es necesaria la integración entre la formación del profesorado respecto de los contenidos propiamente académicos y disciplinares y la formación pedagógica de los profesores.

El principio básico para la formación inicial del profesorado es el de la indagación-reflexión. La indagación reflexiva es una estrategia para entrenar al profesor, no sólo en formación sino también en ejercicio, a que sea consciente de la problemática de su práctica de enseñanza, ya que analiza las causas y consecuencias de la conducta docente más allá del aula.

Compartimos con Marcelo (1989), que la formación del profesorado ha de conducir a la adquisición, o al perfeccionamiento, en el caso de la formación permanente, y al enriquecimiento de la competencia profesional de los docentes que se implican en tareas de formación, incidiendo en los elementos básicos de su currículo formativo, que son conocimientos, destrezas y disposiciones.

Hay consenso en que la formación inicial y permanente de los docentes es esencial dentro del sistema educativo. No es posible mejorar la educación sin atender el desarrollo de los maestros.

La mayoría de las reformas educativas han realizado una importante inversión en la capacitación de los docentes, lo que ha promovido cambios significativos en los resultados de aprendizaje de los estudiantes y en la gestión de las escuelas. Los cambios en la formación docente deberían estar enmarcados en una reflexión integral sobre la situación de los maestros para avanzar hacia una educación con calidad y equidad.

Los docentes son uno de los factores más importantes del proceso educativo. Por ello, su calidad profesional, desempeño laboral, compromiso con los resultados, etc., se orienta a la exploración de algunas claves para lograr que la educación responda a las demandas de la sociedad actual en armonía con las expectativas de las comunidades, las familias y los estudiantes. El desempeño docente, a su

vez, depende de múltiples factores, sin embargo, en la actualidad hay consenso acerca de que la formación inicial y permanente de docentes es un componente de calidad de primer orden del sistema educativo. No es posible hablar de mejora de la educación sin atender el desarrollo profesional de los maestros.

En la Ley General de Educación, señala que el Estado garantiza el funcionamiento de un Programa de Formación y Capacitación Permanente que vincule la formación inicial del docente, su capacitación y su actualización en el servicio.

El Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente pretenden formar y orientar las acciones de capacitación dirigidas a mejorar las capacidades, conocimientos, actitudes y valores para el desempeño de los docentes de Educación Básica y Bachillerato en función de sus demandas educativas y las de su respectivo contexto sociocultural y económico -productivo.

Este Programa se ejecuta a través de dos formas de intervención: el Programa Básico y los Programas de Especialización. La orientación metodológica del Programa toma como punto de partida la reflexión del docente sobre sus propias creencias y práctica educativa, de manera que sea capaz de mejorarlas después de ampliar y profundizar los conocimientos y estrategias de su especialidad y su manejo del currículo.

1.2.2.1.2 Formación profesional docente

Necesidad imperiosa que enfrenta la educación ecuatoriana para poder cumplir con el objetivo de calidad y calidez propuesto en las leyes vigentes. Autores cubanos que tratan el tema de la formación toman en cuenta la triada: individuo-profesión-sociedad. Con el pasar del tiempo la formación es un proceso sistémico, consciente, esencial en el desarrollo del ser humano, que este presupone la formación del profesional desde las competencias profesionales y sociales: conocimientos, habilidades, valores profesionales y ciudadanos (Homero, 2000).

La docencia es una profesión cuya especificidad se centra en la enseñanza, entendida como acción intencional y socialmente mediada para la transmisión de la cultura y el conocimiento en las escuelas, como uno de los contextos privilegiados

para dicha transmisión, y para el desarrollo de potencialidades y capacidades de los alumnos.

A pesar de la importancia creciente que los gobiernos, programas de reforma educativa y los especialistas asignan a las políticas tendentes al fortalecimiento profesional de los docentes, todavía estamos lejos de tener el profesorado que deseamos. En la última década varios países de América Latina reformaron el currículum de la formación inicial de maestros, tanto en sus contenidos como en su estructura y fundamentos y comenzaron un proceso de reconversión y acreditación de las instituciones a cargo. Sin embargo subsisten serios problemas tanto en el funcionamiento de las instituciones como en el perfil de sus cuerpos docentes y en la organización, planificación y conducción del subsistema formador.

A la hora de pensar las innovaciones pedagógicas y las políticas educativas ya nadie pasa por alto la problemática del docente y la calidad de su formación. Los sistemas escolares actuales, configurados en la modernidad hacia fines del siglo XIX en América Latina, conservan una huella de su origen: la centralidad del docente, el maestro como tecnología y recurso educativo insustituible. A pesar del avance de las Nuevas Tecnologías y de las predicciones sobre las escuelas del futuro, no es probable que esta situación se altere radicalmente en el transcurso de las próximas décadas.

Como ha señalado Michael Fullan (2002, 122), con ironía: “la educación del profesorado tiene el honor de ser, al mismo tiempo el peor problema y la mejor solución de la educación”. La relación entre formación docente y práctica educativa ha sido generalmente pensada desde un modelo causa – efecto. En este esquema la formación es un mecanismo externo que actúa por fuera de la práctica y la práctica es estigmatizada y desvalorizada. A pesar que la mayoría de los nuevos currículum han colocado o afirman colocar a la práctica como eje vertebrador, las actividades y estrategias vigentes en la mayoría de los institutos son las tradicionales: énfasis en la exposición oral del profesor, en los métodos frontales de enseñanza, en la explicación teórica de las formas ideales o innovadoras de dar clase con escasa vivencia de un modelo institucional y de una propuesta de aprendizaje diferentes.

La formación profesional tiene que ver con la actividad que ejerce el docente en su vida profesional, donde van implícitos la experiencia, los conocimientos, la construcción de aprendizajes y de enseñanza, tanto en lo individual como en lo colectivo.

El docente, a través de su vida se enfrenta a situaciones problemáticas, donde tiene que poner toda su habilidad para salir adelante de los eventos innumerables que tiene la profesión.

Para ello, requiere de habilidades y competencias. La forma en que interpreta intrínsecamente las situaciones puede influir positiva o negativamente en la manera que actúa para salvar y aprovechar cada situación en su desarrollo profesional.

La formación del profesor según Clement y Carrillo (2004), se entiende como: un proceso interactivo (inmerso en un contexto social, organizativo, cultural), básicamente entre formador es y estudiantes, pero incluyendo también las interacciones sistemáticas entre profesores dirigidas al crecimiento profesional, al mismo tiempo, podemos ver la formación del profesor como un entorno de aprendizaje para todos los involucrados en este proceso de interacción (Clement y Carrillo, 2004).

El ampliar el conocimiento científico y su práctica en el centro escolar va unido con el desarrollo profesional del docente, permitiendo la reflexión de su propio conocimiento dentro de un espacio contextualizado.

1.2.2.1.3 Formación técnica

La implementación de innovaciones en el campo educativo, y en este caso, de un nuevo modelo de bachillerato, necesariamente debe ir acompañada de un proceso sostenido y sistemático de capacitación y asesoramiento a las instituciones educativas, para que el enfoque del nuevo modelo pueda ser plasmado por los docentes en las actividades micro curriculares a nivel de aula, que es donde se concretan las innovaciones generadas.

En lo concerniente al componente de formación técnica, este proceso se desarrollará a través de las instancias desconcentradas que se implementarán como parte de la nueva estructura organizativa del Ministerio de Educación. Por el momento, esta función de asesoramiento la seguirá asumiendo la estructura de Educación Técnica vigente en los niveles central, zonal y distrital, con la participación de los equipos técnicos integrados oficialmente.

Los módulos formativos tienen diferentes requerimientos de carácter didáctico, que dependen de su complejidad, extensión y características propias de la formación técnica que abarcan. Dependiendo de estos requerimientos, los módulos formativos pueden ser asumidos por uno o más profesores, lo cual también depende de los recursos con que cuenta la institución educativa (Profesores, espacios educativos equipados, etc.).

Para el desarrollo de los módulos formativos a nivel de aula, se deben dividir las unidades de trabajo en actividades de enseñanza-aprendizaje, cuidando de mantener siempre el enfoque de la competencia. El conjunto de actividades de enseñanza-aprendizaje planificadas equivale a la programación micro-curricular del módulo que corresponda.

Con este nombre nos referimos a las actividades de enseñanza-aprendizaje (nivel micro-curricular) que pueden ser desarrolladas en el aula, laboratorio, taller, u otro espacio educativo. Como ya se ha anotado, el currículo del componente de formación técnica tiene un diseño basado en competencias laborales, por lo que su desarrollo a nivel micro-curricular debe también mantener este enfoque; para ello, es necesario que las actividades de enseñanza-aprendizaje consideren desempeños que estén directamente relacionadas con los elementos de competencia de la figura profesional que corresponda, y que los métodos y técnicas utilizados propicien que los estudiantes sean los protagonistas de sus aprendizajes y logren un desarrollo armónico en las tres dimensiones que caracterizan a la competencia laboral: conocimiento, habilidad y actitud.

De la misma manera se debe resaltar que, siendo la evaluación un elemento importante el proceso de enseñanza-aprendizaje, ésta debe ser implementada en

las instituciones educativas con todas las características propias del enfoque competencial, entre las que sobresalen el ser principalmente cualitativa y estar orientada por los resultados. Este hecho implica planificar situaciones de evaluación acordes con dichas características, así como diseñar instrumentos que permitan de manera sistemática registrar las evidencias del desempeño de los estudiantes, a fin de emitir criterios de valor sobre el nivel de logro de los aprendizajes de la manera más objetiva posible. Claro está que la metodología de evaluación que implemente cada institución educativa, deberá enmarcarse tanto en las disposiciones normativas generales como particulares del bachillerato.

1.2.2.2 Formación continua

Existe consenso en que la formación debe estar unida a la capacitación en servicio. Sin embargo, el especialista en formación docente (Roggi, 1997), señala que la formación docente y capacitación en servicio tengan una misma orientación pedagógica aun cuando estén dadas en diferentes instituciones.

La exigencia social ha sido muy marcada ya que los sistemas tradicionales no satisfacen a la realidad de su entorno, a través de la educación se busca solventar muchas situaciones que aquejan a la sociedad en general. Los avances tecnológicos y el avance de la ciencia en el mundo ha puesto a los sistemas educativos del Ecuador en dinámica por lograr sus propósitos, por lo que es muy importante señalar que se han abierto varias modalidades para facilitar que el maestro se capacite cada vez más y desarrolle todas sus potencialidades.

Se pretenden superar las dificultades relacionadas con el debilitamiento de la capacitación masiva, y de poco impacto de las políticas de formación, la ausencia de estímulos para el maestro innovador y la carencia de un sistema de formación continua para la actualización en los procesos formativos acordes con la dinámica del ambiente, la ciencia y la tecnología.

La oferta académica en Educación Continua ofrece cursos orientados para actualizar o dar a conocer los últimos avances en los diferentes campos del conocimiento. Estos cursos serán transferidos inmediatamente en aplicaciones

laborales o profesionales. Está dirigido a posibilitar a todas las personas que desee ampliar, desarrollarse y promocionarse en algún campo del saber.

La formación como proceso se ubica en diferentes momentos por los que ha pasado el profesor y que tienen el propósito de dar soporte a su práctica docente. Es por ello que la formación permanente es definida por la (UNESCO, 1975), como un proceso dirigido a la revisión y renovación de conocimientos, actitudes y habilidades previamente adquiridas determinando por la necesidad de actualizar los conocimientos como consecuencia de los cambios y avances de la tecnología y de las ciencias.

Al respecto de la formación continua del profesor (Deceano, 1999) resalta el hecho de que para fortalecer el perfeccionamiento de los maestros se debe considerar al colegio como un centro privilegiado para la planificación y realización de actividades de formación.

La formación continua, perfeccionamiento y actualización está referida al conjunto de acciones dirigidas a la profesionalización de los docentes a través de la cual se asegura la transformación del sistema educativo y permite adecuarse en forma permanente al ejercicio de la profesión, profundizar conocimiento y construir herramientas para generar procesos de transformación.

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

Los grandes procesos de reforma que se han dado en nuestro país y en el ámbito internacional han enfatizado la capacitación de los maestros. Uno de ellos es un proyecto de actualización de maestros a distancia, mediante, la aplicación de las técnicas y procedimientos más avanzados. El Ministerio de Educación realiza cursos de capacitación SIPROFE en coordinación con empresas que ofrecen tecnología de punta y varios centros de educación superior donde el objetivo es comprometer a todos los profesores del país para buscar nuevas estrategias metodológicas, actualizar conocimientos para el desarrollo de sus capacidades.

Esta concepción de aula y de enseñanza es la que todavía está presente en la mayor parte de las instituciones educativas. Sin embargo, urge cambiar este

modelo formativo e incorporar en la formación del profesorado las herramientas para capacitarlo como un profesional que esté más cerca de ser un trabajador del conocimiento, un diseñador de entornos de aprendizaje, que un transmisor de información (Papert, 1996).

Este tipo de formación podría transformarse, en el futuro, en una de las principales fuentes de formación y actualización docente. Diversos países en distintos continentes están invirtiendo en esta modalidad. Sin embargo es necesario tener presente que las características específicas de la profesión docente (Grünberg, 2002).

Ahora bien en este escenario de cambios, el proceso de formación va más allá que la preparación para el empleo o para el puesto de trabajo, se requiere poner el énfasis en la mejora de las competencias personales y profesionales, de modo que el docente sea capaz, entre otras cosas de innovar y aportar soluciones adecuadas ante los problemas; dentro de este marco, (Tejada y Navío, 2005) afirman: “si no se investiga sobre formación del profesorado carecemos de las bases necesarias para propiciar programas formativos contrastados con la realidad”.

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

El profesor eficaz es aquel que “consigue que sus alumnos finalicen el periodo de instrucción con el conocimiento y las destrezas que se juzguen apropiados para ellos” (Berliner, 1987).

(Portilla, 2002) distingue cuatro perspectivas básicas de los modelos de formación docente que se identifican orientaciones de la enseñanza:

- 1. Modelo académico.** Se fundamenta en la idea de que el proceso de enseñanza es el encargado de transmitir conocimientos. El profesor es un experto en algunas disciplinas y su misión es enseñar los contenidos de dicha disciplina a los alumnos quienes deben aprender esos contenidos. La formación del profesorado está relacionada por tanto con el dominio pleno de las disciplinas cuyos contenidos debe transmitir. En este tipo de

formación es esencial que el docente conozca sólidamente la asignatura que va a enseñar (Diker y Terigi, 1997).

- 2. Modelo técnico.** Este modelo se preocupa por darle a la enseñanza un nuevo estatus fomentando grandes avances en el estudio y desarrollo de la práctica docente. Aquí el docente es un técnico que busca estrategias de enseñanza para tratar de llevarlas a la práctica de manera que el alumno aprenda. Este tipo de enseñanza establece una distinción clara entre el conocimiento teórico y el conocimiento práctico (Feiman, 1990).

La formación del profesorado es un proceso que, aunque compuesto por fases claramente diferenciadas por su contenido curricular, ha de mantener unos principios éticos, didácticos y pedagógicos comunes independientemente del nivel de formación del profesorado a que nos refiramos.

La formación del profesorado debe contemplarse en relación al desarrollo curricular, y debe ser concebida como una estrategia para facilitar la mejora de la enseñanza.

Es necesario adoptar una perspectiva organizativa en los procesos de desarrollo profesional de los docentes. Es evidente la potencialidad que posee el centro educativo como entorno favorable para el aprendizaje de los profesores.

