



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 de la Unidad Educativa Juan Montalvo, de la provincia del Azuay, ciudad de Cuenca, período 2012-2013.

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Solís Vanegas, Sonia María.

DIRECTOR: Carrión Ríos, Flora Narcisa, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2013

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magister

Flora Narcisa Carrión Ríos

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: "Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la institución educativa Juan Montalvo, de la provincia del Azuay, ciudad de Cuenca, período 2012-2013" realizado por Solís Vanegas Sonia María, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo

Loja, febrero de 2014

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Solís Vanegas, Sonia María declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la institución educativa Juan Montalvo, de la provincia del Azuay, ciudad de Cuenca, período 2012-2013 de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo la Mg. Flora Narcisca Carrión Ríos directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.
Autora: Solís Vanegas Sonia María
Cédula: 010130503-5

DEDICATORIA

A mi esposo, a mis hijos, a mi padre porque creyeron en mí y estuvieron ahí para darme una frase de aliento.

AGRADECIMIENTO

A DIOS por la salud, la vida y porque siempre me ha dado la valentía de seguir adelante, a la UTPL, a sus administradores, docentes, tutores, al departamento técnico y en forma especial a la Mg. Flora Carrión que me han acompañado en esta etapa de formación y en la realización del trabajo de fin de carrera, a los docentes y rector del colegio “Juan Montalvo” por su apertura para poder realizar la investigación y a mi amiga María por ser compañera en el trajinar en esta fase de estudio.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS	v
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO	5
1.1. Necesidades de formación	7
1.1.1. Concepto.	7
1.1.2. Tipos de necesidades formativas.	8
1.1.3. Evaluación de las necesidades formativas.	9
1.1.4. Necesidades Formativas del docente.	10
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades.	11
1.2. Análisis de las necesidades de formación.	13
1.2.1. Análisis organizacional.	13
1.2.1.1. <i>La educación como realidad y su proyección.</i>	15
1.2.1.2. <i>Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.</i>	16
1.2.1.3. <i>Recursos institucionales y necesarios para la actividad educativa.</i>	17
1.2.1.4. <i>Liderazgo educativo.</i>	19
1.2.1.5. <i>El bachillerato ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).</i>	20
1.2.1.6. <i>Reformas Educativas (LOEI –Reglamento a la LOEI- Plan decenal).</i>	21
1.2.2. Análisis de la persona.	24
1.2.2.1. <i>Formación profesional.</i>	24
1.2.2.1.1. Formación inicial.	25
1.2.2.1.2. Formación profesional docente.	27
1.2.2.1.3. Formación Técnica.	28
1.2.2.2. <i>Formación continua.</i>	30

1.2.2.3.	<i>La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.</i>	31
1.2.2.4.	<i>Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.</i>	32
1.2.2.5.	<i>Características de un buen docente.</i>	33
1.2.2.6.	<i>Profesionalización de la enseñanza.</i>	33
1.2.2.7.	<i>La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.</i>	35
1.2.2.8.	<i>Las tecnologías de la Información y la Comunicación TIC en los procesos formativos.</i>	36
1.2.3.	<i>Análisis de la tarea educativa.</i>	37
1.2.3.1.	<i>La función del gestor educativo.</i>	37
1.2.3.2.	<i>La función del docente.</i>	38
1.2.3.3.	<i>La función del entorno familiar.</i>	39
1.2.3.4.	<i>La función del estudiante.</i>	40
1.2.3.5.	<i>Cómo enseñar y cómo aprender,</i>	41
1.3.	<i>Cursos de formación</i>	42
1.3.1.	<i>Definición e importancia en la capacitación docente,</i>	42
1.3.2.	<i>Ventajas e inconvenientes.</i>	44
1.3.3.	<i>Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.</i>	44
1.3.4.	<i>Importancia en la formación del profesional de la docencia.</i>	45
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA		47
2.1.	<i>Contexto</i>	48
2.2.	<i>Participantes</i>	49
2.3.	<i>Recursos</i>	54
2.3.1.	<i>Talento Humano.</i>	54
2.3.2.	<i>Recursos materiales.</i>	54
2.3.3.	<i>Recursos Económicos.</i>	55
2.4.	<i>Diseño y métodos de investigación</i>	55
2.4.1.	<i>Diseño de la investigación.</i>	55
2.4.2.	<i>Métodos de investigación.</i>	56
2.5.	<i>Técnicas e instrumentos de investigación</i>	58
2.5.1.	<i>Técnicas de Investigación.</i>	58
2.5.2.	<i>Instrumentos de investigación.</i>	59
2.6.	<i>Procedimiento</i>	60

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	62
3.1. NECESIDADES FORMATIVAS	63
3.2. Análisis de la formación	69
3.2.1. La persona en el contexto formativo.	69
3.2.2. La organización y la formación	71
3.2.3. La tarea educativa	73
3.3. Los cursos de formación	76
CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE	89
4.1. Tema del Curso	90
4.2. Modalidad de estudios.	90
4.3. Objetivos	90
4.4. Dirigido a:	90
4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.	91
4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.	91
4.5. Breve descripción del curso.	91
4.5.1. Contenidos del Curso	91
4.5.2. Evaluación.	104
4.6. Duración del curso.	104
4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse	105
4.8. Costos del curso.	105
4.9. Certificación.	106
4.10. Bibliografía.	106
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	107
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	109
ANEXOS	112

RESUMEN

Este trabajo de investigación se lo realizó en la institución educativa “Juan Montalvo” de la ciudad de Cuenca, y tiene como objetivo detectar las Necesidades de Formación de los 16 docentes del bachillerato, durante el período 2012-2013. Se parte de un marco teórico donde se enfocan los principales temas. La metodología utilizada es la descriptiva-exploratoria para lo cual se aplicó un cuestionario, previamente abalizado por el departamento técnico de la UTPL, los datos recolectados y tabulados, sirvieron para el Diagnóstico, análisis y discusión de los resultados, mismo que se planteó desde 3 bloques: Necesidades de formación, Análisis de las necesidades de formación, dentro de este tema, Análisis organizacional, Análisis de la persona, Análisis de la tarea educativa y Cursos de formación, llegándose a la conclusión que los docentes tienen necesidades de formación en aspectos pedagógicos y métodos didácticos en las materias del currículo de bachillerato así como en las Tics, a partir de lo cual se plantea un curso de formación que tratará de atenuar las necesidades sentidas por los docentes, por los cambios dados en el contexto educativo pero siempre con el apoyo del Estado y de la misma institución.

PALABRAS CLAVES: necesidades, formación, profesores, calidad, educación.

ABSTRACT

This research was conducted in "Juan Montalvo's School" in the city of Cuenca. Its objective is to find the training needs of 16 high school teachers during the period of 2012-2013. It begins with a theoretical framework where the main focus is detailed. The methodology used is descriptive - exploratory for which a questionnaire was applied previously by the technical department UTPL data collected and tabulated, which served for the Diagnosis, analysis and discussion of the results. This was proposed for 3 blocks: Training needs, Analysis of the training needs, within its own topic, Organizational analysis, Individual analysis, Task analysis of educational courses and training, which lead to the conclusion that, teachers have training needs in educational aspects and teaching methods in the subjects of high school curriculum, as well as in TICS, applied in Education, from which a training course will be required to mitigate the needs of teachers, by the usage of changes given in an educational context, and always with the support of the State and the Institution.

KEYWORDS: needs, training, teachers, quality, education

INTRODUCCIÓN

En el presente estudio se realiza un análisis sobre las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, es un tema esencial en los tiempos actuales, donde la planificación, la formación, y el compromiso de los principales actores de la educación es parte importante para potenciar los cambios en la escuela.

Los profundos cambios que se está implando producto de una reforma educativa lo que acarreará que el papel del profesor se vea acometido a una serie de replanteamientos que le exigen las nuevas tareas, dados en los estándares de calidad presentados por el Ministerio de Educación demandados para los docentes, lo que reclama mejorar el desempeño profesional, la gestión pedagógica eje fundamental hacia donde se orienta el objeto de estudio de nuestro trabajo.

El trabajo está conformado por cuatro capítulos, el primero se refiere al marco teórico, donde en los diferentes contenidos se considera las necesidades de formación, que es el hilo conductor del estudio, y fue analizado desde los enfoques de la organización, de la persona y de la tarea educativa. Dentro del análisis de la organización se resaltó las demandas del bachiller ecuatoriano, como las reformas dadas en la LOEI y su reglamento. En el análisis de la persona, la formación inicial como la continua de los docentes, y en la tarea educativa, la función del gestor educativo, del docente, del entorno familiar, del estudiante. Para terminar como compendio del marco teórico se subrayan los cursos de formación y su importancia en la formación de los docentes.

En el capítulo 2 se refiere a la Metodología, donde se resalta el contexto, los docentes participantes, los recursos, el cuestionario aplicado, para en el capítulo 3 Diagnóstico, Análisis y Discusión de resultados, analizar los datos obtenidos en tablas y gráficos estadísticos. En seguida en el capítulo 4 se trata el Curso de formación, que se plantea en base a las necesidades de formación encontradas y como propuesta para tratar de enmendarlas.

Este estudio fue realizado con la apertura y colaboración de las autoridades y docentes de la unidad educativa “Juan Montalvo” de la ciudad de Cuenca, los datos obtenidos nos darán cuenta de las necesidades de formación de sus docentes de bachillerato, resultados que pueden ser aprovechados por las autoridades de la unidad educativa, que dispondrán de fundamentos para efectuar cursos de capacitación, y a largo plazo, los datos obtenidos interesará a la universidad para tomar en cuenta las falencias que tienen los docentes en su

formación y las necesidades demandadas para que a su vez haya cambios en los programas formación de los docentes en la universidad.

Como manifiesta Jaramillo (2013) “Los resultados que se logren se constituirán en indicadores de gestión de formación profesional y continua para los centros de educación superior y así formular ajustes y nuevas ofertas académicas”.

Lo cual redundará en beneficio directo a los estudiantes de bachillerato que saldrán mejor preparados para el ingreso a la universidad, toda vez que las exigencias actuales son cada vez mayores, apelando pruebas de diferentes características, no solo de conocimientos sino de aptitudes, de razonamiento, etc. Los favorecidos serán también los mismos docentes que al estar mejor preparados estarán dispuestos a formar mejor a sus pupilos y se beneficiará toda la institución por el prestigio que captará y la sociedad misma se favorecerá al disponer de personas que sepan desenvolverse mejor en una sociedad democrática.

Se analizó las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la unidad educativa “Juan Montalvo” de la ciudad de Cuenca en el período 2012-2013.

Se fundamentó teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato, lo cual se fue desarrollando en el marco teórico. Se diagnosticó y evaluó las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, lo cual se cumplió con la aplicación del cuestionario a los 16 docentes de bachillerato de la unidad educativa, cuestionario previamente validado por el departamento de investigación de la UTPL. Del análisis de los datos expuestos en las tablas estadísticas se pudo apreciar las necesidades de formación explicitadas por los docentes las cuales se plasmó en el curso de formación propuesto.

A pesar que cuando se averigua a través de las preguntas del cuestionario aplicado sobre pedagogía educativa la tendencia de las respuestas es a las máximas puntuaciones sin embargo los docentes expresan que desean capacitación sobre pedagogía y metodología en las materias que dictan, así como en las nuevas tecnologías, a partir de estas necesidades de formación se plantea un curso de capacitación llamado “Enfoques pedagógicos para una educación de excelencia” con lo que se aspira a dar respuesta al problema planteado y que les estimulamos a que lo revisen.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

En el marco teórico se planteó un conjunto de enfoques teóricos y conocimientos científicos que se requieren para describir y explicar “las necesidades de formación de los docentes de bachillerato”, que será el hilo conductor de todo este trabajo de investigación.

El estudio de las necesidades de formación docente nos orienta a aquellos aspectos en que los docentes presentan insuficiencias para el desarrollo de su tarea diaria. Las últimas políticas educativas que ha planteado el gobierno nacional que incluye evaluaciones a las instituciones educativas, a los docentes, rendición de cuentas a los directivos, la unificación del bachillerato el de ciencias y el técnico nos lleva a plantearnos las siguientes interrogantes:

- El profesor de bachillerato está formado para responder a los lineamientos expuestos en la actual malla curricular propuesta por el gobierno nacional?
- ¿Las técnicas y estrategias que el docente utiliza son las adecuadas para que el estudiante aprenda?
- ¿La formación profesional del docente responde a las expectativas de la sociedad?
- ¿Cuáles son las necesidades de formación actual de los docentes de bachillerato?
- ¿La formación de pregrado ha sido la suficiente para incursionar en el ámbito de la profesión docente?

Las necesidades de formación de los docentes están orientadas también a la necesidad de mejorar y reformar la educación para cumplir con los nuevos retos que debe enfrentar la educación en una sociedad en constante cambio, donde la ciencia y el desarrollo de la tecnología TICS han tenido un vertiginoso avance.

El estudio de las necesidades de formación de los maestros de bachillerato ayudará al conocimiento de aspectos del ejercicio profesional en los que los docentes presentan deficiencias al momento de realizar su actividad cotidiana y serán como opina Jaramillo F.(2012), la pauta para que las instituciones de educación superior adecuen sus ofertas curriculares en este caso de los profesionales que se desenvuelven en el bachillerato.

En el presente trabajo de investigación se abordarán tres unidades de relevancia:

- Necesidades de Formación: en la que se conocerá tipos de necesidades formativas, necesidades de formación de los docentes, modelos de análisis de necesidades.
- Análisis de necesidades de formación: es uno de los principales elementos del estudio, y a su vez comprende:

- Análisis organizacional que responderá a cómo está funcionando la institución, su planificación, sus metas, los recursos que incidirán en el desenvolvimiento profesional.
 - Análisis de la persona analizaremos la formación que debe tener el docente en el nivel inicial, profesional y técnica para su mejor desempeño.
 - Análisis de la tarea educativa se determinará con claridad las funciones de las autoridades, docentes, de los alumnos, del entorno familiar que influyen para llevarla de manera eficiente.
- Cursos de formación: en base a las necesidades reveladas se plantearán como una propuesta para dar solución a las mismas.

1.1. Necesidades de formación

1.1.1. Concepto.

El término necesidad significa carencia, el diccionario Larousse ilustrado, dice que necesidad es “Falta de las cosas que son menester para la vida”.

Una categorización de las necesidades en general lo describe la teoría de la motivación de Maslow (1954) enunciada a mediados del siglo XX, citado en Gullén (2010) que contempla dos niveles jerárquicos de necesidades humanas, nivel de orden inferior en el cual estarían las necesidades fisiológicas y de seguridad, y el nivel de orden superior, las necesidades de vinculación y afecto, y de autorrealización. Dentro de las necesidades humanas de autorrealización estarían las necesidades formativas.

.El autor Suárez (1990) citado por Reyes M. (1994), diferencia tres aspectos o sentidos distintos en el concepto de necesidad:

- La necesidad como discrepancia, desigualdad entre dos estados
- La necesidad como preferencia o deseo de los interesados
- La necesidad como deficiencia, en esta acepción necesidad es sinónimo de carencia.

El término necesidad es la diferencia entre dos estados, el estado actual de las cosas, y el estado deseado; en lo referente a lo educativo, el estado actual, las metodologías anticuadas, la práctica docente basada en modelos anteriores y el estado deseado, mejorar la calidad educativa, mejorar el aprendizaje del docente.

La necesidad de formación como motivación de los docentes, a modo de mejoramiento como ser humano, siendo su misión la de formar también otros seres humanos requiere perfeccionarse, fomentar su capacidad intelectual, emocional, social.

La necesidad como carencia, el presente trabajo investigativo averiguará las necesidades reales de formación de los docentes de bachillerato frente no solo a los cambios experimentados por la sociedad sino como respuesta a las políticas educativas se exige un nuevo perfil profesional, académico y pedagógico

1.1.2. Tipos de necesidades formativas.

Una vez que se ha determinado las necesidades humanas y dentro de ellas las de autorrealización que son las necesidades de formación, es importante determinar los tipos de necesidades formativas que requieren las personas especialmente en los lugares de trabajo a fin de dar respuesta a las exigencias en el desarrollo de las tareas cotidianas.

Según Gairín J. (2010) La formación en las organizaciones tiene la intención de mejorar los conocimientos, cambiar las actitudes y desarrollar habilidades en las personas. Considera objetivos por un lado de mejorar las tareas en el puesto de trabajo, en relación con las exigencias actuales, con los cambios en el entorno socio-laboral y por otro promover la satisfacción profesional y personal gracias a un mayor conocimiento.

El mismo autor señala que la formación orientada a mejorar el desempeño en el trabajo o a satisfacer desarrollo personal a pesar de ser importante tiene una visión limitada porque al realizarse el trabajo en una organización, tiene una misión que cumplir que involucra a todos sus miembros, por lo tanto el objetivo de la organización debería ser el eje central de cualquier cambio que se dé en la organización.

Cuanto menor es el desempeño actual en relación al estándar deseado, mayor es la necesidad formativa que se genera. Así la necesidad de formación se considera la diferencia entre las capacidades que son requeridas para desempeñar de forma efectiva las tareas del puesto y las que realmente posee la persona. Estas capacidades humanas son los conocimientos, las habilidades y las aptitudes.

Como lo señala Ford (1995) citado en Reyes M. (1994) la formación debe implicar aprendizaje; que haya un cambio en las tres dimensiones del aprendizaje: afectiva, cognitiva y conductual, un aumento del desempeño en el ámbito del trabajo, la formación no sólo

debe ayudar a aprender cómo hacer una tarea, sino que además debe permitir el desarrollo de destrezas transferibles y destrezas de aprendizaje.

El objetivo de cualquier análisis de necesidades de formación es determinar los programas de formación necesarios para resolver los déficits en el desempeño, tanto actuales como los que se prevé existan en un futuro en función de los posibles cambios que experimentará la institución.

1.1.3. Evaluación de las necesidades formativas.

El término evaluación lo usamos comúnmente más aún si somos docentes de cualquier nivel, su significado expresa valoración, rendición de cuentas, medición, supervisión, examen.

La evaluación contempla tanto la valoración de una situación como la orientación del proceso hacia la toma de decisiones en relación con acciones tendentes a mejorar el objeto en cuestión; en este caso las necesidades de formación.

La evaluación es una parte importante de cualquier proceso educativo, parte de un diagnóstico de lo que se quiere conocer, mediante la cual podemos ver cuánto hemos avanzado, es decir si hemos obtenido los objetivos y cuanto nos falta, para con ello orientar nuestras acciones. Valenzuela J. (2012).

Según este mismo autor, toda la evaluación surge de una necesidad, si hablamos de necesidades formativas, pueden ser planteadas desde la institución, desde los directivos, desde la comunidad educativa, desde los docentes para ver el nivel de formación. La evaluación contempla tanto la valoración de una situación como la orientación del proceso hacia la toma de decisiones en relación con acciones tendentes a mejorar el objeto en cuestión; en este caso, la formación y la práctica docente.

Según Ruiz (1999) considera que la evaluación tiene un doble aporte:

Por una parte es una función que ofrece a los responsables la información, los datos en que se deben basar las decisiones de mejora; por otra implica una determinada filosofía, una concreta actitud tanto en el profesorado como en los alumnos, esencial para el perfeccionamiento no solo profesional en los profesores y académico en los alumnos, sino también personal. pág. 259

La evaluación en el campo educativo nos proporciona la información a los responsables, a las autoridades en la que se basará las decisiones de mejora para llevar adelante los objetivos propuestos pero además involucra actitudes de cambio tanto de los docentes como de los alumnos.

La única manera de hacer más actual y atractivo nuestro sistema educativo, la oportunidad de renovar la metodología docente será con la formación de los maestros, para ello debemos partir de una evaluación de las necesidades de formación, lo que pretende el presente trabajo investigativo, de sus resultados, el análisis e interpretación de la misma, para luego de emitidos juicios valorativos poder tomar decisiones que sirvan para cambiar o mejorar la situación carencial.

1.1.4. Necesidades Formativas del docente.

Debido al cambio que ha experimentado la sociedad por el desarrollo acelerado de la ciencia, de la tecnología, la educación también siente los efectos de dicho cambio, ya no es suficiente el modelo anterior de transmisión de conocimientos, donde el recurso didáctico más importante era el texto, hoy hay tal cantidad de información en el internet, el mismo maestro se da cuenta que necesita prepararse no solo porque una normativa o reglamento lo exija sino por las falencias sentidas en la práctica docente

Bradshaw (1972) citado en Zabalza (1995) distingue cinco tipos de necesidades de formación: normativas, sentidas, expresadas o demandadas, comparativas y prospectivas.

- La necesidad normativa hace referencia a la diferencia entre la situación actual y la determinada por algún tipo de norma, dado por acuerdos, normas legislativas, propuestas de expertos. Podríamos relacionarlas con las necesidades que surgen por la nueva ley LOEI donde se plantea que ocuparán cargos docentes las personas preparadas para el magisterio, igual para ascender a categorías económicas altas se requiere título de 4to nivel.
- Las necesidades sentidas constituyen desajustes percibidos por los mismos interesados. El propio docente responsable sentirá la necesidad de prepararse ante el cambio de la sociedad
- Las necesidades demandadas vienen dadas por las exigencias expresadas en programas o proyectos educativos como consecuencia de la orientación específica de éstos. En estas se enmarcarían los requerimientos de formación de los docentes para cumplir con los estándares de calidad exigidos por el Ministerio de educación

- Necesidades Comparativas que surgen de la comparación de dos centros educativos distintos, ya que con la nueva Ley exige que todas las instituciones educativas tendrán que cumplir estándares de calidad no solo administrativamente sino también los docentes, los directivos y van a surgir necesidades con respecto al desarrollo de otra institución
- Las necesidades prospectivas son consideradas como tales en función de la previsión de la existencia futura de una carencia formativa. la necesidad de formación de los docentes por el desarrollo de la tecnología.

De las clases de necesidades citadas, las que más se deberían tomar en cuenta son las necesidades sentidas, porque somos los mismos docentes los que percibimos las necesidades de formación, las falencias que tenemos siendo reflexivos en nuestro papel como formadores.

1.1.5. Modelos de análisis de necesidades.

La evaluación de necesidades consiste en identificar y priorizar las carencias y problemas existentes en un contexto determinado, como base para la planificación de intervenciones que incidan sobre las principales carencias detectadas y la consiguiente toma de decisiones

Existen diferentes modelos de análisis de las necesidades, que nos ofrecen valiosos puntos de referencia.

MODELO DE A. ROSETT

Tiene en cuenta 4 elementos fundamentales:

1. Situaciones desencadenantes: ¿De dónde partimos? y ¿Hacia dónde vamos?
2. Tipo de información que buscamos: Óptimos, Reales, Sentimientos, Causas y Soluciones.
3. Fuentes de información
4. Herramientas para la obtención de datos

Su modelo gira en torno al análisis de Necesidades de Formación y toma como eje los elementos de información que buscamos, para llegar a un rendimiento satisfactorio y deseado.

MODELO DE KAUFMAN

Kaufman (1987) citado por Pérez M (1994) desarrolla en torno a la Planificación de organizaciones un complejo proceso, en el que sobresale la evaluación de necesidades.

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

1. Participantes en la planificación: Ejecutores, receptores, sociedad.
2. Discrepancia entre: “lo que es” y “Lo que debería ser” en torno a Entradas, procesos, salidas y resultados finales.
3. Priorización de necesidades.

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

1. Tomar la decisión de planificar
2. Identificar los síntomas del problema
3. Determinar el campo de planificación
4. Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades y seleccionar los mejores
5. Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecuciones mensurables
6. Determinar las condiciones que se requiere en términos de ejecución mensurable
7. Conciliar cualquier discrepancia entre los participantes de la planificación
8. Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya a realizar determinada acción.
9. Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un proceso constante.

MODELO DE D'HAINAUT

D'Hainaut (1979) citado en Reyes M (1994) establece cinco dimensiones para la clasificación de las necesidades formativas:

1. Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas.
2. Necesidades particulares frente a necesidades colectivas.
3. Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes. Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o por el contrario, ésta puede no tener conciencia
4. Necesidades actuales frente a necesidades potenciales.
5. Necesidades según el sector en que se manifiestan.

