



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 “Experimental Liceo Policial”
de la provincia de Pichincha, ciudad Quito período 2012-2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Autor: Goyes Silva, Freddy Omar. Ab.

Directora: Herrera Sarmiento, Iris Grey Esperanza. Mgs.

Centro Universitario: Carcelén – Quito

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Iris Grey Esperanza Herrera Sarmiento.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa “Experimental Liceo Policial” de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, período 2012-2013” realizado por Freddy Omar Goyes Silva; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero del 2014

f.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Goyes Silva Freddy Omar, declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa “Experimental Liceo Policial” de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, período 2012-2013” de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo la Mgs. Esperanza Iris Grey Herrera Sarmiento. Directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art.67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en 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.....

Freddy Goyes Silva

C.I. 0501808877

DEDICATORIA

Dedico con mucho cariño esta investigación a Dios por darme la vida y permitirme culminar con éxitos este nuevo reto profesional.

A mi querida Albita por su apoyo incondicional y ser mi fiel compañera en el camino de la vida.

A mis hijos Esteban y Doménica, quienes son mi fuente de inspiración y me animan cada día a ser mejor.

A los directivos del colegio experimental “Liceo Policial”, planta docentes, población objeto de la investigación que desinteresadamente me colaboraron y dieron su valioso tiempo para responder a la encuesta y entrevista respectiva.

Finalmente, dejo constancia de mi agradecimiento a mis familiares más cercanos por su comprensión y apoyo en el cumplimiento de la meta propuesta.

Freddy Goyes Silva

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Técnica Particular de Loja, a sus Autoridades y docentes, por abrir las puertas del conocimiento y permitir desarrollarnos en la fuente del saber, para poder servir mañana a una patria más justa y equitativa.

A la Unidad Educativa Experimental Liceo Policial, a sus docentes quienes con su valioso aporte formaron parte del progreso de esta investigación.

A mi familia por su apoyo y comprensión para lograr alcanzar las metas propuestas.

Freddy Goyes Silva

ÌNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÒN DEL DIRECTOR	ii
AUTORÍA Y CESIÒN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÌNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÒN	xii
CAPÌTULO I: MARCO TEÒRICO	1
1.1 Necesidades de formaciòn	2
1.1.1 Concepto	2
1.1.2 Tipos de necesidades formativas.	3
1.1.3 Evaluaciòn de necesidades formativas.	6
1.1.3.1 Necesidades formativas del docente.....	8
1.1.4 Modelos de anàlisis de necesidades	9
1.1.4.1 Modelo de A. Rossett	9
1.1.4.2 Modelo de R.A. Kaufman	9
1.1.4.3 Modelo de D´Hainaut.....	11
1.1.4.4 Modelo de F.M. Cox	12
1.2. Anàlisis de las necesidades de formaciòn.....	13
1.2.1 Anàlisis organizacional	14
1.2.1.1 La educaciòn como realidad y su proyecciòn	14
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	15
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	16

1.2.1.4 Liderazgo educativo	18
1.2.1.5 El Bachillerato Ecuatoriano.....	21
1.2.1.6 Reformas Educativas	23
1.2.1.7. Plan Decenal	25
1.2.2 Análisis de la persona	26
1.2.2.1 Formación profesional.....	26
1.2.2.1.1 Formación inicial.....	27
1.2.2.1.2 Formación profesional docente.	28
1.2.2.1.3 Formación técnica.	30
1.2.2.2 Formación continua.....	31
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso De aprendizaje	32
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	32
1.2.2.5 Características de un buen docente.....	33
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza	35
1.2.2.7 La capacitación en niveles educativos como parte del Desarrollo educativo	36
1.2.3 Análisis de la tarea educativa.....	36
1.2.3.1 La función del gestor educativo.....	36
1.2.3.2 La función del docente	38
1.2.3.3 La función del entorno familiar.....	39
1.2.3.4 La función del estudiante.....	41
1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender	41
1.3 Cursos de formación	43
1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente.....	43
1.3.2 Ventajas e inconvenientes.....	44
1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	45

1.3.4 Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia	46
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	48
2.1 Contexto.....	49
2.2 Participantes.....	49
2.3. Diseño y métodos de investigación	55
2.3.1 Diseño de la investigación.....	55
2.3.2 Métodos de Investigación.....	55
2.4 Técnicas e instrumentos de investigación	56
2.4.1 Técnicas de investigación	56
2.4.2 Instrumentos de investigación	57
2.5 Recursos	57
2.5.1 Materiales.....	57
2.5.2 Económicos.....	58
2.6 Procedimiento.....	58
CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS ..	60
3.1 Necesidades formativas	61
3.2 Análisis de la formación.....	74
3.2.1 La organización y la formación.....	74
3.2.2 La tarea educativa	77
3.2.3 La persona en el contexto formativo.....	79
3.3 Los cursos de formación	82
CAPÍTULO IV: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE.....	85
4.1 Tema del Curso.....	86
4.2 Modalidad de estudios.....	86
4.3 Objetivos	86
4.4 Dirigido a:	86
4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.....	86

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios	86
4.5 Breve descripción del curso:	87
4.5.1 Contenidos del curso:.....	87
4.5.2 Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso	90
4.5.3 Metodología	90
4.5.4 Evaluación.....	90
4.6 Duración del curso	91
4.7 Cronogramas de actividades a desarrollarse	91
4.8 Costos del curso.....	92
4.9 Certificación.....	93
4.10 Bibliografía.....	93
CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES	95
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	98
ANEXOS	101

RESUMEN

El presente trabajo es un estudio sobre el “Diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato”. En este trabajo se realizó una encuesta, donde se contó con la participación de 20 profesores de bachillerato del Colegio Experimental Liceo Policial de la ciudad de Quito. Se efectuó una investigación de campo utilizando el método analítico, hermenéutico a través de las técnicas de encuestas y lecturas en la cual se determinó las necesidades de formación que se desarrolló bajo modelos de la Universidad Técnica Particular de Loja. Las necesidades que fueron identificadas, categorizadas y priorizadas como importantes por los docentes fueron: Obtener habilidades en el área de las TICS, necesidad demandada por los docentes participantes, las misma que deben ser impartidas en un horario acorde a sus posibilidades y costeadas por la institución educativa en su totalidad, la ventaja de este estudio es que me permitió visualizar la necesidad del docente y poder implementar la capacitación en el área respectiva con el fin de tener una educación con altos estándares de calidad.

PALABRAS CLAVES: necesidad, formación, implementar

ABSTRACT

The present work is a study on the training "needs of teachers in high school diagnosis". This thesis was carried out a survey, where was counted with the participation of 20 teachers of secondary education of the Liceo police Experimental College of the city of Quito. It was a field investigation using the analytical, hermeneutic method through the techniques of surveys and readings which identified training needs developed under models of the Universidad Técnica Particular de Loja. The needs that were identified, categorized and prioritized how important teachers were: gain skills in the area of ICTs, need sued by teaching participants, the same one that should be imparted on a schedule according to their possibilities and paid for by the educational institution in its entirety, the advantage of this study is that it allows us to visualize the need of teaching and to implement training in the respective area in order to get an education with high quality standards.

KEYWORDS: need, training, implement.

INTRODUCCIÓN

La educación en el mundo entero está pasando por cambios significativos, siendo importante saber hacia dónde vamos y como debemos conducirla en nuestro país. Cada uno de los actores de la educación del Colegio juega un papel importante, por esta razón se debe conocer las necesidades de formación que tienen los docentes de bachillerato del Liceo Policial.

Es trascendental analizar la problemática actual y determinar las falencias existentes para lograr fortalecer y actualizar el desempeño de los docentes, siempre dirigidos a formar un futuro alumno con una educación superior y por ende al próximo profesional al servicio de la sociedad entera, buscando que tenga las competencias necesarias.

Se aplicó una encuesta elaborada por la Universidad Técnica Particular de Loja con el fin de determinar los deseos y problemas que tienen los docentes en el área de la educación. Una vez realizado el trabajo de campo se determinó que los profesores en su gran mayoría quieren capacitarse para mejorar su desempeño, pero no tienen el suficiente apoyo de las autoridades para hacerlo e incluso el factor económico y de tiempo son inconvenientes mayores que tienen. Es indispensable preparar a los docentes con el fin de estar acorde a los nuevos retos de la educación en el país, para poder aplicar los beneficios de la educación en los jóvenes de secundaria del Liceo Policial, y obtener altos estándares educativos.

También se logró determinar que los docentes están muy interesados en recibir cursos sobre las TIC, lo cual les permite tener un desarrollo integral, hegemónico y permanente de la educación. Hoy en día los nuevos escenarios permiten desarrollar acciones importantes en beneficio de la educación e incluso en algunos casos replantear las actividades que han quedado inconclusos o no se ha llegado a buen término, por lo que es necesario mirar en todas sus dimensiones para que no quede fuera ningún elemento importante.

En los estudios de las necesidades de formación del docente consideran que cada institución tiene su problemática diferente y particular en distintos aspectos, pero hay que indicar que todos llegan al mismo punto que es la necesidad de formación del docente. Otros estudios examinan la importancia que tienen las acciones específicas de los programas, sugiriendo que la duración de éste, se encuentra relacionada con la profundidad del cambio del profesor (Weisset *al.* 1998). Por su parte, Garetet *al.* (2001) e Ingvarson (2005) en estudios de tipo muestral en EE.UU. y Australia, respectivamente, indican que tres factores tienen incidencia positiva y significativa en el conocimiento y la práctica docente: (a) el foco del conocimiento, (b) las

oportunidades de aprendizaje activo, y (c) la coherencia con otras actividades que aprenden. Es decir estos estudios demuestran claramente la necesidad permanente de capacitación y sus beneficios.

Pero lo importante son los beneficiarios directos e indirectos de la investigación y claramente se puede establecer que los profesores son los favorecidos pero también la educación en general y ahí están los alumnos que son los beneficiados indirectos pero que al final son los ganadores. La educación engrandece a los pueblos, la capacitación no es un gasto, sino una inversión que produce a la institución un beneficio importante y que vale la pena poner en práctica en todo momento, a la final el verdadero triunfador es el país.

El presente estudio que se realizó en el Colegio Experimental Liceo Policial es muy importante ya que el objetivo institucional que quiere alcanzar, es ser un centro educativo con altos estándares de calidad, para lograr esto, es necesario realizar algunas acciones. Los directivos agradecen el hecho de realizar este estudio investigativo y determinar algunas necesidades de formación de los docentes que son vitales para el progreso institucional y la comunidad educativa, y de esta manera aportar al país con jóvenes preparados a los nuevos retos.

El interés para desarrollar el presente trabajo es mejorar la educación en la institución y se pretende dar un aporte al engrandecimiento del Liceo Policial, planteando un programa de capacitación en beneficio de los profesores para actualizar conocimientos indispensables en el desenvolvimiento diario. La educación en los actuales momentos está atravesando por una modificación importante en todas las áreas y en especial en las herramientas tecnológicas de comunicación por lo que es necesario estar actualizados e instruidos para cumplir con los nuevos retos de la sociedad que nos exige actualizarnos más allá de lo que hubiésemos pensado.

Los objetivos que se lograron alcanzar son: diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato y plantear un curso de formación para los docentes de la institución; estos objetivos se han cumplido, después de realizar este trabajo de investigación, revisando la teoría necesaria para comprender el problema, y a través de la aplicación de las encuestas se diagnosticó las falencias y en función a estas se diseñó el programa del curso a ser aplicado, a fin de desarrollar cambios y reajustes en la formación del docente.

El presente estudio servirá de ejemplo para que todos los colegios del país realicen este tipo de investigaciones en beneficio de la educación secundaria, siendo lo más

importante el poner en ejecución el plan de capacitación. En el caso del Liceo Policial se aplicará la capacitación en el área de las TICS.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

En este capítulo se presenta algunas consideraciones que cimentan el presente trabajo investigativo a través de las principales teorías y fundamentos en que se sustenta las necesidades de formación.

El docente desempeña un papel fundamental en el proceso de enseñanza, es por ello, la importancia de analizar las necesidades de formación que tiene un docente a fin de capacitarlo y que este pueda entregar una educación de calidad y calidez.

1.1.1 Concepto

A la hora de definir el concepto "necesidad de formación" se encuentran diversas definiciones.

Arandia y Alonso (2003) lo definen como:

La distancia que existe entre el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que posee una persona y aquéllas que le son requeridas para el desempeño del puesto de trabajo, la promoción profesional y el propio desarrollo personal y social". De forma concisa podría definirse también como "la diferencia entre la cualificación deseable de un trabajador, actual y previsible y la cualificación real actual.

Otra definición es la que presenta Alonso et al. (2001), quien menciona: "las necesidades de formación son aquellos deseos, problemas, carencias y deficiencias percibidas por el profesorado en el desarrollo de la enseñanza" (pp. 39 – 40).

Por su parte, Fernández y Salinero (2002) presentan una triple interpretación respecto al concepto:

- Necesidad delimitada por el empleo real de la formación para el desarrollo efectivo de la empresa.
- Necesidad que surge de la carencia de competencia formativa.
- Necesidad de formación como la "llave" para nuevas posibilidades y oportunidades de optimización productiva.

Por tanto se puede concluir que las necesidades de formación son aquellos problemas, carencia de conocimientos, habilidades y destrezas que un individuo presenta en el desarrollo de sus actividades; en el caso de la docencia, son los problemas que el profesor presenta en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Es importante que el profesional como la institución identifique las necesidades de formación del docente con la finalidad de capacitarlos en temas pocos conocidos y que pueden ser de gran utilidad para el desempeño de sus funciones; con ello se logrará profesionales con mayores conocimientos y destrezas lo que se verá reflejado en la calidad de enseñanza que impartan a sus alumnos.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

Las necesidades de formación pueden clasificarse de varias maneras, estas dependen del ámbito en el que se inscriben, de la situación o de los sujetos en la satisfacción de necesidades concretas. A continuación se presenta diversas tipologías en base a algunos autores, Witkin y otros (1996) distinguen tres tipos de necesidades en el campo de las profesiones, en función del sector al que afecten:

- Necesidades de los receptores o usuarios: las que padecen el alumnado, de los servicios que están siendo analizados en relación con la prestación de los mismos.
- Necesidades de los responsables de la planificación, gestión y desarrollo de los programas: las que afectan al profesorado, en el ámbito de la educación.
- Necesidades referidas a los recursos y equipamientos, que son las que afectan a centros, transportes, materiales, adscripciones de personal, recursos económicos, tiempos, espacios, etc

Por su parte, Hewton (1988) clasifica a las necesidades en cuatro tipos basándose en el sector afectado como criterio originado en los proyectos formativos:

- Necesidades con respecto al alumnado: aprendizaje, rendimiento, motivación, problemas comportamentales.
- Necesidades con respecto al currículum: diseño y desarrollo curricular, evaluación, recursos, etc.
- Necesidades del profesorado: satisfacción laboral, carrera docente, etc.
- Necesidades del centro docente como organización: espacios, tiempos, agrupamientos, etc.

Bradshaw (1972, en Zabalza, 1995) distingue cinco tipos de necesidades de formación:

- La necesidad normativa: hace referencia a la diferencia entre la situación actual y la determinada por algún tipo de norma, patrón o estándar, pudiendo venir dado éste por acuerdos, normas legislativas, propuestas de expertos o por cualquier otra vía de tipificación.
- La necesidad sentida: constituyen desajustes percibidos por los mismos interesados, es decir disconformidad con la respuesta del docente a las situaciones y demandas de la práctica.
- Las necesidades demandadas: vienen dadas por las exigencias expresadas en programas o proyectos educativos como consecuencia de la orientación específica de éstos.
- Las necesidades comparativas: son las que emergen del balance o cotejo entre dos o más realidades educativas distintas (centros, lugares, momentos, etapas, etc.).
- Las necesidades prospectivas: constituyen un tipo especial de necesidades comparativas, definidas en función de un momento futuro que exigirá una formación específica como consecuencia de cambios previsibles.

La clasificación de las necesidades de Bradshaw no contiene clases excluyentes. Por tanto, una misma necesidad formativa podrá estar contemplada en dos o más de estas categorías.

Muy similar a la clasificación de Bradshaw (1972) es la de Moroney (1977), y reduce a cuatro los tipos de necesidades existentes:

- Necesidad normativa, con una acepción equivalente a la que Bradshaw llamó de la misma manera.
- Necesidad percibida: relacionada con la percepción de las personas sobre sus propias carencias.
- Necesidad expresada: manifestada en un programa o servicio concreto.

- Necesidad relativa: equiparable a la necesidad comparativa de la tipología de Bradshaw.

Una tipología muy simple es la que presenta Colen (1995). En ella, las necesidades formativas son clasificadas en función de su procedencia

- Necesidades del sistema: que tienen origen en las exigencias generadas como resultado de la implantación de reformas de origen exterior a los centros docentes.
- Necesidades del profesorado: originadas como consecuencia del ejercicio profesional, sean de tipo personal o de carácter grupal o compartido.