La formación del profesorado, tanto inicial como permanente ha de tener en cuenta el discurso de la epistemología de la práctica, de forma que aprender a enseñar se realice mediante un proceso en el que conocimiento práctico y conocimiento teórico puedan integrarse en un currículo orientado a la acción.

En la formación del profesorado resulta de gran importancia la congruencia entre el conocimiento didáctico del contenido y el conocimiento pedagógico transmitido, y la forma cómo ese conocimiento se transmite.

1.2.2.5 Características de un buen docente

Para todos los efectos Institucionales, se denomina docente al profesional que se dedica al ejercicio de la docencia, en una rama de la ciencia, arte, cultura o técnica, dentro de los objetivos y políticas de la institución.

Desde el punto de vista pedagógico, el docente se mueve en la búsqueda coherente del conocimiento y procura la entrega metódica del saber, esto es, en un afán didáctico por hacer comunicable su conocimiento y su experiencia.

Los docentes desempeñan el rol de referentes para los estudiantes y, en general, representan otra postura y otra opción frente al saber, a la investigación y al ser; evidencian una tendencia hacia la entrega de respuestas o al señalamiento de métodos y procesos para la búsqueda de éstas.

El docente que facilita el aprendizaje es un canal de conexión entre la historia precedente de su saber y el futuro posible que se labra cada estudiante en su acercamiento al objeto, a los métodos que lo rigen y al desarrollo de sus competencias.

(Morales, 1978) menciona cinco características de los buenos docentes:

- Dominio de la materia
- Comunicación fácil con sus estudiantes
- Establecimiento de una relación cordial en clase y habilidad para organizar la participación del grupo y permitir la mutua interacción.
- Respuestas en forma personal a cada estudiante.
- Manifestación de entusiasmo contagioso que despierta el interés del estudiante y estimula la relación de este.

(Ramírez Beltrán, 2008) en cambio engloba en cuatro grandes áreas las características del docente:

1. Comportamiento institucional.- no faltar a clase y ser puntual. Sentirse orgullo de la institución para la que trabaja. Cumplir con toda la malla curricular.
2. Experiencia Docente.- resolver las dudas que le planteen el estudiante. Ser respetuoso con los alumnos. Tener presentación personal agradable. Atender al alumno tanto en clase como extra clase. Dar un trato equitativo y democrático a sus estudiantes. Explicar con claridad y hacer interesante la clase.

3. Preparación Académica.- Poseer una amplia cultura general. Darle unidad a todos los contenidos del programa. Planear la clase. Seguir un orden lógico en la exposición de los temas.
4. Experiencia Profesional.- Relacionar adecuadamente la teoría con la práctica. Ser congruente con lo que dice y hace.

Para (Centeno, 2013) nos expone que un buen profesor es aquel que “lo sabe todo” en tanto para otros es aquel en el que sus estudiantes pueden confiar y resolver sus inquietudes de carácter académico y emocional. Por esta razón establece las características que un docente debe tener:

- Conocer cuáles son las nuevas demandas de formación.
- Conocer y tener un claro el sistema de evaluación.
- Conocer métodos pedagógicos y las estrategias didácticas que son fundamentales para la calidad de los procesos de aprendizaje.
- Conocer el contenido profundo de su malla curricular o de su especialidad.
- Tener conocimientos generales que le permitan valorar su especialidad y relacionarla con los demás.
- Conocimiento de las características de los estudiantes de bachillerato.
- Conocer el perfil de salida de los estudiantes de bachillerato.
- Habilidad para la comunicación y la relación con los alumnos.
- Capacidad investigadora y creativa.
- Capacidad de liderazgo para dirigir equipos de trabajo (docencia, investigación y gestión).
- Conocimiento de la práctica profesional y de los avances tecnológicos de las materias que imparte.

(Sánchez, 2001) dice: las características del modelo de un buen docente lleva a desempeñar una serie de tareas docentes que pueden ser adquiridas y desarrolladas a través de un programa de formación en el que se estimule la necesidad de impartir una docencia de calidad.

El profesor, en la Secundaria, es, además de especialista en su materia, educador y formador de jóvenes en proceso de desarrollo, y por tanto debe ser un buen tutor y orientador. La docencia es una profesión, y como tal, requiere que las personas

que se dedican a ella posean la competencia profesional necesaria para llevarla a cabo, de ahí que se necesite una actividad de formación a cargo de los responsables institucionales dentro de un contexto organizado y con el objetivo de alcanzar unas metas propuestas. Un docente es un profesional de la enseñanza, que, en el caso de la Secundaria, ya es un especialista en una rama del saber, es decir, la Universidad ya le ha dotado de la formación académica y por tanto, al realizar su formación inicial como profesional de la enseñanza, lo que necesita es su capacitación pedagógica.

Por eso el buen docente trabaja para desarrollar en el estudiante sus capacidades de análisis, síntesis, comprensión, relación, creatividad, innovación y dominio de las herramientas propias de los saberes específicos, que corresponden a los procesos cognitivos y motrices.

1.2.2.6 Profesionalización De La Enseñanza

La profesionalización de los maestros como proceso permanente. Es necesario concebir y reconocer el trabajo de los maestros como una profesión. Si bien, ese trabajo puede tener actualmente características diferentes a las de otras profesiones en cuanto a reglas de ingreso, acreditación de los conocimientos, certificación periódica de competencias, autonomía del ejercicio y grado de independencia respecto de sus empleadores, la enseñanza reúne cualidades que la constituyen como un campo profesional de actividad y no sólo como una ocupación laboral. Limitar la enseñanza a una actividad estrictamente técnica e instrumental, tiene un riesgo enorme para el desempeño docente y para el futuro educativo de la nación: significa ignorar su complejidad y reducir las posibilidades de construir una educación de calidad para los niños y los jóvenes.

Reconocer el trabajo de los maestros como una profesión y darle un tratamiento como el que corresponde nos permitirá avanzar en dar una mejor atención educativa a la población. Los maestros, como los integrantes de otras profesiones, deben contar también con conocimientos disciplinarios sistemáticos y la posibilidad de actualizarlos permanentemente, con una preparación específica para el desempeño, con habilidades especiales e identidad con principios éticos. Sin embargo, se requiere definir el concepto y el modelo de profesionalidad que implica

la enseñanza. Sobre todo, han de encontrarse los beneficios de una actuación fundamentada y comprometida, y las ventajas de una colaboración estrecha con las familias y la comunidad. La enseñanza eficaz debe insertarse en la comunidad y conectarse con la vida de los alumnos. La profesionalidad docente ha de estar vinculada a una mayor democratización de la educación escolar, transfiriendo poder tanto a las familias y a los alumnos como a los profesores, pues de ese modo se pueden constituir comunidades de aprendizaje relevantes y adecuadas para responder a sus necesidades e intereses.

El desarrollo profesional de los maestros adquiere sentido en tanto se reconoce la complejidad y heterogeneidad de la labor docente. En la actualidad, los vertiginosos cambios sociales, económicos, científicos, políticos, culturales y tecnológicos, plantean nuevos retos al trabajo de los docentes al demandarles conocimientos y habilidades para las que no fueron formados; sus funciones se hacen más complejas a medida que cambian las demandas sociales hacia el sistema educativo.

La construcción de una nueva propuesta basada en la profesionalización de la enseñanza considera la formación docente como un proceso integral de fases y ámbitos interrelacionados: admitir en la carrera a los estudiantes potencialmente más capaces; ofrecer una sólida formación inicial; contratar a quienes demuestren las competencias básicas para el ejercicio docente, y estimular y retener a los docentes eficaces en la profesión, continuando su formación y desarrollo profesional. Lo anterior, debe vincularse con el mejoramiento de las condiciones para la enseñanza y el aprendizaje, con incentivos que motiven a los maestros a asumir la profesión con entusiasmo, preparación suficiente y responsabilidad, así como con mecanismos sistemáticos de evaluación de dichas fases y ámbitos.

Esta nueva propuesta precisa de un sistema nacional unificado y coherente de la formación inicial y continua de los maestros, que se conforme a partir de la integración de los sistemas estatales respectivos; orientado por políticas trazadas no sólo para el futuro inmediato, sino para el mediano y largo plazos, que permitan y estimulen el crecimiento profesional con planes de acción concordantes. En la definición e instrumentación de dichas políticas, es fundamental tomar en cuenta los conocimientos y experiencias de los profesores, con el fin de que se ajusten a

la realidad. También es necesario considerar las propuestas de especialistas y tomadores de decisiones, así como de los alumnos y los padres de familia.

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

El Sistema Educativo Nacional se divide en dos modalidades: la educación formal y la educación no formal.

La Educación Formal es la que se imparte en establecimientos educativos autorizados, en una secuencia regular de años o ciclos lectivos, con sujeción a pautas, curriculares progresivas y conducentes a grados y títulos.

La Educación Formal corresponde a los niveles inicial, parvulario, básico, medio y superior.

La Educación No Formal es la que se ofrece con el objeto de completar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados de la Educación Formal. Es sistemática y responde a necesidades de corto plazo de las personas y la sociedad.

Además existe la Educación Informal, que se adquiere libre y espontáneamente, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, tradiciones, costumbres y otras instancias no estructuradas.

Las organizaciones e instancias actualmente responsables de promover el desarrollo profesional de los maestros deben diseñar nuevas formas de trabajo y fortalecer sus vínculos de coordinación a efecto de ofrecer opciones de formación altamente estimulantes, así como pertinentes a las necesidades de aprendizaje y a los contextos reales de enseñanza.

En este sentido, resulta una condición básica garantizar un uso más racional y el aprovechamiento de los apoyos que se destinan para estos objetivos. El papel que pueden desempeñar estas instituciones es clave en la construcción de la propuesta, sustentado en la valoración del ejercicio docente y en la responsabilidad de ofrecer una educación de calidad con equidad para todos los jóvenes del país.

La capacitación es un proceso educacional a corto plazo aplicando de manera sistemática y organizada mediante el cual los docentes aprenden o refuerzan conocimientos específicos y relativos a su área de conocimiento, el contenido de una capacitación puede involucrar cuatro tipos de comportamiento:

- Transmisión de información
- Desarrollo y habilidades
- Desarrollo o modificación de actitudes
- Desarrollo de conceptos

1.2.3 Análisis de la tarea educativa

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

El alumno y el profesor deben llegar a un contrato, claramente definido, cuyo objetivo es mejorar el rendimiento del alumno a la hora de lograr cierto número de competencias. Los alumnos que más se esfuercen acabarán alcanzando un dominio de la materia que garantizará mejores calificaciones.

La enseñanza debe favorecer cuatro puntos:

1. La empatía; los estudiantes responden mejor cuando saben que el profesor se preocupa por ellos y por su aprendizaje.
2. El aprendizaje activo; ya que la participación de los estudiantes facilita el aprendizaje.
3. La interacción juicioso de grupos e individuos; el aprendizaje es una actividad solitaria, sin embargo, se puede mejorar gracias al trabajo en grupo.

1.2.3.1 La función del gestor educativo

La gestión educativa de la institución educativa es una responsabilidad compartida por personas conocedoras de la Misión y Visión Institucionales.

El gestor educativo es capaz de trabajar en equipo, apoyándose y respetándose mutuamente, y haciendo uso de los talentos de cada una.

Las funciones que ejerce un gestor educativo. (Graffe, 2000), refiere las siguientes:

- a) Representa a la institución educativa ante las instancias del Ministerio de Educación y demás instituciones y entes de carácter educativo;
- b) Dirige y orienta a los diferentes actores de la comunidad educativa en el desarrollo de las actividades;
- c) Dinamiza sus órganos de dirección y consulta;
- d) Administra los recursos para asegurar la calidad del servicio que ofrece;
- e) Asesora al personal docente en la aplicación del currículum y las prácticas pedagógicas;
- f) Impulsa programas y proyectos de innovación y formación docente;
- g) Orienta los procesos administrativos;
- h) Atiende y orienta al alumnado y representantes;
- i) Establece relaciones con la comunidad y su entorno;
- j) Promueve el control, seguimiento, evaluación y retroalimentación de los procesos pedagógicos y administrativos que se llevan en la institución

Del análisis que se deriva de estas funciones surgen como competencias las propuestas por los autores (Ruiz, 2004; Santos, 1993; Mintzberg y Quinn, 1993; Graffe, 2004)

- La capacidad de liderazgo para proporcionar dirección a la gestión de la institución con una visión de conjunto y desarrollar un ambiente y cultura de trabajo en equipo que favorezca la participación creativa y la innovación.
- El manejo de las relaciones interpersonales, ya que como líder representa a la institución ante la comunidad educativa, organismos del sistema escolar y otros entes externos. Su rol es motivar y estimular la participación y

compromiso con las labores docentes, administrativas y proyectos a acometer.

- Habilidad y objetividad en el tratamiento de información relevante para planificar y
- Solucionar problemas.
- Capacidad de negociación, liderazgo centrado en el modelaje, disposición a aprender.
- Habilidad para asesorar y evaluar los procesos pedagógicos y administrativos.
- Capacidad de establecer vínculos de colaboración con la comunidad y su entorno.
- La toma de decisiones y la autoridad para emprender nuevos planes, organizar el trabajo, asignar las personas y recursos disponibles para su ejecución.

Con respecto al trabajo gestor es posible señalar que se identifica como una actividad compleja y con múltiples responsabilidades y se define a la función del gesto educativo “como expresión de un conjunto de influencias sociales, culturales, políticas, administrativas e, incluso personales que se le dan al centro educativo en interacción dinámica en el contexto más amplio en que se ubica” (Gairin, 1992).

El gestor educativo significa una gran coordinación de las actividades del personal que labora en una organización y le corresponde al director/ rector ejercer esta función. El director o rector es un elemento clave para propiciar las condiciones favorables del ambiente escolar, lo que haga o deje de hacer el director conlleva a resultados concretos que fortalecen o disminuyen los objetivos a seguir,

(Rodríguez, 1998) menciona las principales funciones de un rector:

Ejercer la presentación oficial de la escuela.

}

- Velar por el logro de los objetivos del colegio.
- Cumplir y hacer cumplir todas las actividades del colegio, de acuerdo con las disposiciones oficiales del sistema educativo;

- Orientar y dirigir todas las actividades de la institución, partiendo de los objetivos educativos;
- Planificar, organizar y evaluar los medios establecidos para el logro de los objetivos;
- Ejercer la dirección de todo personal adscrito al colegio.
- Convocar y prescribir los actos académicos y las reuniones del consejo técnico

1.2.3.2 La función del docente

La función de un docente siempre debe ser propiciar las buenas costumbres que nuestra juventud debe presentar en la actualidad, los cambios tecnológicos, la globalización, los problemas familiares y otras causas han provocado que hoy en día exista una pérdida irreparable de valores y no solo es culpa de ellos, sino que nuestra sociedad pasa por una transición muy rápida con cambios que generan alteraciones de tipo sociales y afectivas en nuestra comunidad, por ende la utilización de los valores se constituye en un afianzamiento positivo en la formación de nuestros estudiantes.

Un docente debe ser valioso, tanto para sí mismo como para los demás, refiriéndose a este concepto es importante poner hincapié en que valor es un bien con el que cuentan las personas, por ende el valor debe ser formando con los hábitos que encaminen a la generación de elementos positivos que engrandezcan la capacidad de una persona, esto a su vez se trasmite a la otra para que en general se pueda formar a una sociedad que cuente con valores para un fortalecimiento en sus condiciones de vida.