MODELO DE COX

El autor Cox (1987) citado por Pérez María Paz (1994) elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios, que resumidamente abarca los siguientes aspectos:

1. La Institución
2. El profesional contratado para resolver el problema
3. Los problemas como se presentan para el profesional y los implicados
4. El contexto social del problema
5. Características de las personas implicadas en el problema
6. Formulación y priorización de las metas
7. Estrategias a utilizar
8. Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias
9. Evaluación
10. Modificación, Finalización o transferencia de la acción.

MÉTODO-DEDUCTIVO

Según Fernández J.(2011) este método consiste en determinar de un axioma general una conclusión particular, por lo que se dice que va de lo universal a lo particular.

El método deductivo es aquél que parte de datos generales aceptados como valederos, para deducir por medio del razonamiento lógico, varias suposiciones, es decir; parte de verdades previamente establecidas como principios generales, para luego aplicarlo a casos individuales y comprobar así su validez

En general las necesidades de formación son consideradas como la diferencia entre las capacidades que son requeridas para desempeñar de forma efectiva las tareas del puesto y las que realmente posee la persona. Estas capacidades humanas son los conocimientos, las habilidades y las aptitudes. Es necesario preponderar los métodos utilizados en la investigación pues de ellos se obtendrán las conclusiones correctas de nuestro estudio.

1.2. Análisis de las necesidades de formación.

1.2.1. Análisis organizacional.

Tomando en cuenta que las personas trabajan en organizaciones, los objetivos individuales no podrán realizarse sin tomar en cuenta los objetivos de la organización. Las instituciones exitosas son aquellas que comparten sus objetivos con los de las personas que se desenvuelven en la institución.

Chiavenato (2007) opina respecto al análisis organizacional como determina la importancia que se dará a la capacitación:

“El análisis organizacional debe verificar todos los factores (como planes, fuerza de trabajo, eficiencia organizacional, clima organizacional) que pueden evaluar los costos involucrados y los beneficios esperados de la capacitación en comparación con otras estrategias capaces de alcanzar los objetivos de la organización, para así poder determinar una política global relativa a la de capacitación”. (p.392).

Al analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato en las institución educativas también se debe tener en cuenta los objetivos de la organización, la capacitación como respuesta a estas necesidades es un sistema abierto, porque toma en cuenta el contexto de la organización así como sus objetivos.

En el análisis organizacional es importante advertir los objetivos, la misión, visión y políticas de la institución educativa, los roles que cumplen cada uno de los miembros de la comunidad educativa, los directivos, docentes, personal administrativo, de apoyo, todos deben orientarse a los objetivos de la institución, conseguir la calidad de enseñanza en los alumnos, pero también es sustancial determinar el ambiente socio-económico y tecnológico en el cual se desenvuelve, lo cual va a dirigir la capacitación que se decida dar en la institución, es decir el análisis de la institución orienta la filosofía de la capacitación.

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.

La razón de ser de las instituciones educativas se asocia con la sociedad y su compromiso de transformarla para aportar soluciones al desarrollo. Su función expresada en la Misión, Visión, y las políticas de las instituciones indica la responsabilidad con el entorno.

Las instituciones educativas tienen la función sustantiva de proyección social, la interacción de la institución con el medio y su misión de contribuir al progreso de la sociedad, función que se define, se expresa pero pocas veces se gestiona en términos de interacción de doble vía.

La educación ha cambiado antes la meta era la transmisión de conocimientos pero en la actualidad no solo a cambiado la metodología, los libros se cambiaron por la argumentación y el debate, la memorización por fichas de trabajo, el docente se transformó en moderador del trabajo de los alumnos.

Según la UNESCO (1983)

”La educación debería tener por objeto desde los primeros años de asistencia del niño a la escuela el pleno desarrollo de la personalidad humana y el progreso espiritual, moral, social, cultural y económico de la comunidad, así como inculcar un profundo respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales.” Pág. 23

El fin de la educación se asocia con formar no solo personas emprendedoras con conocimientos, sino formar personas con conciencia moral es decir con capacidad de pensar y decidir, personas democráticas, que sean capaces de ponerse en lugar de los demás. La nueva escuela debe ofrecer una escolaridad de vanguardia, es decir se ofrecerá al educando lo más nuevo y lo mejor. La educación debe estar unida al desarrollo del talento.

Es de opinión de la autora Chavarría M. (2011) respecto a la educación:

“La educación es un proceso permanente y dinámico de perfeccionamiento de todas las facultades humanas; por tanto, tiene como objeto el descubrimiento el desarrollo de esos talentos variados que cada uno de nosotros tenemos en potencia” Pág. 85

Una educación de calidad debe propender a desarrollar las potencialidades de los alumnos, el uso pleno de las capacidades de los seres humanos, de pensar, de sentir, de crear, de innovar, de descubrir, de transformar, lo cual es un reto pedagógico, que supone preparación del docente. Los educadores deben encausar el desarrollo del talento de los educandos, motivándoles para esforzarse en ello, y propiciando los valores.

Una aspiración que debe tener cualquier profesor es relacionar sus enseñanzas con la vida. Un Modelo Educativo de Calidad debe propiciar el desarrollo integral de los alumnos, es decir el perfeccionamiento de todas las áreas de la personalidad.

1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

La evolución del conocimiento es la característica de la sociedad contemporánea y en base ello debe estar orientada la estructura, el funcionamiento, y las metas de las instituciones educativas. Siendo la base de una buena planificación el mejor camino para implementar el crecimiento de las instituciones educativas, es decir conseguir las metas planteadas.

Según la opinión de Aranda L. (2007) sobre planificación:

“es un proceso metódico inter y multidisciplinar, un permanente diagnóstico de la realidad, de previsión de necesidades, de toma de decisiones y acciones y de búsqueda de alternativas para satisfacerlas” pág. 22

En el mundo moderno toda organización debe operar con una planificación de sus actividades para la consecución de sus objetivos, para lo cual debe haber un diagnóstico de la realidad, para saber las necesidades o problemas, para luego tomar decisiones.

Según el mismo autor en las instituciones educativas se planifica por:

- Mejorar la calidad de educación en sus procesos y productos
- Para encontrar alternativas de solución a los problemas de diversa clase que se dan, planificando identificaremos las causas, como se producen, etc.
- Para superar la insuficiencia de recursos especialmente los financieros, materiales, humanos especializados, y así optimizarlos y buscar fuentes de alternativas.

Según la autora Munch L.(2010) Los planes que se llevan a cabo pueden ser: estratégicos, tácticos y operacionales.

- ✓ Estratégicos los realizan las autoridades, pues establecen los planes generales de la institución, es a largo plazo más de 5 años, en ellos se conceptualiza la misión, visión, los objetivos, líneas de acción de la institución educativa.
- ✓ Tácticos los realizan los mandos intermedios, los jefes de áreas, se realiza a mediano plazo entre 1 y 5 años, son los planes, los programas en los que constan metas, costos, financiamiento, responsables.
- ✓ Operacionales es a corto plazo hasta un año, se realiza en base a la planificación táctica y en niveles de función operativa, donde está el plan operativo el POA, el plan de mejoras, los planes operativos de las diferentes áreas académicas y comisiones así como también de los diferentes departamentos como del médico, de inspección etc.

El plan estratégico de una institución educativa constituye el PEI, la formulación, aplicación y evaluación de proyectos educativos es de relevante importancia en la estructuración y funcionalidad de toda institución. En general el plan debe estar basado en un análisis de factores endógenos y exógenos (FODA) que afectan al normal desenvolvimiento, así como sus tendencias previsibles. El plan debe ser flexible que se ajuste a los cambios de la institución y la sociedad.

El trabajo de un administrador no es solo administrar recursos, sino administrar proyectos educativos, por lo que debe tener en cuenta en toda acción el estrato socio-económico de la población a quien sirve el establecimiento, para establecer las políticas educativas, planes de estudio y los currículos correspondientes.

1.2.1.3. Recursos institucionales y necesarios para la actividad educativa.

Toda institución educativa debe contar con recursos necesarios que relacionados armónicamente favorezcan llevar adelante su funcionamiento adecuado y que pueda cumplir con sus metas y objetivos planteados. Será el ministerio de educación, las autoridades, los directivos los encargados de provisionar y asegurar estos recursos.

Según la Dra. Munch L. (2010) los recursos que integran una institución educativa son:

- Recursos Humanos

Es el factor más importante ya que de él depende el acoplamiento de los demás recursos, está conformado por los directivos, los docentes, administrativos, técnicos, personal de apoyo.

Por el servicio que presta una institución educativa los docentes son de trascendental importancia, ya que de ellos depende la calidad del servicio prestado sin quitar importancia a los directivos, técnicos, pues todo el factor humano de una institución debe estar preparado y en función de ofrecer un mejor servicio.

- Recursos materiales:

Son los diferentes bienes tangibles como la infraestructura, mobiliario, materiales didácticos necesarios para llevar adelante la función educativa.

En una institución educativa se debe crear los ambientes necesarios que contribuya al desarrollo integral de los estudiantes, es decir las aulas, la disposición de las bancas, la biblioteca, los espacios recreativos, deportivos, los laboratorios deben ser espacios donde se pueda dar la actividad educativa.

- Recursos tecnológicos:

Las tecnologías de la información son el fundamento del proceso educativo del siglo XXI, por lo que es necesario que toda institución educativa cuente con estos elementos, laboratorios implementados para la enseñanza así como la información necesaria para el desarrollo de la productividad.

- Recursos financieros:

Las instituciones educativas particulares cuentan con los aportes de los socios así como de ingresos provenientes de matrículas, pensiones para los gastos necesarios así como para nuevas adquisiciones mientras que las instituciones fiscales dependen de las asignaciones por parte del Estado que cada vez son puntuales, por lo que se hace necesario una buena administración por parte de los directivos de estos recursos para que el centro educativo cumpla su función.

Además para que una institución educativa cumpla con su función debe contar también con recursos como la Planificación Estratégica de la institución, el PEI de las autoridades, los planes operativos de las áreas académicas, de los diferentes departamentos, el código de convivencia, Planificaciones de las materias, informes, evaluaciones.

Cada uno de los recursos es importante y necesario para llevar adelante la actividad educativa.

1.2.1.4. Liderazgo educativo.

El liderazgo debe estar siempre presente en las organizaciones y en una institución educativa es un eje fundamental, líder es la persona que orienta los esfuerzos para que todos alcancen las metas,

“El liderazgo es la capacidad de influir en un grupo con objeto de alcanzar metas” Robbins (1993) citado por Semprún R., Fuenmayor J., (2007). El mundo moderno exige a los educadores ser líderes, para que los educandos consigan sus metas y mejore el sistema educativo.

Con un simple discurso no se puede convencer a los alumnos a que cambien su manera de ser, el maestro deberá ser un ejemplo de vida, ser guía y modelo; y con responsabilidad, compromiso, con amor y preparación hacer del proceso educativo una actividad dinámica y transformante.

El líder educativo sabe que sus dirigidos tienen capacidades que les permiten asumir responsabilidades y desarrollar nuevas ideas, con este tipo de liderazgo los alumnos se sienten motivados, desarrollan su conocimiento, su creatividad, el docente tiene claro los objetivos enrubándolos si es necesario.

El líder educativo debe propiciar el desarrollo de los estudiantes creando actividades mancomunadas, retirando obstáculos, debe enseñar realidades posibles, inspirar más que mandar, recompensar el progreso de los alumnos, formar personas creativas que usen sus propias experiencias.

Los autores Semprún R., Fuenmayor J., (2007) plantean un líder educativo híbrido del siglo XXI basado en sus propias experiencias educativas y organizacionales que contienen los aspectos positivos de las diferentes clases de líderes planteados por varios investigadores pero que fundamentalmente tienen competencias científico-pedagógicas, domina una rama científica y sus métodos de investigación, tienen habilidades para la abstracción, habilidades interpersonales, para motivar a sus alumnos y de comunicación, habilidades de identificar y cultivar talentos, pues para ser un líder educativo no basta con una larga trayectoria en el campo pedagógico sino se afianza en los mejores valores humanos.

Estos valores lo deben distinguir en cualquier contexto que actúe, porque su formación es íntegra y no se pierde cuando cambia de ambiente, porque estas características le son propias y las ha desarrollado toda su vida.

1.2.1.5. El bachillerato ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).

Hasta el año 2000 cada institución educativa en el Ecuador ofertaba bachilleratos de diferente especialidad, con desigual preparación lo que perjudicaba a los jóvenes en circunstancias como cuando querían cambiarse de una institución a otra, el ingreso a las universidades y otras.

Por lo que desde el Ministerio de Educación y según el art. 43 de la LOEI se crea el bachillerato general unificado BGU, que comprende un grupo de asignaturas centrales, llamado tronco común, durante 3 años de estudio obligatorio después de los 10 años de educación general básica.

El BGU tiene un triple objetivo: a) una preparación para la vida como seres humanos críticos, responsables y democráticos, desarrolla competencias permanentes de aprendizaje, b) les prepara para el trabajo, para el emprendimiento y c) para proseguir estudios universitarios.

El BGU ofrece dos opciones: bachillerato en ciencias y técnico. El bachillerato técnico a más de las asignaturas del tronco común ofrecerá una formación adicional técnica, artesanal, artística o deportiva.

El artículo 44 de la LOEI establece la creación de los bachilleratos complementarios, son de dos tipos:

a. Bachillerato Técnico Productivo. Tiene como propósito desarrollar competencias definidas adicionales a las del Bachillerato Técnico. Es de carácter optativo, tiene un año de duración.

b. Bachillerato Artístico: Alcanza la formación complementaria y especializada en artes; es escolarizada, y conlleva la obtención de un título de bachiller en Artes requerido para la inserción en la vida laboral y productiva, así como para continuar con estudios artísticos de tercer nivel.

En cumplimiento de la sexta transitoria de la LOEI el ministerio dispuso que este nuevo bachillerato del Ecuador se establezca para todos los establecimientos educativos con régimen Sierra a partir del año lectivo 2011- 2012 y en la Costa 2012 – 2013, introduciendo gradualmente en las diferentes instituciones educativas.

Las características del nuevo bachillerato en el Ecuador serán:

- Todos los estudiantes tendrán acceso a una base común de conocimientos, la cual garantiza equidad en la distribución de oportunidades educativas
- El nuevo Bachillerato se articula con el currículo de la Educación General Básica (EGB), y los requerimientos de la Educación Superior, y /o la inserción laboral.
- Tiene una propuesta curricular y pedagógica con contenidos y metodologías actualizadas, con una duración de tres años lectivos

La base común de conocimientos y destrezas adquiridas con el BGU independiente del tipo de bachillerato escogido, permitirá a los estudiantes continuar los estudios en cualquier área académica universitaria o incorporarse al mercado laboral.

La normativa legal vigente del Bachillerato General Unificado (BGU) se rige por:

- Constitución Política de Ecuador (2008)
- Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011)
- Acuerdo Ministerial Nro.242-11, (5 de julio del 2011)
- Acuerdo Ministerial Nro. 307-11 (23 de Agosto del 2011)
- El Reglamento de la LOEI. (19 de Julio del 2011)

Por otro lado las instituciones que ofrezcan el BGU deben tener ciertos requerimientos como: disponer de una planta docente especializada, ofrecer una educación de calidad, de actualidad, con proyección de construir su autonomía técnico-pedagógica, administrativa y financiera.

Actualmente el Ministerio de Educación se encuentra desarrollando estándares educativos: niveles de cumplimiento que permitirán orientar la acción de los actores del sistema educativo y al mismo tiempo servirá para evaluar la calidad de la educación con mayor integridad. Los estándares que deben tener los estudiantes marcarán la pauta para lograr el perfil del egresado.

En septiembre del 2014 la universidad recibirá a los primeros bachilleres en BGU, los cuales tendrán otra formación, que apunta a la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes, con un aprendizaje duradero y aplicable a situaciones de la vida.

En resumen hay cambios importantes en el currículo del nuevo bachillerato BGU, estándares de calidad que cumplir para lo cual el docente debe estar preparado y capacitado para enfrentar los nuevos retos y desafíos.

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

La historia de los últimos años se caracteriza por vertiginosos avances en la ciencia, en la tecnología lo que ha traído cambios también en la educación, hace algunas décadas atrás los planes y programas podían mantenerse por años debido a la estabilidad cultural, pero ello ha cambiado sustancialmente, porque la sociedad actual es una sociedad en la que lo único constante es el cambio.

Es por ello que se hace necesario reformas educativas para que la educación se adapte a estos cambios, pues hoy ya no es válido un aprendizaje conservador sino anticipador y participativo. La educación siendo eje fundamental del desarrollo de la sociedad tiene que asumir y enfrentar los cambios que estamos viviendo.

Pero para ello era necesaria una ley educativa que transmita estos cambios, la nueva ley orgánica de educación intercultural LOEI aprobada por la Asamblea General en primer debate el 16 de Diciembre de 2009, entró en vigencia en el 2011. Esta Ley contiene algunas transitorias que se han ido ejecutando, como la creación de los Distritos y Circuitos, el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, la homologación salarial de los docentes, la aplicación del Bachillerato General Unificado.

Una reforma educativa importante que consta en la nueva ley de educación LOEI es la evaluación a los docentes de las instituciones educativas del país, como un medio a ver cómo estamos en lo que se refiere a la formación. Aunque al inicio hubo una gran resistencia, esta evaluación permitirá promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional y perfeccionamiento.

La reforma educativa incluyó la evaluación a 621.000 estudiantes, 71 universidades, calificándoles de la A a la E, este esfuerzo comenzó a finales del 2009 y en el 2012 se cerraron algunas universidades a nivel nacional por no contar con los elementos mínimos para garantizar una excelencia académica. En el año lectivo 2012-2013 y por primera vez, la admisión a las 29 universidades públicas del país, se basó en un examen de aptitudes

Su propósito es sustituir el sistema caótico, muchas veces injusto, la prueba midió las habilidades básicas para aprender, en lugar del conocimiento, se espera que ayude a incrementar el acceso a la universidad entre los estudiantes más pobres, incluidos los grupos indígenas.

El gobierno también busca mejorar la calidad de la enseñanza, para el 2017, todos los profesores en el ámbito universitario deberán tener por lo menos una maestría, y se exigirá que muchos tengan doctorado.

Una reforma educativa es una serie de adaptaciones necesarias para atender las demandas y las necesidades de la sociedad de un país y la respuesta que da el sistema escolar nacional.

Plan decenal de Educación (2006-2015)

En consulta popular se aprobó el Plan Decenal de educación en Noviembre del 2006, que como parte de política del estado plantea 8 políticas educativas tendientes a mejorar la calidad educativa.

1. “Universalización de la educación de 0-5 años, se busca que todas las niñas y niños adquieran habilidades que les permita su acceso y permanencia en la educación básica.
2. Universalización de la Educación General Básica, su objetivo es brindar educación con calidad y calidez preparándoles para la culminación de esta primera etapa, con respeto a la pluriculturalidad.
3. Lograr la cobertura de al menos el 75 por ciento de ingreso al bachillerato, de la población en la edad correspondiente y cuyo objetivo es formar jóvenes competentes con respeto a los valores propios y de sus congéneres, y posibilitar su continuación en estudios superiores para su incorporación a la vida productiva en un marco de respeto a los derechos humanos, la naturaleza y la vida.
4. Erradicación del analfabetismo y educación continua para jóvenes y adultos. El objetivo es brindar educación básica a mayores de quince años de edad con rezago educativo y garantizando la educación en la lengua nativa para los pueblos y nacionalidades indígenas.
5. Mejoramiento de la infraestructura y equipamiento de escuelas y colegios. El objetivo es proporcionar recursos económicos y equipamiento como garantía de una educación en un ambiente amplio y cómodo que coadyuve al cumplimiento de los objetivos educativos propuestos.
6. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación del sistema nacional de evaluación y rendición de cuentas. El objetivo es garantizar que los estudiantes que culminan el bachillerato cuenten con competencias necesarias para su correcto desarrollo e inclusión social.
7. Revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional a través de la formación inicial y capacitación cuyo objetivo se orienta a mejorar la oferta educativa.
8. Incremento del 0.5 % anual en la participación del sector educativo en el producto interno bruto hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6%.

Estamos cerca de cumplir el tiempo establecido para el Plan decenal, muchos de sus objetivos y políticas están por cumplirse, lo que se refiere a la universalización de la educación se está efectuando pues al ser ésta gratuita ha habido un incremento de la población estudiantil.

Lo que se refiere al mejoramiento de la calidad esto habría que ver porque si bien el incremento de la jornada ayuda para que se lo dedique a tutorías y reuniones necesarias pero todavía falta mayor involucramiento de los docentes, lo concerniente a la infraestructura y equipamiento de escuelas y colegios, muchos de ellos se han convertido en Unidades Educativas pero no tienen la infraestructura necesaria siendo espacios inadecuados por el gran número de estudiantes y maestros.

En cuanto a la revalorización de la profesión docente, el desarrollo profesional a través de la formación y capacitación, se dictan cursos on-line para docentes de educación básica no para los de bachillerato o no son continuos, quedando todavía mucho por hacer. Hablar de reformas educativas es hablar de cambios en lo que se refiere a políticas educativas, currículos, pedagogía, didáctica, organización, gestión, financiamiento y será el docente preparado que deba enfrentar los retos propuestos.

1.2.2. Análisis de la persona.

La persona constituye el elemento más valioso de una organización y en este caso de una institución educativa porque de ella depende la organización de los demás elementos necesarios para llevar adelante la misión, los objetivos, la prestación del servicio de educación.

Según el autor Guillén M. (2010) la persona posee facultades intangibles: el entendimiento, la voluntad y la afectividad es decir es el único ser que puede razonar, querer y sentir lo que lo hace un ser especial.

El docente al ser un ser perfectible y teniendo la misión de formar personas puede y debe perfeccionarse no solo en conocimientos, sino en habilidades, en sentimientos.

1.2.2.1. Formación profesional.

El ser humano en este caso el docente debe educarse para cumplir con su noble misión, pues “La educación es la preparación para la vida y por la vida” Chiavenato J., (2007) pág. 38.

Según Marcelo (1989) citado por Abelló, L.(2005) nos dice que la Formación profesional:

“Es el proceso sistemático y organizado, en el cual los profesores en formación o en ejercicio se implican individualmente o colectivamente en un proceso formativo que, de forma crítica y reflexiva, propicie la adquisición de conocimientos, destrezas y disposiciones que contribuyan al desarrollo de su competencia profesional” Pág. 30.

Siendo el docente quien imparte el proceso enseñanza a los alumnos, se debe pensar en su formación como punto de partida para cualquier mejora de la calidad educativa; su formación profesional debe ser un proceso continuo que comienza con la formación inicial, pero que tiene que darse durante toda la vida, el proceso de formación ser sistemático, percibido por el mismo docente, quien debe comprometerse con su propio desarrollo profesional, en forma reflexiva logre destrezas y en la práctica profesional sea un verdadero agente de cambio social.

1.2.2.1.1. *Formación inicial.*

La mayor parte de los países de América Latina incluido el Ecuador transitan por reformas educativas y dentro de ellas la formación del docente adquiere un papel fundamental, iniciaremos explicando sobre la formación inicial del docente es decir la formación de un docente antes que entre a las aulas.

En el Ecuador, desde los inicios del siglo XX la formación profesional de los docentes estuvo en manos de los institutos pedagógicos o normales, que tenían la influencia de autores alemanes como Pestalozzi, Herbart para su formación filosófica. Estas corrientes pedagógicas tenían una tendencia laica, humanista, que satisfacía las exigencias de la época.

Es de opinión de Roggi (1994) citado por Vaillant D, (2002) que en el Ecuador y en general en América Latina las escuelas normales e institutos superiores han ido transitando hacia centros superiores.