Es evidente que los docentes de bachillerato necesitan capacitarse, más aún si la docencia es el pilar fundamental para la educación de los jóvenes de este país, para ello es importante detectar las falencias en conocimientos y destrezas que tienen los maestros a fin de tomar medidas referente a la capacitación que requiere de acuerdo a sus necesidades.

Si bien es cierto que las necesidades formativas influyen directamente en la calidad de educación que reciben los jóvenes, también es importante destacar que existen otros tipos de necesidades que conllevan a que la enseñanza sea deficiente como: la necesidad de profesorado, muchas veces se ha evidenciado en algunas instituciones la carencia de plantilla docente y un claro ejemplo se da en la actualidad, debido a la gran demanda de estudiantes que ingresaron a las instituciones fiscales, escuelas y colegios se han visto en la necesidad de crear nuevas aulas formativas para dichos estudiantes pero lamentablemente no existe el personal docente suficiente que pueda impartir conocimiento a los alumnos.

Otro tipo de necesidad es la del centro educativo, citando el mismo ejemplo anterior, se ha evidenciado exceso de alumnos por aulas, no existe el suficiente espacio para que el alumnado pueda aprender de mejor manera. Estos ejemplos descritos son dos de algunos tipos de necesidades que existen en los centros educativos y que influyen directamente en la enseñanza – aprendizaje de los jóvenes.

En consecuencia, es primordial que dentro de un establecimiento educativo se analice los diferentes tipos de necesidades pues todas contribuyen a que la educación sea o no eficiente; contar con personal suficiente, capacitado, con espacios adecuados

donde pueda impartir sus conocimientos, disponibilidad de recursos materiales y didácticos, etc., son importante a la hora de trabajar por una educación de calidad.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

Para determinar la necesidades formativas del docente, es importante evaluar al personal, con la finalidad de que las acciones a implementarse sean estas capacitaciones estén acorde con las necesidades de los profesionales.

Kaufman (2004) afirma que las evaluaciones de necesidades:

Identifican, documentan y justifican discrepancias en resultados y seleccionan aquellos más importantes para dedicarles atención. Los análisis de necesidades fragmentan esas necesidades identificadas en sus componentes constituyentes e identifican las causas de las mismas (p.73).

Por su parte Tejada (1999) lo define como “un proceso sistemático de recogida de información que implica un juicio de valor orientado hacia la toma de decisiones”.

Otra definición es la que realiza Gairín (1995) e indica: “... una dimensión de la evaluación dirigida a emitir juicios de valor sobre los déficits que se dan en una determinada situación” (p.463).

En resumen se podría indicar que a través de la evaluaciones de necesidades lo que se busca es delimitar las áreas en las cuales existe un déficit o donde no se hayan alcanzado las metas deseadas, para posteriormente con los resultados obtenidos tomar las acciones adecuadas tales como planificación o búsqueda de soluciones para obtener una mejora de la situación.

Al igual que las necesidades formativas, las evaluaciones también presentan diferentes tipologías y clasificaciones; están dependen de los criterios con las que son evaluadas, es así que se tiene:

En función del momento en que es llevada a cabo, se distinguen:

- La evaluación inicial: es aquella que se realiza previa a la intervención.
- La evaluación procesual o formativa: efectuada a lo largo del diseño y la implementación de las acciones correspondientes y
- La evaluación final o sumativa: realizada con el objeto de estimar el nivel de desempeño o logro (Reyes, s.f., p.17)

Basándose en el agente que efectúa las tareas evaluadoras, se diferencia:

- La evaluación interna o autoevaluación: proceso de carácter endógeno al sistema de referencia
- La evaluación externa o heteroevaluación: Tarea de génesis y de gestión exterior al sistema (Reyes, s.f., p.17)

En función del tipo de datos priorizado en la búsqueda de informaciones o de la forma en que son dados los resultados del proceso, se suele distinguir entre evaluación cualitativa y evaluación cuantitativa.

En función de la existencia de una planificación previa que le otorga mayor sistematicidad, se diferencia:

- La evaluación formal: Se realiza bajo la planificación del mismo
- La evaluación informal: Se efectúa sin sometimiento a planificación, a criterios previos o a finalidades manifestadas y públicas.

En fin, existen muchos criterios que han servido para establecer distinciones, a menudo útiles, en los procesos evaluadores, sin embargo se ha realizado un enunciado de las más importantes y que servirán de guía para la presente investigación.

Por tanto, se puede mencionar que la evaluación de necesidades formativas se focaliza en:

- El hecho de constituir un proceso y no una tarea aislada,
- Su carácter sistemático y planificado,
- La obtención de información específica como tarea nuclear
- La valoración de las demandas formativas detectadas, y
- Su orientación a la toma de decisiones acerca de acciones remediativas, preventivas o de desarrollo que supongan una mejora de la situación general (Reyes, s.f., p.18)

Las diversas técnicas básicas que se emplean para apreciar los resultados son:

- Observación del comportamiento afectivo del formando, su interacción social y su comportamiento típico
- Encuesta a los participantes acerca de sus opiniones, percepciones, juicios subjetivos y actitudes

- Test de resultados cognitivos y de actitud

La evaluación es la principal herramienta que permite la detección de debilidades en una organización, a nivel educativo, no solo permite detectar necesidades en el personal sino también evaluar en sí a la institución y a los programas educativos y de formación convirtiéndose en un indicador fundamental de la calidad y el éxito en la consecución de objetivos de la institución.

1.1.3.1 Necesidades formativas del docente.

Sin duda, uno de los pilares básicos sobre los que debe sustentarse la calidad de la educación es la formación del profesorado. El docente ha sido últimamente uno de los profesionales a los que se les demanda una serie de tareas y funciones diferenciadas, lo que lleva consigo un perfil profesional, académico y pedagógico complejo.

Cualquier cambio educativo debe estar ligado a la mejora del personal docente de todos los niveles y a su formación, ya que quien debe llevar a cabo estos cambios, el ejecutor de los mismos, es el docente. No hay transformación educativa sin transformación en la formación del profesorado (Márquez, Díaz y Gámez, 2012, p.12).

La solicitud de una continua formación y un aprendizaje permanente, que recorren la vida profesional y personal del docente, está vinculada con la práctica pedagógica y de aula que les exige encontrar los recursos, herramientas, estrategias y formas de trabajo que les posibilite desarrollar allí los conocimientos teóricos con que cuentan.

Por tanto, puede afirmarse que las necesidades de formación formuladas por los docentes se encuentran ancladas en su práctica pedagógica y en el trabajo que realizan a nivel institucional. En ese sentido, es posible entender la solicitud recurrente de una formación más práctica, que pareciera ser opuesta a la teórica; aunque en realidad lo que hacen es asignar un lugar destacado a la formación que pueda vincularse al trabajo con los estudiantes.

La labor del docente quien cumple múltiples roles y funciones requiere de condiciones y cualidades para el ejercicio idóneo de su profesión y para una relación de calidad con sus estudiantes. Estos aspectos están presentes en los análisis de los docentes sobre su formación y en las demandas que ellos hacen de mayor cualificación personal, educativa y profesional (Londoño, 2007).

La formación del docente debe estar acorde a las necesidades del mismo, ante lo cual es importante que los programas de formación incluyan contenidos valiosos y útiles que respondan a los requerimientos necesarios para contribuir con el proceso de formación de los estudiantes y formar profesionales de excelencia. Ante lo cual es primordial que la administración de los centros educativos desarrollen sus propias estrategias para la profesionalización de los docentes.

1.1.4 Modelos de análisis de necesidades

El proceso a través del cual se ha de obtener la información pertinente para el análisis de necesidades de formación es abordado desde diferentes enfoques.

1.1.4.1 Modelo de A. Rossett

Tiene en cuenta cuatro elementos fundamentales:

- Situaciones desencadenantes: dónde partimos y hasta dónde vamos.
- Tipo de información que se busca: Óptimos, Reales, Sentimientos, Causas y Soluciones.
- Fuentes de información.
- Herramientas para la obtención de datos.

Su modelo gira en torno al Análisis de Necesidades de Formación, y toma como eje central el conjunto de elementos del segundo punto, para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado (Narceas, 1994).

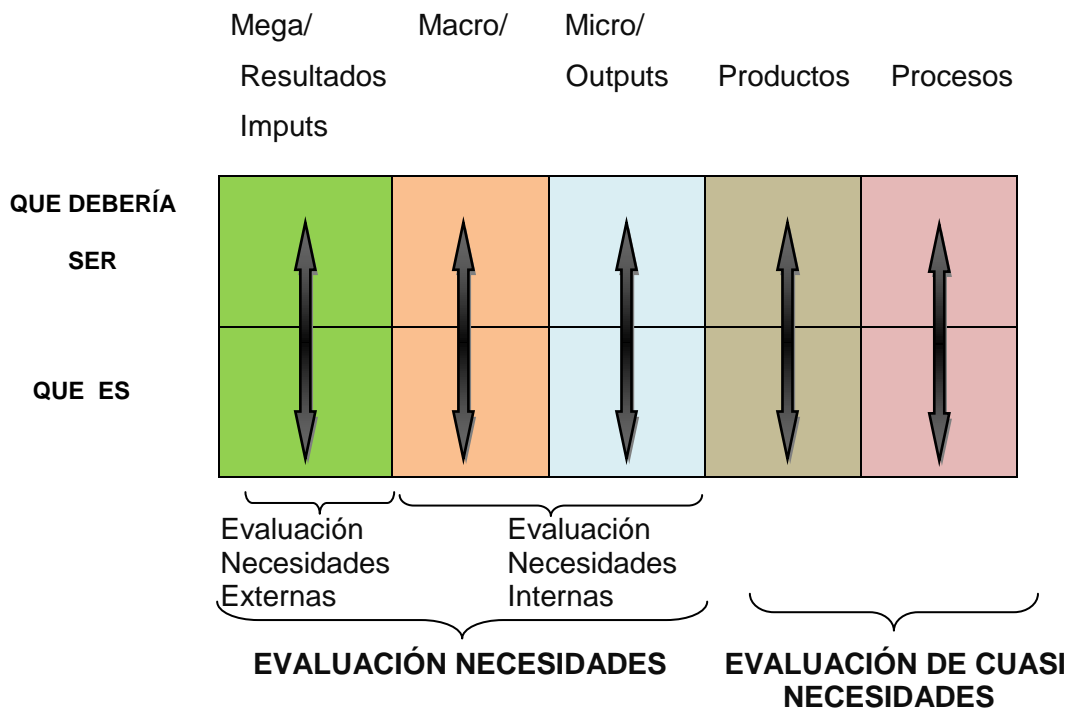
1.1.4.2 Modelo de R.A. Kaufman

Kaufman (2004. p. 75) define la necesidad formativa como “la discrepancia entre los resultados actuales (qué es) y los resultados requeridos o deseados (qué debería de ser)”.

La evaluación de necesidades es considerada como el proceso en el que a partir de la identificación de las necesidades, éstas sean ordenadas según su prioridad para seleccionar las más importantes, a su vez, identificar los medios, las soluciones y los procesos para cubrir el desajuste en los resultados (Escamilla, 2006, p. 244).

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

- Participantes en la planificación: Ejecutores, Receptores, Sociedad.
- Discrepancia entre lo que es y lo que debería ser, en torno a: Entradas, Procesos, Productos, Salidas y Resultados Finales.
- Priorización de necesidades.



El proceso de análisis relaciona los recursos y actividades, el desempeño individual, los resultados organizacionales y las consecuencias sociales internas o externas de la organización. Para ello propone tres niveles de análisis:

- Las necesidades a nivel mega: son las discrepancias en resultados a nivel social.
- Las necesidades a nivel macro: son los resultados a nivel de la organización.
- Las necesidades a nivel micro: son las discrepancias en resultados a nivel individual o de grupos.

Las etapas que señala para efectuar una evaluación de necesidades son las siguientes (R. A. Kaufman, 1988, pp.58-59):

- Tomar la decisión de planificar.
- Identificar los síntomas de problemas.

- Determinar el campo de la planificación.
- Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades.
- Seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
- Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecuciones mensurables.
- Determinar las condiciones que se requieren, en términos de ejecución mensurable.
- Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.
- Asignación de prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya aplicar determinada acción.
- Asegura que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante.

1.1.4.3 Modelo de D'Hainaut

D'Hainaut (1979) establece cinco dimensiones para la clasificación de las necesidades formativas:

- Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas. Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia.
- Necesidades particulares frente a necesidades colectivas. Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos.
- 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 de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.
- Necesidades actuales frente a necesidades potenciales. La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Pueden existir, por tanto, necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distintos de los actuales.

- Necesidades según el sector en que se manifiestan. D'Hainault (1979) establece seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad.

Es importante identificar las necesidades de los docentes del Liceo Policial, es la primera pauta para poder plantear soluciones correctas, en este caso podemos determinar que las necesidades de los docentes corresponden al sector profesional.

También tenemos las necesidades particulares de conocimiento de las nuevas tendencias de la tecnología de los docentes frente a necesidades colectivas de adquirir conocimientos de todos los estudiantes del Liceo Policial.

1.1.4.4 Modelo de F.M. Cox

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

- La Institución.
- El profesional contratado para resolver el problema.
- Los problemas, cómo se presentan para el profesional y los implicados.
- Contexto social del problema.
- Características de las personas implicadas en el problema.
- Formulación y priorización de metas.
- Estrategias a utilizar.
- Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias.
- Evaluación.
- Modificación, finalización o transferencia de la acción.

Este modelo es utilizado en el diagnóstico pedagógico referido al alumno, para analizar los productos educativos, expresados en términos de conducta, adquiridos por éste, tras un programa de instrucción. Se examina el grado de discrepancia que existe entre el grado de conocimientos, habilidades y destrezas adquiridos por el alumno y las metas u objetivos que previamente se habían establecido en relación a dichos productos o conductas (Bloom, et al, 1972; Rodríguez Diéguez, 1980; D'Hainaut, 1985; Rodríguez Diéguez, 1988); para ello se utilizan tests normativos o criterioles, cuyos

resultados negativos llevan a efectuar un ajuste en los objetivos curriculares establecidos.

El método de evaluación que se propone para la evaluación de programas consta de ocho etapas fundamentales, que están en clara relación con el objetivo que persigue el modelo, siendo la primera y la última, respectivamente, establecer las metas u objetivos deseados, y comparar los datos obtenidos con los objetivos de comportamiento; para ello se sigue una metodología cuantitativa de análisis de datos, previa recogida de los mismos con técnicas objetivas que permitan realizar sobre hitos, mediciones y cuantificaciones.

Entre sus aplicaciones se encuentran el servir para el desarrollo y evaluación de currículos, para evaluar necesidades como guía para la realización de actividades, y para diseñar posteriores tratamientos sobre los procesos defectuosos que no hayan permitido alcanzar los objetivos previstos; útil para modificar los objetivos propuestos en función de las posibilidades y necesidades del sujeto o sujetos a quienes va dirigido el programa; útil a los centros escolares para mejorar el desempeño de funciones directivas y administrativas (Eraut, 1990).

La aplicación de este modelo tiene como ventaja su simplicidad, lo que hace que sea fácil de entender, de implementar y de seguir; además, proporciona información que generalmente es valorada como útil por el profesorado para el desempeño de su trabajo; a la vez fomenta en el profesorado la reflexión acerca de su propio trabajo y las metas que quieren conseguir (Gonzalez, 1993).

Existen diferentes modelos bajo los cuales se puede analizar las necesidades formativas del docente, cada uno presenta sus ventajas como también desventajas, pero de acuerdo al análisis realizado en este estudio, el más adecuado, por su fácil aplicabilidad y por la información útil que proporciona no solo al docente sino en sí a toda la institución es el Modelo F.M. Cox.

1.2. Análisis de las necesidades de formación.

Para guiar el esfuerzo en el análisis de necesidades, Moore y Dutton (1978; en Dipboye et al., 1994) establece la siguiente ecuación:

Necesidades de formación = Ejecución estándar o deseada – Ejecución presente o actual.

1.2.1 Análisis organizacional

El análisis organizacional consiste en evaluar cómo está funcionando una organización, es decir, analiza los objetivos, recursos y asignación de los mismos.

En consecuencia, Llorens (s.f., p.3) menciona:

El análisis de la organización requiere un estudio de los componentes de la organización que pueden afectar a la persona formada que llega a la empresa con nuevas destrezas que ha aprendido en el programa de formación. Esto incluye un examen de los siguientes aspectos: metas organizacionales, recursos de la organización, clima de transferencia y reservas internas y externas presentes en el ambiente.

Goldstein (1993) indica una serie de pasos que deben llevarse a cabo:

- Evaluación de las metas de la organización a corto y largo plazo.
- Determinación del clima de formación en la organización, donde se analizan qué componentes de la organización afectarán al trabajador que regresa a la organización con nuevas destrezas aprendidas en un programa de formación.
- Análisis de los recursos humanos y físicos disponibles en la empresa.