El docente a lo largo de la historia y en la actualidad cumple una función social, es el formador de las nuevas generaciones, alguien que además del conocimiento necesario tiene las habilidades para el ejercicio de la profesión y debe ser modelo para sus estudiantes.

En la actualidad el cambio que se ha producido en la sociedad y por tanto en la escuela demanda otro tipo de modelo de profesor, porque otras son las

necesidades de los alumnos y de la sociedad y si el docente cumple una función social, la de enseñar a las nuevas generación a vivir en la época y el entorno social y económico que les ha correspondido, entonces sin lugar a dudas su papel debe modificarse.

Para determinar el perfil del profesorado tenemos que pensar en las características de los alumnos que vamos a formar y en lo que la sociedad demanda de la educación.

La profesión docente tiene unas dificultades estructurales que vienen marcadas, entre otras cuestiones por la presión que originan los cambios sociales tan acelerados de la vida contemporánea y que exige transformaciones constantes de los profesionales para anticiparse y proyectarse al futuro inmediato y por la resistencia al cambio de las instituciones educativas.

El docente se enfrenta a aprender a utilizar las TICs para su provecho, preparación y adecuación personal y profesional y por otro el de llevar a cabo su incorporación en el aula. Este nuevo modelo exige al profesor estar actualizado y capacitado constantemente para el desarrollo de estrategias y habilidades que le permitan transmitir al alumno los conocimientos y descubrir las aptitudes.

(Galvis, 2007) un educador es capaz de despertar el interés por aprender y mantener al día estos conocimientos, sus competencias y funciones. Del docente se demanda que forme ciudadanos capaces de desarrollarse en la sociedad actual y en la futura por lo tanto, se le pide que sea más que un maestro, es necesario que sea un intelectual, una guía cultural, un organizador, un mediador cultural, etc.

1.2.3.3 La función del entorno familiar

El hogar, es sin duda la primera escuela del ser humano donde adquiere sus primeras nociones de la vida, se inculcan los valores y preparan un camino para que el niño se enfrente con los retos escolares de su infancia y de su vida entera. Estas condiciones de vida, se ve reflejada en la relación de los padres hacia los hijos y éstos a su vez, la reflejan en su rendimiento académico.

El éxito escolar es un esfuerzo conjunto. Las experiencias de aprendizaje exitosas empiezan en casa. Cuanto más involucrados se encuentren los padres en la educación de sus hijos, mucho más seguro será que los niños, jóvenes tengan éxito en la escuela, colegio y en su vida. El éxito comienza involucrando a los padres en el proceso de aprendizaje. Apoyo y expectativas claras determinan la orientación del aprendizaje y ayudan a mejorar las relaciones entre la familia y la institución educativa. Cada estudiante deberá ser motivado a lograr metas de aprendizaje y a obtener las mejores calificaciones posibles.

(Garreta y Llevot, 2007) afirman que las relaciones entre la institución educativa y la familia son complementadas actualmente como un factor de gran importancia en la educación del alumnado. Subrayan que la educación empieza en la familia, y que una buena educación exige el conocimiento del medio en el que viven los alumnos así como la representación de este en la vida escolar.

(Díaz, 1999) señala que hay necesidad de establecer una relación armónica entre la institución educativa y la familia y si ambos asumen el papel complementario que necesita la educación hay bastantes garantías de los resultados serán satisfactorios.

Se sabe que la realidad familia hoy es una realidad compleja y cambiante, configurada por múltiples elementos: la comunicación, el clima afectivo, la motivación a la responsabilidad, los estímulos para el desarrollo cognitivo, la valoración positiva. Los resultados de la investigación de (Díaz, 1999) indican que el rendimiento académico está relacionado con las vivencias del estudiante en su ambiente familiar.

Vivimos en un periodo en el cual la familia y las instituciones educativas están perdiendo la capacidad para transmitir eficazmente valores y pautas culturales de cohesión social. (Vaillant, 2009) afirma que la transformación de la familia afecta a la escuela y su propia función social, ha dejado de ser una agencia formativa que opera en un medio estable de socialización.

El estudio de (Marchesi y Pérez, 2004) los profesores indicaron como factores claves para mejorar la calidad de la enseñanza la mayor implicación de los padres en la educación de sus hijos, el incremento de los materiales, la formación

profesional del profesorado, un mayor tiempo para el trabajo en equipo y más autoridad del director y la mayor implicación de la administración educativa. En estas valoraciones los profesores muestran que la colaboración de los padres a la educación de sus hijos es uno de los factores clave para mejorar la calidad de la enseñanza.

1.2.3.4 La función del estudiante

A diferencia de la escuela tradicional, donde el alumno tenía un papel pasivo de recibir información, actualmente, en la escuela activa, justamente el papel del alumno que la docente trata de motivar es activo, que construya su propio conocimiento a partir de la guía del docente.

Trabajar en base a los problemas educacionales, identificando las necesidades educacionales personales y colectivas. Aprender a formularse preguntas y a buscar sus respuestas en forma sistemática.

Evaluar en forma escrita a su tutor y otros docentes que hayan tenido una participación significativa en su trabajo. Evaluar sus actividades, las del grupo y sus interrelaciones con los docentes.

Evaluar las fuentes de información y/o experiencias que vayan teniendo. Su participación busca la comprensión de mecanismos y conceptos en vez de simples listas de datos y de información sin relación con un contexto determinado.

Mantener un equilibrio entre sus objetivos y los del programa, sus necesidades, educacionales y las tareas que se originan en el grupo. Buscar la cooperación y compartir las fuentes de información.

Desarrollar un alto sentido ético en su trabajo y favorecer el espíritu de trabajo de equipo. Establecer un pensamiento crítico, capaz de evaluar toda información que obtenga y de aplicarla a situaciones concretas.

Ser crítico con el programa en el que trabaja. Entrega sus comentarios y críticas en forma constructiva, es decir, siguiendo los mismos principios que él o ella espera sean usados en su propia evaluación. Esta evaluación es fundamental para el progreso del programa.

Los alumnos aprenden a crear su propio conocimiento a través de la investigación, sustituyen los libros con sus experiencias personales, las imágenes con la naturaleza y objetos (ya existe contacto con el entorno) y los razonamientos con ejercicios y hechos. Es una enseñanza donde se trabaja la observación, investigación, la recogida de información, la experimentación más que el estudio, se actúa más que aprende.

El alumno ha de cambiar también su rol y buscar un rol activo en la construcción de su propio proceso de aprendizaje. Ya no sirve el alumno que se limita a asimilar información, sino que ha de ser crítico, indagador, reflexivo, investigador y creativo.

1.2.3.5 Como enseñar y como aprender

Se requiere de un modelo curricular que permita a los futuros docentes adquirir las competencias básicas para la enseñanza, centrada en los propósitos, enfoques, contenidos y prácticas de la educación básica, así como desarrollar capacidades que favorecen el aprendizaje permanente y autónomo, tanto a partir de la experiencia como del estudio sistemático. Esta formación ha de lograrse en condiciones organizativas y de funcionamiento de los planteles que estimulen el aprendizaje profesional. En este sentido, la preparación y dedicación del personal docente encargado de la formación inicial de maestros es un factor clave; por ello, es esencial promover también su profesionalización.

1.3 CURSOS DE FORMACIÓN

1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente

Lograr que todos los maestros tengan la posibilidad de proseguir su formación profesional, conlleva implementar modalidades diversas, adecuadamente articuladas y coherentes, que atiendan las necesidades de aprendizaje de los maestros, favorezcan el mejoramiento de su práctica docente y eliminen las prácticas burocráticas que desalientan su aprovechamiento; esta diversidad de opciones no debe ir en menoscabo de la calidad. Además, los maestros deben acreditar su capacidad para ejercer la profesión durante su permanencia en las escuelas.

La Formación Profesional es el nivel educativo que prepara a los estudiantes para una actividad profesional y les capacita para el desempeño cualificado de una profesión.

La principal finalidad de la Formación Profesional es la de ser una formación práctica adecuada a las necesidades de los diferentes sectores productivos.

(De la Bastida, 2012)La importancia de la capacitación tiene incidencia en varios aspectos como:

- **PRODUCTIVIDAD**

Las actividades de capacitación no solo deberían aplicarse a los docentes nuevos sino también a los trabajadores con experiencia. Ya que capacitar a profesores consiste en darles los conocimientos, actitudes y habilidades que requieren para lograr un desempeño óptimo. Las instituciones en general deben dar las bases para que sus colaboradores tengan la preparación necesaria y especializada que les permitan enfrentarse en las mejores condiciones a sus tareas diarias.

- **CALIDAD**

Los programas de capacitación y desarrollo apropiadamente diseñados e implantados, también contribuyen a elevar la calidad de la producción de la fuerza de trabajo. Cuando los trabajadores están mejor informados acerca de los deberes y responsabilidades de sus trabajos, cuando tienen los conocimientos y habilidades

labores necesarios, son menos propensos a cometer errores costosos en el trabajo.

- **PLANEACION DE LOS RECURSOS HUMANOS**

Las necesidades futuras de personal dependerán en gran medida de la capacitación y desarrollo del docente.

- **SALUD Y SEGURIDAD**

Una adecuada capacitación ayuda a prevenir accidentes, mientras que en un ambiente laboral seguro puede conducir actividades más estables por parte del profesor.

- **DIMENSION PSICOLOGICA**

La capacitación genera un cambio de actitud, tanto para sus relaciones personales como laborales, además, mejora su grado de motivación, de seguridad en sí mismo, el nivel de autoestima, etc.

- **DESARROLLO PERSONAL**

No todos los beneficios de capacitación se reflejan en la misma empresa. En el ámbito personal los empleados también se benefician de los programas de desarrollo administrativo, les dan a los participantes una opción más amplia de conocimientos, mayor sentido de competencia y de conciencia.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes

- **Para la institución educativa:**

Trabaja más organizada internamente

Conlleva a maximizar los resultados

Fortalece su administración

Mayores niveles de rentabilidad

- **Para el Colaborador**

Los docentes se sienten más a gusto.

Da mayor seguridad, evitando accidentes.

Posibilita desarrollarse personal y profesionalmente.

Mayores habilidades y destrezas para el desempeño.

(De la Bastida, 2012) En fin capacitar a los colaboradores trae muchos beneficios en forma general, tanto a nivel institucional o personal, los mismos que podemos sintetizarlo como siguen:

Consolidación en la integración de los miembros de la institución.

Mayor identificación con la cultura institucional.

1.3.3 Diseño planificación y recursos de cursos formativos

Estos lineamientos para la definición de políticas educativas nacionales están dirigidos a generar transformaciones en la Estructura del Sistema Educativo y tienen que ver con cambios en el plano institucional, en la cultura organizativa, en la dimensión pedagógica y en las relaciones y actitudes humanas.

Dada la complejidad de las transformaciones, las tensiones e interpelación de las relaciones de poder, apelar a un diálogo intenso y una negociación cultural que busque consenso y supere posiciones sectoriales bajo el horizonte de desarrollar una educación de calidad. En este sentido, como parte de la formación de recursos humanos en educación se propone:

Organizar y desarrollar un sistema integral de formación y desempeño de recursos humanos en educación que incluya al decentado, personal jerárquico administrativo y de servicio de las áreas formal y alternativa (organizado en dos subsistemas, uno que abarca la formación inicial y otro la formación permanente). En su conjunto debe estar articulado a los cambios del Sistema Nacional de Educación, y a las necesidades de transformación del país

(Gairín, 1995) Diseñar y llevar a la práctica una gestión del sistema de formación de recursos humanos en educación, desde una concepción y estructura descentralizada con características democráticas y participativas, que tome en

cuenta las modificaciones que emerjan de la asamblea constituyente y que integren la dimensión pedagógica, administrativa y social.

(Centeno, 2013) Se refiere a las técnicas, instrumentos y metodologías que coadyuvan al cumplimiento de las actividades y objetivos de la capacitación. Dentro de los más principales tenemos:

- **CONFERENCIA**

Permite llegar a una gran cantidad de personas y transmitir un amplio contenido de información o enseñanza. Se puede emplear como explicación preliminar antes de demostraciones prácticas. Por ejemplo, es útil al impartir las medidas de seguridad, organización de planta, etc.

- **MANUALES DE CAPACITACION**

Manuales de capacitación u otros impresos, diagramas que permiten la exposición repetida, es útil aplicación de secuencias largas o procedimientos complicados que no pueden retenerse en una sola presentación. Pueden combinarse con conferencias y prácticas de tareas reales.

- **VIDEO**

Puede sustituir a las conferencias o demostraciones formales, permite la máxima utilización de instructores más capaces. Los cortes, empalmes o en la cámara lenta son útiles para incidir en demostraciones de realidad. Ayudan a la comprensión de ideas abstractas y en la modificación de actitudes.

La grabación y proyección en videos de los colaboradores sujetos a capacitación, son un medio muy eficaz, sobre todo cuando se trata de mejorar la calidad del servicio.

1.3.4 Importancia de la formación del profesional de la docencia.

(Díaz, 2004) Lograr la coherencia y efectividad de la propuesta para el desarrollo profesional de los maestros implica cambiar la cultura laboral existente, establecer con rigor procedimientos de evaluación y parámetros de calidad que abarquen todas las fases del proceso: selección de aspirantes a la profesión; desempeño académico de los futuros profesores; preparación y dedicación de los formadores

de docentes; pertinencia de los servicios y modalidades para la formación inicial y continua; acreditación y certificación de instituciones, programas y maestros; funcionamiento con base en normas profesionales y articulación de las instituciones e instancias encargadas de estas funciones; ingreso al servicio mediante la sustentación de exámenes de selección; desempeño profesional conforme a reglas académicas claras; así como criterios para mejorar el otorgamiento y el impacto de los incentivos profesionales.

(Goleman, 2004) En suma, es preciso reestructurar la formación del profesorado y la práctica docente. Hay que preparar y seleccionar al profesorado atendiendo tanto a sus conocimientos como a su disposición de aprender y colaborar. Aquellos que inician su carrera profesional tienen que contar con diversas opciones para un aprendizaje práctico, con seriedad y continuidad. Es preciso instaurar mecanismos significativos de evaluación docente, así como ofrecer oportunidades y condiciones para el desarrollo profesional que sean de mayor utilidad. Asimismo, hay que fomentar la revisión recíproca de la práctica profesional en el contexto de iniciativas de asesoramiento profesional que ayuden a los profesores a aprender entre sí, resolver problemas, reconocer las preocupaciones de las familias y atender las necesidades de los alumnos. Para guiar estos procesos, es necesario establecer normas generales, sobre todo aquellas que se refieren al compromiso con el aprendizaje del alumno y la disposición a perseverar en la búsqueda de los conocimientos y las competencias que sean sustanciales para atender las necesidades de la educación básica.

(Goleman, 2004) La capacitación es un proceso indispensable para toda institución, más aun en estos tiempos en los cuales si no estás bien capacitado corres el riesgo de provocar retrasos en los aprendizajes de los estudiantes donde te encuentras laborando.

Una buena capacitación se logra detectando a tiempo las necesidades que puede tener una institución para esta tarea nos enfocaremos a realizar una serie de análisis tanto de organización, como desempeño y de tareas, pero no solamente se trata de detectar necesidades, lo más importante es solucionarlas.