En el Ecuador a partir de los años 70 debido a una desinversión en educación por parte del Estado se da un desinterés y lentitud en la formación inicial de los docentes, a esto se suma la proliferación de carreras universitarias debido a la privatización de la enseñanza, todo esto trae como consecuencia la falta de definición del perfil de un buen docente.

En la actualidad en las universidades del país se ofrecen títulos docentes sin un proyecto educativo basado en estándares de calidad, lo cual se prueba por los bajos promedios obtenidos en las pruebas tomadas por el Ministerio de educación para el ingreso al magisterio, lo que hace imperiosa la necesidad de mejorar la formación inicial de los docentes en el país.

Los autores Diker y Terigi (1997) citados por Vaillant D, (2002) son de opinión que a nivel internacional la formación inicial de los docentes ha sido objeto de numerosas reformas desde principios de la década del ochenta. En los siguientes aspectos:

- Debido a las demandas de la sociedad del conocimiento se busca ampliar la idoneidad del saber de los docentes.
- Cambiar la cultura institucional de los centros de formación docente, para desarrollar organizaciones menos burocráticas y más flexibles.
- La distribución de responsabilidades y los mecanismos de control de desempeño.

En el país los institutos pedagógicos se encuentran regidos por la Ley de Educación Superior y la Subsecretaría Nacional de Educación.

“ La Ley de Educación superior ha establecido la articulación académica de los institutos pedagógicos con la Universidad Nacional de Educación UNAE que por mandato constitucional estará dirigida por el Ministerio de educación en lo académico, administrativo y económico. La UNAE deberá ser un espacio para apoyar al mejoramiento de los procesos pedagógicos y de gestión académica de los institutos, así como para promover perfiles de salida y estándares curriculares de carreras de formación docente, que servirán al Ministerio para alinear sus procesos de ingreso al magisterio con dichos perfiles y estándares”

La posición del Ministerio de Educación podría ser una solución a la formación inicial de los egresados para docentes, esta propuesta se encuentra todavía en sus comienzos, estamos en una época de cambios y la educación está a la vanguardia de los mismos, esperamos que esto desafíe a la Universidades del Ecuador a mejorar la calidad educativa de sus programas de formación docente.

Es de opinión de Vaillant D. (2002) que los programas de formación docente inicial suelen estar muy alejados de los problemas reales que un educador debe resolver en su trabajo, particularmente de los problemas que plantea el desempeño con alumnos socialmente desfavorecidos: clases multigrado, multiculturales, desempeño en zonas marginales, aprendizaje de la lectoescritura, resolución de conflictos etc.

Las características pedagógicas utilizadas en la formación inicial de los docentes no se basan en prácticas innovadoras, se da más importancia a formación individual que al trabajo en equipo, a aspectos puramente cognitivos y no a los aspectos afectivos, mejorar la formación inicial de los docentes no está en aumentar los años de escolaridad sino más bien la ampliación de saberes en los procesos de formación docente como el diseño curricular, la sociología, la política de la educación, teorías de la evaluación, técnicas de investigación, etc.

Según Terigi y Diker (1997) citados por Vaillant D, (2002) en ninguna asignatura de la formación inicial se enseña a “controlar la disciplina” de los alumnos pero en general, se enfrentan con este problema en sus experiencias como docentes.

Se puede exigir al docente cuando el no recibió una adecuada educación, cómo se puede demandar a los docentes lo que nunca se aplicó en sus aulas de formación, tanto en el nivel de contenidos como en los enfoques, valores, métodos, actitudes.

1.2.2.1.2. *Formación profesional docente.*

"El desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación" (LOEI, artículo 112).

En el contexto educativo actual marcado por la implementación de reformas, la oferta de programas de desarrollo profesional de alta calidad para los docentes en servicio es necesaria e imperativa.

Carnoy y de Moura (1997) citados por Vaillant D. (2002) plantean que la formación normalista está pasando por un período de transición en todo el mundo, se está implementando niveles cada vez más elevados de escolaridad y se exige que los maestros tengan mayor conocimiento de las asignaturas de una formación pedagógica más avanzada.

Los autores plantean también que los países de América Latina tienen ante sí un doble desafío: por un lado, la formación de la calidad antes del empleo, ya que en la región muchos maestros están muy mal preparados, y por otro, el cuerpo docente necesita un perfeccionamiento mediante un esfuerzo masivo de formación en el empleo.

Según González R. y González V.(2007) la formación profesional docente debería realizarse a lo largo de la vida del profesor, con programas de aprendizaje continuos, con la participación reflexiva de los docentes, que desarrollen tanto cualidades cognitivas como afectivas, motivacionales, valores en la personalidad del docente, que permitan una

actuación responsable y ética. Elementos necesarios en la formación docente son la participación, reflexión crítica y compromiso con la tarea educativa.

Según Vaillant D, (2002) en la formación profesional docente debe ir de la mano tanto lo teórico como lo práctico, debe estar presente los conocimientos de las diferentes disciplinas pero también en aspectos pedagógicos, que incluye conocimiento de técnicas didácticas, estructura de las clases, planificación de la enseñanza, teorías del desarrollo humano, procesos de planificación curricular, evaluación, cultura social e influencias del contexto en la enseñanza, historia y filosofía de la educación, aspectos legales de la educación, etc. Incluso el docente requiere algo más que conocimientos debe ser formado en competencias es decir aplicación de conocimientos en términos prácticos, con creatividad, competencias que le permitirá resolver situaciones profesionales y sociales asociadas con la tarea.

Las políticas educativas en general han priorizado la inversión en infraestructura, nuevos edificios, tecnología, materiales didácticos, antes que en mejorar las condiciones de trabajo y la profesionalización de los educadores, políticas educativas que han tenido perspectiva en el corto plazo y no en el mediano y largo plazo. Las reformas en la formación docente no han tomado la opinión de los actores ya que generalmente se realizan en niveles superiores.

1.2.2.1.3. *Formación Técnica.*

Podría comenzar comentando que en general entre las personas hay una preferencia por otras carreras y no por las técnicas, en el Ecuador también se da esta situación, lo que influye en el nivel de la industria, en el desarrollo tecnológico del país.

La sociedad del conocimiento nos lleva a preguntarnos, los alumnos egresados de las instituciones educativas tienen la formación técnico profesional que cubra las exigencias del mercado? La respuesta a esta pregunta nos lleva a relacionar la tarea de educar con el trabajo productivo como vía de satisfacer las necesidades.

En este sentido la educación técnica se le considera un proceso de preparación para satisfacer los requerimientos tanto personales como del mercado de trabajo. En el Ecuador hay una queja común por una falta de buenos técnicos en todos los sectores, para muchos empresarios el sector académico no genera el recurso humano necesario ni en cantidad ni en calidad.

Por un lado es necesario proyectos para la correcta formación técnica de los alumnos, la LOEI ha registrado el nuevo bachillerato técnico, y por otro deberíamos establecer la preparación y formación técnica de los docentes, la mayor productividad de las instituciones educativas se obtendrá cuando invirtamos en capacitación en las áreas donde se encuentren las deficiencias. Capacitación y formación que debe venir no solo desde las autoridades, del ministerio del ramo sino desde los mismos docentes.

Los institutos pedagógicos y la facultad de filosofía de las universidades del país tendría que cambiar los contenidos pedagógicos orientados a formar docentes no solo con conocimientos teóricos sino con técnicas y habilidades, la formación del docente para una educación técnica competitiva debe basarse en el desarrollo de competencias.

Los autores Vargas Zúñiga (1998) y Filmus (1994) citados por Renie D. (2000) introducen los conceptos de competencias transferibles como aquellas que facilitan un desempeño eficaz y tienen la característica de aplicarse en diferentes campos ocupacionales.

- Vinculadas con el pensar: lectura, escritura, lógica matemática, informática
- Habilidades de prevenir y resolver problemas. Tomar decisiones.
- Flexibilidad mental, Pensamiento reflexivo sentido de anticipación
- Actitudes creativas y proactivas
- Capacidad de comunicarse, de escuchar, de negociar
- Autoestima, capacidad de trabajo en grupo, espíritu de cooperación
- Capacidad de análisis, de relación, de adaptación
- Actitud positiva ante el aprendizaje y el autoaprendizaje

Algunas de estas competencias se están evaluando a los bachilleres para el ingreso a las universidades, como también están presentes en los exámenes para concursos de cualquier cargo público.

Otro aspecto importante en la formación docente es la participación en las empresas, éstas emplean muchos recursos en la formación de sus empleados, esta situación se está dando porque no hay colaboración entre instituciones educativas y empresas. Las escuelas deberían saber qué tipo de trabajador requieren las empresas para apuntar hacia allá sus esfuerzos.

Desde esta perspectiva la formación del docente debería ser más amplia, de mejor calidad, con más cobertura, lo que mejorará la productividad, mejorará su desempeño al propiciar aprendizajes significativos; asumir la formación docente desde este enfoque basado en

competencias es un verdadero desafío, habrá que hacer una revisión en los currículos, en cómo evaluarlas, cómo reconocerlas académicamente.

Podríamos expresar que la educación del Ecuador se encuentra en un proceso de mejoramiento, desde el Ministerio y con la nueva ley de educación LOEI y su reglamento se ha implantado numerosos cambios y entre ellos el nuevo bachillerato técnico, donde se espera que el egresado salga con la formación, capacitación y entrenamiento para satisfacer sus necesidades al poder insertarse en el mercado de trabajo.

Pero para que este cambio sea efectivo son los docentes de la educación quienes deben recibir formación en el desarrollo de competencias para un desempeño eficaz, y combinar esta formación con las necesidades de las empresas.

1.2.2.2. Formación continua.

La profesión docente como las demás profesiones demandan de una formación continua o sea durante toda la vida, por varias razones por el desarrollo de la ciencia y la tecnología, y por lo versátil de las condiciones económicas y sociales actuales.

Es de opinión de Vaillant D, (2002) que la formación de los formadores debe ser un proceso continuo, sistemático y organizado y abarcar toda la carrera del docente.

Según esta misma autora opina que los cursos de formación a los docentes generalmente son esporádicos y no se dan en forma progresiva como debería ser, estas experiencias tienden a ser superficiales, desconectadas de los temas profundos del currículum y del aprendizaje de los estudiantes, suelen ser por partes y no acumulativos.

Que estos cursos deben estar centrados en las necesidades de los docentes y no únicamente en las necesidades de aprendizaje de los estudiantes y la formación docente debería ser el centro de cualquier esfuerzo por mejorar la calidad de la educación

En el Ecuador con la nueva ley de educación LOEI, se plantea cursos de formación continua que se participa a través de la página del ministerio, vía mail. El desarrollo profesional promueve la formación continua del docente a través del Sistema de Desarrollo Profesional Educativo (SíProfe).

Según el artículo 112 de la LOEI, el desarrollo profesional de los educadores del sistema educativo fiscal conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y

competencias, lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón o la promoción de una función a otra dentro de la carrera profesional educativa.

Aunque las prácticas tradicionales de formación docente siempre han estado presentes, poco a poco irán surgiendo mejores estrategias y alternativas, como las que surgirán como consecuencia del presente estudio, que cubran las reales necesidades de formación docente.

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

El profesor va a influir en el proceso formativo de sus alumnos a través de su formación profesional inicial, continua y su formación humana, si bien el resultado de su actuación va a estar mediado, como es lógico, por los procesos cognitivos y afectivos de los alumnos, por sus contextos de procedencia y además por el contexto en el que se lleva a cabo la labor profesional.

Según Wilson (1992) citado por Portilla A. (2002) considera que las tareas con que se enfrentan los docentes cambian constantemente por lo que deben buscar formas de mejorar sus prácticas, organizándose mejor, acercándose al alumno para motivarlo, prestarle más atención.

El educador debe ser consciente que la calidad de la enseñanza supone una implicación en la toma de decisiones y el empleo de una autoevaluación como medio para replantear lo planificado. Tomando en cuenta que el currículo no es estático un buen docente no es aquel que sabe solo los contenidos de una asignatura, sino debe realizar otras actividades como de gestión, de planificación, de orientación, de motivación para llevar adelante la tarea con un nivel de calidad.

Según Portilla A. (2002) ante los retos de la sociedad el docente deberá aprender nuevos conceptos y técnicas para desarrollar nuevas habilidades didácticas, actualizar los conocimientos tanto en su área como en pedagogía.

Es decir el docente a más de tener un dominio de la materia y de los métodos pedagógicos, de aspectos organizativos, en saber impulsar y motivar el trabajo de los alumnos, debe preparar a sus alumnos para una integración y participación cívica, resaltar valores de la sociedad con la vida y experiencia de la comunidad escolar

De hecho que la formación del docente va a influir en el proceso de aprendizaje de sus alumnos, ya que al tener una metodología y pedagogía activa va a preparar mejor a sus estudiantes, no solo en el campo cognoscitivo sino una formación integral, a ciudadanos democráticos que estén preparados para enfrentar los cambios de la sociedad y los desafíos de la vida.

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

El profesional de la educación por la misión a él encomendada debe tener una formación durante toda la vida, según el autor Chiavenato J., (2007) puede acceder a estos tres tipos de formación:

- **Formación profesional**
Es la educación profesional institucionalizada o no, prepara a la persona para la futura profesión, en nuestro caso para ser maestro; sus objetivos son amplios y sus miras a largo plazo.
- **Desarrollo profesional**
Es la educación profesional que perfecciona a la persona para ejercer una especialidad dentro de una profesión. Busca desarrollar el crecimiento profesional de una persona para que se vuelva más eficiente en el desempeño del trabajo. Sus objetivos son menos amplios que los de la formación, son a mediano plazo, prepara a las personas para asumir funciones más complejas.
- **Capacitación**
Es la educación profesional para la adaptación del maestro al puesto o función, sus objetivos son restringidos e inmediatos a corto plazo, se busca prepararle adecuadamente a la persona para el desempeño del puesto, en las organizaciones la capacitación generalmente lo realiza el jefe inmediato superior de la persona, pero siempre mediante un plan preestablecido y sistemático se puede aplicar a todos los niveles.

El docente siempre debe estar capacitándose por los cambios que ha experimentado la sociedad del conocimiento, por las nuevas tecnologías, por los cambios sociales y económicos que se dan que afectan a todos los estratos; esta educación debería ser motivo de preocupación no solo a nivel personal sino desde las mismas organizaciones, por parte del Estado en sabiendas que es la formación del maestro la clave de mejorar la calidad de la

educación y este sector a su vez es estratégico en el desarrollo social y económico de un país.

1.2.2.5. Características de un buen docente.

Las características de un buen docente en la actualidad deberían orientarse a que sus alumnos desarrollen la destreza de aprender a aprender, desarrolle habilidades de pensamiento y acción, aprendan a resolver los problemas que la vida les presenta, con creatividad e innovación, y que sepan trabajar en equipos, es decir que desarrollen el pensamiento crítico pero siempre sustentado en valores. (Chavarría 2011)

Entre las características de un buen docente, dados a conocer por la misma autora, estarían los siguientes:

- Tiene un conocimiento profundo de su área, así como de las técnicas y métodos
- Fomenta una educación basada en valores, no solo predicando sino con el ejemplo
- Se actualiza constantemente, consciente de las nuevas realidades educativas
- Identifica las necesidades del grupo y crea un ambiente favorable para el aprendizaje de todos
- Conoce las características individuales de sus estudiantes y se convierte en su guía.
- Involucra a los padres de familia en el aprovechamiento escolar de sus hijos

El buen docente es aquel que trata por igual a los alumnos, dándoles las mismas oportunidades, trata de ser mejor por lo que está siempre formándose y adaptándose a los cambios.

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.

En una sociedad tutelada por la globalización en la economía, política, la productividad, eficacia, eficiencia, tecnología, cultura, han traído como consecuencia que el conocimiento y el capital humano sean muy importantes de ahí la preocupación de los gobiernos de buscar reformar a profundidad los sistemas educativos y currículos escolares.

Estas reformas deben estar orientadas a ayudar a superar problemas como: deserción de los alumnos, desigualdad social y de oportunidades de trabajo, falta de calidad en el aprendizaje, falta de relación y apoyo entre escuela- padres de familia.

Estos cambios se hacen urgentes en la medida que la enseñanza de la primaria y secundaria influirá no solo en las representaciones escolares sino que la adquisición de

competencias serán fundamentales para el desenvolvimiento futuro en la vida de los estudiantes como ciudadanos.

Se ha llegado a comprender que la profesionalización de la enseñanza es la piedra angular para cualquier proceso de mejora de la calidad de la educación, y la calidad de la educación pasa primero por la profesionalización de docentes competentes.

Según Biggs (2005) citado por García M.(2011) el nuevo modelo educativo está centrado en el aprendizaje por competencias que tiene que adquirir el alumno y que debe tener formación el docente, por lo tanto los aspectos curriculares como organizativos deben estar en función de las competencias que tienen que adquirir los alumnos.

Este nuevo modelo plantea en primer lugar una planificación que deben tener los docentes para plantear el perfil de los alumnos al terminar el bachillerato, pero esta planificación se debe realizar dentro de un trabajo colaborativo de los docentes, mediante una guía del profesor de que acuerdo a Rué (2007) citado por García M.(2011) son algo más que los tradicionales programas sino deberían orientar desde el primer momento al estudiante de las diversas posibilidades de desarrollar el trabajo, de ahí que la información debería ser sintética comprensible y completa para los estudiantes..

En palabras de Collis (2007) citado por García M. (2011) el concepto de competencia es la integración de conocimientos, habilidades y actitudes, para poder actuar de una forma eficiente y efectiva ante cualquier situación. Es decir es integrar el saber, con el hacer, con el ser y estar.

De acuerdo a Alonso, Fernández y Nyssen (2009) citado por García M.(2011) Las competencias permiten que quienes la posean puedan desenvolverse de acuerdo a unos estándares determinados y desarrollar una actividad o profesión.

La profesionalización de la enseñanza que demanda la nueva sociedad se basa en una nueva visión del aprendizaje caracterizado según Anderson (1989) citado por García M.(2011) una utilización estratégica y flexible de los conocimientos; el rol del docente no es de un transmisor de informaciones sino de mediador del aprendizaje; el alumno construye su propio aprendizaje, a partir de la resolución-problema, que le exige transformar sus conocimientos hasta llegar a una solución, donde el error es parte intrínseca del aprendizaje y es más valioso la autorregulación que la externa, los pares son considerados como recursos para el aprendizaje.

La profesionalización de los docentes es primordial, la formación en competencias para a su vez puedan encaminar a estudiantes críticos, reflexivos, emprendedores que sepan solucionar los problemas que se les presente en la vida.

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

Como se ha sostenido reiteradamente el docente por su delicada labor educar a personas, debe formarse durante toda la vida, esta capacitación debe ser en conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes es decir en competencias.

En la formación de todo profesional debería estar presente la formación de competencias que el autor Rodríguez y Feliú, (1996) citado por Garcia (2011) las define como un “Conjunto de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona que le permiten la realización exitosa de una actividad.”

La formación de los docentes tanto inicial, profesional y continua debe estar orientado a la formación de competencias, que posea no solo conocimientos y habilidades que le permita resolver los problemas profesionales sino que tengan iniciativa, autonomía, perseverancia, percepción futura para un ejercicio profesional ético y responsable.

La formación docente por competencias va a cambiar sustancialmente la concepción, los objetivos y modalidades de la formación. La formación por competencias va a requerir que los procesos de enseñanza aprendizaje concluyan en la realidad natural, humana y social, que se movilicen saberes adquiridos en la vida, al relacionar la cultura escolar con la cultura popular, la teoría con la práctica.

Como afirma Delors (1996):

Para cumplir el conjunto de misiones que son propias de la educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales, los pilares del conocimiento: *aprender a conocer*, es decir adquirir los instrumentos de la comprensión, *aprender a hacer*, para poder influir sobre el propio entorno; *aprender a vivir juntos*, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas; por último *aprender a ser*, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores (pág. 91)

En general la formación profesional de los docentes debe descansar en estos cuatro pilares y en esta misma perspectiva debería ser la formación de los alumnos, aprender a aprender,

la formación debe ser a lo largo de la vida; aprender a hacer, los conocimientos deben tener una aplicación práctica, aprender a convivir con los demás, a ser tolerantes y por último aprender a ser, formar una conciencia moral, capacidad de pensar y de decidir sobre el bien para su propia vida y de los demás.

Cada día la sociedad demanda con más fuerza la formación de profesionales capaces no sólo de resolver con eficiencia los problemas de la práctica profesional sino también y fundamentalmente de lograr un desempeño profesional ético y responsable.

Profesionales con responsabilidad ciudadana, comprometidos con el cambio social, es decir profesionales con una formación humanista, y dentro de ellos están con más derecho los docentes, los formadores de juventudes. La formación de profesionales competentes y comprometidos con el desarrollo social constituye hoy día una misión esencial de la Educación Superior Contemporánea, UNESCO (1998).

1.2.2.8. Las tecnologías de la Información y la Comunicación TIC en los procesos formativos.

Es innegable la presencia de las nuevas tecnologías de información y comunicación Tics en la educación en los diferentes niveles, pues conforme pasan los años los alumnos al ser nativos digitales están más versados sobre el tema que en muchos casos que el mismo docente que no nació con la tecnología pero que tiene que formarse sobre todo para orientar a sus estudiantes que hacer con la inmensa cantidad de información encontrada en el internet, su análisis crítico así como que sirva para contribuir incrementar su conocimiento que al final vaya a mejorar su entorno como el de los demás.

La UNESCO (2008) en su “Declaración mundial sobre educación superior en el siglo XXI: visión y acción Art. 12 El potencial y los desafíos de la tecnología” ilustra que el gran desarrollo de las nuevas tecnologías van a modificar sustancialmente las formas de llevar a cabo el proceso de enseñanza así también tendrán influencia en los métodos pedagógicos.

Pero esto no significa que el papel del docente deje de ser trascendental en el proceso de aprendizaje sino que debe estar formado para que pueda situar a sus alumnos, la misma UNESCO recomienda explotar los recursos tecnológicos al formar redes de aprendizaje, de investigación, foros para facilitar el intercambio de conocimiento.

Estas nuevas situaciones nos enfrentan a pasar no solo a nuevos modelos comunicativos sino a nuevos modelos didácticos apoyados en un intercambio de información y

experiencias entre los sujetos implicados en el proceso de enseñanza, que según Martínez F. y Serrano F. (2003) “estos nuevos modelos precisarán también de un nuevo tipo de alumno y profesor que sea capaz de asumir los roles y las nuevas tareas”.

Según los mismos autores analizan algunas variables que harían posible la incorporación de las nuevas tecnologías a la educación, como las variables culturales, las relacionadas con el desarrollo socio-económico, las situaciones de los sistemas educativos, pero quizás la más importante será la formación de los docentes en este ámbito para aprovechar a lo máximo de sus posibilidades.

El éxito o fracaso de cualquier innovación educativa depende de múltiples factores y de la forma como los diferentes actores educativos la interpreten.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa.

La educación sirve a las personas para ser mejores, mejores hijos, mejores padres, mejores profesionales, mejores docentes, mejores ciudadanos, ser útiles a la sociedad.

Según la autora Marcela Chavarría (2011) “La educación es una función real y necesaria de la sociedad humana mediante la cual se trata de desarrollar la vida del hombre y de introducirle en el mundo social y cultural, apelando a su propia actividad”. (p.79).

La tarea educativa en gran medida la lleva adelante los docentes, de ahí su preparación actualizada, con contenidos de vanguardia, con metodología para llegar a los alumnos, con ejemplo de vida para ser sus modelos; pero esta tarea la lleva también los directivos pues la calidad educativa que se imparte en una determinada institución dependerá en gran medida de su presencia.

Por otro lado en esta tarea deberían estar también los padres, el entorno familiar, pues es en la familia donde se da el desarrollo biopsicosocial de las personas. Con el apoyo de la familia el alumno se formará mejor.

1.2.3.1. La función del gestor educativo.

El rol que desempeña el directivo de una institución educativa es de vital importancia tanto por la responsabilidad que adquiere ante la propia institución, ante el ministerio de educación y ante la sociedad misma.