Cabe señalar que el análisis organizacional es importante no solo porque permite conocer las debilidades con las que cuenta la institución sino también porque permite conocer las fortalezas que la misma posee y que pueden ser utilizadas al máximo. En el ámbito de las necesidades formativas, el análisis organizacional proporcionará información sobre dónde y cuándo aplicar los programas formativos o capacitaciones.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección

Chavarría (2001) realiza un análisis sobre la educación y al respecto menciona:

Es frecuente encontrarse con estilos educativos de padres y profesores que no responden a las necesidades actuales; patrones que se repiten de generación en generación relacionados con el qué y cómo de la educación, los cuales al tener su origen en circunstancias pasadas, están muy lejos de preparar a los niños y jóvenes para enfrentar los retos del mundo de hoy y para crear y desarrollar los retos del futuro.

Existen, modelos educativos desgastados en la familia y en la escuela, que no responden a las necesidades actuales y futuras.

Hace apenas algunas décadas existían planes y programas de estudio que podían mantenerse por años debido a la estabilidad del contexto cultural. Era claramente conocido el perfil de enseñanza- aprendizaje de cada grado de primaria y secundaria. El papel del profesor o de los padres y del alumno o de los hijos estaba perfectamente diferenciado pero el educador tenía siempre el papel protagónico en las decisiones y en las acciones.

Además los textos eran el eje conceptual alrededor del cual giraba la enseñanza; la oferta de opciones educativas era relativamente corta y, por tanto, conocida por la gente en las últimas décadas el cambio se convirtió en el constante; a tal grado que hoy en día los programas de asignatura frecuentemente se constituyen por profesores y alumnos a partir de sus expectativas e intereses, de este modo los libros han caído en desuso, sustituidos por foto copias bajadas del internet. Hoy en día el protagonista del proceso educativo es el educando, y el educador ha pasado a ser su facilitador y su conductor.

Ante lo descrito en párrafos anteriores y como se manifestó al inicio de esta investigación el docente es el pilar fundamental en la educación, es por ello, que las acciones deben estar enfocadas a elevar su nivel de competencias, donde la capacitación juega un papel importante para que el docente y la institución pueda alcanzar la excelencia académica, por tanto, no solo necesita información y formación básica, sino de la incorporación de conocimientos especializados que le permitan mejorar la calidad del proceso de enseñanza.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo

Las metas son los fines hacia donde se quiere dirigir las actividades de la institución educativa. Según David Parmerlee (1998), las metas organizacionales pueden ser de corto, mediano y largo plazo.

Metas de corto plazo.- Se concentran en áreas que requieren atención inmediata. Deberán funcionar en conjunto y ser realistas, accesibles por medio de los recursos disponibles en la actualidad, o con otros que se puedan conseguir. Se fijan con el propósito de alcanzarlas en el término de uno o dos años.

Metas de Largo plazo.- Se concentran en áreas relacionadas con el crecimiento o la expansión. Deberán funcionar juntas y ser realistas, que se las pueda alcanzar con recursos disponibles en el presente, o los que se puedan obtener. Se fijan para un término de tres a cinco años.

Metas a mediano plazo.- Cada meta mensual o semestral forma una meta anual. Es importante establecer metas a mediano plazo pues los resultados serán mejores y motivará a la organización a seguir esforzándose para lograrla cumplir. Las metas a mediano plazo son de dos a tres años.

Para fijar las metas es necesario conocer las necesidades que tienen la institución y los actores que conforman el sistema educativo con el fin de satisfacer las necesidades.

La institución educativa debe tener sus metas bien definidas y comunicar a todos sus miembros, a fin de que puedan conocer el horizonte hacia donde deben llegar.

Es muy importante que periódicamente en el Liceo Policial se identifique las necesidades de los docentes, fijar objetivos y definir metas para mejorar el nivel académico tanto de los profesores, y de los estudiantes de la institución.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa

Los recursos son instrumentos utilizados en la formación y enseñanza de los estudiantes y sirven de apoyo en el desarrollo de las tareas de aprendizaje.

Al respecto García y López (2012) señalan que “el concepto de recurso comprende tanto a los contenidos, como a los espacios y las herramientas con sus correspondientes funcionalidades, necesarios todos ellos para el desarrollo de las actividades de aprendizaje y de evaluación.”

Se considera que existen diferentes recursos que se utiliza para el desarrollo de una institución educativa, según López (2005) estos pueden ser:

- Recursos: interdependencia de bienes y servicios que debe estar dotada una institución educativa para el cumplimiento de sus fines (origen, bienes, capital, etc.).
- Personas: los núcleos participantes en el proyecto educativo (patrocinadores, autoridades, mandos medios, docentes, investigadores, personal, alumnos, y padres de familia).
- Procesos: función característica de la institución educativa articulada de acuerdo a una secuencia educativa para volver más productivas.

- Actividades: operaciones específicas que requiere cada etapa y función del proceso.

De acuerdo a Seijas (2002) los recursos necesarios para la actividad educativa son de naturaleza física, financiera y humana.

En la actualidad, cada vez más profesores e instituciones utilizan, como apoyo en el proceso educativo, recursos digitales gratuitos, que se encuentran en la web para su reuso en la enseñanza, el aprendizaje y la investigación: los llamados recursos educativos abiertos. Específicamente, incluyen contenido educativo como: materiales para el aprendizaje; herramientas, software de desarrollo e implementación de recursos; tales como licencias abiertas y mecanismos que los soportan, para beneficio de la educación mundial (Celaya, Lozano y Ramírez, 2010; Mortera, 2008; OECD, 2007)

Sus características principales son, según D'Antoni (2008): "proporcionar aprendizaje, ser editable, tener objetivos educativos, autores reconocibles y servir como apoyo en la educación".

Entre las diferentes utilidades se encuentran: mayor acceso, progreso educativo, uso de repositorios, reutilización de contenidos, preparar mejor a estudiantes y aumentar el contacto con los alumnos (Geser, 2007; OECD, 2007; Sicilia, 2005).

Las TIC ofrecen en orientación la posibilidad de realizar y poner en marcha acciones orientadoras online, favoreciendo aspectos como los que se enumeran a continuación tomada del libro de Sobrado et al (2007):

- Información tanto al alumno como al profesor a través de Internet: consulta de base de datos, acceso a grandes fuentes de información.
- Trabajo colaborativo e interacción con personas e instituciones para el intercambio de ideas a través del chat, Blogs.
- Recursos interactivos para la realización de procesos de orientación a distancia: chat, correo, video conferencias, asistencia de entrevistas por internet.
- Diseño de materiales educativos digitales a través de ordenadores de texto, editores de páginas web, imágenes, audio, videos.
- Procesamiento de la información, gestión y administración del servicio de orientación: procesadores de texto, hoja de cálculo, base de datos etc.

En la actualidad se cuenta con sinnúmeros de recursos tecnológicos que facilitan la enseñanza y aprendizaje al docente y al alumno, sin embargo es importante saber utilizarlo adecuadamente para que estos se conviertan en apoyo para la educación. Solo mediante la aplicación de prácticas pedagógicas adecuadas se podrá incrementar el nivel de capacidades, habilidades y conocimientos del alumno.

En consecuencia, el uso de la tecnología implica nuevos planteamientos y entre estos está el de formar al docente en este tema, además de adecuar la infraestructura física para la aplicabilidad de los recursos.

1.2.1.4 Liderazgo educativo

Existen algunas concepciones de liderazgo, pero a continuación se presentarán las que más se aproximen a esta investigación.

Hughes, Ginnett y Curphy, (2007) citan a Roach y Behling (1984) que, definen al liderazgo como “el proceso de influir en un grupo organizado hacia el cumplimiento de sus metas”. Por otra parte, Leithwood (2009) en un contexto de relaciones sociales como es la escuela, define el liderazgo escolar como “la labor de movilizar e influenciar a otros, para articular, lograr intenciones y metas compartidas en la escuela”.

El liderazgo, es un elemento presente en toda organización, y en una institución educacional es uno de los ejes fundamentales, ya que el líder es el que abre el camino y orienta el esfuerzo de todos para el alcance de las metas propuestas.

En la actividad escolar, el rol del profesor implica el ejercicio de un liderazgo, en la medida que como educador puede generar cambios en su interacción con su grupo de alumnos, padres de familia, colegas o con miembros de su comunidad, lo que genera: crecimiento, estimulación y activación de potencialidades de cada uno de los integrantes y del grupo en general, posibilitando que el liderazgo sea compartido.

Todo grupo requiere una conducción (liderazgo) que facilite la tarea y favorezca el logro de los objetivos con la participación de todos los miembros. Por ejemplo, el docente puede actuar como líder promoviendo la participación de los padres, niños y comunidad en general, llegando así a compartir la tarea propuesta y permitiendo que todos los miembros tengan oportunidad de desarrollar las correspondientes capacidades.

Existen una variedad de tipos de liderazgo, los mismos que interpretan las características puras de un ser humano en la conducción de personas y

organizaciones. Es así que se tiene el liderazgo autocrático, el liderazgo democrático y el liderazgo participativo.

Según manifiesta Robbins (2008):

El líder autocrático, se describe como un capataz. Este individuo no deja duda sobre quien está al mando y quién tiene la autoridad y el poder en el grupo. Él toma las decisiones que afectan al grupo y dice a los demás lo que deben hacer. (p. 256)

El líder autocrático posee características propias, el no dirige, manda; es celoso al desarrollo de los demás porque considera que le pueden superar, desconfía de todos y por lo tanto, ejerce un control a presión.

El líder autocrático tiene más cabida en las organizaciones en las que sus funcionarios o trabajadores tienen un nivel menor de cultura, educación y hasta preparación, aspecto que no les permite la posibilidad de discrepar y aún discutir por su falta integral de capacidad por lo que deben cumplir las órdenes sin sujeción alguna.

El líder democrático es aquel que confía en su capacidad, pero a su vez confía en todos los integrantes de la organización.

Existen características que definen al líder democrático, como la interrelación y la participación a todos los seguidores o subordinados. El aprovechamiento de la información o conocimientos de su gente le permite nutrirse intelectual y prácticamente de lo que necesita para tomar una acertada decisión final.

El liderazgo participativo establece la acción y efecto de participar en forma directa en lo que le corresponde ejecutar a cada uno de los integrantes de una institución u organización.

“El liderazgo participativo es el estilo de liderazgo de un individuo que busca activamente retroalimentación de sus seguidores para muchas actividades de la organización. (Robbins, 2008, p 256).

El líder participativo emite políticas que deben regir en la administración de la institución, señala en forma clara y transparente lo que se quiere alcanzar y a donde se quiere llegar, incluyendo a sus colaboradores.

Entrega las responsabilidades a cada trabajador o subalterno para que se desenvuelva acorde a sus conocimientos y a sus habilidades, trata de despertar el empeño por la creatividad y el cambio positivo permanente, así como dar soluciones en el mismo puesto de servicio.

Por su parte, Likert (1996) hace referencia a los siguientes tipos de liderazgo:

- **Explotador:** Poca confianza en los subordinados, motivan a las personas mediante el temor y el castigo y a veces con recompensas, comunicación descendente, la lleva la alta dirección.
- **Benevolente:** Poca confianza en los subordinados, motivan con recompensas y a veces con temor y castigo, comunicación ascendente, solicitan algunas ideas y opiniones de los subordinados.
- **Consultivo:** Mucha confianza en los subordinados, usan sus opiniones, motivan con recompensas y a veces aplican castigos, permiten cierta participación, comunicación ascendente y descendente, las decisiones operativas se toman en el nivel inferior.
- **Participativo:** Confianza total en los subordinados, siempre obtienen sus ideas, opiniones y las usan en forma constructiva, conceden recompensas económicas con base en la participación en grupo, comunicación ascendente, descendente y horizontal.

Es necesario que la institución educativa tenga un liderazgo en su alta dirección con el objetivo de guiar, orientar y apoyar a cada uno de los miembros de la Unidad Educativa para que mejoren sus actividades de docencia, y comprendan las políticas de la institución y del estado ecuatoriano, para que de esta manera se puedan adaptar a los cambios que se han dado en los últimos años en la educación, pero para poder cumplir este objetivo es necesario capacitar a cada uno de los docentes según sus necesidades en nuevos aprendizajes que la sociedad requiere.

El líder educativo está en la obligación de apoyar para que haya un cambio en la preparación del docente con la motivación necesaria y el apoyo logístico para poder cumplir con este objetivo.

En el caso de las instituciones educativas, necesitan una persona que los dirija que les sirva como director, un líder que sepa dirigir a los estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje.

1.2.1.5 El Bachillerato Ecuatoriano.

El bachillerato es el segundo nivel del sistema educativo ecuatoriano, ubicado a continuación de la educación básica, y antes de la educación superior.

En la ley ecuatoriana de antes del 2001, el bachillerato era toda la enseñanza secundaria y comprendía seis cursos dirigidos a estudiantes entre los 12 y los 17 años, inclusive.

Según el Decreto Ejecutivo N° 1786, del 29 de agosto de 2001, vigente hasta el momento, el bachillerato tiene solamente tres niveles dirigidos a estudiantes entre los 15 y 17 años, inclusive, y corresponde al antiguo “ciclo diversificado”.

El Nuevo Bachillerato Ecuatoriano tiene las siguientes características:

- a) Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio para todos los jóvenes que estudian el bachillerato ecuatoriano. Al respecto el Artículo 30 del Reglamento de la LOEI estipula:

Durante los tres (3) años de duración del nivel de Bachillerato, todos los estudiantes deben cursar el grupo de asignaturas generales conocido como “tronco común”, que está definido en el currículo nacional obligatorio. Las asignaturas del tronco común tienen una carga horaria de treinta y cinco (35) períodos académicos semanales en primer curso, treinta y cinco (35) períodos académicos semanales en segundo curso, y veinte (20) períodos académicos semanales en tercer curso.

- b) También consta de asignaturas optativas que permiten, por un lado, contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales y, por otro lado, es la manera de escoger una de las modalidades del bachillerato: Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico.

El Artículo 32 señala:

En tercer año de Bachillerato, las instituciones educativas que ofertan Bachillerato en Ciencias tienen que ofrecer un mínimo de quince (15) horas de asignaturas optativas, a elección de los estudiantes, de acuerdo a la normativa emitida por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

- c) Las dos modalidades de bachillerato, Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico brindan a los estudiantes del Ecuador la posibilidad de acceder a diferentes estudios posteriores a la obtención de título de bachiller; es decir, les permite acceder a estudios superiores, a carreras cortas o incluso al sistema laboral del país, por contar con las bases mínimas necesarias que demanda el sistema laboral.

El artículo 33 del Reglamento de la LOEI estipula:

Los estudiantes que aprueben el primero o el segundo curso de Bachillerato Técnico pueden cambiar su opción de estudios e inscribirse en Bachillerato en Ciencias para el curso siguiente. Sin embargo, los estudiantes que se encuentren inscritos en Bachillerato en Ciencias no pueden cambiar su opción de estudios a Bachillerato Técnico. En lo demás, deben regirse por la normativa que expida la Autoridad Educativa Nacional.

Con la nueva implementación de Bachillerato General Unificado y según el Art. 4 del Decreto N° 1786, los propósitos generales del bachillerato independientemente del tipo que sea, son los siguientes:

- Formar jóvenes ecuatorianos con conciencia de su condición de tales y fortalecidos para el ejercicio integral de la ciudadanía y la vivencia en ambientes de paz, democracia e integración;
- Formar jóvenes capaces de conocer conceptualmente el mundo en el que viven, utilizando todas sus capacidades e instrumentos del conocimiento;
- Formar jóvenes con identidad, valores y capacidades para actuar en beneficio de su propio desarrollo humano y de los demás;
- Formar jóvenes capaces de utilizar y aplicar eficientemente sus saberes científicos y técnicos con la construcción de nuevas alternativas de solución a las necesidades colectivas;
- Formar jóvenes con valores y actitudes para el trabajo colectivo, en base del reconocimiento de sus potencialidades y la de los demás; y,
- Formar jóvenes capaces de emprender acciones individuales y colectivas para la estructuración y logro de un proyecto de vida.

1.2.1.6 Reformas Educativas

Según la Ley de la LOEI establece claramente los derechos y obligaciones que tienen los docentes sin embargo aquí manifiesta el interés de esta ley por la capacitación a los docentes en forma permanente es fundamental este articulado en beneficio de la educación.

De los derechos y obligaciones de las y los docentes

Art. 10.- Derechos.- Las y los docentes del sector público tienen los siguientes derechos:

- a) Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación;
- b) Recibir incentivos por sus méritos, logros y aportes relevantes de naturaleza educativa, académica, cultural, artística, deportiva o ciudadana;

Art. 11.- Obligaciones.- Las y los docentes tienen las siguientes obligaciones:

- K) Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes; De la oferta de formación permanente para los profesionales de la educación.