CAPITULO II

METODOLOGÍA

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1 CONTEXTO

El estudio se realizó en una institución formadora de alumnas en la ciudad de Quito. La institución educativa se encuentra ubicada en la calle Rio de Janeiro. Es una institución fiscal. El Colegio Simón Bolívar tiene 72 años de historia. Desde su creación, mediante Acuerdo Ministerial 5719. Ofrece una oferta educativa en bachillerato en comercio y administración con las especializaciones de: contabilidad, administración, secretariado bilingüe, secretariado en español; en ciencias.- especialización físico matemáticas, bachillerato en informática; bachillerato industrial con las modalidades: diseño y decoración de interiores y manualidades femeninas.

Misión

Con mentalidad crítica y reflexiva, provistas de principios y valores, actitudes positivas y conocimientos. Capaces de desarrollar destrezas y habilidades para la creación de nuevos conocimientos que le permitan acceder a los Institutos de Educación Superior o al campo ocupacional que además coadyuven en el cambio y transformación social.

Tabla 1. TIPO DE INSTITUCIÓN

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	11	100,0
Particular	0	0,0
Fiscomisional	0	0,0
Municipal	0	0,0
No contesta	0	0,0
Total	11	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "Simón Bolívar"
Elaborado por: Mgs. Fabián Jaramillo

Se observa que la muestra en su totalidad desempeña sus labores docentes en plantel de tipo fiscal.

Tabla 2. TIPO DE BACHILLERATO QUE OFRECE

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias	11	100,0
Bachillerato Técnico	11	100,0
Total	11	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "Simón Bolívar"
Elaborado por: Mgs. Fabián Jaramillo

La institución que sirvió de escenario para la investigación cuenta con Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico, legitimados en el Reglamento de la LOEI.

Tabla 3. BACHILLERATO TÉCNICO DE COMERCIO, ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Comercialización y ventas	0	
Comercio exterior	0	
Contabilidad	11	100,00
Administración de sistemas	11	100,00
Agencia de Viajes	0	
Aplicaciones Informáticas	0	
Organización y gestión de la secretaria	11	100,00
TOTAL	11	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "Simón Bolívar"
Elaborado por: Mgs. Fabián Jaramillo

El Colegio Experimental "Simón Bolívar" es una institución de carácter fiscal, laico y experimental, que forma bachilleres de calidad y excelencia integral en Ciencias con especialidad Físico – Matemático y Técnico en Comercio y Administración con especialidad en Contabilidad, Secretariado e Informática.

Tabla 4. BACHILLERATO POLIVALENTE

Bachillerato Técnico Polivalente		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Industrial		
Informática	11	100,00
TOTAL		100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "Simón Bolívar"
Elaborado por: Mgs. Fabián Jaramillo

El colegio "Simón Bolívar" ofrece también en su pensum de estudio un bachillerato técnico polivalente en informática.

2.2 PARTICIPANTES

La población objeto de estudio estuvo constituida por 11 profesores del colegio experimental Simón Bolívar, de diferente género y edad diversa y que participaron de manera voluntaria en el estudio.

Tabla 5. GÉNERO

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	4	36%
Femenino	6	55%
No contesta	1	9%
Total	11	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "Simón Bolívar"
Elaborado por: Mgs. Fabián Jaramillo

Se evidenció un predominio del sexo femenino con el 55%, mientras que el 36% fue del sexo masculino, esta distribución guarda relación con la composición general de los docentes en la institución, que al ser tradicionalmente un Colegio de señoritas mantiene una mayoría de maestras mujeres.

Tabla 6. ESTADO CIVIL

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	1	9%
Casado	8	73%
Viudo	1	9%
Divorciado	0	0%
No contesta	1	9%
Total	11	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "Simón Bolívar"
Elaborado por: Mgs. Fabián Jaramillo

La mayoría se encuentran casados (73%).

Tabla 7. EDAD

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
De 20 - 30 años	0	0%
De 31 - 40 años	2	18%
De 41 - 50 años	6	55%
De 51 - 60 años	1	9%
De 61 - 70 años	1	9%
Más de 71 años	0	0%
No Contesta	1	9%
Total	11	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "Simón Bolívar"
Elaborado por: Mgs. Fabián Jaramillo

La mayoría se concentra entre los 41 y 50 años de edad con el 55%, solo el 9% sobrepasa los 61 años, determinando que la muestra está caracterizada por docentes en edad madura y con trayectoria.

Tabla 8. CARGO QUE DESEMPEÑA

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Docente	10	91%
Técnico docente	1	9%
Docente con funciones administrativas	0	0%
No contesta	0	0%
Total	11	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "Simón Bolívar"
Elaborado por: Mgs. Fabián Jaramillo

El 91% desempeña cargo de docente, y el 9% restante de técnico docente. Es decir la mayoría de la muestra cumple con funciones académicas exclusivamente, situación que refiere contacto directo con las señoritas estudiantes.

Tabla 9. TIPO DE RELACIÓN LABORAL

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	0	0%
Nombramiento	11	100%
Contratación ocasional	0	0%
No contesta	0	0%
Total	11	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "Simón Bolívar"
Elaborado por: Mgs. Fabián Jaramillo

La totalidad de los encuestados es de nombramiento.

Tabla 10. TIEMPO DE DEDICACIÓN

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	11	100,0
Medio Tiempo	0	0
Por horas	0	0
No contesta	0	0
Total	11	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "Simón Bolívar"
Elaborado por: Mgs. Fabián Jaramillo

De igual forma todos los docentes investigados laboran en la institución a tiempo completo.

Tabla 11. NIVEL MÁS ALTO DE FORMACIÓN QUE POSEE

Nivel	Género			
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato				
Nivel técnico o tecnológico superior			0	0,0%
Lic. Ing. Eco. Arq., etc (3er nivel)	5	83,3%	4	80,0%
Especialista (4to nivel)				
Maestría (4° nivel)	1	16,7%	0	0,0%
PHD (4° nivel)				
Otro Nivel				
No contesta			1	20,0%
Total	6	100,0	5	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "Simón Bolívar"

Elaborado por: Mgs. Fabián Jaramillo

Apenas 1 de los 11 encuestados posee título de cuarto nivel, perteneciendo al género femenino.

En forma general se observó un ligero predominio de docentes mujeres en la muestra con edades entre 41 y 50 años con experiencia de más de 17 años, el grupo docente es de nombramiento, trabaja en jornada completa tal como lo prevé el Reglamento de la LOEI y desempeñan las actividades de enseñanza en tenor de su formación profesional.

2.3 DISEÑOS Y MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

2.3.1 Diseño de investigación

Esta investigación está enmarcada dentro de los diseños de campo ya que los datos se recogieron directamente del lugar donde suceden los hechos, es decir, de la realidad, lo que permitió las reales condiciones y particularidades del problema en estudio.

No se dejó de lado el diseño bibliográfico ya que sirvió de apoyo en la recolección y selección de la bibliografía para fundamentar teóricamente el tema en estudio. También es factible ubicarla dentro de los diseños mixtos ya que se han utilizado enfoques cuantitativos y cualitativos con sus respectivos procedimientos.

Además los cuestionarios se analizaron con ambos enfoques para luego realizar el análisis relacional.

También realizamos un estudio transversal puesto que la recolección de los datos al aplicar el cuestionario a los docentes del colegio “Simón Bolívar”, fue en un momento único.

La presente investigación es exploratoria ya que en un momento específico realizamos la exploración inicial del colegio que cumpliera con los requisitos para realizar la investigación sobre las necesidades de formación de docentes de bachillerato, y luego de haber escogido la institución educativa se procedió a través de un cuestionario aplicarlo a los docentes del colegio “Simón Bolívar” se obtuvieron los datos relevantes para el estudio.

Dentro del ámbito educativo, el nivel de profundidad de la investigación hizo que tenga un diseño de tipo descriptivo, el cual me permitió conocer con mayor número de detalle sobre la realidad actual del objeto de conocimiento, para lo cual se utilizaron distintos tipos de investigación, así pues la investigación documental me ayudó en la construcción de la propuesta, como alternativa de solución al problema ya que me permitió, elaborar el marco teórico para el proyecto de grado, con la cual recogí datos en el mismo sitio donde se produce el problema.

2.3.2 Métodos de investigación

En la presente investigación se emplearon los siguientes métodos:

- **Métodos Científico.-** Este método nos permitió seguir en forma esquemática el proceso de la investigación, con el que analizamos y determinamos el problema, objetivos, procedimientos estadísticos y la

pertinencia de incluir una propuesta a la investigación sobre necesidades de formación de docentes de bachillerato.

- **Método Inductivo.**- Este método nos permitió realizar un proceso analítico mediante el cual partiendo del problema las necesidades de formación de bachillerato se generalizó en las conclusiones que hemos llegado a través de este estudio.
- **Método Deductivo.**- Dentro del proceso de investigación este método nos permitió estudiar el problema desde sus generalidades para luego establecer las respectivas conclusiones, recomendaciones y llegar a identificar la propuesta de investigación para el establecimiento objeto de nuestro estudio.
- **Método Hermenéutico.**- permitió la selección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico, facilitando el análisis de la información empírica.
- **Método Estadístico.**- consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cuantitativos y cualitativos de la presente investigación, lo que me permitió observar, clasificar y analizar con claridad los resultados de las encuestas realizadas en el proceso de la investigación para la detección de las necesidades de formación.
- **Método Sintético.**- Es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis; en mi estudio investigativo, me permitió observar con un enfoque global los resultados obtenidos en cada una de las partes inmersas en la investigación.

2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

2.4.1 Técnicas de investigación

En la presente investigación se aplicaron las siguientes técnicas:

- **La Encuesta.-** Es una de las técnicas más utilizadas que se apoya en un cuestionario previamente impreso con preguntas concretas para obtener respuestas precisas que permitan una rápida tabulación, interpretación y análisis. Se la utilizó para obtener datos de la población seleccionada el colegio “Simón Bolívar”, fue una información de campo, que sirvió para medir las variables con preguntas abiertas, cerradas y de selección múltiple. La encuesta que nos dará datos estadísticos de los diferentes ítems que se están tratando para solucionar los problemas que se presentan en el proceso educativo enseñanza – aprendizaje y sobre todo un informe de la forma de formación docente de bachillerato.
- **Observación Directa.-** Como técnica utilizada en el campo de las ciencias humanas; se convierte en técnica científica, pues la observación se realizó hacia un objeto específico, en este caso colegio “Simón Bolívar”; se la planificó sistemáticamente, y se comprobó su validez y fiabilidad. Mediante un registro sistemático y confiable sobre la información necesaria, se recurrió a los documentos de la planificación curricular; y, a partir de ella se pudo describir y sostener el problema de investigación, de igual forma se utilizó una guía de observación con la codificación necesaria para el análisis de los datos obtenidos y poder lograr los resultados en vinculación con los objetivos planteados en esta investigación.
- **La Lectura.-** fue la herramienta fundamental en la realización de esta investigación, puesto que de ella dependía los aportes teóricos conceptuales, el análisis en cada uno de los temas tratados sobre las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, tanto por el investigador como por los elementos investigados.

2.4.2 Instrumento de investigación

El instrumento de investigación que consta en el apartado de anexos, es una encuesta que ayudó en la recopilación de información directamente de la fuente que son los docentes investigados.

El cuestionario que se utilizó para la recolección de información de este estudio consta de 6 partes la primera, datos institucionales, la segunda información general del investigado, la tercera formación docente, la cuarta cursos y capacitaciones, la quinta respecto a su institución educativa y el ultimo respecto a su práctica pedagógica, de las cuales las cinco primeras partes son abiertas y una cerrada.

El cuestionario se lo realizó a 11 docentes del colegio “Simón Bolívar” y tiene como objetivo detectar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato así como los temas en los cuales ellos quisieran capacitarse para con esos datos elaborar la propuesta de un curso de formación.

El cuestionario fue proporcionado por la Universidad Tecnológica Particular de Loja el cual fue previamente validado y contextualizado a nivel nacional por parte del grupo de planificación de la misma considerando la Ley Orgánica de Educación Intercultural y sus respectivos reglamentos para llevar a cabo como instrumento y ser posible esta investigación.

2.5 RECURSOS

2.5.1 Talento humano

- Directora de tesis
- Director del colegio “Simón Bolívar”
- 11 Docentes del colegio “Simón Bolívar”
- Personal administrativo
- Investigadora

2.5.2 Materiales

- Equipo de computación
- Suministros de oficina
- Muebles
- Libro Proyecto de Investigación I Y II
- Fotocopias
- Instrumento de recolección de datos el Cuestionario
- Internet
- Tinta de impresora
- Papel bond

2.5.3 Económicos

GASTOS REALIZADO	VALOR
Útiles de escritorio	\$50
Internet	\$30
Resma de hojas de papel bond	\$10
Movilización	\$ 10
Textos	\$ 30
TOTAL	\$ 130

2.6. PROCEDIMIENTO

La investigación, tanto en el proceso de recopilación de información como en la elaboración del informe requirió de una planificación estratégica en la que se desarrollaron las siguientes actividades:

Recopilación del material bibliográfico: guía proyecto de investigación I, en cual teníamos que selección del contexto investigativo: Colegio “Simón Bolívar”, en el cual tuvimos que entrevistarnos hacia las autoridades para que nos permitirán realizar la investigación sobre las necesidades de formación a través de una

solicitud para el permiso de aplicación de instrumentos. Luego se socializo y explico la forma de contestar la encuesta a los docentes encuestados, para poder llenar los datos requeridos en la tabla de vaciado de datos en Excel que debían ser enviados vía correo electrónico a la base de datos de la UTPL. Concluimos con el primer borrados del proyecto de investigación desarrollando cada uno de los capítulos del marco teórico, elaboración de cuadros estadísticos.

En el siguiente periodo con la guía de proyecto de investigación II, se nos revisó nuevamente marco teórico y la determinación de frecuencias y porcentajes para las alternativas de respuesta a cada una de las preguntas constitutivas del instrumento, diseño y elaboración de los cuadros estadísticos; análisis e interpretación de resultados por categorías, triangulación de información: resultados – teoría – experiencia. También se nos fue asignado la tutora de tesis con la cual tuvimos dos asesorías presenciales. Se realizó la elaboración de conclusiones y recomendaciones sobre la presente investigación y culminar con estructuración de una alternativa de solución (propuesta) para las necesidades de formación de los docentes de bachillerato para el colegio “Simón Bolívar”.

CAPÍTULO III

DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADO

CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El proceso de análisis se estructuró en función de cuatro categorías claves:

Necesidades formativas

Análisis de la formación: que a su vez contempló las siguientes sub categorías:

La persona en el contexto formativo.

La organización y la formación.

La tarea educativa:

Los cursos de formación.

Las preguntas planteadas en el cuestionario se agruparon en estas categorías, permitiendo la elaboración de cuadros estadísticos significativos, los mismos que se muestran a continuación:

3. 1 NECESIDADES FORMATIVAS

Partiendo de la conceptualización de necesidades formativas propuestas por Camacho (2005), en la que se deja entrever que estas deben atender a la problemática del docente en su desempeño a nivel de aula y en función de los reactivos de las secciones 3 y 4 del cuestionario se proponen las siguientes tablas estadísticas.

Tabla 12. TITULACIÓN TIENE RELACIÓN CON: ÁMBITO EDUCATIVO

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones)	7	63,6%
Doctor en Educación	1	9,1%
Psicólogo educativo	1	9,1%
Psicopedagogo	0	0,0%
Otro Ámbito	1	9,1%
No contesta	1	9,1%
Total	11	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "Simón Bolívar"
Elaborado por: Mgs. Fabián Jaramillo

El 82% tienen titulación identificada claramente con el ámbito educativo, el 63,6% tienen Licenciatura en Ciencias de la Educación, 9,1% Doctorado en ésta área y 9,1% en Psicología Educativa. Este ítem se relacionó con el propuesto en la tabla No 11, en la que se observó que solo el 9,1% tenía título de cuarto nivel.