La función del directivo no es tarea fácil en la medida que su actuación se ve condicionada por la amplitud de sus funciones (docentes, empleados administrativos, padres de familia, comunidad) y por el inevitable surgimiento de diversos tipos de conflictos que se darán el curso de su desempeño.

Por su parte, Hargreaves y Hopkins (1991) citado por Murillo J.(2002) destacan la importancia del papel del director en los procesos de cambio, verificando que el éxito es más probable cuando el director:

- Está comprometido con la misión del establecimiento. Asigna roles delegando responsabilidades.
- Se implica activamente en la planificación del cambio, valorando la contribución de los compañeros.
- Sabe escuchar y responder a las ideas y quejas de los miembros de la comunidad
- Exalta la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje y tiene altas expectativas sobre los profesores y alumnos, estimulando a cada uno de ellos.

La calidad de educación que se imparta en un determinado centro educativo depende en gran medida de las funciones que cumpla el directivo, que debe ser un líder, un ejemplo digno a ser imitado.

Tiene sobre sus hombros ayudar a solucionar todos los conflictos de la mejor manera, ya sean de orden pedagógico, administrativo, incluso en muchos casos problemas de la comunidad donde se encuentra ubicado el plantel. Claro está que este desenvolvimiento no sería viable si no se trabajara en equipo con todos los integrantes de la comunidad educativa.

1.2.3.2. La función del docente.

El docente a más de transmitir conocimientos ha de compartir con los estudiantes vivencias, experiencias, reflexiones de los contenidos de enseñanza en un ambiente de diálogo, respeto, tolerancia que propicie la participación del estudiante en el proceso de aprendizaje.

Al respecto Zabalza (2003) citado por González R. y González V.(2007) opina que todo docente en cualquier nivel que se desenvuelva es un formador, un orientador, un guía del proceso del aprendizaje de los alumnos, el estudiante debe ser centro del proceso, el sujeto del aprendizaje, para lo cual el docente debe desarrollar las clases generando competencias, metodologías participativas, vinculando la teoría con la práctica, en un

ambiente de respeto y diálogo.

El docente debe concienciar al alumno el rol que va a desempeñar en la sociedad, permitiéndole su autoformación de valores individuales, sociales y culturales, al respecto Martínez, Buxarrais y Esteban, (2002) citado por González R. y González V.(2007) expresan que el docente será el encargado de gestionar el conocimiento de forma significativa para el estudiante, el encargado por otro lado de imprimir a los contenidos que enseña un sentido ético que haga del estudiante un buen profesional y un buen ciudadano.

Hoy es fácil encontrar información de cualquier tema en pocos instantes, por ello el papel de los docentes no es tanto "enseñar" unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles, sino ayudar a los estudiantes a "aprender a aprender" de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal, mediante actividades críticas y aplicables, que aprovechando la información disponible y las herramientas TICs, les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario de la información para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a realizar una simple copia y memorización.

El educador debe ser motivador de sus alumnos, socialmente comprometido, conocedor de la realidad educativa, mediador de la acción pedagógica, planificador, evaluador y promotor de relaciones humanas inspiradas en principios democráticos y de justicia social a través de la práctica educativa responsable, orientada a la búsqueda de la excelencia en los resultados.

1.2.3.3. La función del entorno familiar.

La educación es tarea conjunta de los padres con los maestros. En realidad intervienen muchos más elementos entorno familiar, entorno social, medios de comunicación,.....etc. También podemos decir que es una tarea inacabada porque dura toda la vida. La escuela completará la tarea pero en ningún caso sustituirá a la de los padres.

Según Chavarría M. (2011) la familia es un concepto vital que a todos nos compromete, es la instancia educativa primaria. Los padres son los primeros maestros de los niños, forman su personalidad a través de sus sentimientos. Las normas aprendidas en el hogar son decisivas en la vida posterior del niño. Las relaciones entre los miembros de la familia, determinan los valores, afectos, actitudes y modos de ser del niño, que va asimilando desde que nace, la familia es un entorno educativo al que hay que dedicarle tiempo y esfuerzo.

Según la misma autora, en cualquier otro ámbito se nos valora por lo que hacemos, tenemos o decimos, solo en la familia se nos valora por lo que somos, de ahí que se convierte en la célula básica de la sociedad, pues es donde se gesta la vida y es donde se da el perfeccionamiento de todas las facultades específicamente humanas y las relaciones interpersonales, todo esto se daría en una familia sana.

Pero en los tiempos actuales al parecer el núcleo de la sociedad está enfermo, por la gran problemática social existente, por lo que se debe defender la familia de los resultados del desarrollo de la sociedad que la están afectando. Abandono del hogar de uno de los padres o de ambos por el trabajo en la misma ciudad o la migración a otros países, desarrollo de la tecnología, redes sociales, telefonía, etc. que reducen la comunicación etc.

Es muy importante que los padres se acerquen a menudo por los institutos, tomen conciencia de su responsabilidad, hablen a menudo con los tutores y profesores, sobre la marcha de sus hijos, y participen activamente en los órganos de decisión, o al menos acudan a las reuniones de los padres, y sobre todo del desenvolvimiento de sus hijos para que conjuntamente con el profesor educar tanto en conocimientos como en valores, no obstante la pedagogía moderna hace alusión a los tres elementos básicos para que se dé una verdadera educación: alumno, profesor y padres.

1.2.3.4. La función del estudiante.

La relación profesor-alumno ya no es igual a la que imperaba en el sistema educativo tradicional o por lo menos, no debería ser. La Escuela Activa que representa toda una corriente de investigación, reconoce el cambio en el papel del estudiante; reconociéndolo como activo y quien elabora su propio aprendizaje.

Díaz (1998) citada por Chavarría (2011) escribe al respecto: el proceso de aprendizaje es un proceso de elaboración, donde el estudiante selecciona, organiza y transforma la información, estableciendo relaciones entre dicha información y sus conocimientos previos, para aprender un contenido el alumno le da un significado, construye una representación mental para explicar dicho conocimiento.

El alumno tiene ahora un rol activo en el proceso. Ya no se limita solo a asimilar información, sino que ha de ser crítico, indagador, reflexivo, investigador, etc. En la Escuela Activa donde el docente es el mediador que dirige el aprendizaje, el alumno se prepara para vivir en su medio social, trabaja en grupos en forma cooperada, trabaja en actividades para descubrir el conocimiento.

En la Ley Orgánica de Educación Intercultural, en el capítulo Tercero, De los Derechos y Obligaciones de los estudiantes, en el Art. 7, literal a) señala expresamente “*ser actores fundamentales en el proceso educativo*”, con lo cual se apoya lo expresado anteriormente el papel protagónico del estudiante en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Últimamente el desarrollo de la tecnología ha permitido que el aprendizaje se dé en ambientes virtuales muy diversos, donde el estudiante es el protagonista. El rol del estudiante cambia significativamente del modelo presencial a los ambientes virtuales de aprendizaje, pasando de ser un ente pasivo a un actor con un rol activo y muy importante.

En resumen podemos decir que el rol del estudiante ha cambiado definitivamente, es el centro del proceso educativo, es el responsable de su aprendizaje, el protagonista del proceso, con la guía del docente, quien deberá conocer a sus estudiantes, motivarles, lo cual implica que los profesores estemos mucho más preparados.

1.2.3.5. *Cómo enseñar y cómo aprender,*

Partamos de que hoy en día no es suficiente adquirir unos conocimientos o dominar unas técnicas, aunque sea de forma comprensiva y funcional; sino que el alumno sea capaz cognitivamente, que desarrolle técnicas de equilibrio, de autonomía personal, de inserción social. No es suficiente que el alumno conozca y domine una técnica sino es necesario que aquello que aprenda sirva para actuar de forma eficiente ante una situación concreta.

Como nos recuerdan Stoll, Finky Earl (2004), citado en Hernández (2006) “el aprendizaje es un proceso complejo que requiere un nivel profundo de pensamiento, comprensión conceptual y la capacidad de tomar decisiones bien pensadas”; que obtener más información no se traduce en más aprendizaje, sino que el estudiante debe desarrollar muchas facultades, que los resultados serán positivos cuando lo que se enseña es de interés y significativo en la vida de los alumnos,

No existe una metodología propia para la enseñanza de las competencias, pero si unas condiciones generales sobre cómo deben ser las estrategias metodológicas, entre las que cabe destacar la de que todas deben tener un enfoque globalizador Stoll, Fink y Earl (2004), citado en Hernández (2006) plantean algunas recomendaciones que contribuyen para que se dé un aprendizaje con sentido:

1. Estimular y mantener a los estudiantes motivados e implicados en su propio aprendizaje, trabajar en un ambiente que sea interesante y construir sobre sus propias experiencias.
2. Enseñar estrategias que permitan clasificar, organizar e interpretar la información.
3. Promover un aprendizaje activo que brinde herramientas que les permitan llegar a ser responsables de su propio aprendizaje, los estudiantes deben estar implicados en la toma de decisiones sobre qué objetivos plantear, qué actividades se han de realizar, qué futuras acciones se han de tomar y cómo se ha de evaluar.
4. Concebir que el aprendizaje sea social, aprender con otros y de otros en situaciones de colaboración.
5. Utilizar las tecnologías de la información y la comunicación, no para aprender de forma rutinaria, sino como herramientas.
6. Tomar en cuenta la diversidad de los estudiantes en cuanto intereses y formas de aprender, adaptando la enseñanza a estos estudiantes.
7. Ocasionar reflexiones sobre lo que se está aprendiendo, mediante las estrategias que permiten hacerlo, puesto que las comprensiones obtenidas de esa reflexión les ayudarán en la toma de futuras decisiones y acciones.
8. Favorecer estrategias que permitan a los estudiantes evaluar su propio aprendizaje, de tal manera que les permita aprender en ese proceso.
9. Implicar a los estudiantes en su propio aprendizaje, de tal manera que enseñar y aprender sean tareas compartidas con los docentes. Las personas aprenden cuando están motivadas y cree que lo que está aprendiendo le va ser útil.
10. Ampliar las oportunidades y los entornos para aprender, establecer puentes con lo que ocurre fuera de la escuela para dar sentido a lo que aprenden, que servirá a situaciones de la vida diaria.

Tanto alumnos como docentes debemos entender que el aprendizaje se da a lo largo de toda la vida, por lo que debe surgir el compromiso de aprender y ser responsables de su propio aprendizaje. Pasar de una visión fragmentada a una visión holística del aprendizaje que incluya aspectos no solo cognitivos sino también aspectos sociales y emocionales.

1.3. Cursos de formación

1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente,

La definición de cursos de formación ha de partir de las necesidades de los docentes, de ahí que el diagnóstico de las necesidades de formación es un punto primordial para la planificación de la capacitación docente.

Según el autor Chiavenato J., (2007) la capacitación es:

“El proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos.” pág. 386

Toda capacitación entraña transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, a la tarea docente, actitudes frente a la institución, así como también el desarrollo de habilidades y competencias. La finalidad de la capacitación es alcanzar los objetivos de la institución educativa, al facilitar la posibilidad de adquirir el conocimiento, la práctica y la conducta necesaria.

Es de opinión de González R. y González V. (2007) que el diagnóstico de las necesidades de formación docente nos permite establecer parámetros sobre las deficiencias para instaurar elementos correctivos a las mismas.

Las necesidades de formación de los docentes son carencias en el desarrollo profesional del profesorado que van a ser diferentes dependiendo de las exigencias sociales como de las particularidades del profesorado. Pueden ser que estas necesidades respondan a requerimientos normados por ejemplo necesidades de formación en función a los estándares de calidad planteados desde el ministerio de educación.

En general el estudio de las necesidades de formación docente nos orienta en el conocimiento de aquellos aspectos donde el maestro está fallando para su desenvolvimiento en el aula, elementos hacia donde debe dirigirse los cursos de formación.

Sin capacitación docente no hay mejora en la calidad educativa, si queremos que el alumno cambie en su forma de aprender se requerirá que el docente cambie su forma de enseñar.

Cada vez se está demandando un nuevo perfil del docente, demandas que están relacionadas por un nuevo contexto, marcado por la interculturalidad, la heterogeneidad del alumnado, el aumento de la dificultad de aprendizaje de materias científicas, la inclusión de las tecnologías de la información.

La formación del docente no debe ser solamente en conocimientos pedagógicos y disciplinarios o en habilidades didácticas, sino una formación integral, las actitudes que tenga hacia su trabajo, hacia sus alumnos y a la comunidad donde trabaja.

De ahí la importancia y objetivo del presente estudio, que luego de diagnosticar las necesidades de formación de los docentes de la institución “Juan Montalvo”, se elaborará un curso de formación, para tratar de cubrir los requerimientos.

1.3.2. Ventajas e inconvenientes.

El concepto de formación docente se puede enfocar desde distintos contextos, desde diferentes significados, desde distintas prácticas, allí encontraremos las ventajas e inconvenientes

El punto de partida para los cursos de capacitación docente debería ser la escuela y el aula, pues las prácticas docentes deberían estar delineadas desde abajo hacia arriba y no como en la mayoría de los casos dichas necesidades están predefinidas o se imponen recetas extranjeras, elaboradas para la aplicación en otros contextos, descartando las capacidades de los mismos docentes de proponer reformas de acuerdo a sus realidades.

Entre las ventajas de los cursos de capacitación podríamos anotar:

- Proporciona conocimientos, habilidades, destrezas, competencias y actitudes positivas
- Actualiza los conocimientos.
- Orienta al cambio en el proceso enseñanza, principal tarea del docente
- Incrementa la relación con otros docentes de los cuales puede obtener conocimientos y experiencia

Entre los inconvenientes podrían estar:

- Estar encaminada solo a la preparación del educador como técnico y operador, y no como un sujeto social
- Que sean cortos y que no haya continuación con cursos anteriores para mayor aprovechamiento
- Que no haya la suficiente motivación por lo que puede percibirse como poco importante
- Que estén fuera de horarios de trabajo por lo que crea malestar entre los participantes

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

El diseño y la planificación de un curso de capacitación provienen del diagnóstico de las necesidades de la capacitación, con esta información importante que se pudo obtener de diferentes formas: mediante encuestas, cuestionarios, etc. se planificará el curso formativo.

En el caso del presente trabajo, se realizó la aplicación de cuestionarios en la institución “Juan Montalvo”, sobre Necesidades de formación de los docentes de bachillerato y en base a estos datos se elaborará un curso de capacitación.

Según el autor Chiavenato J., (2007) la planificación de un curso de capacitación debe tomar en cuenta:

- Atender una necesidad específica
- Definir en forma clara el objetivo del curso
- Determinar el contenido de la capacitación
- Escoger la metodología a llevarse en el curso así como también la tecnología
- Determinar los recursos necesarios
- La población a quien va dirigido el curso
- Lugar donde se realizará la capacitación
- El tiempo que durará, así como el horario a llevarse a cabo

Un elemento importante de un curso de capacitación se refiere a los recursos necesarios para su implementación, dentro de éstos constan quién va a dar el curso, el tipo de instructor, los recursos tecnológicos como equipos, audiovisuales, económicos, materiales, etc.

1.3.3. Importancia en la formación del profesional de la docencia.

Los educadores de hoy vivimos un momento especial, somos de finales del siglo XX donde se gestó gran parte de nuestra formación y del siglo XXI comienzos del tercer milenio, tiempo donde los contenidos y las metodologías cambian en forma vertiginosa, la tecnología ha tenido un desarrollo increíble en los últimos tiempos, todo esto concibe la necesidad inaplazable de la formación de los docentes.

El éxito de la capacitación va a apreciarse no solo en el mejor desarrollo de las competencias individuales de los docentes, su mejor desempeño con los alumnos sino porque éstas ayudarán a contribuir positivamente con el desempeño de la institución, con el fin último de cualquier institución educativa elevar la calidad de la educación y todos los beneficios que ello implica.

Es de opinión de González R. y González V. (2007) que los cursos de formación deben tener en cuenta lo siguiente:

- Propender a la formación integral de los docentes, es decir prepararlo no solo en conocimientos y habilidades sino en valores para un desempeño ético responsable
- Relacionar la teoría con la práctica profesional en la medida que se dé solución a problemas de la práctica educativa.
- Deben ser flexibles y adecuarse a las necesidades, posibilidades de los docentes y al contexto de la práctica educativa.
- Su diseño debería ser de tal forma que propicien la reflexión de los docentes sobre su desempeño profesional comprometido para la mejora y el cambio.

Un docente de esta nueva sociedad debe estar preparado no solo en conocimientos, sino debe tener una formación en valores, debe ser un pedagogo-investigador pero también tener una sólida formación humana y social; de modo que se convierta en un agente de cambio de él mismo, de sus alumnos y de la comunidad a la cual sirve.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1. Contexto

Contexto es un término que deriva del vocablo latino *contextos* y que se refiere a todo aquello que rodea, ya sea física o simbólicamente, a un acontecimiento. A partir del contexto, se puede entender o interpretar un hecho

La presente investigación se realizó en la unidad educativa “Juan Montalvo” en la cual se aplicó los cuestionarios sobre Necesidades de Formación de los docentes de Bachillerato. Está ubicado en la ciudad de Cuenca, pertenece a la parroquia de El Vecino, en la Ciudadela Calderón, en las calles La Valle y Ricaurte. La unidad tiene una población estudiantil de 1360 alumnos; 800 alumnos corresponden de primero a séptimo de básica y estudian por la mañana y 560 estudiantes de octavo a tercero de bachillerato, que lo hacen por la tarde.

TABLA No.1 Tipo de Institución

Opción	F	%
Fiscal	16	100
Fiscomisional	0	0
Municipal	0	0
Particular	0	0
TOTAL	16	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio "Juan Montalvo"

Elaborado por: Sonia Solís

Es una institución Fiscal (tabla No.1), está conformada por una población estudiantil perteneciente a una clase socio-económica baja, que provienen de parroquias cercanas como Ricaurte, y un alto porcentaje de alumnos se caracteriza porque sus padres están lejos, estando a cargo de sus abuelos u otros familiares.

TABLA No. 2 Tipo de bachillerato

Opción	frecuencia	%
Bachillerato en Ciencias	10	62.5
Bachillerato técnico	0	0
No contesta	6	37.5
TOTAL	16	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio "Juan Montalvo"

Elaborado por: Eco. Sonia Solís

En el bachillerato se cuenta con 240 alumnos; en la actualidad el establecimiento cuenta con el bachillerato en Ciencias (tabla No 2), pero también subsisten las especialidades de Químico-biólogo y Físico-matemático, que son las últimas promociones, cursando los segundos de bachillerato.

TABLA No. 3 Conoce Ud. si por parte de los directivos se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas.

Opción	Frecuencia	%
Si	0	0
No	11	68.75
No contesta	5	31.25
TOTAL	16	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio “Juan Montalvo”

Elaborado por: Eco. Sonia Solís

Según los datos de la tabla No 3, el 68.75% de los docentes no conocen que se esté gestionando el bachillerato bajo las figuras profesionales referidas.

2.2. Participantes

Los participantes fueron los docentes del bachillerato que son en un número de dieciséis 16, al comienzo con muchas interrogantes, dados los últimos cambios en la educación, especularon que éramos del Ministerio de Educación, pero luego de clarificadas las dudas y de proporcionar las respectivas indicaciones, se dedicaron a contestar las preguntas expuestas en el cuestionario.

TABLA No 4 Género

Opción	Frecuencia	%
Masculino	9	56.25
Femenino	7	43.75
No contesta	0	0
TOTAL	16	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio “Juan Montalvo”

Elaborado por: Eco. Sonia Solís

La mayor parte de los docentes participantes son hombres, como lo demuestra la tabla N°4, donde los docentes varones corresponde al 56.25% y el 43.75% a docentes mujeres.

TABLA No 5 Estado Civil

Opción	Frecuencia	%
Soltero	1	6.25
Casado	11	68.7
Viudo	0	0
Divorciado	2	12.5
No contesta	2	12.5
TOTAL	16	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio “Juan Montalvo”

Elaborado por: Eco. Sonia Solís

De los 16 docentes encuestados 11 o sea la mayoría están casados con un porcentaje de 68.75%, según los datos de la Tabla No 5

TABLA No.6 Edad de los encuestados

Opción	Frecuencia	%
20-30	0	0.00
31-40	1	6.25
41 - 50	6	37.50
51-60	4	25.00
61-70	0	0.00
Más de 71	0	0.00
No contesta	5	31.25
TOTAL	16	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio “Juan Montalvo”

Elaborado por: Eco. Sonia Solís

La edad de los docentes investigados se concentra en el rango de 41-50 años con un porcentaje del 37.5% y en el rango 51-60 años con un porcentaje 25%. Es una población docente no muy joven, que puede influir en negarse a la capacitación. Tabla No 6.

TABLA No.7 Cargo que desempeña

Opción	Frecuencia	%
Docente	16	100.00
Técnico docente	0	0.00
Docente con funciones administrativas	0	0.00
No contesta	0	0.00
TOTAL	16	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio “Juan Montalvo”
Elaborado por: Eco. Sonia Solís

De los 16 docentes encuestados el 100% desempeña el cargo de docente, lo que influirá positivamente en el desarrollo de las actividades educativas de la institución.

TABLA No.8 Tipo de relación laboral

Opción	Frecuencia	%
Contratación directa	0	0.00
Nombramiento	12	75.00
Contratación ocasional	4	25.00
Reemplazo	0	0.00
No contesta	0	0.00
TOTAL	16	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio “Juan Montalvo”
Elaborado por: Eco. Sonia Solís

En lo que se refiere al tipo de relación laboral de los 16 docentes encuestados, los 12 están con nombramiento que representa el 75% y solo 4 profesores son contratados que representa el 25% del total, lo que podemos observar en la tabla No. 8.

Podríamos comentar que la mayoría de los docentes al tener un nombramiento tienen una tranquilidad en cuanto a su empleo y por lo tanto asumirán mayor dedicación a sus tareas e igual al ser un docente conocido por sus estudiantes va tener el respeto de los mismos.

Los docentes contratados son personas más jóvenes, y con conocimientos más frescos, expertos en las Tics, más abiertos a los cambios que se están dando en la educación como consecuencia de las reformas implementadas.

TABLA No.9 Tiempo de dedicación

Opción	Frecuencia	%
12. Tiempo completo	16	100
13. Medio tiempo	0	0
14. Por horas	0	0
15. No contesta	0	0
TOTAL	16	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio “Juan Montalvo”

Elaborado por: Eco. Sonia Solís

De los 16 docentes encuestados el 100% se dedican a tiempo completo a la labor educativa, aunque ahora por la nueva ley de educación LOEI la jornada se incrementó a las 8 horas laborables, lo cual impide que los docentes puedan dedicarse a otras actividades como ocurría antes; lo cual es bueno desde la perspectiva de los alumnos, pues hoy el maestro con la nueva jornada tiene 30 horas clases y las 10 horas las dedica a reuniones de áreas académicas, tutorías con alumnos menos favorecidos con el aprendizaje.

TABLA No.10 Las materias que imparte tienen relación con su formación profesional

Opción	Frecuencia	%
Si	13	81.25
No	2	12.5
No contesta	1	6.25
TOTAL	16	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio “Juan Montalvo”

Elaborado por: Eco. Sonia Solís

Según la tabla No 10 el 81.25% de los docentes imparten materias que tienen relación con su formación profesional, lo cual puede garantizar una mejor enseñanza a los alumnos.

Tabla No. 11 Año/s de bachillerato en los que imparte asignaturas

Opción	Frecuencia	%
17. 1º Bachillerato	3	18.75
18. 2º Bachillerato	0	0
19. 3º Bachillerato	2	12.50
17,18. 1º,2º Bachillerato	1	6.25
17,19. 1º,3º Bachillerato	1	6.25
18,19. 2º,3º Bachillerato	3	18.75
17,18,19. 1º,2º,3º Bachillerato	4	25.00
20. No contesta	2	12.50
TOTAL	16	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio "Juan Montalvo"

Elaborado por: Eco. Sonia Solís

TABLA No. 12 Años de Experiencia docente

Opción	Frecuencia	%
Menos de 10 años	4	25.0
11 a 20 años	4	25.0
21 a 30 años	2	12.5
Más de 31 años	4	25.0
No contesta	2	12.5
TOTAL	16	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio "Juan Montalvo"

Elaborado por: Eco. Sonia Solís

Como se observa en la tabla No 12 solo un porcentaje del 25% de docentes tiene una experiencia de menos de 10 años, un 25% tiene una experiencia de 11 a 20 años, un 25% más de 31 años, toda esta experiencia va en beneficio de los alumnos y de la institución.