Art. 311.- De los procesos de formación permanente para los profesionales de la educación. El Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, con el objeto de mejorar las competencias de los profesionales de la educación, certifica, diseña y ejecuta procesos de formación en ejercicio, atendiendo a las necesidades detectadas a partir de los procesos de evaluación y a las que surgieren en función de los cambios curriculares, científicos y tecnológicos que afecten su quehacer.

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

El curso de formación es una unidad de aprendizaje relacionada con un tema o una tarea específica.

Art. 313.- Tipos de formación permanente. La oferta de formación en ejercicio para los profesionales de la educación es complementaria o remedial.

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

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

Art. 314.- Acceso a los procesos de formación permanente complementaria.

Los docentes fiscales tienen derecho a recibir formación permanente complementaria de manera gratuita, la primera vez que la reciban.

Los docentes de establecimientos fiscomisionales sin nombramiento fiscal y los de establecimientos particulares pueden acceder a los cursos de formación permanente complementaria, de conformidad con la normativa específica emitida por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

Art. 315.- Certificación de los procesos de formación. Todos los procesos de formación deben exigir el cumplimiento de un requisito mínimo de asistencia y la obtención de una nota de aprobación que evalúe el desempeño de los participantes durante y al final del programa. Los participantes que satisficieren estos requisitos recibirán una certificación de cumplimiento.

Los cursos o programas de formación son diseñados para su aplicación inmediata en el sistema educativo; por lo tanto, sus participantes deben entregar evidencias de dicha aplicación. Hoy por hoy es un derecho del docente capacitarse y una obligación del estado; antes era imposible hablar de esto la educación estaba atrapada por un grupo de personas que no querían el cambio si no más su estatización, que bueno que tengan un marco jurídico para poder hacer prevalecer sus derechos en beneficio de la educación del país.

1.2.1.7. Plan Decenal

El Plan Decenal de Educación es un instrumento de gestión estratégica diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo.

Su finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad garantizando el acceso y permanencia de todos al sistema.

En este sentido, una de las políticas que propone el Plan Decenal de Educación (2006 – 2015) y que tiene relación con el tema que se está estudiando es:

Mejoramiento de la formación, revalorización del rol y el ejercicio docente, a través del mejoramiento de la formación inicial y la capacitación permanente. Su objetivo principal radica en mejorar la oferta educativa a través de docentes capacitados, así como mejorar la calidad de vida de los docentes y la percepción de la comunidad frente a su rol (...).

El Gobierno Nacional busca la valorización de la Profesión de Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida con este plan. El trabajo investigativo tiene una similitud de necesidades de los docentes y a continuación se observará algunos puntos importantes.

Política 7

Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida

Justificación: Un factor que contribuye significativamente en los procesos de mejoramiento de la calidad de la educación es el docente, por ello la importancia de contribuir a su desarrollo profesional, mejorar las condiciones de trabajo y su calidad de vida.

En la actualidad la formación inicial docente es débil y desactualizada; no existe un sistema integral y sostenido de desarrollo profesional lo que ha provocado desvalorización del rol docente y poco reconocimiento social y económico a la profesión docente.

Proyecto: Nuevo sistema de formación docente, condiciones de trabajo y calidad de vida de los docentes ecuatorianos

Componentes:

1. Nuevo sistema de formación inicial
2. Nuevo sistema de desarrollo profesional
3. Estímulo a la jubilación para el personal que se encuentra amparado por la Ley de Carrera Docente
4. Escalafón del Magisterio Nacional
5. Estímulo al desempeño a través del incremento de su remuneración
6. Construcción de vivienda para maestros de escuelas unidocentes del sector rural.

Objetivo:

Estimular el ingreso a la carrera docente de las jóvenes generaciones y garantizar el acceso, promoción horizontal y vertical, a través de la formación inicial y el desarrollo profesional permanente, e impulsar un proceso ordenado de retiro y jubilación.

El plan decenal fue planteado hace algunos años con temas muy importantes y beneficios para la educación, considero que se ha cumplido con este plan ambicioso, pero esto no termina sino más bien se está generando más cambios en beneficio de colectividad del país y en especial de los alumnos.

1.2.2 Análisis de la persona

Este análisis evalúa las competencias que el empleado o docente tiene en su puesto de trabajo y determina qué capacidades necesitan ser el foco de atención de la formación (Goldstein, 1993).

Este análisis se centra en identificar quién debe ser formado y qué tipo de formación necesita. Por tanto, a continuación se analiza la formación profesional y la formación continua del docente.

1.2.2.1 Formación profesional.

La Organización Internacional de Trabajo define la formación profesional como “una actividad cuyo objeto es descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria”.

Por su parte la UNESCO lo define como:

Todos las formas y niveles del proceso educativo que incluyen además del conocimiento general, el estudio de las tecnologías y de las ciencias relacionadas, la adquisición de habilidades prácticas, de competencias, actitudes y comprensiones relacionadas con las ocupaciones en los diferentes sectores de la vida social.

Enfocándose a la educación, Casanova (2003, p.10), afirma que la formación profesional es una actividad educativa:

- Orientada a proporcionar conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para un correcto desempeño profesional y laboral, para permitir el ejercicio pleno de la ciudadanía.
- Con componentes teóricos y prácticos, con mayor peso de los segundos en comparación con otras formas de educación.
- Con una dimensión tecnológica fundada en la necesidad de acompañar los cambios que en este mismo campo se observan en los procesos productivos.
- Con lleva un carácter laboral, no sólo dado por sus contenidos técnicos, sino también porque prepara a las personas para insertarse dentro de determinadas relaciones de trabajo.

En resumen se puede mencionar que la formación profesional son las enseñanzas, y conocimientos que un individuo recibe con la finalidad de que pueda desarrollar de mejor manera sus actividades y a la vez pueda adaptarse a los cambios que pueden producirse a lo largo de su vida.

1.2.2.1.1 Formación inicial

La formación inicial es el primer punto de acceso al desarrollo profesional continuo, al respecto Sánchez (1995, p. 125) manifiesta que la formación inicial es entendida como:

Aquella etapa durante la cual se desarrolla una práctica educativa intencional, sistemática y organizada, destinada a preparar a los futuros docentes para desempeñarse en su función. Para ello, se promueve la apropiación de conocimientos teóricos e instrumentales que los habilitan a ejercer su práctica profesional.

De acuerdo al mismo autor, el concepto mencionado permite caracterizar el espacio formativo como:

- a) Una **etapa preparatoria** que abarca un período definido y relativamente corto que habilita a un sujeto determinado a ejercer una profesión.
- b) Una **práctica educativa** que se desarrolla en un contexto socio político determinado e involucra aspectos sociales, políticos y culturales.
- c) Una **práctica intencional** destinada a proporcionar a los docentes en formación ciertos conocimientos conceptuales, actitudinales y procedimentales que les servirán de referencia para trabajar en la escuela
- d) Una **práctica sistemática y organizada** de carácter formativo, pues cada uno de los elementos están relativamente organizados y las fases están definidas con antelación.
- e) Un espacio cuyos destinatarios constituyen un grupo de personas (docentes en formación) dispuesto e implicado en un proceso formativo.
- f) Un espacio destinado a la formación para un puesto de trabajo. Esta formación les otorga a los sujetos una acreditación reconocida socialmente que los habilita a ejercer una práctica profesional.

Como se puede analizar, la formación Docente Inicial es una práctica educativa multidimensional que involucra una amplia red de dimensiones políticas, sociales y educativas.

Es fundamental que el docente cumpla por convicción su trabajo y no por obligación esto permitirá que en todo momento busque estar actualizado y capacitado para desarrollar un buen trabajo.

1.2.2.1.2 Formación profesional docente.

La educación del nuevo siglo exige que los docentes desempeñen nuevas funciones y también, requieren nuevas pedagogías y nuevos planteamientos en la formación docente.

Según la OECD (2010) define la formación profesional como:

Un programa formal diseñado para mejorar las habilidades de enseñanza y proporciona apoyo adecuado de tiempo y o las prácticas pedagógicas. Puede o no generar una calificación reconocida. La duración total del programa debe ser de al menos un día y centrarse en la enseñanza y la educación.

La formación profesional eficaz es continua, incluye capacitación, práctica y retroalimentación seguimiento. No obstante, el desarrollo profesional del docente sólo tendrá impacto si se centra en cambios específicos del comportamiento de este en la clase y, en particular, si ese desarrollo es permanente y se armoniza con otros cambios en el sistema educativo.

La importancia de la formación profesional surge, entre otros factores, de la necesidad de mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y de la docencia de los profesores, motivado, fundamentalmente por los planes de estudios actualizados, flexibles y homologados con otros países.

La formación del docente debe basarse en criterios pedagógicos y estrategias de acción, que deberán superar determinadas tensiones, al respecto Davini (1995) menciona:

- **Tensión entre la teoría y la práctica.** Se trata de reconocer la práctica educativa como objeto de conocimiento, de una formación comprometida con la transformación de la acción.
- **Tensión entre lo objetivo y lo subjetivo.** Los problemas de la práctica dependen de los sujetos que los definen y los identifican como tales, a la vez que son comunicados y contrastados con la experiencia de otros sujetos u otras teorías explicativas.
- **Tensión entre el pensamiento y la acción.** Una pedagogía centrada en el estudio de la práctica y en el ejercicio de la acción reflexiva puede conducir a que los docentes ejerzan un control racional de las situaciones didácticas.
- **Tensión entre el individuo y el grupo.** Si bien el aprendizaje es un resultado individual, la formación de los docentes necesita del desarrollo de estrategias grupales, en las cuales los sujetos discutan y analicen las situaciones de enseñanza, propiciándose los trabajos colectivos y los espacios de aprendizajes comunes y del conocimiento compartido.

- **Tensión entre la reflexión y las acciones inmediatas.** Se trata de integrar la reflexión y las acciones que orienten el análisis y los criterios de actuación docente, discuta y exprese sus supuestos y permita al profesor decidir entre alternativas y comprobar resultados.
- **Tensión entre los docentes y los estudiantes como personas adultas.** El adulto es un sujeto en constante evolución y cambio, y no una persona con un aprendizaje limitado. Ello requiere una formación que potencie la autonomía, la toma de decisiones, el pensamiento crítico, el manejo de diversas fuentes de información, y estrategias de acción que tengan en cuenta la diversidad de sujetos y contextos culturales.

Es importante la formación de los docentes no solo en sus inicios si no en todo momento de su carrera, la sociedad exige cambios en la educación y debe estar a la par, no se puede desactualizar ya que se puede caer en un atraso sin salida y no responder a los requerimientos de la sociedad.

1.2.2.1.3 Formación técnica.

La Formación técnica está orientada a entregar a los estudiantes la capacidad y los conocimientos necesarios para desempeñarse en una especialidad de apoyo al nivel profesional, o bien desempeñarse por cuenta propia.

Su importancia radica no solo porque es una opción vocacional para muchos jóvenes, sino porque constituye una base relevante para apoyar la competitividad del país.

Según Bascuñán, Correa y Maldonado (2009), “el cambio de la calidad de la formación técnica debe darse no solo a nivel secundario, sino que debe alcanzar la educación superior donde también presentan múltiples carencias”.

En la educación técnica se plantea los siguientes puntos: construir un sistema articulado de formación profesional, modificar la estructura curricular y pedagógica, asegurar calidad y pertinencia de la oferta formativa, y realizar un buen financiamiento de la demanda.

En la actualidad, gran cantidad de jóvenes han optado por la formación técnica pues de una u otra manera se les facilita la inserción en el mercado laboral, además que en el mundo actual surgen nuevas carreras acorde a los vertiginosos cambios del mundo, por lo que existe mayor interés en carreras que no están muy saturadas, por tanto, el

docente también se ve obligado a capacitarse en aquellas ramas que van surgiendo día a día, a fin de no quedar relegados.

1.2.2.2 Formación continua

Se define a la formación continua como “el conjunto de acciones formativas que se desarrollan para mejorar tanto las competencias y cualificaciones de los profesionales en formación como la recualificación de los profesionales ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del profesional (Day, 2005). En otras palabras se puede mencionar que es toda actividad de aprendizaje realizada con el objetivo de mejorar los conocimientos, las competencias y las aptitudes de un individuo.

En consecuencia la formación continua debe contribuir a reforzar la enseñanza en el aula y mediante esto proporcionar a todos los estudiantes, las mejores oportunidades posibles de aprendizaje y rendimiento.

La formación continua está dirigida a conseguir los siguientes propósitos básicos:

- Reforzar el nivel de cualificación de los profesionales en los diferentes sectores, evitando así el estancamiento en su cualificación y mejorando por tanto su situación laboral y profesional.
- Responder a las necesidades específicas de las organizaciones y empresas.
- Potenciar la competitividad de las instituciones y empresas.
- Adaptar los recursos humanos a las innovaciones tecnológicas y a las nuevas formas de organización del trabajo.
- Propiciar el desarrollo de nuevas actividades económicas.

En el Ecuador, el Ministerio de Educación promueve la formación continua en los docentes y lo realiza en coordinación con el Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo (SíProfe) y contempla programas modulares dirigidos a los docentes en ejercicio que necesitan actualizar y profundizar su formación disciplinar y pedagógica.

Los cursos planteados para la formación continua están basados en las mallas de las carreras de licenciatura y de los programas de especialización de la UNAE, de los cuales se toman los aspectos epistemológicos y pedagógicos fundamentales y se los expresa en formatos de cursos cortos. Esto presupone el diseño de cursos propios de

alto nivel que contribuyen al perfeccionamiento y desarrollo de las prácticas de los docentes en ejercicio.

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

Es indiscutible el papel del profesorado como elemento determinante de la calidad educativa. Esta consideración pone de manifiesto la necesidad de todo sistema educativo de atender a la formación y actualización de sus docentes.

Desde una perspectiva del modelo de transmisión de la información se puede decir que entre las fuentes culturales motivo de aprendizaje y el destinatario del mismo, es decir el alumno le encuentra al profesor como un mecanismo intermedio encargado de transmitir la cultura, como un puente de unión entre el alumno y el conocimiento.

En consecuencia en la práctica docente afloran aquellos aspectos de la personalidad del formador que no son captados en el proceso de selectividad y que aparecen dadas determinadas circunstancias, envolviendo el acto didáctico.

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

Lozano (2006) considera que la educación del docente siempre va unido a la concepción y políticas educativas del momento, las cuales se reflejan en la práctica educativa, mismas que a su vez se verán concentradas en los currículos de la formación del docente, así, para ellos los tres tipos son:

- **La formación tradicional:** Se fomenta en clases presenciales, cumpliendo con un currículum específico de la carrera.

En este tipo de formación la metodología utilizada por el docente se basa en explicación de los temas contenidos en la materia, reforzando esto con trabajos escritos, exposiciones, mesas redondas, parciales escritos u orales según el docente lo crea conveniente.

Entre las ventajas de este tipo de formación, se puede señalar las más importantes:

- Garantiza un verdadero aprendizaje basado en la evaluación constante del conocimiento impartido por el docente.

- Fomenta la participación de los alumnos frente al docente ya sea de manera individual o grupal.
- Permite que el docente ejerza disciplina y un mayor control a los estudiantes, promoviendo responsabilidad, compromiso y ética profesional.
- Los estudiantes desarrollan mayor conocimiento científico. (Gutiérrez, Cañón, Días y Sáenz, 2007).

Como todo método también presenta desventajas, que incluyen:

- La dependencia del alumno hacia el profesor.
 - El horario académico demasiado largo
 - El maestro es protagonista del proceso.
 - El alumno es receptor de conocimientos (Gutiérrez, Cañón, Días y Sáenz, 2007).
- **La formación tecnológica:** Es aquella que hace uso de las Tecnologías de Información y conocimiento.
 - **La formación crítica:** La educación crítica parte de la profunda insatisfacción que genera una sociedad injusta y de la voluntad de transformarla. Según Peter McLaren (1997, p.270), la pedagogía crítica invita a analizar la relación entre experiencia, conocimiento y orden social, con una perspectiva transformadora:

Todo el proyecto de la pedagogía crítica está dirigido a invitar a los estudiantes y a los profesores a analizar la relación entre sus propias experiencias cotidianas, sus prácticas pedagógicas de aula, los conocimientos que producen, y las disposiciones sociales, culturales y económicas del orden social en general (...)

Como se mencionó en apartados anteriores, la formación del docente debe estar acorde a sus necesidades, de nada sirve capacitar a un profesional en cierto tema o área si en la práctica no lo utiliza.