Tabla 13. TITULACIÓN GUARDA RELACIÓN CON OTRA PROFESIÓN

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	0	0,0%
Arquitecto	0	0,0%
Contador	0	0,0%
Abogado	1	9,1%
Economista	0	0,0%
Médico	0	0,0%
Veterinario	0	0,0%
Otras profesiones	0	0,0%
No contesta	10	90,9%
Total	11	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "Simón Bolívar"
Elaborado por: Mgs. Fabián Jaramillo

Sola una persona de las 11 tiene titulación en otra profesión, ajena al ámbito educativo, en este caso fue la profesión de abogado.

Tabla 14. POSEE TITULACIÓN DE POSTGRADO ESTE TIENE RELACIÓN CON

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Ámbito Educativo	1	9,1
Otros ámbitos		
No contesta	10	90,9
Total	11	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "Simón Bolívar"
Elaborado por: Mgs. Fabián Jaramillo

Solo una persona de los 11 docentes encuestados tiene postgrado relacionado con el ámbito educativo.

Tabla 15. LE RESULTA ATRACTIVO SEGUIR UN PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA OBTENER UNA TITULACIÓN DE CUARTO NIVEL

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	8	72,7
NO	2	18,2
NO CONTESTA	1	9,1
Total	11	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "Simón Bolívar"
Elaborado por: Mgs. Fabián Jaramillo

Para el 72,7% es importante o atractivo seguir un programa de cuarto nivel, el 18,2% estima que no le llama la atención. Siendo la continuación de estudios un eje fundamental para el mejoramiento profesional al parecer en la institución existe una tendencia a no valorar esta poderosa herramienta.

Tabla 16. PROGRAMA DE CUARTO NIVEL DE INTERÉS

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MAESTRÍA	5	45,5
PHD	2	18,2
NO CONTESTA	4	36,4
Total	11	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "Simón Bolívar"
Elaborado por: Mgs. Fabián Jaramillo

Apenas el 18,2% indica que le gustaría una formación de cuarto nivel tipo PHD, el 45,5% demuestra interés por una maestría. Es bien sabido que en el medio no existen programas de PHD, situación que de alguna manera explicaría la falta de interés por este tipo de programas, pese a que principalmente la Ley de Educación Superior promueve la titulación a nivel de PhD, pero se observa que la muestra no tiene una tendencia a desarrollar su labor en instituciones de nivel superior.

Tabla 17. LE GUSTARÍA SEGUIRSE CAPACITANDO

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	8	72,7
NO	2	18,2
NO CONTESTA	1	9,1
Total	11	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "Simón Bolívar"
Elaborado por: Mgs. Fabián Jaramillo

El 72,7% afirma que si le gustaría seguirse capacitando, el 18,2% no presenta interés. Siendo la capacitación un eje fundamental para el mejoramiento profesional no existe un marcado interés por el tema.

Tabla 18. JORNADA DE INTERÉS PARA RECIBIR CAPACITACIÓN

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
PRESENCIAL	5	45,5
SEMIPRESENCIAL	1	9,1
VIRTUAL	1	9,1
NO CONTESTA	4	36,4
Total	11	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "Simón Bolívar"
Elaborado por: Mgs. Fabián Jaramillo

De quienes demostraron gusto por continuar con la capacitación en temas educativos, la mayoría preferiría que sea presencial, con el 45,5% de la muestra total. La opción semipresencial al igual que la virtual tuvieron una proporción de apenas el 9,1%.

Tabla 19. HORARIOS DE INTERÉS PARA PROGRAMAS PRESENCIALES O SEMI PRESENCIALES

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
LUNES A VIERNES	5	45,5
FIN DE SEMANA	2	18,2
NO CONTESTA	4	36,4
Total	11	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "Simón Bolívar"

Elaborado por: Mgs. Fabián Jaramillo

Sorprende el hecho de que quienes seleccionaron la opción presencia o semipresencial, preferirían que se desarrolle de lunes a viernes, apenas un 18,2% estaría dispuesto a capacitarse los fines de semana.

Tabla 20. TEMÁTICAS DE INTERÉS

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía	0	0,0%
Teorías del aprendizaje	0	0,0%
Valores y Educación	0	0,0%
Gerencia/Gestión educativa	0	0,0%
Psicopedagogía	0	0,0%
Métodos y recursos didácticos	3	20,0%
Diseño y recursos didácticos	3	20,0%
Evaluación del aprendizaje	2	13,3%
Políticas educativas para la administración	0	0,0%
Temas relacionados con las materias a su cargo	0	0,0%
Formación en temas de mi especialidad	5	33,3%
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	1	6,7%
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	1	6,7%
TOTAL	15	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "Simón Bolívar"

Elaborado por: Mgs. Fabián Jaramillo

En cuanto a la necesidad de capacitación predominan las temáticas directamente relacionadas con la gestión del currículo, como lo menciona Túquerres (2013), involucra tres procesos: la planificación, la enseñanza y la evaluación, dado que el 20 % demostró interés por la metodología, otro 20% en diseño de recursos

didácticos y el 13,3% en evaluación, es decir en conjunto el 53,3% demuestra interés por temáticas relacionadas con la categoría amplia de la Gestión Curricular, no obstante más de un tercio de los encuestados sugiere que la capacitación se desarrolle en función de su especialidad.

De acuerdo a De la Bastida (2012), el desempeño docente exitoso requiere formación en el conocimiento del currículo (especialidad), el conocimiento de estrategias para la enseñanza y para el conocimiento de los estudiantes. En este sentido estos tres grandes ejes deberían ser considerados como necesidades básicas de formación docente.

Tabla 21. OBSTÁCULOS QUE DIFICULTAN LA CAPACITACIÓN

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TIEMPO	4	36,4
COSTOS	2	18,2
FALTA APOYO	1	9,1
FALTA TEMÁTICAS	2	18,2
NO CONTESTA	2	18,2
Total	11	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "Simón Bolívar"
Elaborado por: Mgs. Fabián Jaramillo

En un 36,4% de los casos el principal obstáculo mencionado fue el tiempo, para el 18,2% es el costo y para un porcentaje similar la falta de temáticas.

Algunos docentes seleccionaron más de una alternativa, pero se infiere que tanto el tiempo como el costo son los principales obstáculos a vencer para llevar a cabo un proceso de formación docente.

Tabla 22. MOTIVACIONES PARA ACCEDER A CAPACITACIÓN

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
RELACIÓN ACTIVIDAD DOCENTE	3	27,3
PRESTIGIO	1	9,1
OBLIGATORIEDAD	2	18,2
ASCENSO	1	9,1
GUSTO	3	27,3
NO CONTESTA	1	9,1
Total	11	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio “Simón Bolívar”
Elaborado por: Mgs. Fabián Jaramillo

El 27,3% se motiva a la capacitación cuando ésta se relaciona con su actividad docente, porcentaje similar indicó que lo haría por gusto (satisfacción), preocupa el hecho que para el 18,2% la obligatoriedad es el motor de asistencia a una capacitación.

Tabla 23. MOTIVOS POR LOS QUE SE IMPARTEN LAS CAPACITACIONES

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	4	36,4%
Falta de cualificación profesional	1	9,1%
Necesidades de capacitación continua y permanente	1	9,1%
Actualización de leyes y reglamentos	1	9,1%
Requerimientos personales	1	9,1%
Otros	0	0,0%
No contesta	3	27,3%
TOTAL	11	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio “Simón Bolívar”
Elaborado por: Mgs. Fabián Jaramillo

En cuanto a este ítem existe una referencia acorde a la justificación de una capacitación, y aunque las respuestas fueron variadas, la opción de apareamiento de nuevas tecnologías fue la más valorada con el 36,4% de las preferencias, la falta de cualificación profesional, la actualización de leyes y reglamentos y la necesidad de capacitación continua también demostraron el sentir de los docentes encuestados, ante lo que se concluye que la capacitación que acoja elementos de uso de nuevas tecnologías llama la atención a las y los compañeros docentes.

Tabla 24. ASPECTOS A CONSIDERAR EN LA CAPACITACIÓN

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
AMBOS	8	72,7
NO CONTESTA	3	27,3
Total	11	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio “Simón Bolívar”
Elaborado por: Mgs. Fabián Jaramillo

La mayoría, esto es el 72,7% pondera como aspectos importantes tanto a la formación teórica como a la práctica. En este reactivo existió un poco de confusión, muchos docentes estimaron que la pregunta no estaba debidamente planteada.

En síntesis, las necesidades de formación deben considerar que una limitante es el tiempo, los docentes requieren reforzar mediante la capacitación la gestión curricular en el aula para lo cual las temáticas de planificación, didáctica y evaluación de destrezas con criterios de desempeño deben ser los pilares fundamentales y sobre ellos potenciar el uso de las TICs y la actualización de conocimientos en las líneas disciplinares.

Los cursos de capacitación serían la primera opción para pensar en un programa de formación, y luego en programas de cuarto nivel, principalmente a nivel de maestrías.

3.2 ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN

3.2.1 La persona en el contexto formativo

Tabla 25. LA PERSONA EN EL CONTEXTO FORMATIVO

CALIFICACIÓN	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17	R18	R22	R30	R42	MEDIA
UNO	18,2	0,0	9,1	0,0	0,0	18,2	18,2	0,0	9,1	9,1	9,1	0,0	9,1	0,0	7,1
DOS	9,1	27,3	0,0	18,2	27,3	0,0	18,2	27,3	36,4	27,3	9,1	9,1	0,0	9,1	15,6
TRES	36,4	36,4	36,4	36,4	9,1	27,3	45,5	27,3	9,1	45,5	18,2	9,1	9,1	9,1	25,3
CUATRO	27,3	27,3	36,4	36,4	36,4	45,5	0,0	36,4	36,4	18,2	27,3	45,5	45,5	54,5	33,8
CINCO	9,1	9,1	9,1	9,1	18,2	9,1	9,1	9,1	9,1	0,0	27,3	36,4	27,3	27,3	14,9
NO CONTESTA	0,0	0,0	9,1	0,0	9,1	0,0	9,1	0,0	0,0	0,0	9,1	0,0	9,1	0,0	3,2
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio “Simón Bolívar”
Elaborado por: Mgs. Fabián Jaramillo

Los reactivos del 8 al 18, el 22, 30 y 42 se relacionan con el criterio de la persona en el contexto formativo. Los puntajes se concentraron en el sector medio, entre tres y cuatro.

Los indicadores de menor puntuación fueron los siguientes:

Desarrollo de estrategias de motivación a los estudiantes.

La formación en TIC permite el manejo de herramientas tecnológicas.

Percibe con facilidad los problemas de los estudiantes.

Situación que determina que el docente tiene déficit en estrategias de manejo de grupos y de utilización de recursos variados incluyendo los tecnológicos para motivar las sesiones de aprendizaje.

Los de mejor desempeño fueron los siguientes:

La formación recibida coadyuva la atención a la diversidad étnica.

La formación recibida permite orientar el aprendizaje de los estudiantes

Reconoce las tareas que debe desarrollar como docente y

Utiliza recursos del medio.

Es decir existe una buena gestión del currículo con énfasis en la atención a la diversidad de ritmos de aprendizaje.

3.2.2 La organización y la formación

Tabla 26. LA INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA HA PROPICIADO CURSOS EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	27,3
No	8	72,7
No contesta	0	0,0
Total	11	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "Simón Bolívar"
Elaborado por: Mgs. Fabián Jaramillo

Solo para el 27,3% la institución si ha propiciado cursos de formación en los últimos años, pero para la mayoría no ha existido tal promoción, bien se puede decir que la institución investigada no cuenta con una programa de capacitación.

Tabla 27. CONOCE SI LA INSTITUCIÓN ESTÁ PROPICIANDO CURSOS/SEMINARIOS

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	18,2
No	8	72,7
No contesta	1	9,1
Total	11	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio “Simón Bolívar”
Elaborado por: Mgs. Fabián Jaramillo

Solo el 18,2% estima que la institución si está propiciando cursos o seminario, pero nuevamente el 72,7% es decir la mayoría desconoce o asegura que la institución no cuenta con un proceso de formación o de capacitación continuada en los momentos actuales.

Tabla 28. ÁREAS EN FUNCIÓN DE LOS QUE SE DESARROLLA LA CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Áreas de conocimiento	5	45,5
Necesidades de actualización curricular	1	9,1
Leyes y reglamentos	0	0,0
Asignaturas que usted imparte	0	0,0
Reforma curricular	0	0,0
Planificación y programación curricular	1	9,1
No Contesta	4	36,4
TOTAL	11	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio “Simón Bolívar”
Elaborado por: Mgs. Fabián Jaramillo

Se observa que 45,5% contestaron que las capacitaciones que oferta o propone la institución (cuando lo hace) están en relación con el conocimiento disciplinar, respuesta que encaja con la perspectiva que tienen los docentes sobre el área en la que les gustaría ser capacitados.

Tabla 29. APOYO INSTITUCIONAL PARA CAPACITACIÓN

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	3	27,3
NO	8	72,7
Total	11	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio “Simón Bolívar”
Elaborado por: Mgs. Fabián Jaramillo

El 72,7% coincidió en señalar que no existe apoyo institucional para celebrar un programa de capacitación. Estos resultados son similares a los obtenidos en el ítem 5.3, en el que se manifestó que rara vez la institución fomentan la participación en cursos de capacitación.

Tabla 30. FOMENTO INSTITUCIONAL A LA CAPACITACIÓN

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	2	18,2
A VECES	2	18,2
RARA VEZ	5	45,5
NUNCA	1	9,1
NC	1	9,1
Total	11	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio “Simón Bolívar”
Elaborado por: Mgs. Fabián Jaramillo

Como se observa solo 18,2% consideran que la institución siempre está fomentando la capacitación, un porcentaje similar refiere que lo hace a veces, pero para el 45,5% la capacitación se la realiza rara vez.

Tabla 31. LA ORGANIZACIÓN Y LA FORMACIÓN

CALIFICACIÓN	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	MEDIA
UNO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	9,1	18,2	3,9
DOS	27,3	27,3	18,2	9,1	9,1	18,2	18,2	18,2
TRES	18,2	27,3	18,2	36,4	36,4	45,5	27,3	29,9
CUATRO	36,4	36,4	27,3	45,5	45,5	18,2	36,4	35,1
CINCO	9,1	9,1	36,4	9,1	9,1	9,1	0,0	11,7
NO CONTESTA	9,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,3
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "Simón Bolívar"
Elaborado por: Mgs. Fabián Jaramillo

Los puntajes de estos reactivos se concentran entre tres y cuatro, el de menor desempeño fue el reactivo siete que hacía relación al hecho de que conoce las herramientas utilizadas por los directivos para planificar actividades institucionales.

3.2.3 La tarea educativa

Se analizaron algunos ítems generales y otros en función de los reactivos propuestos en el bloque seis del cuestionario.

Tabla 32. LAS MATERIAS QUE IMPARTE TIENE RELACIÓN CON SU FORMACIÓN

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Si	8	72,7
No	2	18,2
No contesta	1	9,1
Total	11	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "Simón Bolívar"
Elaborado por: Mgs. Fabián Jaramillo

La mayoría, 72,7% considera que las materias que imparte en la institución están en relación con su formación profesional, preocupa sin embargo que el porcentaje restante no está enseñando para lo que se ha preparado, está precisamente es una de las dificultades o desafíos que presenta el nuevo currículo del bachillerato unificado, en el que se proponen asignaturas nuevas.