2.3. Recursos

2.3.1. Talento Humano.

Los recursos humanos de una empresa son las personas que trabajan en la institución para llevar adelante el fin último de la misma, que en el caso educativo es el proceso enseñanza-aprendizaje.

Pero debemos hacer una diferenciación entre recurso humano y talento humano. El recurso humano es el trabajador de la empresa considerado como un recurso más, mientras que el talento humano constituye el potencial que puede llegar a desarrollar una persona de acuerdo a algunas variables que van a influir en su desempeño.

En la gestión del talento humano se considera al trabajador como el elemento más valioso, es parte de un equipo de trabajo, tiene más libertad para desempeñar su trabajo.

En los últimos años se ha observado como las empresas líderes y competitivas han comprendido que solo mediante una racional inversión en programas de capacitación lograrán obtener el nivel de competencia exigido en los nuevos mercados.

Dentro del talento humano de una institución educativa tenemos: el Director o Rector, docentes, personal técnico como laboristas, médico, odontólogo, personal administrativo, etc., que conforman la comunidad educativa.

2.3.2. Recursos materiales.

Los recursos materiales son los bienes tangibles que la institución requiere para el logro de sus objetivos. Contar con los recursos materiales adecuados es un elemento clave en la gestión de las organizaciones.

En las instituciones educativas fiscales este recurso siempre es pobre, no se cuenta con los espacios apropiados, en las aulas el mobiliario es escaso y en mal estado, en general no existe los materiales didácticos adecuados, cuentan con pocos espacios para recreación.

La institución educativa “Juan Montalvo”, no deja de ser la excepción a lo antes citado, en este sentido podemos decir que cada establecimiento cuenta con lo que mejor ha gestionado las autoridades de turno, pues ahora son los padres de familia los que ayudan a crear un ambiente aceptable para que reciban clases sus representados, arreglando y pintando las aulas.

Incluso los edificios de las instituciones educativas tienen que ser compartidos por otras instituciones que trabajan en jornadas diferentes, en función de optimizar recursos.

Haciendo referencia a los recursos materiales que utilizamos para la aplicación de los cuestionarios, podríamos decir que fueron mínimos, entre ellos: el computador, hojas de papel bon, copias.

2.3.3. Recursos Económicos.

Son los recursos financieros para enfrentar los compromisos que adquiere la organización, es decir garantizan los medios para adquirir los demás recursos que la organización necesita para lograr sus objetivos. Hacen operativos los recursos anteriores es decir los humanos y los materiales

En el caso de las instituciones fiscales son asignados por el Estado, se asigna un determinado presupuesto para el año fiscal desde el Ministerio de Finanzas, el mismo que sirve especialmente para cubrir los sueldos y salarios de los trabajadores de la institución, lo que se puede resaltar al respecto es la asignación regular y oportuna para este rubro.

Para los otros gastos como adquisición de computadoras, o mobiliario para aulas se debe gestionar con instituciones como el municipio, consejo provincial, etc. Los recursos económicos en las instituciones educativas fiscales del país son limitados, lo que repercute en la consecución de los objetivos educativos de las mismas.

Hablamos de este panorama a pesar que en la Constitución se determinó que se asignará un aumento del 0.5% anual del PIB hasta alcanzar al menos el 6% para el sector de la educación.

En nuestro trabajo de investigación los recursos económicos fueron mínimos, para las copias de los dieciséis cuestionarios y para el oficio al rector del establecimiento, un costo aproximado de \$10,00.

2.4. Diseño y métodos de investigación

2.4.1. Diseño de la investigación.

El diccionario de Investigación Científica de Tamayo y Tamayo dice que Diseño de la investigación es “la estructura a seguir en una investigación ejerciendo el control de la misma a fin de encontrar resultados confiables y su relación con los interrogantes surgidos de la hipótesis”.

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

Según Jaramillo (2012) tiene las siguientes características:

- ✓ Es un estudio transeccional/transversal, recoge datos de un momento único.
- ✓ Es exploratorio, se realiza una exploración inicial y luego a través de un cuestionario aplicado a los docentes se obtienen datos importantes.
- ✓ Es descriptivo, se realizará la descripción de los datos recolectados, producto de la aplicación del cuestionario.

Como parte del diseño metodológico de la presente investigación, podemos acotar que tiene un enfoque cuantitativo, pues se recoge datos numéricos, que serán tabulados y presentados en tablas estadísticas, pero también tiene un enfoque cualitativo, puesto que se requiere analizar, interpretar y explicar los criterios de los docentes de bachillerato investigados; pues en base de ello se determinará las reales necesidades de formación.

Cuando se inicia la investigación con el planteamiento del problema, En nuestro caso sería “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato”, el investigador debe visualizar la manera práctica y concreta de responder a las preguntas de investigación, además de cubrir los objetivos fijados.

2.4.2. Métodos de investigación.

En toda investigación son los aspectos metodológicos los que ayudan a obtener los objetivos propuestos en la misma y dar una respuesta concreta al problema que se identificó.

Como opina Fox (1981) citado por Fernández (2011) la calidad de la investigación no puede ser menor que la de los métodos que se emplean para recoger y analizar los datos.

MÉTODO ANALÍTICO: Según Fernández J, (2011) es aquel método de investigación que consiste en la separación de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos.

Se hace necesario conocer la naturaleza del hecho particular que se estudia para comprender su esencia y a partir de ello explicar, comprender mejor su comportamiento, establecer semejanzas, diferencias. Conocer a fondo sus partes para relacionarlo entre sí y con el todo.

MÉTODO SINTÉTICO: El juicio sintético es contrario al analítico, es la unión de elementos para formar un todo, unir sistemáticamente los elementos heterogéneos de un todo para reencontrar la individualidad del fenómeno observado (Fernández 2011).

La síntesis no es la suma de contenidos parciales de una realidad, la síntesis añade a las partes del fenómeno algo que sólo se puede adquirir en el conjunto.

En el presente estudio, se utilizó también el método sintético, porque luego de unir todos los elementos investigados se tratará de sacar respuestas de un todo integrado; se investigó la formación de los docentes, los cursos de capacitación, se analizó la organización, la tarea educativa, etc. y luego se procederá a obtener reflexiones de cuáles son las necesidades de formación de los docentes de bachillerato?

MÉTODO INDUCTIVO: Fernández (2011) señala que se determina una ley general partiendo de fenómenos individuales o sea a la inversa del método deductivo, el Inductivo va de lo general a lo particular; estos dos métodos se complementan. Método Inductivo proceso de conocimiento que se inicia con la observación de los fenómenos particulares con el propósito de llegar a conclusiones y premisas generales, que puedan ser aplicadas a situaciones similares a las observadas.

MÉTODO DEDUCTIVO: Consiste en derivar de una premisa, ley o axioma general una conclusión, situación o aspecto particular. Se dice que el método deductivo va de lo universal o general a lo particular o individual (Fernández 2011).

En toda investigación y por consiguiente en este estudio está presente el razonamiento inductivo y deductivo.”

MÉTODO HERMENÉUTICO: Fernández (2011) es de opinión que este método en general es el modo de proceder para alcanzar un objetivo determinado. La hermenéutica es el arte de explicar, traducir o interpretar los fenómenos.

En forma implícita se presenta este método a lo largo de toda la investigación: en la elección del enfoque, en el tipo de preguntas para recoger los datos, en la recolección de los

datos y por supuesto en el análisis de los datos. Todos los pasos implica acciones de interpretación.

MÉTODO ESTADÍSTICO: Implica el empleo y agrupación de datos, números. La comparación de hechos y el aprovechamiento de datos estadísticos para formular leyes (Fernández 2011).

En la investigación se empleó el método estadístico, porque los datos contestados en los cuestionarios aplicados a los docentes se agruparon en tablas estadísticas, donde se obtuvieron porcentajes y gráficos para realizar comparaciones, sacar conclusiones y hacer algunas recomendaciones.

Según el autor alemán Wundt (1975) citado por Fernández (2011) en cualquier investigación no se debe utilizar un solo método, pues es necesario utilizar toda la energía intelectual, moral y volitiva del ser humano, y combinar el análisis y la síntesis, la inducción y la deducción, la observación, la reflexión, etc.

Es necesario llevar métodos bien fundamentados para que la investigación también lo sea, porque si fallan los métodos fallarán también los datos y podríamos estar tomando decisiones contrarias a la realidad.

En el campo de la educación, donde se enmarca el presente trabajo, no sólo se debe orientar a recoger la información y analizarla sino pretende conocer y estudiar la realidad para mejorarla y/o transformarla. Porque luego de conocer las necesidades de los docentes de bachillerato a través de los datos obtenidos en la encuesta planteada se orientará un curso de capacitación que trate de superar las necesidades percibidas en la institución donde se realizó el estudio.

2.5. Técnicas e instrumentos de investigación

2.5.1. Técnicas de Investigación.

Un aspecto muy significativo en el proceso de investigación es la recolección de la información, pues de ello dependerá la validez y confiabilidad del estudio. Esta etapa de recogida de información llamada también trabajo de campo, en la cual se va obtener los datos que probarán la hipótesis, el comportamiento de las variables seleccionadas, se lograrán los objetivos planteados para el estudio, por lo que los datos deben ser confiables, pertinentes y suficientes.

Las técnicas son mecanismos o recursos para recolectar, organizar, conservar la información. Los métodos son globales y generales, las técnicas son específicas de carácter operativo.

Las principales técnicas son: la observación directa, la encuesta, lectura, mapas conceptuales, organizadores gráficos.

OBSERVACIÓN: Consiste en observar atentamente las características del objeto de estudio, tomar nota para su posterior análisis. Esta puede ser científica y no-científica, la diferencia entre las dos está en que en la científica la observación es intencional con objetivo claro y definido, mientras que el no-científico es sin objetivo y sin preparación previa.

También puede ser Directa cuando el investigador entra en contacto personal con el objetivo de la investigación y No directa cuando el investigador estudia a través de de observaciones hechas por otros. También puede ser Estructurada y no estructurada. Participante y no Participante. De Campo y de Laboratorio. Individual y de Equipo.

ENCUESTA: Es una técnica predestinada a obtener datos impersonales de varios sujetos cuyas opiniones interesan al investigador. La encuesta cuenta con una estructura lógica, rígida, que permanece inalterada a lo largo de todo el proceso investigativo.

2.5.2. Instrumentos de investigación.

Los instrumentos pueden ser Entrevistas, cuando se aplica en forma oral y Cuestionario cuando se aplica en forma escrita.

Cuando se aplique un CUESTIONARIO se debe formular correctamente las preguntas para obtener en forma certera la información requerida, éstas se realizarán de acuerdo al tipo de investigación, y pueden ser preguntas Abiertas cuando no delimitan de antemano la respuesta y Cerradas cuando las respuestas se basan en las posibilidades que se le presenta, las de opción múltiple por ejemplo. Lo que se debe considerar es que las preguntas estén claras, no deben inducir a la respuesta.

La ENTREVISTA es la obtención de datos mediante el diálogo entre dos personas, y pueden ser: No-Estructurada cuando se deja la iniciativa al entrevistado que va narrando sus experiencias, y la Estructurada se sigue un procedimiento fijo, preguntas preparadas con antelación.

Las ventajas entre la entrevista y el cuestionario serían, que el cuestionario se puede aplicar a un mayor número de personas, y al mismo tiempo, son anónimos y no cuentan con la presencia del investigador lo que le da mayor libertad de expresión; la entrevista puede poner en contacto con personas analfabetas, se verifica y aclara preguntas, se aprecia el lenguaje no verbal.

En lo que se refiere a los instrumentos para recolección de datos en este trabajo investigativo se utilizó el CUESTIONARIO, fue aplicado a los docentes de bachillerato de la institución “Juan Montalvo” con el fin de obtener los datos necesarios para luego de su pertinente análisis orientar las necesidades de formación.

El cuestionario aplicado consta de las siguientes partes: introducción, instrucciones y el cuerpo o preguntas. La introducción constará el objetivo de la investigación, quien lo aplica, y se agradece por la participación.

El cuerpo de preguntas está conformado por seis bloques:

1. Datos institucionales
2. Información general del investigado (género, edad, años de servicio. etc.)
3. Formación docente (académica, pregrado, postgrado)
4. Cursos y capacitaciones
5. Respecto a su institución (si ha propiciado cursos y en qué áreas)
6. Relacionado a la práctica pedagógica (se considera en 44 ítems)

2.6. Procedimiento

El procedimiento seguido ha sido tomado de las guías didácticas de los proyectos de investigación I y II, con sus oportunas actividades y fechas establecidas.

El tiempo de investigación ha sido de un año inició en noviembre de 2012 y termina en octubre de 2013, dividido en dos etapas:

La primera etapa se da inicio con el desarrollo del Proyecto de grado I, con la conferencia virtual en las aulas de la UTPL, sede en Cuenca y visitas al EVA (Página de la universidad).

Se procede a escoger la institución “Juan Montalvo” hay un acercamiento a la institución, donde se dialoga con el Sr. rector, presentando un oficio y dándole a conocer la importancia

de nuestro estudio tanto para nosotros como para la institución, pidiéndole un espacio y una fecha para la realización de la encuesta.

Según las instrucciones se envió primero los datos preliminares, al equipo de planificación de la UTPL, nombre de la institución, ubicación como tamaño de la muestra, teniendo una respuesta favorable, aplicación del cuestionario, tabulación de datos, ingreso de resultados a la “matriz de resultados.xls” y envío de correos electrónicos a: necesidadesformativas2012@gmail.com.

Revisión de material bibliográfico para la elaboración del Marco Teórico, Metodología y demás apartados del informe. Los datos obtenidos en las encuestas son tabulados en tablas estadísticas.

En la fase 2 se realizaron las siguientes actividades:

Visita y lectura de la información expuesta en el Entorno Virtual de Aprendizaje EVA.

Se revisa lo presentado de la parte 1, en cuanto a estructuración del trabajo de fin de maestría, de acuerdo a lo establecido en la guía didáctica de investigación II y con las correcciones hechas por el respectivo tutor.

Se realiza el diagnóstico, análisis y discusión de resultados en base a los cuadros estadísticos y es de donde observando las necesidades de los docentes se estructura el curso de capacitación docente de acuerdo con los lineamientos dados por la UTPL.

Asistencia a las asesorías presenciales con el tutor.

Revisión, aprobación del trabajo de investigación por la tutora de la tesis y presentación final para su sustentación.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

El Diagnóstico y el análisis de los resultados es quizá el punto más trascendental dentro de la presente investigación, pues de sus derivaciones se sabrá las necesidades de los docentes de bachillerato de la institución seleccionada y poder diseñar un curso de capacitación orientado a superar las necesidades detectadas.

Los datos obtenidos luego de la aplicación de los cuestionarios, a los docentes de bachillerato de la institución educativa “Juan Montalvo”, fueron clasificados en tablas estadísticas, agrupándoles por diferentes parámetros.

3.1. NECESIDADES FORMATIVAS

Como antecedente podríamos manifestar que debido a los vertiginosos cambios experimentados por la ciencia y la tecnología, también en la educación se registran estos cambios, por lo que el mismo docente siente la necesidad de formarse para enfrentarse a los apuntados cambios. Estas necesidades sentidas quizá son las más importantes porque es el mismo maestro quien tiene la percepción de sus carencias formativas como respuesta a la demanda práctica con sus alumnos.

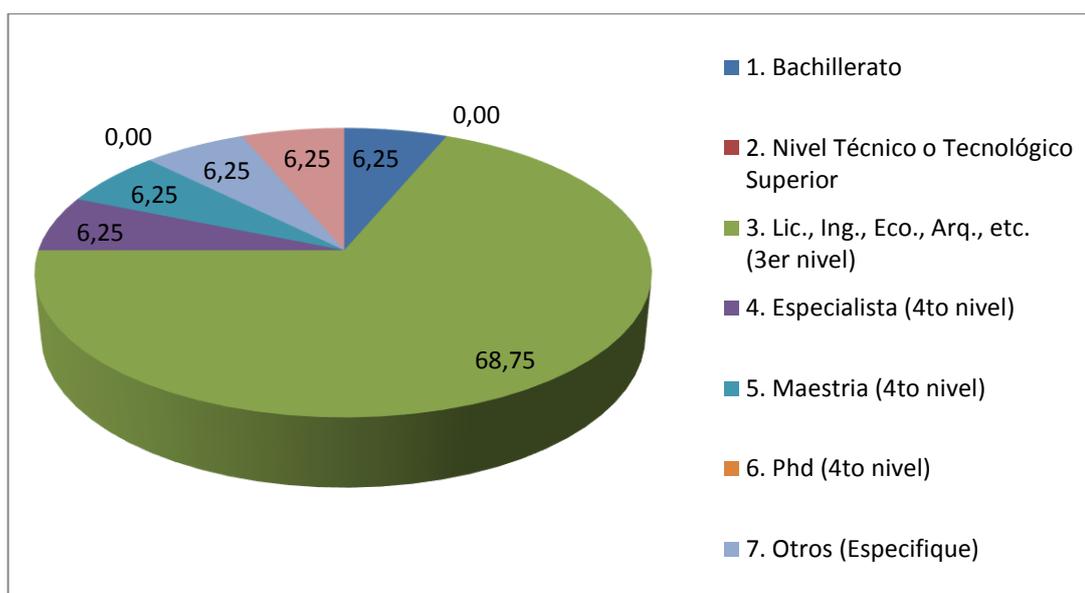
Por otro lado tenemos que el gobierno nacional ha implementado nuevas políticas y mayor inversión en el sector educativo con el objetivo de mejorar la calidad educativa ofrecida en las instituciones educativas del país, se han implementado reformas como la evaluaciones a instituciones educativas, evaluaciones a los maestros, lo que va a traer como consecuencia que los docentes busquen prepararse, tenemos también los estándares de calidad establecidos desde el Ministerio de Educación, los cuales pretenden la mayor formación por parte de los docentes para el cumplimiento de las actividades y prácticas allí instituidas. Iniciaremos nuestro análisis revisando la formación académica de los docentes.

TABLA No.13 Señale el nivel más alto de formación académica que posee

Opción	Frecuencia	%
1. Bachillerato	1	6.25
2. Nivel Técnico o Tecnológico Superior	0	0.00
3. Lic., Ing., Eco., Arq., etc. (3er nivel)	11	68.75
4. Especialista (4to nivel)	1	6.25
5. Maestria (4to nivel)	1	6.25
6. Phd (4to nivel)	0	0.00
7. Otros (Especifique)	1	6.25
8. No contesta	1	6.25
TOTAL	16	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio "Juan Montalvo"

Elaborado por: Eco. Sonia Solís



Formación académica

Como podemos observar en la tabla No.13 y su correspondiente gráfico de la Formación académica la mayor frecuencia corresponde a docentes con tercer nivel, 11 personas de los 16 encuestados con un porcentaje representativo del 68.75%. Solo un maestro es bachiller con un porcentaje de 6.25%; un docente tiene el título de especialista, uno tiene maestría, un docente con la opción de otros y uno no contesta, con un promedio de 6.25% cada uno de ellos.

Si bien es cierto que el mayor porcentaje de los docentes investigados son personas preparadas con tercer nivel, pero solo dos docentes tienen maestría y especialidad, por lo que podemos decir que sus pretensiones formativas no han sido cubiertas, en relación a las exigencias dadas por el ministerio por un lado y por los cambios sociales por otro.

Según la nueva ley de educación LOEI y su reglamento uno de los requisitos para que un maestro pueda acreditar a una categoría alta, es tener título de cuarto nivel relacionado con educación, al igual para tener opción a cargos de directivos, auditores, asesores, y mentores educativos.

Por lo expresado para tener mayores aspiraciones en el campo educativo es imprescindible una formación de cuarto nivel.

TABLA No.14 Su titulación en pregrado, tiene relación con Ámbito Educativo

Opción	Frecuencia	%
1. Licenciado en educación diferentes menciones/especialidades	9	56.25
2. Doctor en educación	1	6.25
3. Psicólogo educativo	0	0.00
4. Psicopedagogo	1	6.25
5. Otros (especifique)	0	0.00
6. No contesta	5	31.25
TOTAL	16	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio "Juan Montalvo"

Elaborado por: Eco. Sonia Solís

Al preguntarles si su título de pregrado tiene relación con el ámbito educativo, las respuestas fueron las siguientes: 9 docentes con un porcentaje de 56.25% son licenciados en sus diferentes menciones, 1 doctor en educación, 1 psicopedagogo y 5 docentes no contestan. En consecuencia 11 de los 16 docentes que representa un porcentaje de 68,75% tienen su titulación relacionada con el ámbito educativo según la tabla No14 y su gráfico.

En la institución “Juan Montalvo” la mayoría de los docentes tienen título en educación lo cual es bueno para sus alumnos y la institución, no obstante la mayoría no tienen título en cuarto nivel que podría garantizar conocimientos nuevos sobre todo por los cambios dados últimamente en el ámbito educativo.

TABLA No.15 Su titulación en pregrado, tiene relación con: Otras profesiones

Opción	Frecuencia	%
6. Ingeniero	3	18.75
7. Arquitecto	0	0.00
8. Contador	0	0.00
9. Abogado	0	0.00
10. Economista	0	0.00
11 Médico	1	6.25
12. Veterinario	0	0.00
13. Otras (especifique)	1	6.25
14. No contesta	11	68.75
TOTAL	16	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio “Juan Montalvo”

Elaborado por: Eco. Sonia Solís

Según la Tabla No.15 entre los docentes encuestados tenemos 3 ingenieros, 1 médico, 1 docente con la opción “otros” y 11 docentes con el 68.75% que no contestan que corresponde a los 11 docentes que tienen su título en el ámbito educativo.

Los resultados de esta tabla nos indican que hay 4 profesionales (3 ingenieros y un médico) que están inmersos en la docencia, por lo que se deberían formarse en el ámbito educativo para su mejor desempeño,

El gobierno nacional está llamando a los profesionales de las distintas ramas a ser maestros, pero igual estas personas deben formarse sobre todo en pedagogía y didáctica para ejercer la docencia

TABLA No.16 Si posee titulación de Posgrado, tiene relación con:

Opción	Frecuencia	%
1. El ámbito educativo	1	6.25
2. Otros ámbitos (especifique)	0	0.00
3. No contesta	15	93.75
TOTAL	16	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio "Juan Montalvo"

Elaborado por: Eco. Sonia Solís

Como lo representa en la tabla No. 16 solo un docente con un porcentaje de 6.25% tiene un posgrado en educación. Y en otros ámbitos no existe ninguna persona.

Los 15 docentes que no contestan son aquellos que podrían tener la opción de capacitarse, para obtener título de 4to nivel, la formación profesional es la oportunidad del ser humano para mejorar no solo como profesional sino como persona.

TABLA No.17 Le resulta atractivo seguir un curso de formación para obtener título de 4to Nivel

Opción	Frecuencia	%
1. Si	10	62.50
2. No	1	6.25
3. No contesta	5	31.25
TOTAL	16	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio "Juan Montalvo"

Elaborado por: Eco. Sonia Solís

Diez docentes que representa el 62.5% contestan que si les interesa una maestría para prepararse. Una persona dice que no y 5 personas no contestan con un porcentaje de 31.25%. Tabla No.17

A los docentes si les interesa capacitarse, por diversas razones entre ellas la implementación de reformas educativas dadas en la LOEI y su reglamento como las evaluaciones a las instituciones, evaluaciones a los maestros, tenemos también los estándares de calidad establecidos desde el Ministerio de Educación, los cuales pretenden la mayor formación por parte de los docentes para el cumplimiento de las actividades y prácticas allí instituidas. Pero también existen aspiraciones económicas,

pues según el reglamento de la LOEI se podrán ubicar en categorías altas, los docentes que tengan entre otros requisitos, título de 4to nivel en educación.