1.2.2.5 Características de un buen docente

Funes (2010) manifiesta que “las características de un buen docente tienen relación con su capacidad didáctica, con su capacidad de ponerse en el lugar de sus alumnos

o alumnas y con el tono vital con que realiza su trabajo". Es así que entre las principales características se mencionan:

- Es jovial, alegre, optimista, tiene buen sentido del humor.
- Es humano, amigable, comprensivo.
- Se interesa en sus alumnos y trata de comprenderlos.
- Procura hacer interesante su enseñanza, despierta el deseo de trabajar, convierte su labor en un placer.
- Es estricto con moderación, les infunde respeto a sus alumnos y los domina por convencimiento.
- Es imparcial. No tiene preferidos, ni consentidos.
- Es justo para calificar tareas y exámenes.
- Es franco y recto en el trato con sus alumnos.
- Exige que el trabajo sea bien hecho en el tiempo debido.
- Invita a trabajar, es considerado, interpreta los sentimientos del alumno.
- Es cortés, despierta confianza.
- Da la impresión de que sabe mucho más de lo que enseña
- Respeto las opiniones de los alumnos. No trata de imponer su voluntad.
- No se siente superior, ni importante. No pretende saberlo todo.
- Señala tareas razonables y siempre las revisa.
- Es servicial con sus alumnos: los ayuda a resolver sus problemas personales, aunque éstos no se refieran a la escuela
- Conoce la materia, planifica sus clases, permite las preguntas de sus alumnos y respeta sus opiniones
- Confía en su capacidad para desempeñar su labor docente
- No teme ignorar algo, pues siempre estará dispuesto a investigarlo
- Sobre todo, ama a su profesión y piensa siempre en superarse

Como se puede evidenciar un buen docente debe cumplir algunas características, las mismas que implica un alto grado de responsabilidad, algunas de estas son innatas y otras se las va adquiriendo a través de la experiencia y la formación. Del tipo de formación que el docente reciba dependerá en cierta medida la calidad de conocimientos que adquiera y que los trasmite a su vez a sus alumnos.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza

Los argumentos alrededor de la profesionalización de la enseñanza parten de la convicción de que existe un conocimiento base para la enseñanza, es decir, un conjunto metódico y sistemático de conocimientos, destrezas, tecnología, ética y disposición, y responsabilidad colectiva; así como un medio para representarlo y comunicarlo (Shulman, 2005).

La profesionalización de la enseñanza y la formación de profesores se fundamentan en varias razones, de acuerdo a Eirín, García y Montero (2012, p.8), estas son:

La primera está en la percepción de severas deficiencias dentro de los modelos tradicionales de formación de profesores, tanto el modelo de Escuela Normal para formar a los profesores de enseñanza primaria, como el modelo subyacente a la tradición académica en el caso de los profesores de secundaria.

La segunda razón se apoya en la fuerte necesidad de mejorar y reformar la educación para cumplir con los nuevos retos que debe enfrentar la educación en una sociedad en constante cambio.

En tercer lugar presenta la creencia en los beneficios de la modernidad, la potencialidad del conocimiento científico y las prácticas educativas validadas científicamente como fórmula para mejorar la educación, así como la formación de profesores como condición necesaria para la mejora de educación.

Por último, diversos factores sociológicos de las TIC, creciente inmigración, desarrollo económico, etc., presionan en la línea de transformar la profesión educativa.

Es decisivo desarrollar esfuerzos en torno a la profesionalización docente: formación y carrera docentes con evaluación de desempeño. La formación docente, tiene el mandato de facilitar las condiciones de desempeño efectivo de las funciones docentes.

Le compete al Gobierno definir la mejor forma de llevar a cabo una adecuada capacitación, de modo que no sólo permita a los docentes la adquisición de los conocimientos necesarios para el desarrollo de su trabajo, sino que también las herramientas útiles para fortalecer y ejercer la capacidad de trabajar en equipo, de continuar aprendiendo a lo largo de la vida, de creer en sí mismos y en las posibilidades de cada uno de sus alumnos.

El rol del profesor es decisivo en el proceso de aprendizaje e invertir en ese proceso equivale a invertir en el éxito de la educación.

1.2.2.7 La capacitación en niveles educativos como parte del desarrollo educativo

Para el elevar el nivel educativo y la capacitación de la población orientando al desarrollo de habilidades y conocimientos prácticos aplicables al mejoramiento de las condiciones de vida y del trabajo, es importante tomar en cuenta las siguientes medidas:

- Atender de manera prioritaria el incremento de la cobertura de la educación.
- Desarrollar acciones orientadas a mejorar la calidad de los servicios educativos.
- Atender el mejoramiento de la educación media orientada a la aplicación de cobertura en base al uso y distribución más racional de los recursos.
- Incrementar la extensión de cobertura de los programas de capacitación laboral para la mano de obra del área, con énfasis en el sector económico.

1.2.3 Análisis de la tarea educativa

El análisis de la tarea es necesario para determinar los objetivos instruccionales que se referirán a la ejecución de actividades particulares y operaciones en el puesto de trabajo que ayudarán a realizar el trabajo de manera más eficiente (Dipboye, 1994).

1.2.3.1 La función del gestor educativo.

La función directiva es definida por Veciana (2002) como “un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder”

En el caso del sector educativo, esto significa que el gestor educativo es quien orienta y lidera en la institución u organización, el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo, con el fin de mejorar las condiciones y calidad de vida de los actores de la institución.

Dentro de las funciones más importantes se tiene:

- Dirige la institución hacia el logro de su horizonte institucional (misión, visión, objetivos, políticas y principios).
- Realiza alianzas estratégicas que contribuyen al desarrollo institucional.
- Establece sistemas de comunicación que potencian la institución en sus relaciones e interacciones.
- Organiza los recursos y el talento humano de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional.
- Propicia ambientes adecuados de trabajo que favorecen el clima organizacional para la toma de decisiones y la resolución de conflictos.
- Promueve el trabajo en equipo.
- Motiva y estimula los resultados individuales y colectivos.
- Diseña de manera creativa los procesos de aprendizaje por los cuales los actores de la comunidad pueden abordar de manera solidaria y productiva las situaciones críticas y conflictivas (Veciana, 2002).

Por su parte Machado (2001) añade otras funciones también importantes y que pueden contribuir a que la institución educativa sea administrada de manera eficiente y eficaz, entre las que señala:

- Definir políticas y metas educacionales claras y precisas, que permitan conocer las reglas del juego y saber hacia dónde se quiere llegar.
- Formular estándares de aprendizaje y un currículo básico común, puesto que su inexistencia imposibilitaría el logro de la equidad.
- Garantizar la disponibilidad de recursos financieros suficientes para favorecer una educación de calidad para todos.
- Diseñar una carrera magisterial en la que cada profesor pueda ascender de acuerdo a su desempeño y a su compromiso con los logros de sus alumnos
- Definir indicadores y producir datos e informaciones indispensables para la formulación de una política educacional coherente que promueva la calidad con equidad
- Incentivar la participación social en educación, logrando que otros sectores del gobierno, los que no están dedicados a la educación y la comunidad educativa contribuyan al mejoramiento del sector

Es importante que el gestor educativo busque la manera de capacitar a su personal de docentes para que puedan cumplir con sus funciones y a la vez adecuarse a ellas,

caso contrario fracasará en su misión y por ende el centro educativo con todos sus integrantes.

1.2.3.2 La función del docente

Desde diferentes perspectivas pedagógicas, al docente se le han asignado diversos roles: el de transmisor de conocimientos, el de animador, el de supervisor o guía del proceso de aprendizaje e incluso el de investigador educativo.

Según Ortega (1991) “los elementos contextuales y las crisis estructurales de los actuales sistemas educativos comportan una indefinición de las competencias de la función docente con una sobreabundancia de funciones y una deslegitimación, provocando una profesión a la expectativa”. La función de docente a la luz de ese conocimiento pedagógico especializado tiene las siguientes tareas.

- ✓ El profesor como mediador en el proceso de enseñanza aprendizaje. En esta función se introduce el trabajo de tutoría de forma destacada, ya que una tarea fundamental es supervisar el buen funcionamiento del proceso educativo, así como la tarea de moderador
- ✓ Otra tarea es de conocedor disciplinar que es la capacidad del profesor para hacer la selección y el análisis adecuado de la disciplina e individualizar el significado y la validez social y formativa que contiene
- ✓ Planificador y Proyectista curricular tomar en cuenta la diversidad de componentes que intervienen en el proceso de enseñanza- aprendizaje (Ortega, 1991)

Indiscutiblemente, corresponde al docente ser el facilitador de cambios en el contexto educativo, por ser el papel importante que se relaciona directa (enseñanza presencial) e indirectamente (enseñanza virtual) con el alumno; es el moderador en los espacios de discusión en el aula, es el guía, el orientador, es uno de los elementos que complementan el currículo.

La función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas:

- El servicio de orientación estudiantil

- La atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos
- Las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico
- Las actividades de planeación y evaluación institucional
- Otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional
- Las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo (Rodríguez, 2009, p.2).

En la formación de un maestro es necesario la integración y equilibrio entre su saber, su hacer y su ser; es decir su preparación académica como docente, por tal razón es importante invertir en la capacitación, ya que es el motor que impulsa a un país, solo con educación se podrá contar con personas competitivas que puedan aportar al desarrollo y crecimiento del país.

1.2.3.3 La función del entorno familiar

El entorno familiar es un factor determinante en la educación del estudiante, la razón es que en el seno de la familia se desarrolla las primeras construcciones como persona.

Palacios y Rodrigo (1998, p.33), define a la familia como:

La unión de personas que comparten un proyecto vital de existencia en común que se quiere duradero, en el que se generan fuertes sentimientos de pertenencia a dicho grupo, existe un compromiso personal entre sus miembros y se establecen intensas relaciones de intimidad, reciprocidad y dependencia.

Para Iglesias de Ussel (1997) y Luís Flaquer (1998) la familia es fundamental en dos aspectos básicos de las vidas de las personas:

- En la crianza y educación de los hijos: la socialización familiar, y
- Como fuente de apoyo material y emocional a lo largo de todo el ciclo vital

Dada la diversificación de las estructuras familiares, se puede mencionar que el desarrollo infantil no viene determinado por las características de la estructura familiar, sino por la calidad de las relaciones interpersonales que se producen en el seno de la familia (Vila, 2000).

En ese contexto López (1995, p. 9) señala: “Para la infancia no es adecuada cualquier tipo de sociedad, cualquier tipo de familia, cualquier tipo de relación, cualquier tipo de escuela, etc., sino aquellas que le permiten encontrar respuestas a sus necesidades más básicas”.

Partiendo de lo expuesto en párrafos anteriores, Musitu y Cava (2001) presenta e las funciones que la familia debería asumir en relación a la crianza y educación de sus hijos:

- Satisfacer las necesidades fundamentales del niño de cuidado, sustento y protección.
- Aportar un clima de afecto y seguridad, facilitando los lazos emocionales y el apego necesario para que los niños sientan el estima y la confianza en los seres que le rodean.
- Contribuir y fomentar la socialización de los hijos, promoviendo en ellos estrategias para la comunicación y el diálogo que les sirvan en sus futuros intercambios sociales.
- Actuar como fuente de información y transmisión de valores, que permitan al niño comprender e interpretar la realidad física y social y, posteriormente, adaptarse a ella.
- Ofrecer modelos de actuación e identificación en situaciones de naturaleza diversa: cómo afrontar las situaciones conflictivas, cómo ejercer el control o la autoridad, cómo vehicular los valores que dice promover, cómo reaccionar ante el sufrimiento de los otros, etc.
- Promover espacios y tiempos para la participación activa del niño en el escenario familiar, que le permitan vivir este contexto como una zona de intercambio y construcción conjunta en la cual él es también protagonista.
- Facilitar el tránsito del niño hacia otros contextos educativos y de socialización extra familiar que compartirán con la familia la tarea de educar, con el objeto de apoyar la continuidad y coherencia entre los diversos contextos en los que el niño está inmerso.

En definitiva los padres son los principales por derecho y deber en ayudar a sus hijos, es decir son educadores naturales y lo más importante, hay una educación integral cuando intervienen los diferentes actores.

Hay que tener presente, que si bien la institución educativa es un centro de formación para los jóvenes, es en el hogar, a través de los padres que la educación debe

fortalecerse y de esta manera se podrá lograr excelencia educativa solo cuando la familia y la escuela trabajen juntas.

1.2.3.4 La función del estudiante

El estudiante tiene una participación activa en el aprendizaje pues el papel del alumno es ponerse en contacto con el conocimiento que sirve de base al desarrollo cultural, económico, científico, tecnológico para valorarlo y aprender de él, de tal manera que pueda insertarse con éxito en la sociedad por medio del conocimiento aprendido.

Según Ortiz (s.f.) al referirse a la Escuela Nueva surge la renovación metodológica que consiste en las nuevas funciones que tiene el estudiante siendo las siguientes:

- El estudiante debe adoptar una posición activa frente al aprendizaje (activismo), pedagogía del descubrimiento o del redescubrimiento.
- Se prepara para vivir en su medio social
- Vive experiencias directas
- Trabaja en grupo en formas cooperadas
- Participa en la elaboración del programa según intereses
- Moviliza y facilita la actividad intelectual y natural del estudiante
- Se moviliza libremente en el aula
- Realiza actividades de descubrir conocimiento.

Definitivamente el estudiante juega un papel preponderante dentro de la educación siendo imprescindible que el docente este a la altura del alumno y la única manera es mediante la capacitación y profesionalización del docente ya que es un pilar fundamental en la educación.

1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender

La relación personal mentor-aprendiz (docente - alumno) beneficia a ambas partes y ayuda a aprender a ambos. El profesor debe enseñar a los estudiantes a aprender. Y los estudiantes deben enseñar al profesor a enseñar mejor.

Hoffmann y McGuire (2009) manifiestan que la enseñanza debe favorecer cuatro puntos:

- a. La empatía; los estudiantes responden mejor cuando saben que el profesor se preocupa por ellos y por su aprendizaje.

- b. El aprendizaje activo; ya que la participación de los estudiantes facilita el aprendizaje.
- c. La interacción juicioso de grupos e individuos; el aprendizaje es una actividad solitaria, sin embargo, se puede mejorar gracias al trabajo en grupo.
- d. Y la potenciación del ego; hay que animar a los estudiantes a sentir que son responsables de sus propios éxitos en el aprendizaje.

En este sentido enseñar estrategias implica enseñar al alumno a decir conscientemente los actos que realizará, enseñar a modificar conscientemente su actuación cuando se orienta hacia el objetivo buscado y enseñarle a evaluar conscientemente el proceso de aprendizaje. Es por ello que el docente deberá:

- Enseñarles a reflexionar sobre su propia manera de aprender, ayudándoles a analizar las operaciones y decisiones mentales que realizan con el fin de tratar de mejorar los procesos cognitivos que ponen en acción.
- Implícitamente supone también que, como docentes, reflexionen sobre la propia manera de planificar, presentar y evaluar los distintos contenidos de la materia.
- Enseñarles a conocerse mejor como aprendices, a identificar el formato y origen de sus dificultades, habilidades y preferencias en el momento de aprender, con el triple objetivo de, por un lado, tratar de anticipar y compensar sus lagunas y carencias durante el aprendizaje, en segundo lugar conseguir un mejor ajuste entre sus expectativas de éxito y el rendimiento obtenido y por último, favorecer la adaptación de las actividades y ejercicios presentados a sus propias características.
- Enseñarles a dialogar internamente, activando sus conocimientos previos sobre el material a tratar, y relacionándolos de manera sustancial con cada nueva información. Así mismo mostrar, en ocasiones, los propios diálogos internos con el fin de mostrar y modelar la forma como los contenidos específicos de la materia afectan al razonamiento.
- Enseñarles a ser intencionales y propositivos. Consecuentemente como profesores se debería facilitarles la tarea, explicitando la intención educativa, lo

que conlleva a un auto reflexión con el fin de clarificarlas (Monereo, Castello, Clariana y Palma, 2007)

En la actualidad muchos educadores consideran que es necesario preparar a los estudiantes para el aprendizaje independiente, de manera que ellos puedan enfrentar solos la tarea de estudio. Y que tengan una capacidad para seleccionar lo que necesitan y posterior analizar internamente y desarrollar sus propias conclusiones y sus puntos de vista.

1.3 Cursos de formación

No cabe duda que el docente es el pilar fundamental en el éxito de cualquier modelo o sistema educativo. De allí que sean necesarios programas tendientes a mejorar su desempeño, bajo la premisa de que entre mejor capacitado esté el profesor, más eficiente será su labor educativa.

La formación suele estar asociada a la capacitación, sobre todo a nivel profesional. La formación de una persona, por lo tanto, está vinculada a los estudios que cursó, al grado académico alcanzado y al aprendizaje que completó, ya sea a nivel formal o informal.

1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente

“La capacitación docente se refiere al tipo de programas que tienen como finalidad desarrollar principalmente las habilidades necesarias para desempeñar eficientemente la docencia, dentro de un sistema o modelo educativo concreto” (Mota, s.f.). Por su parte Millán (1995) lo define como:

Aquellos espacios de trabajo académico que permiten a los profesores recuperar sus saberes y prácticas, ponerse en contacto con los de otros y conocer o reconocer nuevos aspectos de la práctica docente con lo cual los maestros están en posibilidades de desarrollar más eficazmente su labor.