Tabla 33. AÑOS DE BACHILLERATO EN LOS QUE IMPARTE ASIGNATURAS

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Primero, Segundo y Tercer año	2	18,2
Primero y Segundo	0	0,0
Segundo y Tercero	0	0,0
Primero	3	27,3
Segundo	1	9,1
Tercero	1	9,1
no contesta	4	36,4
Total	11	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "Simón Bolívar"
Elaborado por: Mgs. Fabián Jaramillo

Las respuestas fueron variadas, normalmente en instituciones como el Colegio Simón Bolívar al existir un alto número de estudiantes y por consiguiente de paralelos los docentes laboran en un único curso si imparten asignaturas del tronco común, pero si imparten asignaturas optativas con muy baja carga horaria deben laborar en distintos cursos de bachillerato.

Tabla 34. LA TAREA EDUCATIVA

CALIFICACIÓN	R19	R20	R21	R23	R24	R25	R26	R27	R28	R29	MEDIA
UNO	0,0	9,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	27,3	9,1	0,0	4,5
DOS	27,3	18,2	9,1	9,1	0,0	0,0	9,1	0,0	0,0	9,1	8,2
TRES	18,2	0,0	36,4	18,2	0,0	18,2	18,2	18,2	36,4	18,2	18,2
CUATRO	18,2	27,3	9,1	36,4	54,5	36,4	45,5	9,1	9,1	18,2	26,4
CINCO	36,4	45,5	45,5	36,4	45,5	45,5	27,3	27,3	45,5	54,5	40,9
NO CONTESTA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	18,2	0,0	0,0	1,8
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "Simón Bolívar"
Elaborado por: Mgs. Fabián Jaramillo

En cuanto a la tarea educativa, que se relaciona con las acciones concretas que desarrolla en el aula se obtuvieron valores importantes la mayoría entre tres y cinco, sobresalen los reactivos 24, 25, 26 y 29 que referían a:

El proceso de evaluación considera la diagnóstica formativa y sumativa.

Evalúa las destrezas con criterios de desempeño en su asignatura.

Identifica a estudiantes con necesidades educativas especiales.

Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.

Como puede verse estos indicadores se refieren a lo que debe hacer el docente, y en el sustento del modelo pedagógico constructivista, se realiza una buena administración del currículo.

Los de menor valoración fueron el reactivo 19 que propone la planificación, ejecución y seguimiento de proyectos educativos y el 27 que sugiere que en caso de tener estudiantes con necesidades educativas especiales realiza una adecuación curricular.

En este sentido se observa una necesidad en los docentes encuestados, y este sería el de la realización de una gestión curricular inclusiva.

Tabla 35. TAREAS EDUCATIVAS

CALIFICACIÓN	R31	R32	R33	R34	R35	R36	R37	R38	R39	R40	R41	R43	R44	MEDIA
UNO	0,0	0,0	0,0	0,0	9,1	0,0	9,1	0,0	0,0	9,1	0,0	0,0	0,0	2,1
DOS	9,1	9,1	18,2	18,2	9,1	36,4	36,4	18,2	18,2	9,1	0,0	9,1	27,3	16,8
TRES	0,0	9,1	9,1	18,2	18,2	18,2	0,0	27,3	18,2	18,2	36,4	27,3	45,5	18,9
CUATRO	27,3	54,5	27,3	36,4	45,5	18,2	36,4	45,5	45,5	18,2	27,3	27,3	27,3	33,6
CINCO	63,6	27,3	45,5	18,2	9,1	18,2	9,1	9,1	18,2	36,4	36,4	36,4	0,0	25,2
NO CONTESTA	0,0	0,0	0,0	9,1	9,1	9,1	9,1	0,0	0,0	9,1	0,0	0,0	0,0	3,5
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "Simón Bolívar"

Elaborado por: Mgs. Fabián Jaramillo

En este conjunto de ítems, se observó deficiencia en los reactivos 36 referido al hecho del diseño de planes de mejora docente, y el 37 sobre la aplicación de técnicas didácticas para el trabajo en laboratorio y talleres.

Otro campo necesario es el de técnicas didácticas y cómo estas pueden apoyar al docente cuando se las concibe como lo manifiesta Galindez, (2009), en un contexto de mejoramiento continuo que debe partir de la propia evaluación de la práctica docente.

Tabla 36. ANÁLISIS DE FORMACIÓN

Análisis de la formación	Media Obtenida					No contesta	Total	Media ponderada
	1	2	3	4	5			
Tarea educativa	3,3	12,5	18,5	30,0	33,0	2,7	100,0	3,69
Persona en el contexto	7,1	15,6	25,3	33,8	14,9	3,2	100,0	3,24
La organización y la formación - planificación	3,9	18,2	29,9	35,1	11,7	1,3	100,0	3,29

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "Simón Bolívar"
Elaborado por: Mgs. Fabián Jaramillo

En general se observa para los tres ámbitos del análisis de la formación, valores similares que apenas promedian el tres/cinco lo que denota una eficiencia apenas mayor al 60%, se observaron puntajes bajos que denotan puntos críticos en la formación y, que básicamente serían los siguientes:

Análisis de los elementos del currículo propuesto para el bachillerato

Análisis de los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar).

Conocimiento del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa.

Conocimiento de las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.

Planificación, ejecución y seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos.

En caso de tener estudiantes con necesidades educativas especiales, se realiza una planificación de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva.

Diseño de planes de mejora para la propia práctica docente.

Un aspecto importante es que en los ítems relacionados con el dominio del conocimiento en el área disciplinar hay una valoración positiva, aun cuando los docentes sugerían que la capacitación se la realice en función de su especialidad.

3.3 LOS CURSOS DE FORMACIÓN

En esta sección, se analiza el proceso de cómo se han venido desarrollando los cursos de capacitación, y la percepción que tienen los docentes de ellos.

Tabla 37. CURSOS A LOS QUE SE HA ASISTIDO ÚLTIMAMENTE

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNO	4	36,4
UNO	2	18,2
DOS	3	27,3
TRES	2	18,2
Total	11	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio “Simón Bolívar”
Elaborado por: Mgs. Fabián Jaramillo

El 36,4% no ha accedido últimamente a cursos de capacitación, el 18,2% asistió a solo un taller, el 27,3% a al menos dos talleres y el 18,2% a tres cursos. Los cursos a los que asistieron los docentes estaban relacionados con la gestión curricular: Fundamentos del Bachillerato y reforma curricular.

En cuanto al número de horas totales, se observó que solo un 36,4% sobrepasó las cien horas de capacitación.

Tabla 38. TOTALIZACIÓN EN HORAS

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
0-25 horas	2	18,1
26-50 horas		
51-75 horas	1	9,1
76- 100 horas		
Más de 76 horas	4	36,4
No contesta	4	36,4
Total	11	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio “Simón Bolívar”
Elaborado por: Mgs. Fabián Jaramillo

En la pregunta sobre la totalización en hora tenemos que 37% de los docentes han asistido a cursos pasados las 100 horas de capacitación 18% a asistido a cursos menor a 25 horas de capacitación y solo un 9% a un curso de 51 a 71 horas y el 37% no ha asistido a ningún curso de capacitación.

Tabla 39. TIEMPO EN QUE SE DESARROLLÓ EL ÚLTIMO CURSO

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
0 A 5 MESES	3	27,3
6 A 10 MESES	3	27,3
MÁS DE 25 MESES	1	9,1
NO CONTESTA	4	36,4
Total	11	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "Simón Bolívar"

Elaborado por: Mgs. Fabián Jaramillo

Más de la mitad realizaron los últimos cursos en el último año, es importante notar que desde hace tres años se viene desarrollando el Programa SIPROFE de capacitación a docentes de distintos niveles del sector fiscal, proyecto que ha planteado temáticas tanto generales como específicas, pero se nota que los docentes encuestados no han optado por estos cursos, situación que se evidencia por las respuestas dadas a estos tres ítems.

Tabla 40. AUSPICIO DE LOS ÚLTIMOS CURSOS

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
GOBIERNO	5	45,5
INSTITUCIONAL	1	9,1
CUENTA PROPIA	1	9,1
NO CONTESTA	4	36,4
Total	11	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio "Simón Bolívar"

Elaborado por: Mgs. Fabián Jaramillo

En la mayoría de los casos, los cursos fueron auspiciados por el Gobierno, dentro del marco del programa SIPROFE, preocupa el hecho que solo el 9,1% accedió a cursos de capacitación por su propia cuenta.

CAPÍTULO IV

CURSO DE FORMACIÓN

CAPÍTULO IV: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE

CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE

Tomando como referencia los resultados de la investigación de campo y el aporte epistemológico de la fundamentación teórica, a más de la indagación informal de ciertos aspectos en la comunidad meta, en este caso el Colegio “Simón Bolívar”, se considera conveniente llevar a cabo el curso de capacitación que se detalla a continuación.

4.1 TEMA DEL CURSO:

CURSO DE CAPACITACIÓN PARA LOS DOCENTES DEL COLEGIO SIMON BOLIVAR DE LA CIUDAD DE QUITO, EN METODOS Y RECURSOS DIDÁCTICOS COMO UNA VÍA PARA MEJORAR LA PRÁCTICA DOCENTE Y LA CALIDAD DE LA OFERTA EDUCATIVA.

El curso está direccionado para los docentes que desempeñan su labor formativa en el Bachillerato y abordará temáticas centradas en la didáctica general mediante tres módulos de 20 horas cada uno, aplicando en cada uno de ellos la metodología de seminario taller.

El propósito del curso, es el de constituirse en una propuesta de mejora de calidad educativa de bachillerato del colegio “Simón Bolívar”, así como de la práctica docente y la formación recibida por las alumnas del plantel. Anhela brindar los elementos necesarios para elevar la calidad educativa en la institución mediante la mejora de la práctica docente. Dicha propuesta se desarrollará con base en el diagnóstico efectuado en la institución, analizado en la presente investigación y organizado en función a los objetivos específicos y a las variables planteadas en el esquema teórico – metodológico.

4.2 MODALIDAD DE ESTUDIOS

El desarrollo del curso se efectuará en la modalidad presencial con una duración de 60 horas, distribuidas en 6 semanas con periodos acordes a la disponibilidad horaria de los docentes, normalmente de 13h30 a 15h30 de lunes a viernes.

4.3 OBJETIVOS

4.3.1 Objetivo General

Proponer un programa de capacitación para los docentes del Colegio “Simón Bolívar” de la ciudad de Quito, en métodos y recursos didácticos, como una vía para mejorar la práctica docente y apalancar la calidad de la oferta educativa de su bachillerato.

4.3.2 Objetivos Específicos:

- Contribuir a la formación continua de los Profesores a través de una permanente capacitación que incida en un mejor desarrollo profesional en el campo de la educación.
- Promover acciones orientadas a revalorar en el plantel educativo el modelo pedagógico centrado en el aprendizaje, como una forma de dimensionar un estudiante participativo y activo en la construcción de su propio aprendizaje.
- Proponer un compendio de metodologías y recursos efectivos que permita a los docentes aplicar en su ejercicio profesional estrategias metodológicas variadas para favorecer el aprendizaje significativo en sus estudiantes.
- Emplear las estrategias metodológicas en el diseño micro curricular propiciando actividades de pensamiento crítico en la construcción del aprendizaje por parte de las estudiantes.

4.4 DIRIGIDO A:

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios:

De acuerdo al contexto en el que se desarrollará el curso, se considera el nivel III, dado que en función del diagnóstico se determinó que los docentes de la institución poseen una amplia experiencia y requieren formación de carácter específico.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

Para la sistematización de contenidos se requerirá un computador y un proyectos digital, adicionalmente se requiere conexión a internet para desarrollar ciertos temas propuestos.

Los destinatarios serán provistos de un CD interactivo para consolidar los temas propuestos, para lo cual requerirán un computador personal con lector de CD, de igual forma en los temas que se requieran se considerará la posibilidad de desarrollarlo en el laboratorio de computación que tiene la institución.

4.5 BREVE DESCRIPCIÓN DEL CURSO

En función del diagnóstico institucional, mediante el cuestionario aplicado a docentes se determinó la necesidad de un programa de capacitación dirigido a docentes del colegio “Simón Bolívar” que responda las expectativas de la práctica docente contemporánea que le permita contar con las estrategias metodológicas, herramientas didácticas, recursos tecnológicos y metodología disciplinares.

El enfoque de la capacitación será eminentemente constructivo, para que los asistentes puedan interiorizar los temas y sobre todo ponerlos en la práctica inmediata al formar parte de una comunidad de aprendizaje participativa, autocrítica y creativa y comunitaria, rompiendo el esquema jerárquico tradicional profesor-alumno para sustituirlo por una organización horizontal en la que todos tengan derecho a opinar y ser escuchados.

Esta visión de capacitación es completamente participativa porque exige que cada uno aporte con todos sus conocimientos previos, su experiencia y su trabajo; autocrítica pues se parte de la reflexión y autovaloración de las prácticas más usuales en la docencia secundaria y creativa pues se producirán ejemplos concretos aplicables a sus clases en cada uno de los temas previstos.

El programa gira en torno a tres ejes, requisitos imprescindibles de todo profesor exitoso: conocer a los estudiantes, dominar el currículo y contar con las herramientas metodológicas y didácticas suficientes; por tanto, se evidenciarán temas como: organización y manejo de clase, organizadores gráficos, métodos de enseñanza colaborativa, métodos de enseñanza polémica como: resolución de problemas, estudio de casos, así como métodos derivados de la didáctica específica de la ciencia, en las que se agruparan a los docentes en las siguientes áreas: ciencias exactas, ciencias experimentales, ciencias sociales, comunicación, técnica-administrativa y técnica – informática.

4.5.1 Contenidos del curso

Cada sesión tiene una duración de dos horas, se planifican 30 sesiones de aprendizaje.

A continuación se presentan las temáticas de las sesiones de aprendizaje general y específico.

1. El nuevo rol docente: la visión del liderazgo como servicio.
2. La comunidad de aprendizaje.
3. Estrategias para conocer los intereses de los estudiantes.
4. Los estilos de aprendizaje.
5. Las inteligencias múltiples: perspectivas de desarrollo
6. El nuevo bachillerato ecuatoriano: características y estructura.
7. Los lineamientos curriculares para el BGU.
8. Las estrategias del pensamiento crítico.
9. Las fases del aprendizaje y el diseño de planificaciones modélicas.
10. Metodología para la activación de conocimientos previos.
11. Metodología para la decodificación de información: lectura exegética
12. Metodología para la decodificación de información: los organizadores gráficos.
13. Metodología para la decodificación de información: el trabajo colaborativo.

14. Las estrategias de promoción y consolidación de aprendizajes auténticos.
15. La utilización de recursos tecnológicos en la educación.
16. Diseño y selección de recursos didácticos.
17. El ABP como estrategia general.
18. El método de casos y su proyección en el bachillerato.
19. Sesión de exposición de micro clases.
20. Sesión de exposición de micro clases.
- 21-30. Sesiones de metodología disciplinar.

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

El desarrollo del curso estará a cargo de la empresa EDUCATE, a través de dos de sus capacitadores:

Dr. Carlos Aníbal Túquerres Báez MSc

Ing. Juan Carlos Túquerres Granja

Las respectivas hojas de vida se encuentran en los anexos.

4.5.3 Metodología

La metodología prevista para el desarrollo del curso, será eminentemente activa, considerando las siguientes técnicas puntuales:

Técnicas de aprendizaje colaborativo: Rueda de expertos, taller pedagógico.