TABLA No.18 Si la respuesta es positiva, en que le gustaría formarse

Opcion	Frecuencia	%
1.Maestría	7	43.75
2. Phd	3	18.75
3. No contesta	6	37.50
TOTAL	16	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio “Juan Montalvo”
Elaborado por: Eco. Sonia Solís

Luego de entrevistarles si les gustaría una formación de 4to nivel, se les preguntó en que desearían formarse, 7 docentes correspondiente al 43.75% opinaron por una Maestría y 3 docentes con un porcentaje del 18.75% por Phd, 6 docentes no contestaron, datos de la tabla No.18.

Tabla No. 19. En que maestría del ámbito educativo le gustaría formarse?

Opción	Frecuencia	%
Matemáticas	2	22.2
Lengua Inglesa	1	11.1
Pedagogía General Básica	2	22.2
Biología, CCNN	1	11.1
Educación Física, Nutrición	1	11.1
Seguridad Informática	1	11.1
TOTAL	9	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio “Juan Montalvo”
Elaborado por: Eco. Sonia Solís

Según los datos de la tabla 19, la opinión en que maestría del ámbito educativo les gustaría formarse es diversa, 2 en Matemáticas, 2 en Pedagogía, 1 en Lengua inglesa, 1 en Biología, CC.NN., 1 en Educación Física, 1 en Seguridad Informática.

Tabla No. 20. En que Phd del ámbito educativo le gustaría formarse

Opción	Frecuencia	%
Matemáticas	2	100
TOTAL	2	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio “Juan Montalvo”

Elaborado por: Eco. Sonia Solís

Tabla No. 21. En que Phd que no sea educativo le gustaría formarse.

Opción	Frecuencia	%
Telecomunicaciones	1	100
TOTAL	1	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio “Juan Montalvo”

Elaborado por: Eco. Sonia Solís

Según Gairín J. (2010) La formación en las organizaciones tiene la intención de mejorar los conocimientos, cambiar las actitudes y desarrollar habilidades en las personas. Esta capacitación va a mejorar la forma de desempeñarse en el trabajo en relación con las exigencias actuales y además a incrementar la satisfacción profesional y personal de los docentes.

Sería de trascendental importancia que las Universidades oferten maestrías, pero con validez para educación, para los docentes que trabajan en los bachilleratos técnicos en sus diferentes especialidades, esto ayudará a su especialización y actualización de conocimientos que sólo la capacitación lo cubriría.

3.2. Análisis de la formación

Dentro de este bloque vamos a analizar tres componentes:

- La persona en el contexto formativo
- La organización y la formación
- La tarea educativa

3.2.1. La persona en el contexto formativo.

En este parámetro vamos a explorar cuanto conoce el docente de su carrera o dicho en otras palabras está preparado para desempeñar tan delicado cargo, para lo cual expondremos una tabla estadística, donde se agruparon preguntas que se relacionan con conocimientos específicos de los docentes dentro del campo educativo..

Tabla No.38 EL ANALISIS DE LA PERSONA										
Items	1		2, 3 y 4		5		No contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI	2	12,5	8	50	4	25	2	12,5	16	100
8. Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0	8	50	7	43,8	1	6,25	16	100
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0	13	81,25	3	18,8	0	0	16	100
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	0	0	11	68,75	4	25	1	6,25	16	100
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0	11	68,75	4	25	1	6,25	16	100
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país.	4	25	7	43,75	4	25	1	6,25	16	100
19. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0	10	62,5	4	25	2	12,5	16	100
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0	8	50	7	43,8	1	6,25	16	100
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0	6	37,5	9	56,3	1	6,25	16	100
30. Describe las principales funciones del profesor en el aula	0	0	9	56,25	5	31,3	2	12,5	16	100
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura.	0	0	14	87,5	2	12,5	0	0	16	100
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0	8	50	6	37,5	2	12,5	16	100
16. Mi formación en TICS, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes.	1	6,25	9	56,25	4	25	2	12,5	16	100
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/os y ayudarles en su solución.	0	0	11	68,75	4	25	1	6,25	16	100
26. Identifico estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales, discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo)	0	0	8	50	6	37,5	2	12,5	16	100
			0						0	0
			0						0	0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio "Juan Montalvo"

Elaboración: Eco. Sonia Solís

A la pregunta "Si conoce el proceso de la carrera docente propuesto por la LOEI y su reglamento el mayor porcentaje se ubica en las opciones de 2,3, 4, el 50% y la opción 5 con el 25%, es un tema que le interesa al docente en general.

En la pregunta 8 Describe las funciones y cualidades del tutor el 50% escogen las puntuaciones medias, y 43.8% la puntuación más alta.

En aspectos complementarios al proceso enseñanza-aprendizaje de las preguntas 13. 15. 17; más del 68% de los docentes escogen mayoritariamente la opciones medias y altas, es decir si conocen la psicología del estudiante percibiendo con facilidad sus problemas.

Cuando se pregunta sobre Si la formación que recibió es la adecuada, las respuestas son muy diferentes; 4 docentes o sea el 25% contestan con la más baja calificación de 1, pero también hay un 25% de docentes con la calificación media y un 25% con la calificación más alta de 5.

Si la formación profesional recibida le permite orientar el aprendizaje el 87.6% de los docentes contestan con la calificación media y alta.

A la pregunta sobre el uso del razonamiento lógico en la práctica docente, 14 docentes con un porcentaje de 87.5% contestan que si utilizan con opciones medias y altas ; solo 2 docentes no contestan indudable porque no lo utilizan.

En lo que describe que los estudiantes son artífice de su propio aprendizaje, 9 docentes que representa el 56.3% escogen la puntuación más alta.

En lo que se refiere si conoce “las funciones del docente y del alumno en el aula” un alto porcentaje de docentes contestan con opciones media y alta.

El 81.25% de los docentes contestaron con puntuaciones medias y altas que si manejan las herramientas de las TICs para orientar el aprendizaje de los alumnos

En general en las respuestas dadas sobre el análisis del docente en el contexto formativo, tienden a puntuaciones medias y altas, si las respuestas dadas por los docentes de la institución educativa “Juan Montalvo” son verdaderas y reales, su papel como maestros es el deseado, cumpliendo con las exigencias de los estándares de calidad planteados desde el ministerio de educación.

3.2.2. La organización y la formación

La Organización representada por sus autoridades tiene mucha repercusión en el desarrollo de una Institución educativa; el rol que juegue su directivo es de vital importancia por la responsabilidad que asume ante la institución misma y ante la sociedad.

Almeida (2012) se refiere que el conocimiento es el activo más valioso de las personas y por ende de un centro educativo, éste debe ser cultivado en la medida de las posibilidades, que la capacitación y la formación continua a los docentes y autoridades debería estar presente como una actividad fundamental lo cual va a incidir en la calidad educativa.

El director debe ser un líder en todas las funciones que realice, para que el establecimiento salga adelante. Debería gestionar el conocimiento, no solo adquirirlo, administrarlo sino también volverlo productivo, y será posible incrementar el valor agregado de los conocimientos, cuando los centros educativos se transformen en empresas de aprendizaje.

Lo cual a su vez se logrará cuando haya trabajo en equipo donde el conocimiento no sea una suma de los conocimientos individuales sino un resultado mayor, cuando los objetivos individuales coincidan con los objetivos de la institución.

Tabla No.39 LA ORGANIZACIÓN Y LA FORMACIÓN										
Items	1		2, 3 y 4		5		No contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	1	6,25	4	25	8	50	3	18,75	16	100
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar)	0	0	6	37,5	8	50	2	12,5	16	100
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato.	0	0	13	81,25	2	12,5	1	6,25	16	100
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo)	0	0	11	68,75	3	18,8	2		16	100
6. Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el /los directivo/s de la institución educativa.	1	6,25	10	62,5	3	18,8	2	12,5	16	100
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución	1	6,25	9	56,25	2	12,5	4	25	16	100
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	3	18,8	10	62,5	2	12,5	1	6,25	16	100
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos)	0	0	10	62,5	4	25	2	12,5	16	100
35 Analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, gestión administrativa.....)	1	6,25	7	43,75	3	18,8	5	31,25	16	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio "Juan Montalvo"

Elaboración: Eco. Sonia Solís

En la pregunta 1 "Analiza los elementos del currículo propuestos para el bachillerato"; 8 personas contestan con las calificaciones de 5, que corresponde a un porcentaje de 50% y el 25% contestan con las puntuaciones medias por lo tanto podemos decir que la institución "Juan Montalvo" si se conoce y analiza el currículo del bachillerato.

En cuanto al conocimiento de la organización, el tipo de liderazgo de las autoridades, las herramientas para la planificación, la estructura organizativa, las respuestas están en las puntuaciones medias con más del 50%, preguntas 5, 6, 7.

Sobre la planificación, ejecución y seguimiento de proyectos educativos; pregunta 14 y 19 tabla No.39 los resultados más representativos están en las opciones medias, 10 docentes que representa el 62.5% de la institución “Juan Montalvo” si planifican, ejecutan y dan seguimiento a proyectos.

Como se observa en esta tabla No 39 a la mayoría de las preguntas referidas a la organización y la formación la tendencia es a las valoraciones medias y altas, podríamos decir que en la institución “Juan Montalvo” si se analiza los elementos del currículo, se analiza el clima organizacional, se ejecuta y se da seguimiento a proyectos educativos, económicos, culturales, sociales y eso es bueno para los docentes y la institución.

Porque como sostiene Almeida (2012) el talento humano es indispensable para la gestión de las instituciones educativas. Un docente formado va a permitir el desarrollo de la misión, la visión del centro educativo, lo que al final redundará en la mejor formación de los docentes hacia donde debe mirar siempre la meta de toda institución.

Como sostiene el mismo autor que las últimas investigaciones sobre competencias nos hablan también de competencia colectiva, como aquella que es consecuencia de los resultados de los equipos de trabajo y en ambientes propensos a la motivación y la productividad, y es por tanto necesario que en las instituciones educativas se desarrolle estas competencias colectivas como producto de la gestión del talento humano dirigidos a mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje objetivo estratégico de la organización.

3.2.3. La tarea educativa

El papel del docente es fundamental en la tarea educativa; pero un docente innovador, reflexivo para lo cual tiene que estar preparado, con conocimientos, métodos, técnicas, con prácticas educativas orientadas hacia el cambio y la mejora.

Tabla No.40 La tarea educativa										
Items	1		2, 3 y 4		5		No contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula.	0	0	10	62,5	5	31,3	1	6,25	16	100
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal.	0	0	9	56,25	6	37,5	1	6,25	16	100
11. Conoce las posibilidades diácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	1	6,25	10	62,5	4	25	1	6,25	16	100
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos.	0	0	10	62,5	5	31,3	1	6,25	16	100
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias anteriores de mis estudiantes.	0	0	8	50	6	37,5	2	12,5	16	100
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.	0	0	7	43,75	8	50	1	6,25	16	100
25. Como docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/mis asignatura/as	0	0	8	50	6	37,5	2	12,5	16	100
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva.	1	6,25	9	56,25	3	18,8	3	18,75	16	100
28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula.....)	1	6,25	5	31,25	8	50	2	12,5	16	100
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.	0	0	6	37,5	8	50	2	12,5	16	100
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0	0	10	62,5	5	31,3	1	6,25	16	100
33. Diseña programas de asignaturas y el desarrollo de las unidades didácticas.	0	0	7	43,75	7	43,8	2	12,5	16	100
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario.....)	0	0	9	56,25	5	31,3	2	12,5	16	100
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente.	0	0	8	50	6	37,5	2	12,5	16	100
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres.	0	0	9	56,25	4	25	3	18,75	16	100
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	0	0	9	56,25	2	12,5	5	31,25	16	100
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva.	0	0	8	50	5	31,3	3	18,75	16	100
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje.	0	0	9	56,25	7	43,8	0	0	16	100
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes.	0	0	11	68,75	4	25	1	6,25	16	100
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.	0	0	11	68,75	5	31,3	0	0	16	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio "Juan Montalvo"

Elaboración: Eco. Sonia Solís

En la tabla No. 40 Análisis de la Tarea Educativa se tiene algunos ítems relacionados con la misma, los cuales fueron objeto de preguntas del cuestionario aplicado a la institución educativa "Juan Montalvo", donde 1 corresponde a la calificación más baja, se agrupó las calificaciones 2- 3-4 como opción media y 5 la más alta

En cuanto al manejo de las Tics en la tarea educativa 9 docentes con un porcentaje representativo del 62.5% escogen las opciones medias y 5 docentes que representan el

31.3% escogen las puntuaciones altas podemos observar en las preguntas 11, 32 de la tabla No 40; si los docentes no están sobrevalorando podríamos concluir que los docente de la institución “Juan Montalvo” manejan las Tics como recurso didáctico.

En lo que se refiere a factores que determinan la calidad de aprendizaje, desarrollo de objetivos y pensamiento crítico los docentes escogen las valoraciones medias y altas como podemos observar en las preguntas, 33, 41 y 43 de la tabla No 40.

Cuando se les pregunta sobre técnicas de enseñanza individualizada y grupal los docentes optan por valoraciones medias y altas como se observa en las preguntas 9 y 10 de la tabla No 40; es decir que si usan técnicas grupales en su práctica docente.

La tendencia sigue igual en las preguntas sobre planificación preguntas 23, “Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias anteriores de mis estudiantes” el 50% de los encuestados responden con valoraciones medias y el 37.5% con la puntuación alta 5.

En cuanto a evaluación si se considera la diagnóstica, sumativa y formativa y si se considera destrezas con criterio de desempeño, la tendencia de las respuestas sigue siendo media y altas preguntas 24 y 25 tabla 40.

En la pregunta 27 que se refiere si el docente planifica de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva 9 docentes que representa el 56.25%% contestan con valoraciones medias 56.25% y 3 docentes con el 18.8% con valoración alta.

A la pregunta 28 “Realiza la planificación macro y micro curricular” el 50% de los encuestados escogen la calificación de 5; será que se está exigiendo más a nivel de las autoridades de la institución y demás estamentos educativos superiores dada la nueva ley de educación LOEI y su reglamento.

A las preguntas 33 Diseña programas de asignaturas; 34 Aplica técnicas de acción tutorial; 36 Diseña planes de mejora para la práctica docente; 37 diseña y aplica técnicas didácticas para las prácticas en laboratorios; 38 Diseña instrumentos de autoevaluación de la práctica docente; 39 Utiliza adecuadamente la técnica expositiva; 41 Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos del aprendizaje; 44 Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación,

las respuestas están con tendencia a las puntuaciones medias con un porcentaje superior al 50%, y puntuaciones altas con un porcentaje de alrededor del 25%, lo que indica que los docentes de la institución referida se desempeñan bien.

Según Collis (2007) citado por García M. (2011) el concepto de competencia es la integración de conocimientos, habilidades y actitudes, para poder actuar de una forma eficiente y efectiva ante cualquier situación, es decir es la capacidad de saber, de saber hacer, y de saber cómo hacer, integrado por el ser siendo un ejemplo en valores para sus alumnos. La definición de competencia en la misma debe tener formación los docentes para a su vez formar a sus alumnos es una mezcla de conocimientos, habilidades, motivación, rasgos personales, pero todo ello se evidencia en la forma como la persona se desenvuelve en su labor cotidiana, el docente como realiza su tarea educativa, no solo el dominar una materia, sino sus competencias se visualizará en sus acciones, decisiones, reacciones ante los problemas, y conductas exhibidas ante los estudiantes.

3.3. Los cursos de formación

Sin capacitación docente no hay mejora en la calidad educativa, si queremos que nuestros alumnos cambien en su forma de aprender debe haber un cambio en la forma de enseñar de quienes llevamos adelante el proceso enseñanza- aprendizaje en las instituciones educativas. El Activo más valioso de una organización según el autor Zubiría (1999) citado por Almeida (2012) “el conocimiento es la mercancía de mayor circulación en el mundo”. En este siglo el conocimiento es el mayor valor de una persona y por consiguiente de una institución.

La reflexión de Drucker (1994) citado por Almeida (2012) lo que va a establecer la competitividad de un país, de una industria, de una empresa es la productividad del conocimiento. Es decir no solo es necesario el conocimiento sino volverlo productivo.

Que si el docente no tuvo una formación y preparación audaz en las aulas, es el momento de capacitarse pues de ello dependerá la adecuada preparación de sus alumnos, que adquieran las competencias para el desenvolvimiento en la vida. Pero ello se dará cuando el docente decida formarse, que tenga una actitud de permanente búsqueda del conocimiento y así lo transferirá a las situaciones laborales y de la vida en general.

TABLA No.22 Número de cursos a los que ha asistido en los últimos dos años

Opción	Frecuencia	%
Un curso	5	31.25
Dos cursos	2	12.50
Tres cursos	0	0.00
Cuatro Cursos	1	6.25
No contesta o ninguno	8	50.00
TOTAL	16	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio “Juan Montalvo”

Elaborado por: Eco. Sonia Solís

En la institución objeto de estudio, el 50% de los encuestados no han seguido ningún curso en los últimos 2 años, 5 docentes con un porcentaje del 31.25% han asistido a un solo curso y solo un docente con un porcentaje de 6.25% ha seguido 4 cursos en el tiempo referido. Ver tabla No. y 22. Se puede observar la falta de interés de capacitarse de los docentes.

TABLA No.23 Total de horas. Totalización en horas

Opción	Frecuencia	%
1. 0 - 25 horas	4	25.00
2. 26 - 50	2	12.50
3. 51 - 75	1	6.25
4. 76 - 100	1	6.25
5. Más de 100	1	6.25
0.No contesta	7	43.75
TOTAL	16	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio “Juan Montalvo”

Elaborado por: Eco. Sonia Solís

La tabla No. 23 hace referencia al número de horas de los cursos seguidos, donde se puede observar que 7 docentes con un porcentaje del 43.75% no contestan y solo un docente ha seguido cursos de más de 100 horas.

TABLA No.24 En cuanto al último curso realizado hace que tiempo lo realizó

Opción	Frecuencia	%
1. 0 - 5 meses	5	31.25
2. 6 - 10 meses	2	12.50
3. 11- 15 meses	1	6.25
4. 16-20 meses	0	0.00
5. 21-24 meses	2	12.50
6. Más de 25 meses	0	0.00
7. No Contesta	6	37.50
TOTAL	16	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio “Juan Montalvo”
 Elaborado por: Eco. Sonia Solís

Se puede observar en la tabla No.24 que 5 de los docentes encuestados realizaron su último curso hace 0-5 meses con un porcentaje de 31,25% pero también hay un porcentaje significativo de docentes 37.5% que no contestan.

Se debe tener en cuenta que si se desea un cambio en la educación, el docente debe tener una formación permanente y continua, pero los datos nos indican que los cursos seguidos son esporádicos por lo que no se está efectuando con lo dispuesto en el Art. 311 del Reglamento General de la LOEI.

TABLA No. 25 Como se llamó el curso/ capacitación

NOMBRE DEL CURSO	Frecuencia	%
Tics	3	18.75
Workshop in communicative strategies within task based activities	2	12.5
Actualización y fortalecimiento curricular	2	12.5
Socialización del reglamento LOEI	1	6.25
Inglés	1	6.25
No contesta	7	43.75
TOTAL	16	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio “Juan Montalvo”
 Elaborado por: Eco. Sonia Solís

TABLA No.26 En cuanto a los últimos cursos realizados: Lo hizo con el auspicio de:

Opcion	Frecuencia	%
1. Gobierno	3	18.75
2. De la institución donde labora	2	12.50
3. Beca	0	0.00
4. Por cuenta propia	4	25.00
5. No Contesta	7	43.75
TOTAL	16	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio "Juan Montalvo"
Elaborado por: Eco. Sonia Solís

A la pregunta si "los cursos realizados lo hizo con el auspicio de", el mayor porcentaje corresponde a "por cuenta propia" con un porcentaje del 25%, 3 docentes con un porcentaje del 18.75% lo hizo con el auspicio del gobierno, pero 7 docentes no contestan con un porcentaje del 43.75%. Ver tabla No.26.

Se puede analizar los datos de la tabla No 26, afirmando que es bueno que el 25% de docentes se capacitara por cuenta propia, venciendo las diferencias económicas, lo han considerado imprescindible para un mejor desempeño laboral.

Se observa también que las personas no aprovechan los cursos de formación que auspicia el Gobierno expuestos en el Sistema Integral de desarrollo Profesional Si Profe, pues solo 3 docentes lo hicieron, si bien podemos indicar que los cursos que ofertan no están relacionados directamente con las necesidades de los docentes del bachillerato técnico, sino se orientan a las asignaturas básicas.

TABLA No.27 Usted ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años:

Opción	Frecuencia	%
1. Si	1	6.25
2. No	8	50.00
3. No contesta	7	43.75
TOTAL	16	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio "Juan Montalvo"
Elaborado por: Eco. Sonia Solís

De los 16 encuestados solo 1 docente contesta que si ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años, el 50% de los encuestados contestan que no y 7 personas prefieren no contestar. Tabla No.27

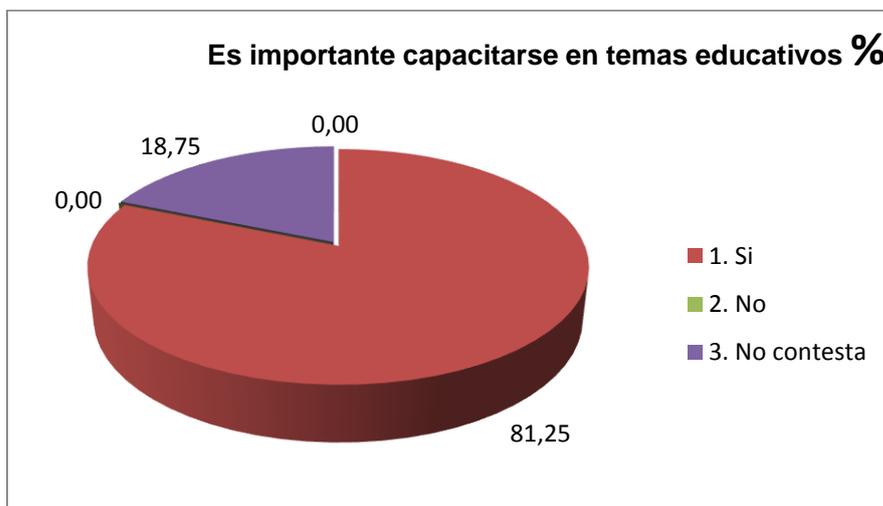
Si se diera la oportunidad y la disposición a los docentes de bachillerato de las instituciones, estarían en capacidad de preparar y estructurar cursos de formación de acuerdo a sus reales necesidades, pues con la ayuda de la tecnología y el trabajo en equipo se haría realidad la capacitación con los mismos docentes y en las propias instituciones.

TABLA No.28 Es importante capacitarse: en temas educativos

Opción	Frecuencia	%
1. Si	13	81.25
2. No	0	0.00
3. No contesta	3	18.75
TOTAL	16	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio "Juan Montalvo"

Elaborado por: Eco. Sonia Solís



Pero a pesar que no han recibido cursos de capacitación, que no han impartido cursos de capacitación, los docentes están conscientes que es importante formarse, como lo demuestra los datos de la tabla No.28 y su correspondiente gráfico, donde en forma unánime a la pregunta "Es importante capacitarse en temas educativos", 13 docentes contestan afirmativamente con un porcentaje del 81.25%, así debe ser la respuesta de los verdaderos maestros que conocen que a través de la Formación profesional se prepara al

maestro, para que pueda afrontar los cambios que ha experimentado la ciencia, la tecnología, y preparar mejor a sus alumnos para una sociedad donde lo más seguro es el cambio.