Otra definición también importante es la que presenta Fonseca (1998, p.142), al definir a la capacitación docente como: “(...) proceso sistemático, continuo y permanente, personal y social, a través del cual el educador accede a una fundamentación teórico – práctica de los que constituye su quehacer como profesional de la educación que le permite consolidar su identidad como tal”.

Un sistema educativo que no cuente con los mecanismos para la actualización y capacitación de su personal operativo de manera permanente, cae irremisiblemente en la obsolescencia.

La importancia de la capacitación y la formación docente radica en la significación que tiene el proceso educativo en la transformación de la realidad. Reconociendo a la educación como proceso y la escuela como institución, ambos juegan un papel esencial en este proceso de cambio, involucrando a todos los miembros de la sociedad en la búsqueda de soluciones a los problemas.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes

La capacitación a todos los niveles constituye una de las mejores inversiones y una de las principales fuentes de bienestar para el personal y la organización.

Los beneficios que la capacitación trae consigo para las organizaciones son:

- Conduce a rentabilidad más alta y a actitudes más positivas.
- Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles.
- Crea mejor imagen.
- Mejora la relación jefes -subordinados.
- Se promueve la comunicación a toda la organización.
- Reduce la tensión y permite el manejo de áreas de conflictos.
- Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.
- Promueve el desarrollo con vistas a la promoción.
- Contribuye a la formación de líderes y dirigentes (Chiavenato, 1999, p. 699).

Por su parte los beneficios al personal son:

- Ayuda al individuo para la toma de decisiones y solución de problemas.
- Alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo.
- Contribuye positivamente en el manejo de conflictos y tensiones.
- Forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas.
- Sube el nivel de satisfacción con el puesto.
- Permite el logro de metas individuales.
- Desarrolla un sentido de progreso en muchos campos.

- Elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual (Chiavenato, 1999, p. 699).

Dentro de las desventajas que se pudieran denotar en la capacitación, realmente no se considera alguna con importancia, a pesar que los costos que conlleva a establecer y poner en marcha un programa de capacitación, no se hacen comparables con las ganancias o valor agregado que obtiene la empresa y los trabajadores, por permitirse alcanzar la calidad, comodidad, seguridad y bienestar mutuo.

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos

Los aspectos que se deben tomar en cuenta al momento de realizar el diseño de una Planeación de la Capacitación son:

- Selección de las actividades de capacitación.
- Nivel de profundidad de la capacitación. Si es para la formación, integración, complementación o de especialización.
- Definir la población objetivo, características de los participantes, conformación de grupos. Nivel de conocimientos previos necesarios.
- Definir si va a ser una capacitación interna o externa (instructores).
- Selección de instructores.
- Definir el cronograma, para efectos de las partidas presupuestarias.
- Definir la metodología de la capacitación: instrucción en el centro de capacitación, rotación de puestos, pasantías, aprendizaje en el puesto, visitas a otras empresas, trabajo junto a un experto, etc.

Los Recursos que requiere la capacitación al personal es de suma importancia ya que sin los mismos no puede impulsarse planes ni programas.

Los Recursos pueden ser de diferentes tipos:

- Financieros: mediante la designación presupuestaria que establece la empresa como parte de sus costos de funcionamiento. Aquí se incluyen también lo correspondiente a un porcentaje de las remuneraciones imponibles de sus trabajadores, que se establecen dentro de las partidas de compensaciones e incentivos no financieros de la empresa.
- Humanos: la función de capacitación es una función de línea y de staff.

- Institucionales: todos los organismos externos a la empresa, públicos o privados, que realizan una labor de apoyo a la tarea del departamento.
- Materiales: infraestructura, condiciones para trabajar, materiales.

Para que un programa de capacitación sea eficiente es importante que el mismo sea planificado y diseñado de acuerdo a las necesidades de la persona o personas hacia el que va dirigido. Por ello es importante, como se mencionó en el punto 2.1.3 realizar una evaluación al personal docente a fin de determinar las necesidades formativas y en base a ello diseñar los programas de capacitación que aporten a incrementar el nivel de conocimientos.

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

La función y labor del docente ha evolucionado año tras año, sin embargo, es en esta última década que el rol del docente ha exigido cambios importantes.

Al profesor se le exige un nuevo comportamiento profesional, una nueva actitud hacia los alumnos, conocimiento y habilidades pedagógicas flexibles, según las distintas situaciones y contextos educativos, mayor cooperación dentro y fuera del contexto escolar, dominio en la materia y en los métodos pedagógicos, sociales y emotivos, etc.

Partiendo de la consideración socializadora de la educación escolar, el docente necesita recurrir a determinados referentes que guíen, fundamenten y justifiquen su actuación a fin de que pueda plantear o enfrentar los retos enmarcados en las condiciones de calidad, equidad y eficiencia, en una vida académica integral.

“La formación de docentes se caracteriza por ser una acción dirigida a modificar a los otros a través de la intervención educativa; es una actividad comprometida en la que el profesor, como persona, posee una determinada cultura, ideología y valores” (Villa, 1999).

Es importante señalar que el quehacer docente en el aula no involucra solo destrezas y dominio del trabajo en el grupo, implica, además, el dominio de competencias profesionales que incluyen no solo el saber epistemológico, además la identificación con un espacio curricular y el incentivar el aprendizaje de quienes se están formando.

La eficacia y eficiencia de cualquier institución educativa depende en gran medida de la calidad de sus docentes. De allí la importancia de capacitar constantemente al personal. Cabe señalar, que a pesar de que un profesional cuente con suficientes

conocimientos, los constantes cambios que se dan a nivel educativo obligan a los docentes a actualizarse. La capacitación y formación profesional logrará contar con docentes más competentes encaminados a formar una educación de calidad y jóvenes de excelencia.

CAPITULO II: METODOLOGÍA

2.1 Contexto

La Unidad Educativa Experimental Liceo Policial se encuentra ubicada en la Provincia de Pichincha, Cantón Quito, parroquia Benalcázar sobre la Av. Brasil e Hidalgo de Pinto, sector Quito Tenis, en esta zona residencial sus habitantes son de clase alta. Esta Unidad Educativa es un establecimiento que cuenta con escuela y colegio; que presta sus servicios en su mayoría a hijos de policías y de la comunidad en general. En sus primeros años de creación la institución funcionaba con una disciplina y formación policial pero en los últimos años más bien ha cambiado en lo que respecta a la formación de instrucción formal policial donde la disciplina era su principal objetivo, ahora tiene una educación basada en valores.

Los continuos cambios de directivos en la Unidad Educativa Experimental “Liceo Policial”, la constante variación de metodologías de estudio, la falta de capacitación a docentes de bachillerato, poca atención de las autoridades y docentes por capacitarse, el cambio de estatus de Colegio Particular a Fiscomisional y las diferentes formas de control de la disciplina, están alejando a la institución de la misión y objetivos propuestos, ha esto se ha sumado el gran cambio cultural que se está produciendo en las nuevas generaciones de niños y adolescentes, el mal uso de las nuevas tecnologías para que se genere una pérdida de valores entre los estudiantes de este establecimiento educativo, ante esta realidad es necesario desarrollar un programa de capacitación a los docentes para poder entender y solucionar los nuevos retos y problemas de la educación.

Todos estos factores sirven de antecedentes para estructurar el objetivo de nuestro trabajo investigativo, el cual es capacitar a los docentes de bachillerato para que se produzca cambios en la enseñanza y actitud en toda la comunidad educativa, y desarrollar una educación más participativa enmarcada dentro del respeto de los valores institucionales.

2.2 Participantes

En el presente estudio participaron el personal de docentes de la Unidad Educativa Experimental “Liceo Policial” clasificados por género, edades, estado civil. La población a estudiar es de 20 profesores en el colegio y que son la totalidad de los docentes.

Tabla N. 1

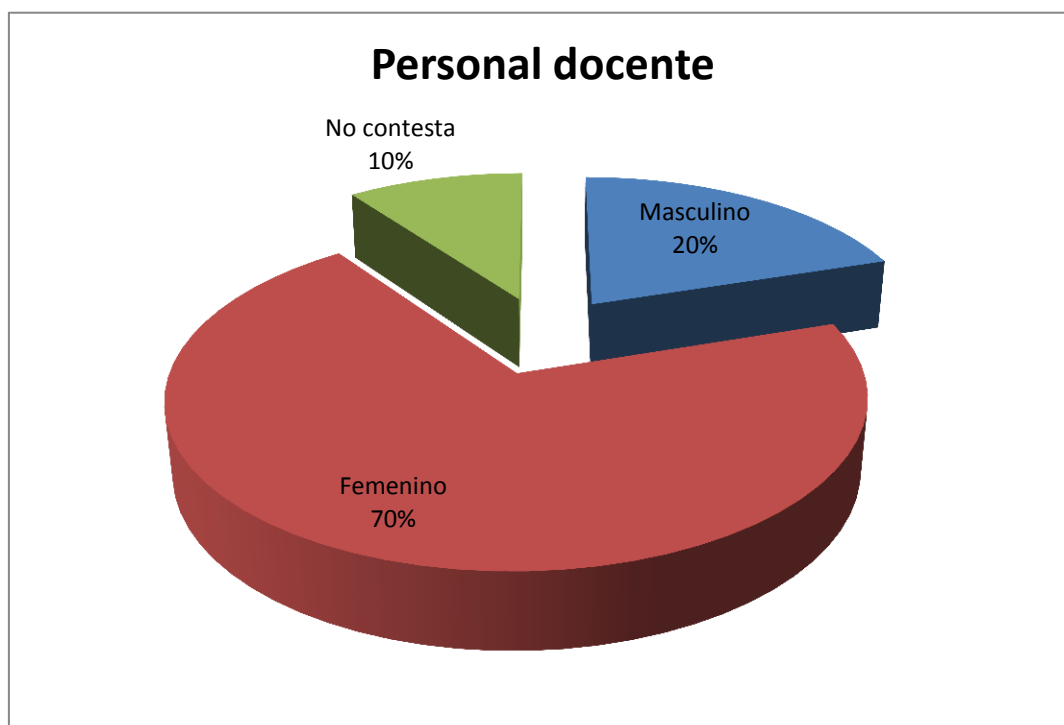
Personal docente

	Frecuencia	%
Masculino	4	20%
Femenino	14	70%
No contesta	2	10%
TOTAL	20	100%

FUENTE.- Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"

ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

Gráfico N. 1



FUENTE.- Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"

ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

Analizando los resultados obtenidos a los profesionales que laboran en el "Liceo Policial", de conformidad al sexo, se puede apreciar que se debe trabajar en procura de lograr la equidad de género, existe una diferencia, entre mujeres y hombres, hay una mayoría de personal femenino con un 70%, a pesar que en los últimos años las nuevas normas y leyes buscan una equidad de oportunidades para el sexo femenino, en nuestro caso sucede lo contrario, es necesario aplicar alternativas para equiparar de acuerdo al sexo.

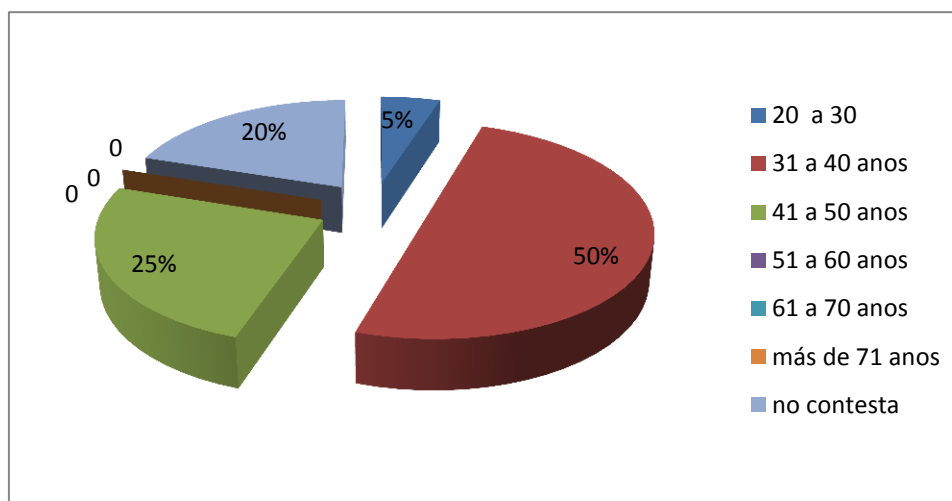
Tabla N. 2

Personal por edades

2.2. Edades	Frecuencia	%
20 a 30	1	5%
31 a 40 años	10	50%
41 a 50 años	5	25%
51 a 60 años	0	0
61 a 70 años	0	0
más de 71 años	0	0
no contesta	4	20%
TOTAL	20	100%

FUENTE.- Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"
ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

Gráfico N. 2



FUENTE.- Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"
ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

De los resultados obtenidos en la encuesta se puede determinar que los docentes que trabajan en el colegio "Liceo Policial" la mayoría tienen una edad comprendida entre los 31 a 40 años con un porcentaje del 50% y que son docentes que poseen poca experiencia, los años de servicio juegan un papel preponderante, es importante tener conocimientos teóricos y prácticos, la experiencia nos permite tener mayor éxito en la educación, se puede observar que hay un número reducido de docentes comprendidos en edades de 41 a 50 años en un porcentaje del 25% y que tienen una experiencia mayor como educadores.

Tabla N.3

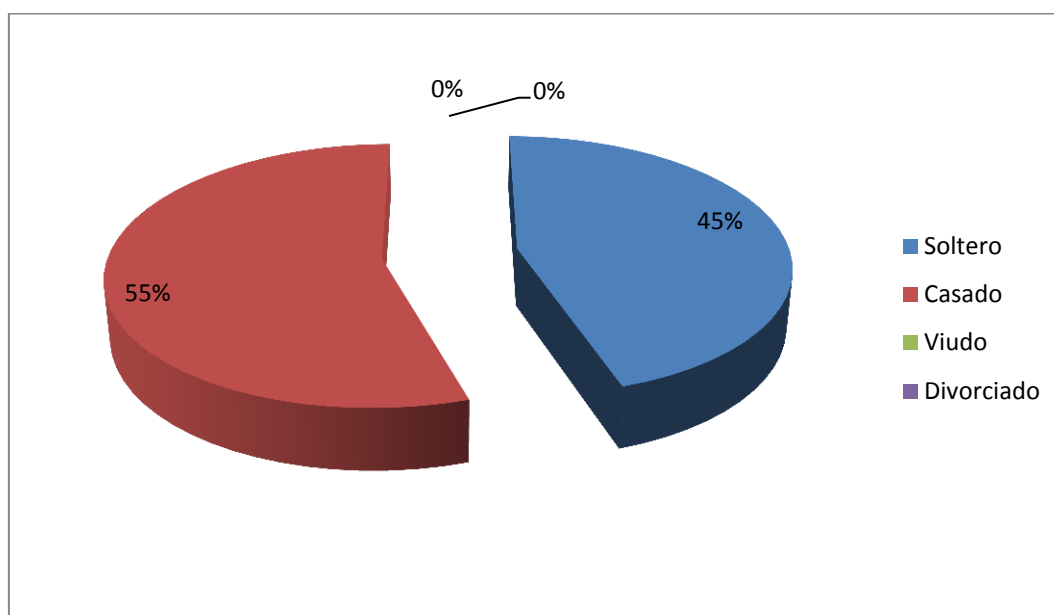
Personal por estado civil

2.3. Estado Civil	Frecuencia	%
Soltero	9	45%
Casado	11	55%
Viudo	0	0
Divorciado	0	0
TOTAL	20	100%

FUENTE.- Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"

ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

Gráfico N. 3



FUENTE.- Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"

ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

En relación al estado civil de los docentes el 55% son casados y un 45% solteros, se puede deducir que la disponibilidad de tiempo y las responsabilidades familiares están divididas con un mínimo porcentaje, existe una predisposición importante y el comprometimiento necesario para capacitarse, los profesores solteros tienen mayor tiempo disponible para realizar una preparación acorde a las nuevos retos de la educación en el país.