Técnicas de análisis de contenido: Lectura exegética, compañeros de región.

Técnicas de organización de ideas: Mapa mental, mapas conceptuales, diagramas de secuencia, resúmenes narrativos.

Aplicación de metodología problémica: Aprendizaje Basado en Casos (ABC), Aprendizaje basado en Problemas (ABP)

En cuanto al cronograma específico de desarrollo se propone la siguiente planificación:

MÓDULO	COMPETENCIA	TEMÁTICAS	METODOLOGÍA	RECURSOS	EVALUACIÓN
I: EL ESTUDIANTE EJE DEL CURRÍCULO	Aplica estrategias para comprender las necesidades, intereses y estilos de aprendizaje de los estudiantes que permita un desarrollo empático en el aula de clase	El nuevo rol docente: la visión del liderazgo como servicio.	Video temático: Quién movió mi queso. Técnica de la receta para proponer las cualidades del docente exitoso.	Infocus Computador Video Folleto del docente. Papelotes Marcadores	Elabora la receta del docente exitoso.
		La comunidad de aprendizaje.	Reflexión inicial: ¿Qué entendemos por comunidad? Exposición sistemática de contenidos. Formación de equipos de trabajo. Dinámica: Campo común.	Infocus Computador Video Folleto del docente. Papelotes Marcadores	Valora el intercambio de experiencias en la práctica docente.

		Estrategias para conocer los intereses de los estudiantes.	<p>Aplicación de técnicas de organización de contenidos.</p> <p>Socialización de conceptos claves:</p> <p>¿Cómo aprenden los adolescentes?</p> <p>Dramatización : No me gustan las clases.</p>	<p>Infocus</p> <p>Computador</p> <p>Video</p> <p>Folleto del docente.</p> <p>Test</p>	Identifica los gustos e intereses de los estudiantes.
		Los estilos de aprendizaje.	<p>Explicación asistida por diapositivas del tema:</p> <p>estilos de aprendizaje.</p> <p>Aplicación del test de canales de aprendizaje.</p>	<p>Infocus</p> <p>Computador</p> <p>Video</p> <p>Folleto del docente.</p> <p>Papelotes</p> <p>Marcadores</p>	Presenta un informe del estilo de aprendizaje de sus estudiantes.
		Las inteligencias múltiples: perspectivas de desarrollo.	<p>Planteamiento de preguntas directrices:</p> <p>¿Qué es la inteligencia?</p> <p>¿Cómo emplear el potencial de los estudiantes en la motivación de sus aprendizajes</p>	<p>Infocus</p> <p>Computador</p> <p>Video</p> <p>Folleto del docente.</p> <p>Papelotes</p> <p>Marcadores</p> <p>Test de Inteligencias.</p>	Distingue las actividades que permiten potenciar los distintos tipos de inteligencia.

<p>II: EL NUEVO BACHILLERATO ECUATORIANO</p>	<p>Aplica los fundamentos y lineamientos del nuevo currículo para satisfacer las necesidades de sus estudiantes en forma responsable y crítica.</p>	<p>El nuevo bachillerato ecuatoriano: características y estructura. Los lineamientos curriculares para el BGU.</p>	<p>Empleo de técnicas de anticipación en el proceso del pensamiento crítico. ¿Qué sabemos del NBE? Realización de un organizador gráfico sobre el perfil del estudiante del bachillerato.</p>	<p>Infocus Computador Video Folleto del docente. Papelotes Marcadores</p>	<p>Elabora un micro ensayo: Las oportunidades del NBE.</p>
		<p>Las estrategias del pensamiento crítico. Las fases del aprendizaje y el diseño de planificaciones modélicas.</p>	<p>Discusiones heurísticas. Exposición de las fases del pensamiento crítico. Técnica de cierre para resignificar contenidos. Investigación: Técnicas para activar el pensamiento</p>	<p>Infocus Computador Video Folleto del docente. Lineamientos Curriculares del NBE</p>	<p>Identifica las fases del proceso de pensamiento crítico.</p>

		Metodología para la activación de conocimientos previos.	Socialización de investigaciones previas. Exposición de contenidos. Participación espontánea para interiorizar conceptos.	Infocus Computador Video Folleto del docente. Papelotes Marcadores	Propone actividades contextualizadas para la anticipación conceptual.
III: EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	Aplica en forma creativa distintas estrategias para favorecer el procesamiento de la información en sus estudiantes.	Metodología para la decodificación de información: lectura exegética Los organizadores gráficos.	Exposición de contenidos. Aplicación de la técnica de rueda de expertos para consolidar contenidos.	Infocus Computador Video Folleto del docente. Papelotes Marcadores	Identifica las características de la metodología de procesamiento de información. Elabora organizadores gráficos.
		Metodología para la decodificación de información: el trabajo colaborativo.	Exposición de contenidos. Lectura comentada del artículo: El trabajo colaborativo. Elaboración de un mapa mental	Infocus Computador Artículo: El trabajo colaborativo Jhonson & Jhonson Folleto del docente. Papelotes Marcadores	Sintetiza información sobre trabajo colaborativo: Exposición de trabajos.

		<p>Las estrategias de promoción y consolidación de aprendizajes auténticos. La utilización de recursos tecnológicos en la educación.</p>	<p>Aplicación de la metodología colaborativa. Técnica de compañeros de región en el desarrollo de habilidades cognitivas.</p>	<p>Infocus Computador Folleto del docente. Papelotes Marcadores</p>	<p>Presenta un cuadro comparativo de las distintas estrategias de procesamiento de la información.</p>
		<p>La utilización de recursos tecnológicos en la educación.</p>	<p>Activación de experiencias previas: ¿Cómo ha incidido en su práctica docente el uso de recursos tecnológicos? Explicación de términos asociados: La teoría conexionista y el modelo cibernético. Elaboración de resúmenes.</p>	<p>Infocus Computador Video: El desafío de las Tics en Educación. Folleto del docente. Papelotes Marcadores</p>	<p>Elabora un resumen narrativo a partir del mapa mental</p>

<p>IV: LA METODOLOGÍA PROBLÉMICA</p>	<p>Utiliza en forma eficiente estrategias de aprendizaje problémico para generar aprendizajes auténticos.</p>	<p>Diseño y selección de recursos didácticos.</p>	<p>Análisis de la tecnología educativa. Ejemplificación del tipo de recursos didácticos. Diferenciación de material y recurso educativo.</p>	<p>Infocus Computador Video: Ese no es mi problema Folleto del docente. Papelotes Marcadores Fotografías</p>	<p>Selecciona adecuadamente los recursos en función del objetivo didáctico</p>
		<p>Diseño y selección de recursos didácticos. El ABP como estrategia general. El método de casos y su proyección en el bachillerato.</p>	<p>Modelización del ABC. Puestas en escena de las estrategias de aprendizaje Trabajo colaborativo</p>	<p>Infocus Computador Folleto del docente. Papelotes Marcadores Fotografías</p>	<p>Diseño de una planificación empleando metodología problémica.</p>
<p>V: ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS ESPECÍFICAS</p>		<p>Sesiones de actualización en metodología disciplinar. 21 a 25</p>	<p>Exposición de metodología disciplinar. Elaboración de un cuadro de resumen de las estrategias planteadas. Aplicación del cuestionario: Fortalezas y debilidades docentes.</p>	<p>Infocus Computador Folleto del docente. Test de fortalezas y debilidades docentes.</p>	<p>Reconoce sus debilidades y fortalezas como docente.</p>

		Sesiones de actualización en metodología disciplinar. 26 a 30	Ejemplificación por parte de los docentes de clases modelo.	Infocus Computador Folleto del docente. Papelotes Marcadores Fotografías	Evaluación sumativa: Rúbrica para el desempeño en el desarrollo de una clase demostrativa
--	--	---	---	---	--

4.5.4 Evaluación

Se prevé una evaluación eminentemente formativa, mediante la consolidación de un portafolio docente en la que se registraran los trabajos solicitados en las sesiones de aprendizaje, adicionalmente se realizarán dos evaluaciones sumativas una en función de los módulos de la didáctica general y otra del módulo de conocimientos disciplinares.

Las evaluaciones formativas representan el 60% de la calificación y cada evaluación sumativa aportará el 20% de la nota final. Se requiere una nota mínima de 7/10 para aprobar el curso.

4.6 DURACIÓN DEL CURSO

El curso está previsto para 60 horas en 30 sesiones de aprendizaje. La capacitación se desarrollará de lunes a viernes de 13h30 a 15h30, durante cuatro semanas, de preferencia en el mes de enero, y la capacitación en contenidos específicos podría desarrollarse en la primera semana de febrero, durante cinco días en horario de 11h30 a 15h30 luego de las juntas de curso.

4.7 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES A DESARROLLARSE.

Se deben considerar en primer lugar las actividades preliminares:

Presentación de la propuesta: 15 de noviembre

Aprobación de la propuesta 29 de noviembre

Inicio del primer módulo: 9 de diciembre

Inicio del segundo módulo: 16 de diciembre

Inicio del tercer módulo: 6 de enero del 2014

Inicio del cuarto módulo: 13 de enero del 2014

Inicio del quinto módulo: 3 de febrero del 2014

4.8 COSTOS DEL CURSO:

El costo tiene un costo de \$ 40 por hora de capacitación, si bien el curso tiene una duración de 60 horas, en realidad se requieren 140 horas, dado que solo 40 horas se desarrollaran para todo el grupo de docentes de bachillerato de la institución, y luego se trabajará en talleres de didáctica específica en 5 grupos con una duración de 20 horas por grupo, por lo que el curso tendrá un costo global de \$ 6 400 (seis mil cuatrocientos dólares).

4.9 CERTIFICACIÓN

La Fundación Edúcate extenderá un certificado a los participantes por 60 horas, junto con el reporte de calificaciones de los docentes asistentes.

4.10 BIBLIOGRAFÍA

- Buisán, C., & Marín, M. Á. (2001). *Cómo realizar un diagnóstico pedagógico*. Barcelona: OIKOS - TAU.
- Calero, M. (2006). *Teorías y aplicaciones básicas del constructivismo pedagógico*. Lima: Editorial San Marcos.
- Colombia aprende. (2004). *Formar en ciencias*. Bogotá: Cargraphics.

- De la Bastida, R. (2012). *Taller "Docentes Exitosos". Proyecto Quito en manos jóvenes*. Quito: UDLA.
- Díaz, F. y. (2004). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. México: Mc Graw-Hill.
- Díaz-Barriga, F. (1990). *Metodología del Diseño Curricular para Educación Superior*. México: Editorial Trillas.
- Federación de Enseñanza . (2011). *Revista temas para la Educación* . Recuperado el 29 de Agosto de 2013, de La Disortografía : <http://www2.fe.ccoo.es/andalucia/docu/p5sd7922.pdf>
- Goleman, D. (2004). ¿Qué hace a un líder? *Harvard Business Review* , 7.
- Grupo Editorial Norma. (2011). *El modelo pedagógico para la actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica del 2010*. Quito: Norma.
- Ministerio de Educación. (2009). *Constitución del Ecuador 2008*. Quito.
- Ministerio de Educación. (2012). *Estándares de Calidad Educativa*. Quito.
- Ministerio de Educación y Cultura. (2002). *Evaluación de los aprendizajes*. Quito: Editorial Orion.
- Quinquer, D. (19997). *Estrategias de enseñanza: los métodos interactivos*. Barcelona: Horsori.
- Stone Wiske, M. (1999). *La enseñanza para la comprensión*. Buenos Aires: Paidós.
- Túquerres, J. (2013). *Enciclopedia Interactiva del Docente: Estándares de Calidad*. Quito: Foladec.
- Túquerres, J. (2013). *Enciclopedia Intercativa del Docente: Evaluación de los aprendizajes*. Quito: FOLADEC.
- ZORILLA, M. (2012). *Las Estrategias y los instrumentos de evaluación desde el enfoque formativo*. México: SEP.

CONCLUSIONES

- Los resultados obtenidos del análisis del cuestionario de necesidades de formación docente de bachillerato del colegio Simón Bolívar arrojaron datos muy desalentadores en cada uno de los ítems.
- Por lo tanto se puede afirmar que los docentes del colegio Simón Bolívar destacan la mejora de aquellas habilidades referidas a la utilización de los resultados de la evaluación para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje, la elaboración de materiales didácticos para la enseñanza de los alumnos y la elaboración de instrumentos de evaluación válidos y fiables.
- Existe resistencia por parte de los docentes a ser encuestados sobre las necesidades de formación que ellos tienen, pues muy pocos docentes del colegio “Simón Bolívar” quisieron llenar el cuestionario.
- Es imperativo convencer a los docentes del colegio “Simón Bolívar” para que la comprensión de necesidad de formación la vean y la entiendan, esta formación no como un mero instrumento correctivo basado en cierto déficit, sino verlas como una oportunidad.
- Los profesores consideran importante la necesidad de formación docente, ya que les permitiría conseguir una seguridad y un equilibrio personal en el desarrollo de su profesión docente. Todo ello repercutiría en el aprendizaje de los alumnos y dependería, en gran medida, de la formación profesional que los profesores consiguieran para ejercer su tarea docente.
- Se demuestra poco interés en los docentes en recibir un curso fuera de su jornada de trabajo y que sea pagado con su sueldo. Se puede observar una resistencia al cambio por parte del profesor y es primordial que se generen las condiciones que estén motivadas principalmente por la búsqueda de la calidad de los servicios educativos que presta, para esto es necesario un agente de cambio que surja relacionado con los procesos de reforma e innovación.

- Los profesores que han participado en el programa, manifiestan un nivel de coincidencia en todos los aspectos referidos a la formación para el desarrollo de la enseñanza en el nivel medio, tanto en el nivel de formación que presentan, como el grado de importancia de cada uno de los aspectos y las necesidades.
- Muchos de los cursos recibidos por los pocos docentes del colegio no son socializados con los demás docentes existiendo una falta de compañerismo.

RECOMENDACIONES

- Dado que la formación de docente de bachillerato es una problemática que aún impera, se sugiere seguir investigando al respecto, puesto que existen escasos estudios realizados en el Ecuador.
- Es importante considerar aquellas necesidades de formación de docentes que presentaron mayor frecuencia para la capacitación docente para poder reducir las necesidades, demandas y carencias de formación de los docentes.
- Se recomienda a los docentes dar más apertura a ser encuestados y no dar excusas que no tienen tiempo, pues a través de los resultados se realizó un curso de formación de la necesidades detectadas. Es indispensable que su colaboración sea voluntaria, sin ningún tipo de presión o que sienta alguna desconfianza por sentirse evaluados y en riesgo de que los resultados afecten su integridad.
- Ofrecer programas, cursos o talleres que aborden las competencias detectadas con mayor relevancia. En este sentido se sugieren ciertas líneas o direcciones según las competencias en las que se obtuvieron mayor número de necesidades de formación.
- Se sugiere en vista de los resultados un curso de formación, capacitación y actualización docente en las áreas de conocimiento, así como un estudio para el diseño de un sistema de evaluación por competencias.
- Es importante considerar que ya sea por la administración de la institución o por los propios sujetos o por alguna otra circunstancia, las actividades planteadas y diseñadas no siempre son llevadas a cabo, por lo que es indispensable que el investigador prevea alternativas de solución para la correcta toma de decisiones que afecten en lo mínimo a los sujetos, al propósito del estudio y a la metodología fundamentada.