Pues solo con la capacitación el docente podrá perfeccionarse para ejercer una especialidad, muchas veces los docentes de bachillerato tienen títulos en otras profesiones, pero forman parte del magisterio impartiendo asignaturas técnicas, son estos docentes los que requieren de formación.

TABLA No.29 Cómo le gustaría recibir la capacitación:

Opción	Frecuencia	%
1. Presencial	4	25.00
2. Semipresencial	4	25.00
3. A Distancia	4	25.00
4. Virtual/Via Internet	2	12.50
5. No Contesta	2	12.50
TOTAL	16	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio “Juan Montalvo”

Elaborado por: Eco. Sonia Solís

Las opciones de recibir la capacitación Presencial, Semipresencial y a Distancia tienen un porcentaje igual del 25% del total de los encuestados, la opción virtual tiene un porcentaje del 12.5% y no contestan 2 docentes con el porcentaje también del 12.5% ver tabla No.29.

Hay personas para quienes es mejor recibir la capacitación presencial, por las ventajas que ello implica. Para otros en cambio la capacitación semipresencial debido al factor tiempo; por los horarios de trabajo, o por los hogares. Quienes decidieran por la modalidad a distancia implica un esfuerzo personal, pero se debe fijar metas y buscar la manera de alcanzarlas, con ayuda de los tutores y de las universidades.

Para otros docentes los más jóvenes, los que dominan las Tics, serán mejor los Cursos Virtuales, en los cuales el Tutor y los alumnos no necesitan estar en el mismo espacio.

Tabla No. 30 En que tema le gustaría capacitarse

Opción	Frecuencia
1.Pedagogía educativa	4
2.Teorías del aprendizaje	1
3.Valores y Educación	2
4.Gerencia/ Gestión Educativa	2
5.Psicopedagogía	0
6.Métodos y recursos didácticos	3
7.Diseño y planificación curricular	4
8.Evaluación de aprendizaje	2
9.Políticas educativas para la administración	1
10.Temas relacionados con las materias a su cargo	4
11.Formación en temas de mi especialidad	5
12.Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	4
13.Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	1
14.No contesta	2

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio “Juan Montalvo”

Elaborado por: Eco. Sonia Solís

Las respuestas referidas en la tabla 30, constituyen la clave para determinar las verdaderas necesidades formativas de los docentes encuestados, esta tabla contiene preguntas abiertas, es por ello que se sumaron las que se repiten y no se pudo establecer porcentajes, las respuestas fueron diversas, los 16 encuestados seleccionaron varias opciones, como lo demuestra la tabla No. 30.

La opción que más se repite es “Formación en temas de mi especialidad” con una frecuencia de 5; pero cabe destacar que hay cuatro opciones con una frecuencia de 4, y estos temas son: “Pedagogía educativa”, “Diseño y planificación curricular” “Temas relacionadas con las materias a cargo” y “Nuevas tecnologías aplicadas a la educación” tomando como base el resultado de los datos de esta tabla estadística se orientará el curso de capacitación para tratar de aminorar las necesidades de formación de los docentes.

Las orientaciones de los cursos de formación hacen que los docentes tengan integración y equilibrio en su saber, saber hacer y su ser, entre su preparación científico-académico, su habilidad didáctica y su formación ética, Chavarría (2011).

Tabla No.31 Considera Ud. que le falta algún tipo de capacitación. En que tema especifique.

Opción	Frecuencia
Métodos didácticos	6
Temas relacionados con la especialidad	3
Planificación curricular	2
Tics aplicadas a la educación	2
Evaluación	1
No contesta	4

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio "Juan Montalvo"

Elaborado por: Eco. Sonia Solís

La tabla 31, se refiere a una pregunta de tipo abierta, donde los docentes tienen la opción de contestar de manera espontánea de acuerdo a su sentir y a sus necesidades.

Son varias las temáticas sobre las que solicitan formación, sin embargo el tema sobre métodos didácticos tiene la mayor frecuencia 6 peticiones. Los temas relacionados con la especialidad tienen 3 requerimientos, que también estuvo presente en tabla anterior. Estos datos van a orientar a seleccionar el tema del curso de formación a desarrollarse como resultado del trabajo de investigación.

TABLA No.32 Cuales son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite?

Opción	Frecuencia
1. Falta de tiempo	4
2. Altos costos	6
3. Falta de Información	4
4. Falta de apoyo	4
5. Falta de Temas	2
6. No es de su interés su capacitación	0
7. No contesta	0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio "Juan Montalvo"

Elaborado por: Eco. Sonia Solís

A la interrogante Cuáles son los obstáculos para no capacitarse 6 personas que representan el 37.5% señalan los costos altos; esto es necesario resaltar porque en los últimos años ha habido un incremento de costos en los insumos de alimentación, vivienda, vestuario, etc. es verdad que con los sueldos de los maestros, es difícil asignar un valor para educación, pero no es imposible y existen facilidades como los créditos del

IECE, diferir el pago con tarjetas de crédito, optar por una formación en un universidad pública, etc. más bien lo importante es querer capacitarse.

Aunque las opciones Falta de tiempo, Falta de información, Falta de apoyo tienen una frecuencia de 4 con un porcentaje del 25% cada uno.

La falta de tiempo se da por la jornada de trabajo actual, aunque durante muchos años con la jornada única, si existía tiempo para estudiar y muchos maestros aprovecharon para obtener su titulación en tercer y cuarto nivel. También queda la posibilidad de la modalidad de estudio a distancia y la virtual, para las cuales también hay que dedicar su tiempo, pero con disciplina y dedicación son buenas opciones.

TABLA No. 33 Cuáles considera usted que son los motivos por los que se imparten los Cursos/ Capacitaciones?

Opción	Frecuencia
1. Aparición de Nuevas Tecnologías	8
2. Falta de cualificación profesional	0
3. Necesidades de capacitación continua	6
4. Actualización de leyes y reglament.	1
5. Requerimientos personales	3
6. Otros especifique	0
7. No contesta	0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio “Juan Montalvo”
Elaborado por: Eco. Sonia Solís

A la interrogante “Los motivos por los que se imparte los cursos/capacitaciones”, de los 16 encuestados 8 docentes, que representa el 50%, contestan por “La aparición de las nuevas tecnologías”; la aparición de las TICS ha cambiado muchos ámbitos de la sociedad y por supuesto está presente en la educación. Como sostiene Almeida (2012) “la globalización ha hecho posible que tanto la economía como la cultura cuenten con una plataforma tecnológica que permite un intercambio de información”.

De la población de los 16 docentes encuestados 6 que representa el 37.5% aseguran que se imparten las capacitaciones por “Las necesidades de capacitación continua”. Uno de los objetivos de esta investigación, fue diagnosticar las reales necesidades de formación y capacitación de los docentes encuestados.

TABLA No.34 Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones?

Opción	Frecuencia
1. Relación del curso con la Actividad docente	8
2. Prestigio del ponente	0
3. Obligatoriedad de asistencia	0
4. Favorecen ascenso profesional	0
5. Facilidad de Horarios	2
6. Lugar donde se realizó el evento	0
7. Le gusta capacitarse	7
8. Otros (especifique)	0
9. No contesta	2

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio “Juan Montalvo”

Elaborado por: Eco. Sonia Solís

A la interrogante “Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones”, 8 docentes es decir el 50% contesta por la “Relación del curso con la actividad docente”, pero también 7 encuestados responden porque “Les gusta capacitarse”. Como lo indica la tabla No.34 donde se tomaron varias opciones.

Es de opinión de Chiavenato, I.(2007) que el contenido de la capacitación puede incluir desarrollo o modificaciones de actitudes negativas de los docentes a actitudes positivas, de querer capacitarse cada vez que se requiera dado una nueva reforma educativa por ejemplo. Los docentes de la institución investigada, manifiestan que los motivos por los cuales se capacitarían son porque requieren formarse dado el rol en su labor, pues la formación traerá como consecuencia un cambio en la conducta de las personas.

TABLA No.35 Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación?

Opción	Frecuencia	%
1. Aspectos técnicos	0	0.00
2. Aspectos técnicos/prácticos	2	12.50
3. Ambos	14	87.50
4. No contesta	0	0.00
TOTAL	16	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio “Juan Montalvo”

Elaborado por: Eco. Sonia Solís

La tabla No. 35 se refiere a la pregunta “Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso, Aspectos técnicos no contesta nadie, Aspectos técnicos/prácticos lo hacen 2 docentes y en la opción Ambos contestan 14 personas con un porcentaje de 87.5%. Según el autor Chiavenato, I.(2007) la capacitación puede incluir la transmisión de información, el desarrollo de habilidades y el desarrollo o modificación de actitudes.

En toda capacitación debe estar presente la formación de competencias que se desarrolle no solo conocimientos sino habilidades, y conductas que permitan la realización exitosa de una actividad, de un puesto de trabajo, es decir en la estructuración de un curso de formación debe estar presente tanto aspectos teóricos como prácticos y éticos.

Tabla No. 36 Cursos en la institución educativa

Opción	SI		NO		NO CONTESTA		TOTAL	
	F	%	f	%	f	%	f	%
La institución ha propiciado cursos en los últimos 2 años	1	6.25	10	62.50	5	31.25	16	100.00
Conoce usted si las autoridades de la Institución está ofreciendo elaborando cursos de capacitación	1	1.25	11	68.75	4	25	16	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio “Juan Montalvo”

Elaborado por: Eco. Sonia Solís

“Cursos en la institución educativa”, podríamos señalar que en la institución “Juan Montalvo” existe falencias respecto a este parámetro, como lo dan cuenta los datos de la tabla No 34 en la que solo una persona de los 16 encuestados dice conocer que la institución ha propiciado cursos en los últimos dos años; 10 encuestados dicen que no, con un porcentaje del 62.5% y 5 docentes prefieren no contestar con un porcentaje de 31.25%.

Es un desacierto de la instituciones educativas de no proponer en su calendario escolar proyectos, talleres y/o cursos de capacitación, sobre todo en esta época de cambios, donde tanta falta hace concienciar a los maestros sobre una nueva forma de llevar adelante el proceso de enseñanza y si los bachilleres salen cada vez menos preparados, no cumplen con el perfil para ir a las universidades los docentes serán los corresponsables.

A la interrogante “Conoce Ud. si su institución está ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación”, solo una persona contesta que si, 11 encuestados que corresponde al 68.75% contestan que no y 4 personas con un porcentaje del 25% prefieren no contestar. Tabla No.36

Chiavenato, I.(2007) al referirse a la capacitación dice “es un esfuerzo dirigido hacia el equipo con el objeto de facilitar que éste alcance, de la forma más económica posible, los objetivos de la empresa”. pág. 386

Según el pensamiento de Drucker (1994) citado por Almeida (2012) “La productividad del conocimiento va ser cada vez más el factor determinante en la posición competitiva de un país, una industria, una organización”.

Los directivos deberían recapacitar que invertir en capacitación, y en recursos tiempo y dinero lejos de perjudicar a los alumnos es una ganancia; porque si los seminarios se realizan con expositores de calidad y sobre temas trascendentales se va a obtener cambios en la calidad educativa no solo a mediano y largo plazo sino en el corto plazo, ya que unos docentes incentivados buscan los medios para un mejor desempeño, enseguida se notarán los cambios también en los alumnos en el trato y en el conocimiento.

TABLA No.37 En caso de existir, los cursos se realizan en función de:

Opción	Frecuencia	%
Áreas de conocimiento	0	0.00
Necesidades de actualización curricular	1	6.25
Leyes y reglamentos	0	0.00
Asignaturas que usted imparte	2	12.50
Reforma curricular	0	0.00
Planificación y programación curricular	1	6.25
Otros (especifique)	0	0.00
No contesta	12	75.00
TOTAL	16	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio “Juan Montalvo”
Elaborado por: Eco. Sonia Solís

En la tabla No. 37 en la pregunta “En caso de existir los cursos se realizan en función de” 1 persona contesta “Necesidades de actualización curricular”, 2 en “Asignaturas que usted imparte”, 1 en “Planificación y programación curricular” y la mayoría escogen la opción de “No contesta” con un porcentaje mayoritario del 75%, corroborando que en la institución investigada no se ha propiciado cursos de capacitación.

TABLA No.38 Los directivos de la Institución fomentan participación del profesorado en cursos que promuevan su formación permanente?

Opción	Frecuencia	%
1. Siempre	0	0.00
2. Casi Siempre	1	6.25
3. A veces	4	25.00
4. Rara vez	1	6.25
5. Nunca	5	31.25
6. No contesta	5	31.25
TOTAL	16	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio “Juan Montalvo”

Elaborado por: Eco. Sonia Solís

Se observa en la tabla No.38 los mayores porcentajes a la pregunta “Los directivos de la Institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promuevan su formación permanente” se concentran en las respuestas Nunca o No. Contestan 5 personas con un porcentaje del 31.25% cada uno, es decir el 62.5% la mayoría.

Es necesario que los directivos fomenten la capacitación de los docentes, que como se ha mencionado el mayor valor de este nuevo milenio es el conocimiento tanto de las personas como de las organizaciones, por lo que las instituciones competitivas y exitosas no reparan en invertir en este parámetro a sabiendas de su trascendental importancia.

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1. Tema del Curso

“Enfoques pedagógicos para una educación de excelencia”

4.2. Modalidad de estudios.

La modalidad del curso se lo realizará en manera Presencial. Los días sábados con un horario de 8H a 12H. Tomando en cuenta que se realizará en horas pedagógicas de 45' serán 5 horas pedagógicas por sábado, con una fecha tentativa a partir de enero al mes de marzo del 2014.

En este sistema de estudios se tomará en cuenta los trabajos extracurriculares, en los que el docente investigará tareas que le serán de gran utilidad para su formación.

4.3. Objetivos

Objetivo General:

- Desarrollar conocimientos, habilidades, y competencias en los docentes sobre los nuevos enfoques pedagógicos para buscar la excelencia educativa, en beneficio tanto de la institución como para los estudiantes.

Objetivos Específicos:

- Conocer nuevas tendencias de la educación que apunten a satisfacer las necesidades del docente y docente mediante el uso de la tecnología.
- Utilizar adecuadamente métodos didácticos, pedagogía educativa tomando en cuenta diseños y planificación curricular y que tengan estrecha relación con la especialidad de los docentes.

4.4. Dirigido a:

A los todos los docentes que laboran en el bachillerato de la institución educativa “Juan Montalvo” y autoridades de la misma.

4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.

Los docentes a los que va dirigido el curso su gran mayoría tiene título de tercer nivel en el área educativa (68,75%), mientras que el 31.25% poseen títulos de tercer nivel en otros ámbitos, y hay un docente con cuarto nivel con maestría; pero se hace necesario de este curso de formación ya que los docentes van adquirir nuevos conocimientos en temas más adelante descritos.

4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

- Estar en servicio activo en la institución investigada.
- Poseer al menos 3 años de experiencia docente
- Estar interesado en adquirir nuevos conocimientos en lo que respecta a los enfoques educativos contemporáneos.

4.5. Breve descripción del curso.

El curso de capacitación a desarrollarse será presencial dirigido a los 16 docentes que laboran en el bachillerato de la institución educativa “Juan Montalvo” que se halla ubicado en la Ciudadela Calderón de la ciudad de Cuenca, cuya carga horaria será los días sábados, de 8h a 12h durante tres meses; la temática está directamente vinculada con nuevos enfoques en lo referente a la pedagogía, la tecnología, los nuevos métodos y temas relacionados con las materias a su cargo; con lo cual estaríamos llenando un vacío formativo de los docentes investigados.

Luego de las conversaciones con los docentes a capacitarse y directivos se llegó a un consenso, de disminuir la jornada diaria de trabajo en una hora, sin afectar la jornada de los estudiantes, para incentivar a que participen activamente en el curso los días sábados.

4.5.1. Contenidos del Curso

1. Pedagogía educativa

1.1 Modelos pedagógicos, clasificación

1.2 Modelo Activista o Escuela Nueva

1.3 Modelo Conductista o Mecanicista

1.4 Modelo Cognitivo: Teoría del aprendizaje social

1.4.1 Piaget: Desarrollo de la inteligencia

1.4.2 Teoría del Aprendizaje significativo. David Ausubel

1.4.3 Gardner: Aprendizaje según las inteligencias múltiples

1.5 Modelo Contextual

1.5.1 Vigotsky: Zona del desarrollo próximo.

2. Nuevas Tecnologías aplicadas a la educación

2.1 Las Tic como factor de innovación y mejora de la calidad de la enseñanza

2.2. Las TICs al servicio de la educación y la formación

2.3 Manejo de herramientas básicas (Word, Excel, power point)

2.4 El mundo del internet en el sistema educativo

2.4.1 Los blogs. Trabajos colaborativos educativos

3. El currículo

3.1 Generalidades del currículo

3.1.1 Concepto de currículo

3.1.2 Tipos de currículo

3.2 Contextualización en una nueva concepción curricular

3.2.1 Los Estándares de calidad educativa

4. Los Métodos

4.1 Los Métodos en cuanto a la aceptación de lo enseñado

4.1.1 Método dogmático

4.1.2 Método heurístico

4.2 Los Métodos en cuanto al abordaje del tema de estudio

4.2.1 Método Analítico

4.2.2 Método Sintético

4.3 Nuevas Tendencias Metodológicas

4.3.1 Técnicas para “aprender a aprender” y metodología en el aula

4.3.1.1 En relación con el tipo de trabajo

4.4 En Temas de la especialidad

1. Pedagogía educativa

1.1. Modelos pedagógicos, clasificación

Modelo	Finalidad	Contenido	Metodología	RProf/alumno	Representan.
Tradicional	Transmitir Herencia Cultural	Saberes cultos y clásicos, habilidades básicas	Academicista Verbalista rígido	Vertical-excluyente Docente transmisor	Pensadores católicos, Mounier, Maritain
Conductista	Desarrollo económico	Conocimientos prácticos y útiles	Formulación de objetivos	Vertical Profesor moldea las conductas deseadas	James, Dewey, Skinner, Gagné
Naturalista	Desarrollo de cualidades naturales	Experiencias vivenciales en base de juegos	Flexible, basado en la libertad del alumno	El profesor es un auxiliar, amigo del alumno	Rousseau Montessori
Cognitivo o Constructivismo	Desarrollo de potencialidades del educando	Desarrollo de destrezas cognitivas, procedimentales y actitudinales	Técnicas: Observación Descubrimiento Talleres. Procesos antes que resultados	El alumno investiga, el profesor propone orientaciones	Piaget, Ausubel, Novak, Bruner,
Socio-Crítico	Desarrollo pleno de las capacidades del alumno	Experiencias relacionadas con la realidad	Dinámico creativo Crítico	Democrática participativa	Vigotsky Hamilton

1.2 Modelo activista o Escuela Nueva

La escuela nueva o activa surge en oposición a los viejos sistemas educativos que se basaban en el memorismo. Hay un cambio de los roles del alumno y del docente, el alumno es el responsable de su propio aprendizaje, desarrolla habilidades de búsqueda, selección, análisis y evaluación de la información, intercambia experiencias y opiniones con sus compañeros. El rol del docente antes de la clase será la de planificar diseñar las experiencias y actividades necesarias para la adquisición de aprendizajes, pero es el alumno quien descubre, y durante la clase será de guiar, ayudar, motivar. (Posso M 2011).

La Nueva Escuela establece una metodología basada en el establecimiento de objetivos de aprendizaje, identifica el aprendizaje con la acción, se aprende haciendo, los métodos se instauran a partir de las necesidades de los alumnos, tiene como objetivo preparar al

estudiante para la vida, por lo que formará personas libres, autónomas, seguras, que hagan realidad el “aprender a aprender”

1.3 Modelo Conductista o Mecanicista

En este modelo los objetivos son el principal elemento del currículo, según Posso M.(2011) si no hay objetivos de aprendizaje no hay currículo, es decir no hay programa de estudios, se idearon los objetivos generales y específicos para cada lección de cada materia de cada grado, se concretó teóricamente en los aspectos cognoscitivo, psicomotor y afectivo.

Es de opinión del mismo autor que los contenidos son medios para lograr cambios conductuales, si en el modelo tradicional el sujeto del proceso era el profesor, en la pedagogía nueva la iniciativa cambia al alumno en la pedagogía conductista el elemento principal pasa a ser la organización racional de los medios, siendo el profesor y el alumno los ejecutores del proceso, la educación en este modelo contribuirá a superar la pobreza en la medida que forme individuos eficientes (en el sentido técnico) capaces de contribuir el incremento de la productividad de la sociedad.

Para los conductistas el aprendizaje es un cambio de conducta relativamente permanente en una persona.

1.4 Modelo Cognitivo: Teoría del aprendizaje social

Posso M (2011) se refiere a que el objetivo primordial de este modelo es conseguir que los alumnos logren un aprendizaje significativo con el fin de desarrollar sus capacidades intelectivas, afectivas y motoras. Aprender a aprender es el objetivo más ambicioso e irrenunciable de este modelo.

Es decir formar sujetos activos, creativos, capaces de defender sus propios puntos de vista, respetuosos de las decisiones colectivas y democráticas.

1.4.1 Piaget (1896-1980): Desarrollo de la inteligencia

Piaget aborda el proceso de desarrollo de la inteligencia a través de un proceso de maduración biológica, el desarrollo cognitivo supone la adquisición de sucesivas estructuras mentales cada vez más complejas, entre los 7 y 11 años se consolidan las formas de pensamiento concreto, los alumnos son capaces de interpretar la realidad estableciendo comparaciones, clasificaciones, seriaciones; a partir de los 12 años el adolescente razona de manera más abstracta, comienza el pensamiento formal, es capaz de comprobar hipótesis, controlar variables, etc.

El aporte de Piaget es que los contenidos se deben dar en función a las etapas de desarrollo del niño y el desarrollo de las destrezas depende de éstas.

1.4.2 Teoría del Aprendizaje significativo. David Ausubel (1978)

En el aprendizaje significativo se señala la importancia que tienen los conocimientos previos del alumno en la adquisición de nuevas informaciones. (Posso M 2011)

Ausubel considera que para que se dé un aprendizaje significativo los nuevos conocimientos deben ser sustantivos y no arbitrarios para que puedan ser relacionados con las ideas relevantes que tiene el sujeto. Además el sujeto debe manifestar una disposición significativa hacia el aprendizaje, de ahí la importancia de la atención y motivación.

La superioridad del aprendizaje significativo está en el establecimiento de conexiones significativas entre los nuevos conocimientos y los ya existentes, prestándoles estos últimos su estabilidad, lo que le diferencia del aprendizaje repetitivo en el cual las conexiones son arbitrarias estando más sujetas a los efectos de la interferencia.

El docente debe activar los conocimientos y experiencias previas y además los contenidos nuevos deben ser presentados al estudiante siguiendo una secuencia lógica-psicológica apropiada, estos contenidos deben estar organizados, interrelacionados y jerarquizados y no como datos aislados y sin un orden.

1.4.3 Gardner(1983): Aprendizaje según las inteligencias múltiples

Gardner sostiene la existencia de al menos de siete inteligencias básicas: verbal, lógica-matemática, espacial, kinestésica, musical, interpersonal e intrapersonal. Que todas las personas tienen capacidades en estas siete inteligencias. Que la mayoría de las personas pueden desarrollar estas inteligencias en niveles altos de competencia si reciben ayuda, refuerzos e instrucción adecuada. Que una persona puede ser inteligente dentro de cada categoría.

En las escuelas debería haber aulas especiales, clubes de habilidades de deportes, de música, de teatro, para ayudar a desarrollar estas inteligencias de los alumnos.

1.5 Modelo Contextual

La pedagogía contextual se preocupa por el escenario natural y social que influye y condiciona la conducta escolar.

Es de opinión de Posso (2011) que la educación no implica solo un acto de apropiación personal del conocimiento sino también la integración social y el conocimiento compartido.

Los estudiantes en la actualidad aprenden de su trabajo dentro y fuera del aula, es decir de todas las relaciones que se dan durante el proceso de interaprendizaje como son: las relaciones maestro alumno, entre los compañeros, en el contexto físico y emocional del aula, las características socioeconómicas y culturales de cada persona, etc.