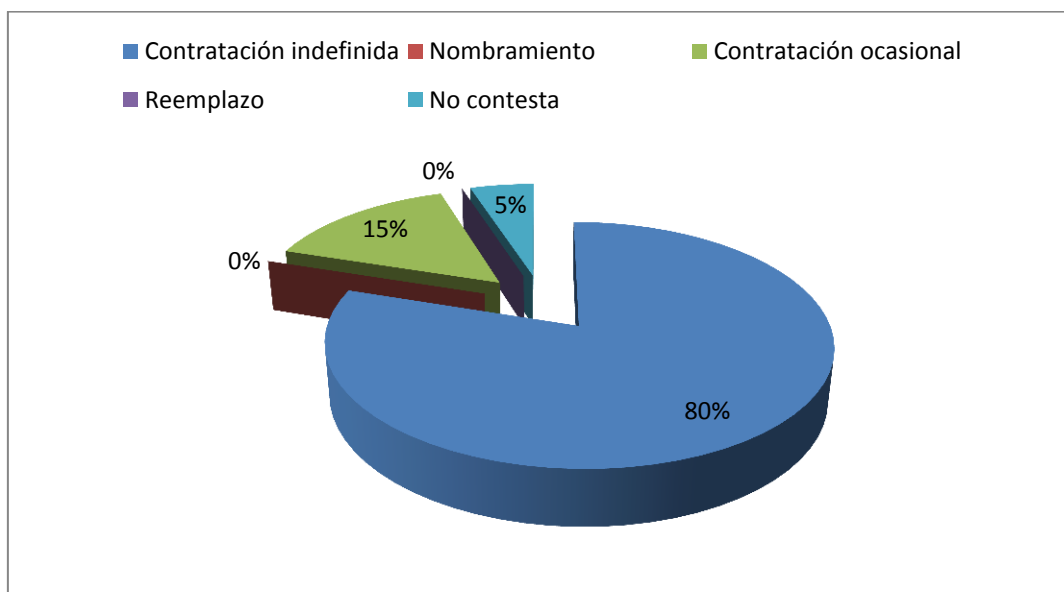
Tabla N.4

Relación laboral de los docentes

2.4. Tipo de relación laboral	Frecuencia	%
Contratación indefinida	16	80
Nombramiento	0	0
Contratación ocasional	3	15
Reemplazo	0	0
No contesta	1	5
TOTAL	20	100

FUENTE.- Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"
ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

Gráfico N. 4



FUENTE.- Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"
ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

El personal docente en un 80% tienen contratación indefinida es decir una relación estable con la institución, un 15% es contratación ocasional por período del año lectivo o por necesidad de completar el cuadro de docentes en una área determinada y el 5% no contesta, en relación a los datos obtenidos se puede observar que la estabilidad laboral juega un papel importante de un trabajador esto contribuirá a mejorar su actividad diaria como docente en servicio permanente de la comunidad educativa.

Tabla N.5

Tiempo de dedicación de los docentes

2.5. Tiempo de dedicación	Frecuencia	%
Tiempo Completo	20	100
Medio Tiempo	0	0
Por Horas	0	0
TOTAL	20	100%

FUENTE.- Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"
 ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

Gráfico N. 5



FUENTE.- Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"
 ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

El 100% de los docentes del Liceo Policial, emplean su tiempo completo como docentes del colegio, esta dedicación es importante porque no se distraen en otro trabajo complementario y que podría disminuir su capacidad como docentes, más bien al trabajar a tiempo completo, su entrega es mayor.

Sin embargo no se preguntó que hace en su tiempo libre, para poder determinar su actividad en las horas posteriores a su trabajo y tener un mejor análisis.

2.3. Diseño y métodos de investigación

2.3.1 Diseño de la investigación

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

- Es un estudio **transaccional/transversal** puesto que se recogió los datos en un momento único y se aplicó una sola vez la encuesta a los docentes.
- Es **exploratorio**, debido a que en un momento específico se realizó una exploración inicial a los docentes del Liceo, en dónde, se observó y luego a través de un cuestionario aplicado a los docentes investigados se obtuvieron datos relevantes para el estudio.
- Es **descriptivo**, puesto que se hizo una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

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

2.3.2 Métodos de Investigación

Entre los métodos que se aplicaron en la investigación se encuentran los siguientes:

Método analítico.- El análisis se lo desarrolló de cada uno de los datos recopilados de la encuesta, procediendo a establecer criterios técnicos basados en datos descubiertos sobre los docentes del Colegio Experimental “Liceo Policial”.

Método Inductivo.- En el presente trabajo se utilizó un razonamiento que partimos de casos particulares de cada docente y se elevó a conocimientos generales. Iniciando con la observación de fenómenos que determinen cual es la necesidad apremiante para la implementación de los diferentes planes de capacitación a docentes, partiendo de bases sólidas para dar soluciones a las diferentes prioridades que el docente requiera a través del Colegio Experimental Liceo Policial.

Método Hermenéutico.- En el trabajo investigativo se utilizó para la elaboración del marco teórico, con el fin de recolectar e interpretar la bibliografía necesaria, la cual sirvió como base de la investigación a través de la cita de los textos consultados, haciendo referencia a las fuentes de información de acuerdo a las normas APA.

Método Estadístico.- En el colegio experimental “Liceo Policial” se utilizó este método a través de encuestas que se aplicó al total del personal de docentes de bachillerato, y posteriormente la recopilación de datos reales, datos comprobados, este método nos ayudó a conocer con certeza las cifras a las cuales tenemos que enfrentar para realizar el estudio de necesidades de formación requerida y su información.

Se procediendo a la aplicación de encuestas a los docentes, y luego se realizó la organización, tabulación, análisis e interpretación de los datos obtenidos en la investigación diagnóstica y de campo.

En la interpretación y análisis de los resultados obtenidos se tomó como referencia las diferentes categorías conceptuales del marco teórico y los objetivos propuestos, logrando establecer juicios de valor y determinar conclusiones.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Técnicas de investigación

Observación directa.- Se la utilizó para recopilar información, es una técnica que se aplicó en forma directa sin intermediarios que podrían distorsionar la realidad estudiada y es de primera mano.

Encuesta.- Es importante indicar que la técnica utilizada fue de mucha ayuda para el trabajo investigativo, los docentes prestaron la colaboración necesaria para contestar el cuestionario de la encuesta del presente trabajo, sin embargo se pudo notar que existía un poco de temor en contestar algunas preguntas e incluso hay preguntas no contestadas.

Lecturas.- En el desarrollo del marco teórico fue necesario realizar lecturas de algunos libros, artículos científicos etc. con el fin de obtener información necesaria para profundizar en el tema y poder entender algunos conocimientos necesarios y que estén vinculados a nuestro trabajo investigativo.

2.4.2 Instrumentos de investigación

En la investigación de campo, que se realizó en el colegio Liceo Policial se utilizó la encuesta como técnica, apoyada en un instrumento de investigación que es el cuestionario y que estuvo previamente elaborado por la Universidad Técnica Particular de Loja, este instrumento fue previamente validada por la Universidad no obstante ha sido contextualizada al entorno nacional por parte del equipo de planificación del presente proyecto, y fundamentalmente, considerando la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su respectivo reglamento.

Este instrumento fue entregado a los docentes para lograr recabar información sobre la “necesidad de formación de docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Experimental Liceo Policial”, los cuestionarios fueron aplicados a la totalidad de docentes de bachillerato. Las encuestas están configuradas con una parte de datos informativo para poder conocer a los encuestados por sexo y edad.

Para el análisis de resultados se utilizaron medidas de frecuencias relativas y su representación en gráficas de pasteles. Se escogió esta técnica de análisis de datos por el tipo de variable que se estudia, cuantitativa, ya que es una forma fácil de hacer una comparación y medición entre las dos variables: dependiente e independiente. Sin embargo se utilizaron variables cualitativas que servirán para tener una mayor profundidad en las encuestas.

2.5 Recursos

2.5.1 Materiales

En la investigación realizada se ocupó una serie de elementos logísticos con los cuales se pudieron observar y anotar los datos que se utilizaron para obtener la información que se requiere y la cual se detalla a continuación:

- Computador, impresora, tintas, papel bond
- Libros, archivos, documentos internet

2.5.2 Económicos

Tabla 6

SUMINISTROS Y MATERIALES:		Total Pedido	Total por proyecto
Suministros de oficina.		100	\$100
SUBTOTAL	SUMINISTROS Y MATERIALES	100	\$100

FUENTE.-Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"
ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

Tabla 6.1

EQUIPOS:		Total Pedido	Total por proyecto
Tinta para impresoras		200	\$200
CD para almacenar información		20	\$20
SUBTOTAL DE EQUIPOS		0	\$220

FUENTE.-Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"
ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

Tabla 6.2

SUBCONTRATOS:		Total Pedido	Total por proyecto
Impresión de cuestionarios		\$ 10	\$10
SUBTOTAL DE SUBCONTRATOS		\$ 10	\$10
TOTAL DE COSTOS DIRECTOS			\$ 230

FUENTE.-Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"
ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

Los gastos correrán por cuenta del investigador.

2.6 Procedimiento.

Los pasos que se desarrollaron para la investigación de campo en el colegio Liceo Policial fueron los siguientes:

Se procedió a solicitar el permiso respectivo a la señora rectora del plantel para realizar el presente trabajo investigativo, después se aplicó las encuestas respectivas al personal docente de bachillerato, sobre el tema: "Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de instituciones educativas del Ecuador" aceptando con mucha acogida por parte de la señora rectora, y de esta manera

poder obtener una información real para lograr el objetivo planteado que es conocer sus necesidades de capacitación que tienen los docentes de bachillerato.

Posteriormente se recibió la autorización respectiva, y se procedió a organizar con la señora coordinadora pedagógica del colegio el horario para aplicar la encuesta, en días posteriores se aplicó a los docentes de bachillerato en dos grupos, procediendo a recopilar las encuestas y realizar la evaluación estadísticamente. Esta técnica se apoya en un cuestionario que fue previamente elaborada por la Universidad Técnica Particular de Loja con preguntas concretas respecto del tema de investigación, con el fin de obtener respuestas precisas que permiten una rápida tabulación, interpretación y análisis de la información recopilada, tomando de referencia los conceptos del marco teórico.

Como resultado se logró obtener juicios de valor y poder determinar las conclusiones del trabajo investigativo, para luego proceder a formular las correspondientes recomendaciones y la propuesta de diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato.

Finalmente, se procedió a la redacción y presentación del informe de investigación tomando en cuenta las recomendaciones establecidas en la guía de Proyectos de Investigación II para la elaboración y presentación del trabajo de investigación.

CAPITULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Necesidades formativas

Tabla N. 7

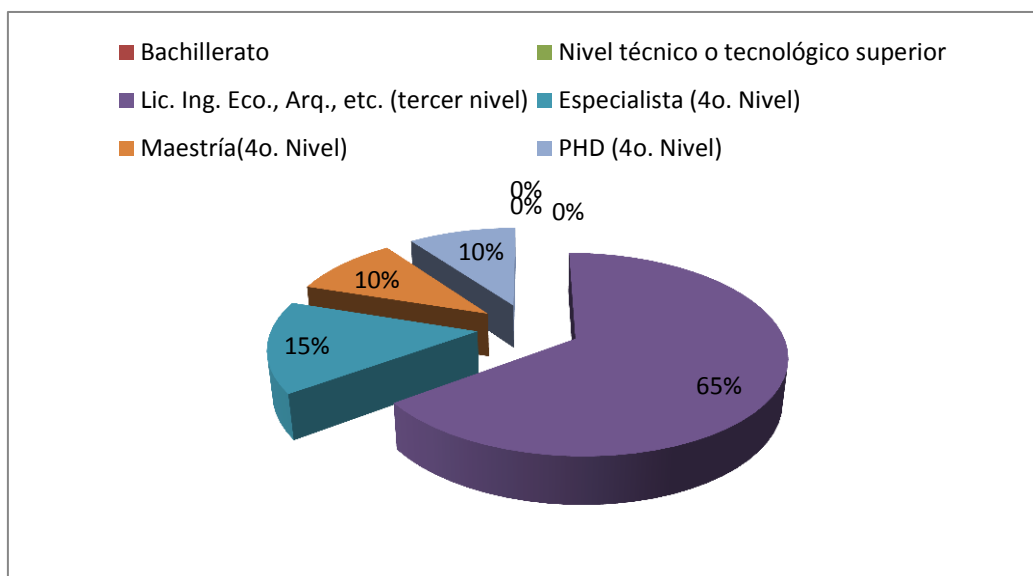
3.1. Señale el más alto nivel de formación académica que posee	Frecuencia	%
Bachillerato	0	0
Nivel técnico o tecnológico superior	0	0
Lic. Ing. Eco., Arq., etc. (tercer nivel)	13	65%
Especialista (4o. Nivel)	3	15%
Maestría(4o. Nivel)	2	10%
PHD (4o. Nivel)	2	10%
Total	20	100%

FUENTE.-Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"

ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

Gráfico N. 6

Señale el más alto nivel de formación académica que posee



FUENTE.-Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"

ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

Con respecto al nivel de formación académica que poseen los docentes, los resultados presentados en esta tabla permiten determinar que un 65% de maestros poseen el título de tercer nivel; el 15% tiene título de cuarto nivel; un 10% tiene título de Maestría (cuarto nivel) y el 10% PHD de cuarto nivel. En los últimos tiempos la educación en el país se ha deteriorado debido a la falta de formación de los docentes,

seguramente porque no existió ningún estímulo, a diferencia de los actuales momentos que con la nueva ley de educación, hoy por hoy existe un cambio radical en prepararse cada día. Sin embargo, un nivel significativo de profesores tienen título de tercer nivel lo que garantiza el correcto desenvolvimiento de las actividades, pero es importante la preparación y actualización permanente del docente.

Tabla N.8

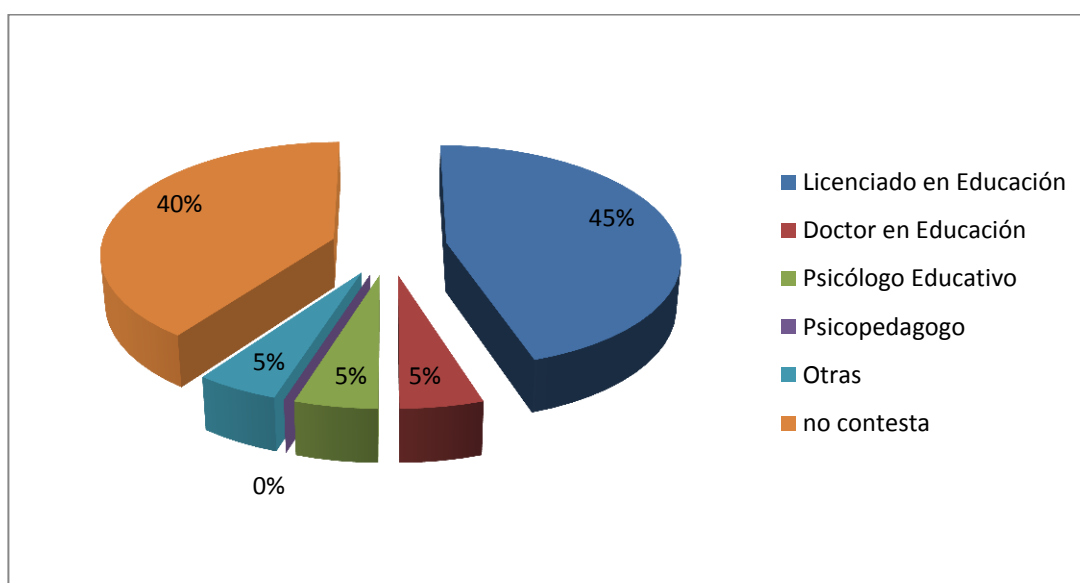
Su titulación en pregrado, tiene relación con:

3.2.1. Ámbito Educativo	Frecuencia	%
Licenciado en Educación	9	45%
Doctor en Educación	1	5%
Psicólogo Educativo	1	5%
Psicopedagogo	0	0
Otras	1	5%
no contesta	8	40%
TOTAL	20	100%

FUENTE.-Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"
ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

Gráfico N. 7

Su titulación en pregrado, tiene relación con



FUENTE.-Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"
ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

Con respecto a los títulos de los docentes, los resultados presentados en esta tabla permiten determinar que el 45% de maestros poseen el título de Licenciado en Ciencias de la Educación; el 40% no contesta la pregunta es un porcentaje muy elevado se puede determinar que la gran mayoría de docentes no tiene carreras afines a la educación; el 5% tiene título de Doctor en Educación, un 5% Psicólogo Educativo y un 5% otros títulos. De lo expuesto se desprende que el 55% tienen títulos afines y apropiados para el desarrollo de su función; lo que garantiza el correcto desenvolvimiento de las actividades docentes, sin embargo creemos que es necesario tener capacitaciones permanentes para actualizar sus conocimientos en educación especialmente en el 45% que no tiene esta preparación.