- Para este tipo de estudio no sólo es recomendable sino indispensable que el investigador tenga, en lo mayormente posible, la disposición y disponibilidad para atender a todos los sujetos, dado que el acercamiento a los mismos permite, además de una mayor recepción de datos, mayor comprensión de la problemática que se aborda.
- Los directivos del colegio “Simón Bolívar” debería dar solución y buscar nuevas alternativas para que los docentes de su institución puedan acceder a capacitaciones tanto en estrategias metodológica, evaluación y en área de conocimiento que sea especialista el docente.
- Las autoridades del colegio deberían hacer seguimientos constantes sobre los cursos de capacitación para medir los logros que se obtienen después de ellos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ÁVALOS, B. (2006). Curriculum y desarrollo profesional docente .Ponencia presentada en el contexto de la segunda reunión del comité intergubernamental del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (PRELAC). Santiago de Chile: Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura.
- BASORA, O. (2007). Modelo de gestión de la formación y de la identidad universitaria. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Centro de Estudios de Educación universitaria Manuel F. Gran. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba.
- BLASCO SÁNCHEZ, B. (1994), y Fernández Raigoso, M. Los análisis de necesidades de formación, Oviedo: KRK.
- CAYETANO, de L. (1999). Modelos y tendencias de la formación docente. Organización de Estados Iberoamericanos Para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- DE LA CRUZ, M. (2000, agosto). Formación pedagógica inicial y permanente del profesor universitario en España: Reflexiones y propuestas. Revista interuniversitaria de formación del profesorado, 38, 19-35.
- DE LA ROSA, A. (2012). Guía de contenidos de la actividad formativa: Habilidades docentes. IAAP, en el AGORA: <http://www.comunidad.iaap.juntaandalucia.es>
- GONZÁLEZ BARBERA, C., Castro, Ma. y Lizasoain, L. (2012). Evaluación de las Necesidades de Formación Continua de Docentes no Universitarios. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 5 (2), pp.245-264. <http://www.rinace.net/riee/numeros/vol5-num2/art17.pdf>.
- HERVÁSGÓMEZ, C. & MARTÍNNOGALES, J. (1997). Evaluación de necesidades formativas, actitudes y creencias del profesorado de educación secundaria. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado. Disponible en <http://www.uva.es/aufop/publica/actas/viii/edsecund.htm>.
- MONTERO, L. (1987). Una propuesta de modelo para la formación en servicio del profesorado. Enseñanza, 4-5, 49-79.

- OLMEDO Gómez María del Carmen.2003. Organización de la formación. Edición INNOVA. <http://books.google.com.ec>)
- PRIETO, L. (2008). Autoeficacia del profesor universitario. Eficacia percibida y práctica docente. Madrid: Narcea.
- QUERO, M. J. (1994) «El análisis de necesidades de formación: garantía de calidad en las organizaciones», Herramientas. Revista de Formación para el Empleo, nº 34, pp. 18-23.
- RAMIREZ, J. (2006). De la crisis a la confianza en las profesiones: Algunas orientaciones para el estudio de las profesiones educativas. Pedagogía Social. Revista interuniversitaria. 12-13. 279-288.
- RODRÍGUEZ Marta (2006) en su libro La importancia de la formación en el ámbito Una necesidad de formación Empresarial Actual, primera Edición.
- RODRIGUEZ R.M. (2007). Mejora continua de la práctica de la docencia universitaria.
Disponible:http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/122459612.pdf.
- ROGER BUCKLEY and Jim Caple, 1990. La Formación teórica y práctica. Ediciones Díaz de Santos S.A. 1991.

ANEXOS

QUITO, diciembre de 2012

Señor
MGS. MARIO CARRILLO CRUZ
RECTOR DEL COLEGIO "SIMÓN BOLIVAR"
En su despacho.

De mi consideración:

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

Dado el precedente, le solicito comedidamente autorizar al MAESTRANTE DEL POSTGRADO EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL **ALEXANDRA VANESSA ZURITA MINANGO** portadora de la C.I. 1721189544 el ingreso al Colegio bajo su dirección para que continúe con su proceso de investigación, específicamente en lo relacionado a la RECOLECCIÓN DE DATOS a través de la realización de un CUESTIONARIO, actividad que se constituye en la base para realizar su informe de investigación; cabe indicar que el estudiante de maestría está capacitado para efectuar este proceso con ética profesional, hecho que garantiza la validez de la investigación.

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

Atentamente,

DIOS PATRIA Y CULTURA



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



ANEXO 2



COLEGIO NACIONAL SIMÓN BOLÍVAR

Dirección- Río de Janeiro, entre Mariscal Lima y Dr. América

Quito 18 de diciembre del 2012

AUTORIZACIÓN

Estimada Srta. Alexandra Zurita

Tras a ver leído su solicitud le autorizo realizar su estudio sobre el "Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Institución, en el periodo 2012 - 2013".

A circular official stamp of the Colegio Nacional Simón Bolívar, with the text "COLEGIO NACIONAL SIMÓN BOLÍVAR" and "SECRETARÍA" around the perimeter. To the right of the stamp is a handwritten signature in blue ink, which reads "Ana Proaño de Salgado". Below the signature, the text "Dra. Ana Proaño de Salgado" and "SECRETARÍA GENERAL" is printed in blue ink.

Dra. Ana Proaño de Salgado
SECRETARÍA GENERAL

ANEXO 3


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

Código del Investigado:

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

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

Fiscal	1	Recombinacional	2	Municipal	3	Particular	4
--------	---	-----------------	---	-----------	---	------------	---

1. DATOS INSTITUCIONALES

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

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:	SI	15	NO	16		
2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:	1º	17	2º	18	3º	19
2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted:						

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ _____
 ✓ _____

4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite *(señale de 1 a 5 alternativas)*

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

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

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

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

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

5.1. La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años:

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

5.2. En la actualidad, conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación:

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

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

ANEXO 4

CURRICULUM VITAE

1. DATOS PERSONALES

Apellidos: Túquerres Granja
Nombres: Juan Carlos
Edad: 38 años
C.I: 170989823-1
Dirección Domiciliar: Conjunto Plaza Brasilia Dpto. 501 B
Teléfono: 3 22 61 54
Celular: 09 99 87 67 34
Correo electrónico: educate.ec@gmail.com



2. ESTUDIOS

Primaria: Colegio Particular Mixto Polonia (Distinción como el mejor egresado)
Secundaria: Colegio Municipal Sebastián de Benalcázar
Superiores: Escuela Politécnica Nacional, Facultad de Ingeniería Química, especialidad Alimentos

Universidad Técnica Particular de Loja. Ciencias de la Educación - Licenciatura en Física y Matemática.

3. EXPERIENCIA PROFESIONAL

- Universidad Técnica Particular de Loja. Profesor Tutor Principal de las cátedras de Matemática I y II, Estadística I y II, Matemática Financiera e Investigación de Operaciones. (Dic 2003 – Enero 2009).
- Unidad Educativa Nuestra Señora del Cisne. Vicerrector del Plantel (Oct 2004 – Feb 2006).
- Unidad Educativa Nuestra Señora del Cisne. Docente de las asignaturas de desarrollo del pensamiento en 4to y 7mo E. B.

- Unidad Educativa Nuestra Señora del Cisne. Docente en las áreas de Matemática de 8avo a 10mo. Física y Química en 1ero y 2do de Bachillerato en Ciencias.
- EDINUN, Editoriales Nacionales Unidas. Jefe de Proyectos Pedagógicos. (Marzo 2006 – Mar 2007).
- EDINUN, Editoriales Nacionales Unidas. Director Nacional de Capacitación. (Mar 2007 –Jun 2009).
- FUNDACIÓN JUNTOS POR NUESTRA EDUCACIÓN. Director Ejecutivo (Jul 2009 – Dic 2009)
- Autor de la colección de matemática maravillosa para editorial EDINUN, 2008.
- Autor de la colección Maravilloso Mundo de Valores para editorial EDINUN, 2008.
- ITSEI. Profesor del módulo de liderazgo y excelencia. Octubre 2008 –
- EDINUN- MINISTERIO DE EDUCACIÓN: Líder del equipo de capacitación en el proyecto de vitrinas pedagógicas en Didáctica de la Lengua y Didáctica de Estudios Sociales para Educación Básica.
- EDINUN- MINISTERIO DE EDUCACIÓN: Autor de las guías didácticas para docentes en las áreas de Lenguaje y Comunicación y Estudios Sociales para Educación Básica.
- INEC, Asesor pedagógico del proyecto de desarrollo multimedia interactivo “ El INEC con los niños”
- UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR BILINGÜE “MARTIM CERERE” Docente y Jefe de Área de física y matemática (Jul 2011 – Agosto 2012)
- UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS (UDLA). Facilitador de los cursos “Docentes exitosos” Convenio Fundación Quito en manos jóvenes. (Marzo 2012 -)
- EDITORIAL PLUS EDITORES. Autor de la colección “LIBERATURA” 2012.
- UNIDAD EDUCATIVA HARRIET BEECHER. Asesor pedagógico. (Agosto 2012 -)
- FOLADEC. Autor del texto: Estándares de Aprendizaje: Guía para el trabajo en el aula (Febrero 2013)

- Articulista de la Revista Didáctica de la Cámara del Libro.

4. CURSOS DESARROLLADOS

- MINISTERIO DE EDUCACIÓN, Tendencias en la profesionalización de Educadores, 16 horas, marzo 2009.
- UCAD, Enfoque por competencias, 8 horas, abril del 2008.
- FUNDECOM. El vendedor empresario, 40 horas, Junio del 2008.
- SECAP. Operador – Programador de computadores. 6 meses.
- Colegio de Ingenieros Químicos de Pichincha, Elementos básicos para crear su propia empresa, 2 horas, junio 2000.
- Colegio de Ingenieros Químicos de Pichincha, ¿Por qué las empresas no obtienen resultados?, 2 horas, agosto 1999.
- Colegio de Ingenieros Químicos de Pichincha, Elaboración de proyectos, 2 horas, junio 1999.
- Colegio de Ingenieros Químicos de Pichincha, Navegando en las normas ISO 14000, 2 horas, mayo 1999.
- Escuela Politécnica Nacional, OIKOS, Seminario de Gestión Ambiental, 12 horas, julio 1997.
- Escuela Politécnica Nacional, Jornadas de Ingeniería Química, 12 horas, noviembre 1997.
- UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL, Estrategias Metodológicas 12 horas, agosto 2011.
- UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS, Docentes exitosos I y II, 80 horas, marzo – mayo 2012.

5. COMPETENCIAS PROFESIONALES

- Diseño y planificación de modelos curriculares y unidades didácticas.
- Diseño y evaluación de recursos educativos, inclusive Multi Media.
- Elaboración y dirección de proyectos de investigación socio educativa.
- Diseño, supervisión y ejecución de proyectos pedagógicos editoriales.
- Experiencia docente a todo nivel: básico, bachillerato y universitario.

- Análisis e interpretación de datos utilizando paquetes estadísticos como SPSS v 20.
- Excelentes conocimiento de psicopedagogía, didáctica y evaluación educativa.
- Conocimiento de la legislación educativa: ley y reglamento de educación, código de la niñez y la adolescencia, códigos de convivencia.
- Capacitador en temáticas de didáctica, psicopedagogía, desarrollo humano, legislación educativa, administración y gestión de calidad.
- Didáctica de la matemática.
- Desarrollo de modelos matemáticos y diseños experimentales.
- Creatividad y sentido crítico propositivo.

ANEXO 5

HOJA DE VIDA

DATOS PERSONALES

NOMBRES: CARLOS ANIBAL
APELLIDOS: TÚQUERREZ BÁEZ
C.I.: 170286473-5
ESTADO CIVIL: Casado
FECHA DE NACIMIENTO: 1 de mayo de 1951
DIRECCIÓN: Conocoto -Joaquina Vargas
TELÉFONO: 2 347685 - 0992962310

ESTUDIOS REALIZADOS

PRIMARIA: Escuela "República de Cuba"
SECUNDARIA: Normal Cardenal de la Torre
SUPERIOR: Universidad Central del Ecuador
Universidad de Guayaquil
Universidad de Nuevo México-USA.

TITULOS OBTENIDOS

- Bachiller en Ciencias de la Educación
- Lic., en Ciencias de la Educación, especialidad Biología y Química
- Dr. en Ciencias de la Educación, especialización Biología y Química
- Másterado en Educación Básica.

CURSOS REALIZADOS

Administración Educativa

Evaluación de los Aprendizajes

Desarrollo del Pensamiento

Diseño Curricular por Competencias

Derechos Humanos, EL Holocausto y Genocidios Recientes

Actualización y Fortalecimiento Curricular de EGB

Planificación Didáctica

Taller de Transferencia de Competencias a las coordinaciones zonales y directores distritales

EXPERIENCIA

Profesor de la Universidad de Guayaquil, sede Quito, en las asignaturas de Pedagogía,

Didáctica, Evaluación Educativa y Supervisión del Currículo.

Técnico Docente del Ministerio de Educación

Facilitador Nacional de la DINAMEP.

Facilitador del Ministerio de Educación sobre la Unidad Didáctica “Derechos Humanos, el Holocausto y Genocidios Recientes”

Facilitador del Programa Vitrinas Pedagógicas.

ACTIVIDADES REALIZADAS DESDE MAYO DEL 2012 HASTA MARZO DEL 2013

Analizar la fundamentación y metodología para construcción, ejecución y evaluación del PEI de la CEMIL Jatun Kuraca Otavalo, profesora Consuelo Benavides y Alfredo Vera Vera

Establecer la importancia del diagnóstico e identificar con la Comunidad Educativa, las técnicas e instrumentos para la construcción del PEI
--

Conformar el Equipo de Coordinación, responsable de viabilizar el proceso de construcción del PEI

Asesorar técnica y pedagógicamente a la comunidad educativa del milenio

para la construcción del PEI en la UEM Sumak Yachana Wasi
Orientar a los equipos de redacción de las UEM para preparar el material digital para la socialización del PEI
Elaborar el instructivo para la consecución de socios estratégicos para las UEM
Elaborar el modelo de convenio entre la UEM Jatun Kuraca y Empresa Santillana SA
Estudio y análisis del documento Ambientes de Aprendizaje para escuelas rurales de las UEM
Revisar documentos de la Corte Constitucional para correlacionar con la fundamentación pedagógica de las UEM
Asesorar técnica y pedagógicamente a la comunidad educativa del milenio para la elaboración del Proyecto de Creación de la UEM “Jorge Chiriboga Guerrero” de la Provincia de Esmeraldas, Cantón La Concordia de la Zona 1 y UME “Rafael Fiallos Guevara” de la Provincia de Pichincha, Cantón Pedro Vicente Maldonado de la Zona Educativa 2
Elaborar instrumentos de evaluación y monitoreo del PEI
Organizar la conferencia virtual sobre los planes de mejora del PEI con las UEM Jatun Kuraca Otavalo, Profesora Consuelo Benavides de la Zona 1 y Alfredo Vera Vera, Zona 8
Participar en desarrollo del Talleres Nacionales de Transferencia de Competencias a las coordinaciones zonales y direcciones distritales, sobre la gestión y fortalecimiento pedagógico de las UEM e instituciones anexas.
Participar en el Taller Nacional de Planificación Didáctica para los docentes de las UEM escuelas anexas.
Elaborar el instructivo para la inducción del personal que se integra a laborar por primera vez en la UEM.
Preparar el plan de trabajo y la agenda de la Jornada de Inducción para el personal docente, administrativo y de servicio en la UEM del Cantón La Concordia.