1.5.1 Vigotsky (1896-1934) : Zona del desarrollo próximo.

La zona de desarrollo próximo es la distancia entre el nivel real de desarrollo, determinado por la capacidad de resolver independientemente un problema y el nivel de desarrollo potencial, determinado por la resolución de un problema con la ayuda de un adulto o de un compañero más capaz.

“El concepto básico dado por Vigotsky es el de “Zona del desarrollo próximo” según el cual cada alumno es capaz de aprender una serie de aspectos que tienen que ver con su nivel de desarrollo, pero existen otros fuera de su alcance que podrían ser asimilados con la ayuda de un adulto o de iguales más aventajados” Posso M (2011).

El papel del docente es esencial, pues facilitará el desarrollo de estructuras mentales en el alumno para que sea capaz de construir aprendizajes más complejos.

Al estudiante no solo se le debe impartir conocimientos sino educarlo para la vida, a través de grupos de trabajos, donde el aprenda a respetar la opinión de los demás preparándole para una sociedad democrática, no entregarle conocimientos acabados sino que investigue que descubra que realice su propio aprendizaje; con habilidades de pensamiento y de práctica, que sea una persona emprendedora para que pueda salir adelante ante cualquier adversidad, pero con conciencia moral, una persona íntegra, con una voluntad forjada en virtudes, enfocada hacia el respeto hacia los demás, hacia otras culturas, respeto a la naturaleza.

2. Nuevas Tecnologías aplicadas a la educación

2.1 Las Tics como factor de innovación y mejora de la calidad de la enseñanza

El espectacular desarrollo de las Tecnologías de la información y la comunicación ha modificado las formas de transmitir, clasificar y procesar la información, estos cambios están afectando también al qué y cómo se aprende y a lo que se necesita aprender.

Es de opinión de Gonzáles M(2004) que aspectos como la globalización de la economía, el progreso de la ciencia y la tecnología, el desarrollo de las comunicaciones, la cantidad de información, inciden de manera decisiva en los contextos laborales, profesionales, científicos, políticos, culturales, sociales y educativos, reclamando más y mejor formación que permita asumir estas condiciones desafiantes, inciertas y variables, es decir una educación que permita mejor el “aprender a aprender” y posibilite la formación a lo largo de la vida. Ya la UNESCO en el 2008 declaró que el desarrollo de la tecnología va a cambiar sustancialmente el proceso enseñanza aprendizaje.

Las instituciones educativas se enfrentan a uno de sus mayores desafíos si tomamos en cuenta la cantidad de demandas en lo que se refiere al número de estudiantes, inversiones realizadas, infraestructura, y sobre todo la renovada confianza en la educación que garantice una sociedad mejor educada para manejar el presente y afrontar el futuro.

Bajo estos propósitos las TICs tienen una relevancia especial, pues los diversos sectores consideran que constituyen un elemento importante para facilitar la transición y rediseñar el papel de las escuelas, los docentes y los estudiantes si a través de su integración se favorece una mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

2.2. Las TICs al servicio de la educación y la formación

Al igual que en otros sectores de la actividad social, las TICs se han ido incorporando en forma paulatina en el ámbito educativo, como lo señalan diversos autores Bates (2001), Cabero ((2001); esta integración se realizó primero para agilizar los procesos administrativos, luego en la investigación y en la docencia.

La mayoría de las instituciones educativas han incorporado las TICs a su plan de estudios como una materia que se enseña desde los primeros años que será desarrollada por docentes preparados en el área, a más que las instituciones han hecho esfuerzos para dotación de equipos pero a su vez se oferta cursos y/o talleres para los docentes para aprender el manejo de programas y aplicaciones informáticas concretas. El trabajo en equipo permitirá compartir experiencias, desarrollar iniciativas, y abordar conjuntamente los problemas.

Los recursos tecnológicos es un elemento importante pero también lo son los objetivos, los contenidos, la metodología, la evaluación. (Cabero 1999, Area 2004). La metodología representa un papel mediador entre los contenidos y las herramientas tecnológicas, para a través de las tareas que les pedimos a los estudiantes, generar los aprendizajes previstos. Pues la enseñanza en un entorno virtual se basa en la calidad de los materiales didácticos y la metodología del trabajo que se plasmará en las tareas del estudiante.

Debido a la cantidad de información encontrada vía internet el docente deberá proporcionar a sus estudiantes los medios necesarios para encontrar, clasificar y analizar los contenidos. Duart y Sangra (2000) advierten que sin calidad pedagógica y sin apoyo personalizado, el estudiante difícilmente podrá realizar su propio aprendizaje en línea.

Según Roberts, Romm y Jones (2000) se describen cuatro modelos institucionales en función de la evolución del sistema tecnológico utilizado: Iniciación, ofrece apuntes y algún otro material en la web, Estándar recursos electrónicos en forma de enlace y diapositivas, Evolucionado distribución de actividades y seguimiento a través de enlaces electrónicos, Radical los estudiantes forman grupos aprenden interactuando entre ellos, el docente es un asesor.

También es importante destacar el apoyo dado por este gobierno desde el ministerio de Educación con la dotación de equipos para las diferentes instituciones educativas, pero no debemos olvidar que “tan importante como saber cómo usar la tecnología es saber cómo usarla apropiadamente para los propósitos de la enseñanza” (Chin, 2004). El uso de las tecnologías implica tanto un cambio del rol del docente que se basará en tener conciencia de sus necesidades de formación como en el rol del alumno que requerirá de acciones educativas con el uso, selección, utilización y organización de la información.

3. El currículo

3.1 Generalidades del currículo

3.1.1 El concepto de currículo

Al hablar de currículo no se puede establecer una definición rígida, sino estamos hablando de una serie de elementos que éste debe reunir, algunos autores afirman que un currículo es el contenido, las actividades, los estándares, los objetivos que las escuelas son responsables ante los estudiantes.

Según George J. Posner (2004) analiza el concepto currículo desde varios elementos: el Alcance y secuencia de los planes educacionales, los Programas de estudios con sus correspondientes metas, objetivos, actividades de aprendizaje, Esquemas de contenidos,

Estándares que describen lo que el estudiante es capaz de hacer, Ruta de estudio que el estudiante debe recorrer, Experiencias planeadas por los diversos profesores.

3.1.2 Tipos de currículos

Es de opinión de Posner (2004) que existen lo que él denomina los cinco currículos simultáneos: el oficial, el operacional, el oculto, el nulo y el extracurrículo.

El propósito del currículo oficial es proporcionar una base para la planeación de contenidos y evaluación de los estudiantes; el operacional es aquel que realmente es dado por el docente y que es probado por lo que los estudiantes realmente conocen; el oculto que sería el conjunto de influencias formativas que ejerce la escuela pero que no están explicitadas y que tiene trascendencia en la formación del estudiante, el nulo está conformado por temas de estudio no enseñados y el extracurrículo serían todas las experiencias planteadas por fuera de las asignaturas escolares.

El extracurrículo (experiencias deportivas, artísticas, trabajo en equipo) debe ser aprovechado por los docentes y la institución como apoyo del currículo oficial y sobre todo para la formación integral del estudiante.

3.2 Contextualización en una nueva concepción curricular

3.2.1 Los Estándares de calidad educativa

Uno de los elementos para ampliar la calidad educativa es redefinir los estándares curriculares asegurando los procesos formativos en la educación integral que se imparte en las instituciones educativas a través de proyectos educativos.

En la mayoría de países latinoamericanos se viene desplegando esfuerzos para capacitar y actualizar a los docentes pero es también necesario adecuaciones en el currículo, proponiendo nuevos modelos pedagógicos, diseñar y aplicar nuevas estrategias didácticas, establecer nuevos criterios, contenidos, y formas para la evaluación integral y del aprendizaje.

En nuestro país y desde el Ministerio de Educación se han dado los Estándares de calidad educativa: los de aprendizaje, de desempeño profesional y los de gestión escolar que asegurarán que los estudiantes logren el aprendizaje deseado.

Los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones educativas. Cuando los

estándares se aplican a estudiantes, se refieren a lo que estos deberían saber y hacer como consecuencia del proceso de aprendizaje. Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. Finalmente, cuando los estándares se aplican a las escuelas, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren resultados de aprendizaje deseados. (Ministerio de educación, Estándares de calidad educativa, pág. 4)

En el Ecuador era imperioso el establecimiento de estándares de calidad educativa como un paso esencial para mejorar la calidad educativa exigida por los cambios vertiginosos dados a nivel de ciencia y tecnología que a su vez incide en las áreas social-económica, política de trabajo, etc.

4. Los Métodos

4.1 Los Métodos en cuanto a la aceptación de lo enseñado

4.1.1 Método dogmático

Es aquel método que impone al alumno sin que éste razone, suponiendo que lo que le ofrece el profesor es la verdad y él tiene que absorberla. (Giuseppe Nerea 1973).

Deberíamos aclarar que todas las materias tienen partes que se hace necesario esta exposición dogmática debido a la exposición de leyes o fundamentos teóricos, generalmente en materias como Matemática, Física, pero habrá otras partes que se hace necesario que el alumno investigue, reflexione, descubra.

4.1.2 Método heurístico

Según Fouché citado por Giuseppe “se debe comprender antes que aprender, todo adquiere el aspecto de un descubrimiento”, el profesor presenta fundamentos teóricos, lógicos que debe ser investigados por el alumno para que sean aceptados como verdaderos, es importante que el alumno investigue, los nuevos métodos aplicados en el aula se basan en la investigación y razonamiento.

4.2 Los Métodos en cuanto al abordaje del tema de estudio

4.2.1 Método Analítico

Del griego analysis significa descomposición. Es de opinión de Giuseppe I (1973) que los fenómenos de cualquier índole se pueden separar en sus partes constitutivas sin destruir el todo, es decir se descomponen en sus elementos para su mayor comprensión.

Para comprender un fenómeno es necesario comprender las partes que lo conforman. Un ejemplo sería la alfabetización, primero hay que conocer las letras, con el dominio de éstas se formarán palabras y con ello se constituirán frases.

4.2.2 Método Sintético

Implica la síntesis que viene del griego synthesis significa reunión, según Giuseppe (1973) es la unión de elementos para formar un todo, los fenómenos no son estudiados como se presentan sino a partir de los elementos que lo conforman en forma progresiva hasta llegar al todo, al fenómeno.

Para comprender un fenómeno cualquiera será preciso muchas veces asociar las partes hasta llegar al fenómeno deseado. Será tarea del docente definir cuál es el método idóneo de acuerdo al tema para facilitar el aprendizaje.

4.3 Nuevas Tendencias Metodológicas

4.3.1 Técnicas para “aprender a aprender” y metodología en el aula

4.3.1.1 En relación con el tipo de trabajo

De acuerdo con Ontoria (2007) se daría con dos tipos de modalidades:

- Trabajo individual: es necesario que el alumno se implique en forma activa construyendo sus conocimientos mediante un proceso interno y personal.
- Trabajo cooperativo: el aprendizaje se da mediante el trabajo en grupo con el aporte y el trabajo de todos, habrá un enriquecimiento de conocimientos y formas de pensar.

La metodología llevada en el aula será una combinación del trabajo individual y el trabajo en grupo.

4.3.1.2 En relación con la actitud mental

En toda actividad se hace necesaria una actitud positiva para salir adelante y no queda de lado la educación, donde el docente debe tener conocimientos, un perfil que lo acredite pero también una calidad humana para poder ayudar a sus alumnos.

Las nuevas estrategias metodológicas se apoyan en la actitud mental tanto del docente como de los estudiantes. (Ontoria 2007)

Reiterar los aspectos positivos que se ponen en juego en el trabajo en el aula, quizás los alumnos no son los responsables de su nivel de preparación, presentar las asignaturas con posibilidades de aprobar todos, si son comprometidos con el trabajo.

Acentuar que aprender puede ser una experiencia satisfactoria y no desagradable, que puede vivirse con diversión pero que supone esfuerzo y dedicación. Es decir será eficaz el aprendizaje cuando se exalte en los alumnos sus valores y sus capacidades.

4.3.1.3 En relación con los conocimientos básicos

Un elemento de preocupación del docente es la cantidad de conocimientos que hay que adquirir, lo prioritario debería ser alcanzar los conocimientos fundamentales para luego los secundarios. (Ontoria 2007)

La mayoría de las veces los profesores estamos preocupados por el avance de la materia de acuerdo a lo planificado, por lo que el aprendizaje podría tornarse mecánico porque los conocimientos se darían en forma arbitraria y no relacionándolos con los que ya tiene el estudiante. El aprendizaje podría ser comprensivo si partimos de los conocimientos previos, de forma lógica y relacionada además si se le proporciona técnicas de investigación sabrá adquirir más información. Es importante la calidad de conocimientos aunque no se descarta la cantidad.

4.4 Formación en temas de la especialidad

En este punto se tomará en cuenta las inquietudes que se presentaren durante el desarrollo de los temas descritos anteriormente y que los docentes deben aplicar de acuerdo a su especialidad.

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

Hoja de vida del facilitador de las materias de pedagogía, didáctica y diseño curricular

Nombres: Astudillo Calle Manuel Ernesto

Títulos: Lcdo. en Ciencias de Educación especialidad Cultura Física

Dr. en Ciencias de Educación de la escuela de Pedagogía

Trabaja o ha trabajado:

Nivel superior: ex profesor de las universidades de Cuenca, Unita y Politécnica Salesiana

Nivel secundario: ex profesor de los colegios: Tomás Moro, Mensajero de la Paz, Ciudad de Girón, Técnico Gualaceo, Manuel J. Calle, Santa Ana.

Ex Instituto Superior Ricardo Márquez Tapia

Hoja de vida del facilitador de la materia de tecnología aplicada a la Educación TIC

Nombres: Guamán Barba Javier

Títulos:

Analista en sistemas. Universidad Católica de Cuenca

Ingeniero en sistemas. Universidad Católica de Cuenca

Trabaja:

Docente del instituto educativo "Zoila Esperanza Palacio" sección nocturna

Docente del centro educativo "Pío XII" sección matutina

4.5.3 Metodología

La metodología a emplearse durante el desarrollo de este curso es la que a continuación se describe:

- Se iniciará con una dinámica de grupos, aplicando juegos de carácter recreativo y de adaptación.
- Lluvia de ideas para determinar los conocimientos previos que tienen los docentes sobre el tema a tratarse.
- Mediante organizadores gráficos se tratará el tema designado para la clase.
- Lecturas comprensivas sobre los documentos entregados.
- Trabajos grupales, determinando temas para cada grupo los mismos que serán expuestos en clase, adaptándolos a las materias a su cargo para su mejor dominio.
- Tareas extracurriculares con sentido de investigación, crítico y reflexivo

4.5.2. Evaluación.

El curso de capacitación será evaluado de la siguiente manera:

- ✓ Asistencia regular a clases 20%
- ✓ Presentación de trabajos en clases 30%
- ✓ Pruebas de conocimiento de acuerdo a los temas tratados 30%, tomando en cuenta una autoevaluación y heteroevaluación.
- ✓ Presentación de trabajos extracurriculares 20%

4.6. Duración del curso.

El curso tendrá una duración de 60 horas pedagógicas, distribuidas en 12 sábados con 5 horas de 45' y un receso de 30 minutos. Es decir la duración del curso será de tres meses, tentativamente de enero a marzo del 2014.

4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse

TEMAS	ENERO				FEBRERO				MARZO				
PEDAGOGÍA	X												
		X											
MÉTODOS DIDÁCTICOS			X										
				X									
NUEVAS TECNOLOGÍAS					X								
						X							
							X						
DISEÑO Y PLANIFICACIÓN								X					
									X				
										X			
TEMAS RELACIONADOS A MI ESPECIALIDAD													X

4.8. Costos del curso.

Se tomará en cuenta los siguientes gastos:

- Recursos Humanos:
 - Facilitador de pedagogía, Diseño curricular y Métodos Didácticos 40 horas por \$ 6 = \$240
 - Facilitador de Tecnologías Aplicadas a la educación 32 horas por \$6 = \$192
- Total..... \$432
- Recursos Materiales:
 - Copias sobre los temas tratados: Pedagogía, Métodos didácticos planificación curricular y tecnología educativa..... 320 copias por \$0.02= \$ 6.40
 - Recursos Tecnológicos
 - Computadores, retroproyector, serán facilitados por la institución.

Total del costo del curso..... \$438.40

4.9. Certificación.

Se entregará el certificado a quienes tengan una asistencia del 90%.

Y en las evaluaciones, trabajos grupales y extracurriculares obtengan una nota de 7/10

4.10. Bibliografía.

Delacote Goéry (1999) Enseñar y aprender con nuevos métodos. España

Cabero Almera (2007) Tecnología Educativa. Universidad de Sevilla. España

Giovanni Marcelo (2004) Currículo y Plan de Estudios. Estructura y Planeamiento Bogotá

Giuseppe Imídeo (1973) Hacia una Didáctica General Dinámica Argentina

Hoyos Regino Santander Enrique (2013) El Currículo y Planeación Educativa. Colombia

Ontoria. Gómez. Molina. Alfaomega (2007) Potenciar la capacidad de Aprender a aprender

Posso Miguel (2011) Modelos Pedagógicos y Diseño Curricular. Guía didáctica. Loja
Ecuador

Narvarte M. (2008) Soluciones Pedagógicas para la integración escolar Argentina

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

1. A través de la presente investigación se consiguió conocer de cerca y determinar las reales necesidades de formación y capacitación que tienen los docentes que laboran en el bachillerato de la institución educativa “Juan Montalvo” de la ciudad de Cuenca, durante el período académico 2012-2013.
2. En el marco teórico se estableció las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, referidas a la organización, a la persona, a la tarea educativa y desde el punto de vista de los diferentes autores citados en esta parte del trabajo
3. Ha sido satisfactorio conocer que un porcentaje alto de la población de docentes encuestados en la institución educativa seleccionada, son maestros que tienen título profesional de tercer nivel y en el área educativa, lo cual garantiza un mejor desempeño laboral y la calidad de educación impartida.
4. Hay una predisposición unísona de los maestros a capacitarse, a seguir cursos para obtener título de 4to nivel, prefiriendo en forma semi-presencial y a distancia.
5. La mayoría de la población encuestada no han asistido a cursos de capacitación en los últimos años, debido a los altos costos y los pocos cursos seguidos son esporádicos, de poco tiempo, es decir sin mayor trascendencia para su labor educativa
6. Que la institución investigada no ha propiciado cursos de capacitación en los últimos dos años, el 93,75% de los docentes así lo alega.
7. En cuanto a Pedagogía educativa las respuestas que escogen los encuestados tienden a lo máximo, lo que indicaría que están realizando bien su tarea, pero puede existir una sobrevaloración, porque en cambio cuando se pregunta en qué temas quisieran capacitarse las respuestas son en pedagogía, metodología didáctica, planificación y diseño curricular en materias de especialidad, en las TICs aplicadas a la educación, hacia donde se dirige la propuesta.

Recomendaciones

1. Dirigir las ofertas académicas por parte de las universidades en miras de superar los requerimientos puntuales de los docentes de las instituciones educativas que trabajan en bachillerato de acuerdo a los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación.
2. Demandar de las instituciones educativas dentro de su planificación anual un cierto número de cursos de capacitación para los docentes, con el fin de superar las múltiples necesidades detectadas según las encuestas. Sería importante coordinar entre autoridades y docentes para aprovechar los recursos de los mismos docentes de la institución.
3. Incentivar a los docentes a que se desarrollen profesionalmente, ya que si a nivel del Estado se propaga y en cierta medida se exige según la LOEI y su reglamento cambios radicales en la educación, se debería comenzar por facilitar la formación del docente, elemento básico para esta transformación.
4. Capacitar a los docentes de forma semi-presencial y/o presenciales con horarios los fines de semana, como los mismos lo piden para que sean mejor aprovechados pero también se deben interesar por los cursos dados por el Ministerio de Educación a través del internet.
5. Formar a los docentes de la institución educativa “Juan Montalvo” sobre Pedagogía y metodología en las materias de la especialidad así como en las TICS aplicadas a la educación, que son las necesidades sentidas por los docentes de bachillerato de la institución educativa “Juan Montalvo”, hacia donde se orienta el curso de formación/capacitación propuesto después de realizar el correspondiente análisis de los datos.
6. Aprovechar las condiciones de formación que tienen los docentes de la institución “Juan Montalvo” tercer nivel y en el ámbito educativo y su predisposición para la formación ya que el sentir de la mayoría de los docentes aspiran formación en Pedagogía, métodos didácticos, TICs, la universidad debería gestionar la misma.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abelló, L., (2005), El desarrollo de competencia docentes en la formación del profesorado. Ministerio de Educación. Madrid- España
- Almeida A. (2012) Gestión del talento en las instituciones educativas. Guía Didáctica UTPL Loja
- Aranda, A., (2011). Planificación Estratégica Educativa. Orientación metodológica. Quito –Ecuador. 2da.
- Chavarria, M., (2011).Educación en un mundo globalizado. Retos y tendencias del proceso educativo. México: Trillas.
- Chiavenato, I.(2007).*Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*.2007 Mc Graw.
- Fernández J, (2011) El estado empresario. Instituto de investigaciones Jurídicas de la UNAM México Recuperado
- Gairín J. (2010) La evaluación del impacto en Programas de Formación.
- Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación Volumen 8, Número 5
- García M.(2011). La Formación del profesorado en el siglo XXI. Propuestas ante los cambios económicos, sociales y culturales. Universidad de Murcia 2011 Edit.um
- GUILLEN, M., (2010).Ética en las organizaciones. Construyendo confianza. Madrid (España)
- González R. y González V.(2007) Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente es las universidades. Revista Iberoamericana de Educación. Vol. 43 (6) (ISSN: 1681- 5653)
- Hernández F. (2006) El informe PISA: una oportunidad para replantear el sentido del aprender en la escuela secundaria. Revista de Educación. Universidad de Barcelona. pág. 357-367

- Jacques D., (1996). La Educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI, México, (pág 91)
- Jaramillo, F., (2012). *Proyecto de Investigación I y II*. Loja-Ecuador, Editorial EdiLoja.
- Ministerio de Educación. (2012) Estándares de Desempeño Profesional Docente-Directivo. Quito- Ecuador.
- Murillo J.(2002)El movimiento teórico-práctico de mejora de la escuela. Algunas lecciones aprendidas para transformar los centros docentes. <http://www.ice.deusto.es/RINACE/reice/vol1n2/Murillo.pdf>
- Pérez, M, (1994) Cómo detectar las Necesidades de Intervención Socioeducativa. Narcea Ediciones, Madrid.
- Portilla A. (2002) La formación docente del profesorado universitario: perfil y líneas de formación. Universidad autónoma de Barcelona. Recuperado <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5017/abpr1de5.pdf;jsessionid=C919F269E7ABB07A32F785870BA68821.tdx2?sequence=1>
- Registro Oficial N° 400. (29 de Agosto de 2001).Acuerdo Ministerial 3425. Quito.
- Registro Oficial N°417. (31 de marzo de 2011)Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito.
- Reyes M. (2011) El diagnóstico de necesidades de Formación. Universidad de Huelva .Recuperado http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/private/diagnosticonecesidades.pdf
- Ruiz J. (1999) ¿Cómo hacer una evaluación de centros educativos? Narcea Ediciones. Madrid
- Renie Dubs de Moya., (2000) La formación docente de una educación técnica competitiva Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas Venezuela. Sapiens. Revista Universitaria de Investigación,
- Semprún R., Fuenmayor J., (2007). Un genuino estilo de Liderazgo Educativo ¿Una realidad o una ficción Institucional? Laurus. Revista de educación Vol. 13 , Num. 23 Universidad Pedagógica Experimental Libertador Venezuela

UNESCO. (1998) Informe mundial sobre la educación. Los docentes y la enseñanza en un mundo de mutación.

Vaillant D, (2002) Formación de Formadores. Estado de la Práctica, PREAL Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe. No 25

Valenzuela, J., (2012). Evaluación de instituciones educativas. México

ANEXOS