Tabla N.9

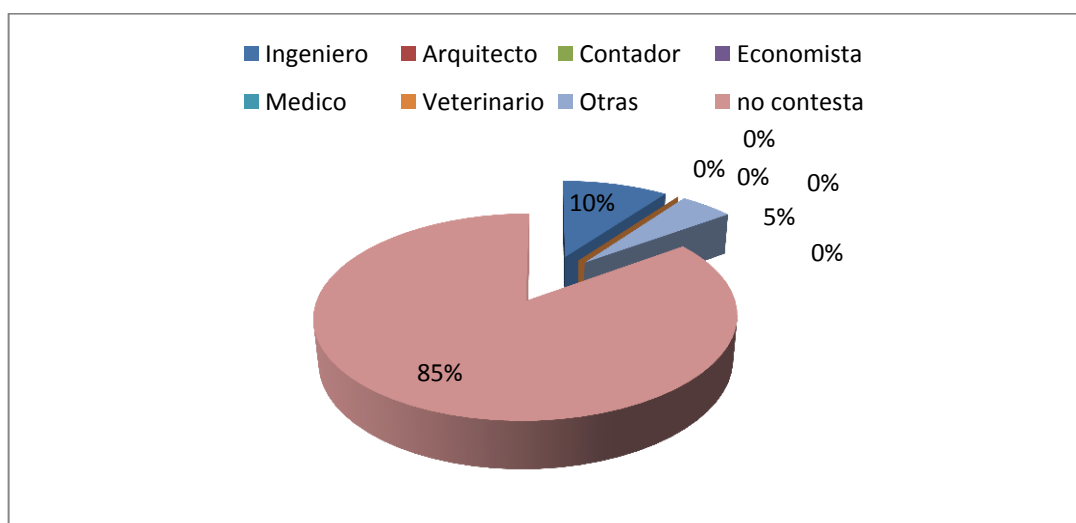
3.2.2 Su titulación tiene relación con: Otras profesiones	Frecuencia	%
Ingeniero	2	10%
Arquitecto	0	0
Contador	0	0
Otras	1	5%
no contesta	17	85%
TOTAL	20	100%

FUENTE.-Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"

ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

Gráfico N. 8

Su titulación tiene relación con: Otras profesiones



FUENTE.-Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"

ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

El 10 % de docentes tienen un título de Ingeniero el 5% tienen otros títulos y el 85% no contestan porque en la pregunta anterior ya manifestaron que título poseen, el tener un título académico le abaliza sobre su formación educativa o profesional para poder enseñar a sus alumnos en las áreas de su titulación, sin embargo se puede determinar la necesidad de formación de los docentes y en especial, los que no poseen títulos en educación.

Tabla N. 10

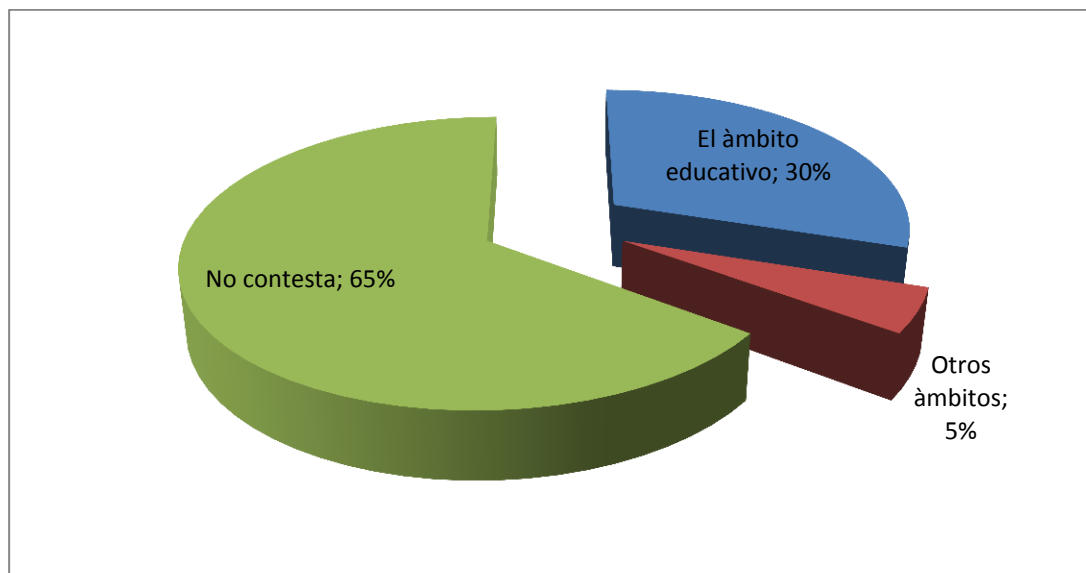
3.3. Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con:	Frecuencia	%
El ámbito educativo	6	30%
Otros ámbitos	1	5%
no contesta	13	65%
TOTAL	20	100%

FUENTE.-Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"

ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

Gráfico N. 9

Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con



FUENTE.-Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"

ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

Los docentes poseen titulación de posgrado relacionados con el ámbito educativo en un 30%, un 5% en otros ámbitos y el 65% no contesta es decir no tienen títulos de posgrado, claramente nos indica que el personal en su mayoría requiere una preparación adecuada y actualizada para estos tiempos de cambio en la educación, un título de posgrado puede brindarnos beneficios, como crecer profesionalmente y

mantener los conocimientos actualizados, no se tiene un cuerpo de docentes con alto grado de preparación académica sino más bien es una minoría.

Tabla N.11

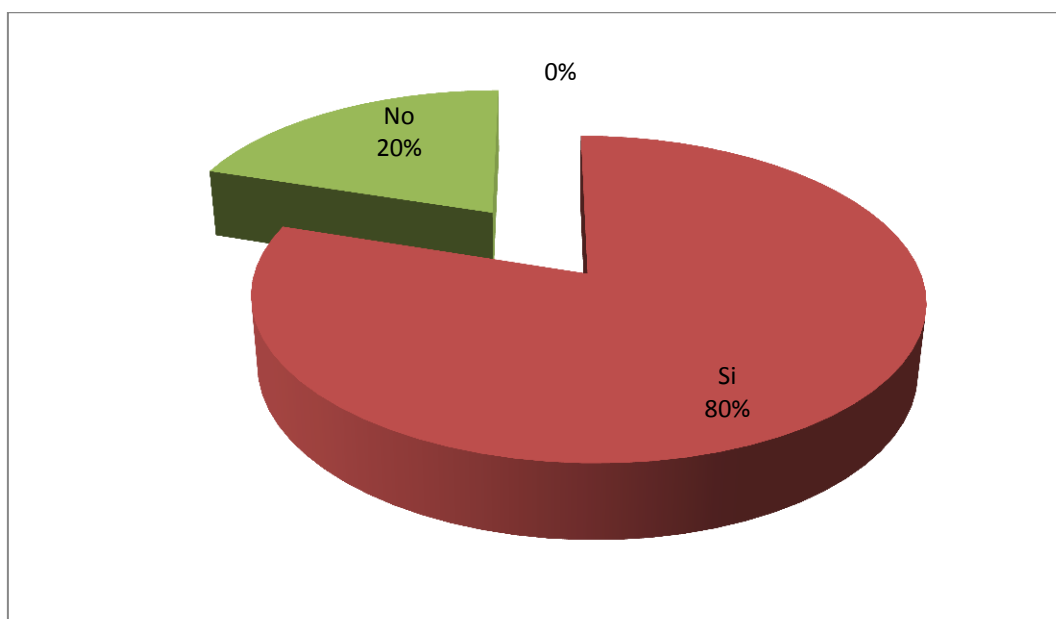
3.4.Le resulta atractivo seguir un programa de formación título cuarto nivel	Frecuencia	%
Si	16	80%
No	4	20%
TOTAL	20	100%

FUENTE.-Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"

ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

Gráfico N. 10

Le resulta atractivo seguir un programa de formación título cuarto nivel



FUENTE.-Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"

ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

Los docentes en un 80% les resulta muy interesante seguir un programa de cuarto nivel, es decir manifiestan que existe el deseo de mejorar y de superarse en beneficio personal y de los jóvenes estudiantes, sin embargo hay un 20 % que no les resulta atractivo seguramente son las personas que poseen este título y consideran que no es necesario obtener otro. El Gobierno Nacional en los últimos años ha emprendido una campaña masiva de profesionalización de docentes debido a la nueva normativa vigente, esta es la razón fundamental para motivar a los docentes en su formación de cuarto nivel.

Tabla N. 12

Capacitación

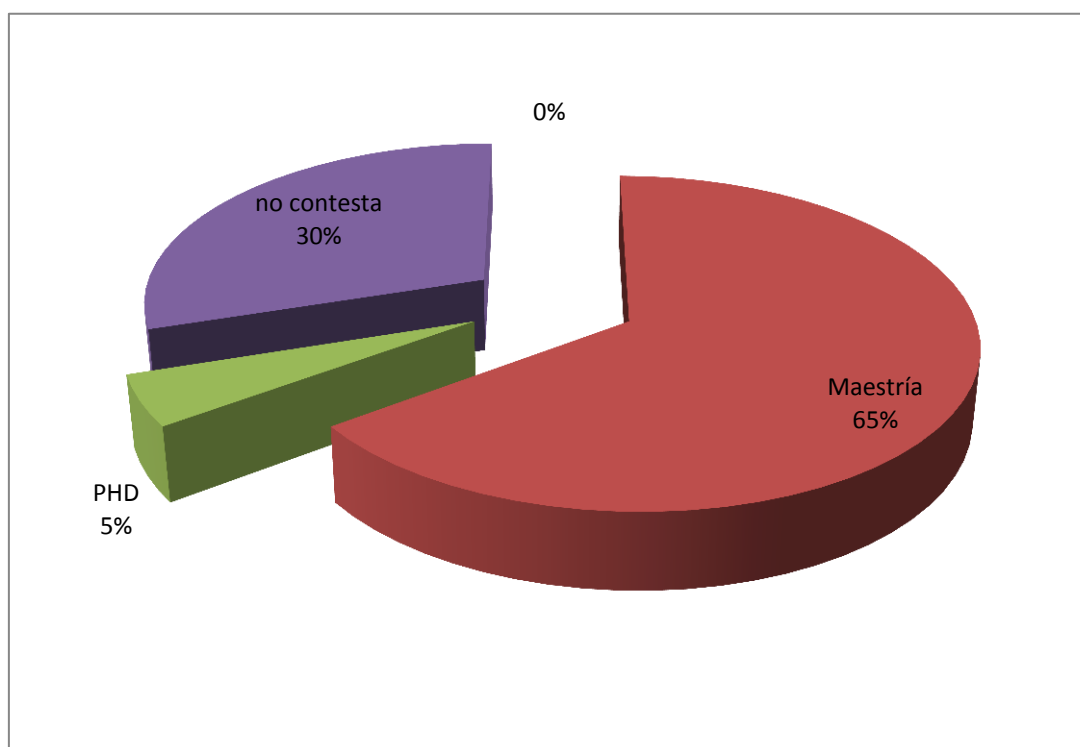
3.4.1. Si la respuesta es positiva, en que le gustaría capacitarse	Frecuencia	%
Maestría	13	65%
PHD	1	5%
no contesta	6	30%
TOTAL	20	100%

FUENTE.-Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"

ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

Gráfico N. 11

Si la respuesta es positiva, en que le gustaría capacitarse



FUENTE.-Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"

ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

El 65% del personal docente le gustaría formarse en Maestría, el 5% en PHD y el 30% no contesta, se puede determinar que hay un porcentaje elevado para obtener el título de maestría, es importante para su crecimiento profesional con el fin de adquirir conocimientos y poder desarrollar sus aptitudes, la institución educativa debe incentivar para que los docentes sigan la maestría en beneficio de la misma institución.

Tabla N. 13

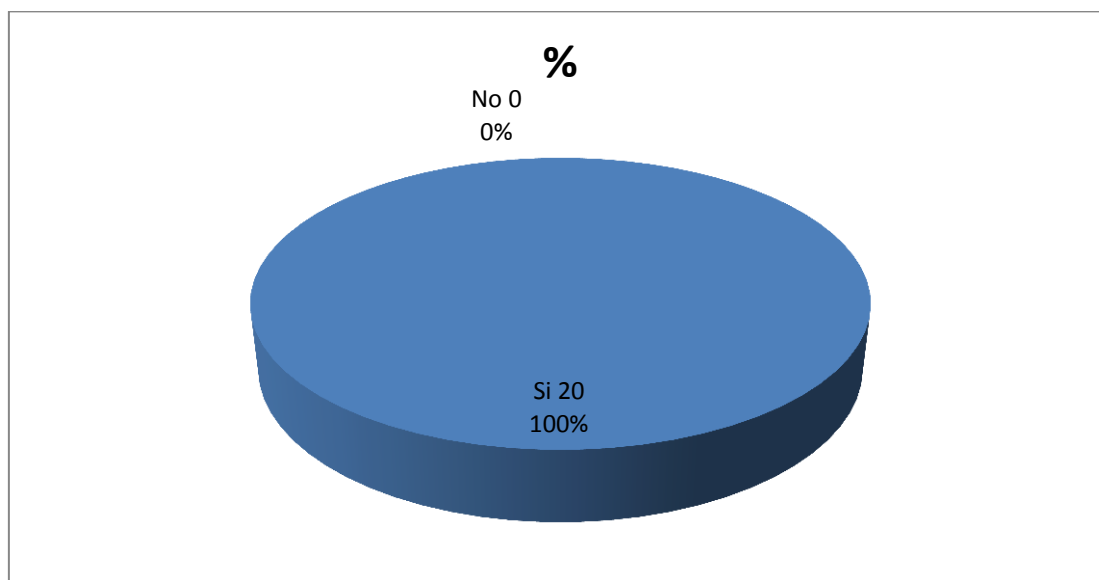
Cursos y capacitación.

4.3. Para Usted es importante seguir capacitándose en temas educativos	Frecuencia	%
Si	20	100%
No	0	0
TOTAL	20	100%

FUENTE.-Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"
ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

Gráfico N. 12

Para Usted es importante seguir capacitándose en temas educativos



FUENTE.-Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"
ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

Todo el personal docente considera importante seguir capacitándose en temas educativos, es decir están convencidos que la preparación debe ser permanente y constante durante su carrera profesional, esto es una fortaleza para la institución ya que hay deseos y ganas de instruirse, se debe dar esa oportunidad a los docentes, el éxito de una capacitación es tener una buena disposición y motivación, se podría considerar que existen estos dos elementos para el éxito de la formación del docente.

Es importante mencionar el artículo 312 del reglamento a la LOEI sobre los programas y cursos de formación permanente que se orientan al logro de un objetivo de aprendizaje integral y puede vincular acciones de acompañamiento posterior para la implementación de lo aprendido; la ley estipula claramente la capacitación permanente.

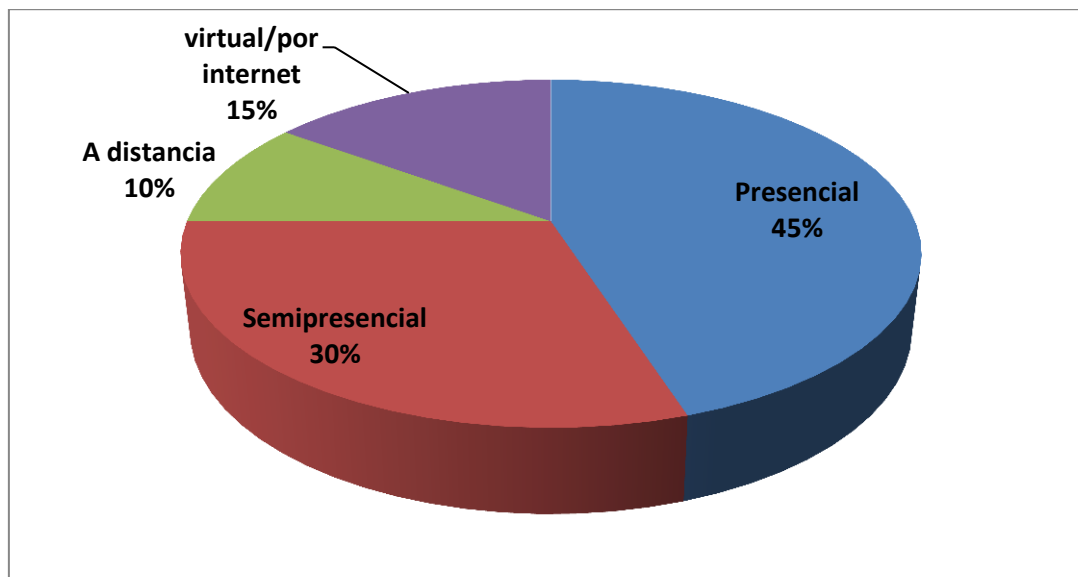
Tabla N. 14

4.4 Cómo le gustaría recibir la capacitación	Frecuencia	%
Presencial	9	45%
Semipresencial	6	30%
A distancia	2	10%
virtual/por internet	3	15%
TOTAL	20	100%

FUENTE.-Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"
ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

Gráfico N. 13

Cómo le gustaría recibir la capacitación



FUENTE.-Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"
ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

Referente a la pregunta de cómo le gustaría recibir la capacitación, el 45% quiere presencial, el 30% semipresencial, el 10% a distancia y un 15% virtual, es decir la mayoría quiere una educación en presencia, es necesario considerar esta opción para capacitar ya que permite una interacción más cercana con el profesor y la segunda

opción es sobre la educación a distancia que es una buena alternativa de estudio, y que tiene beneficios muy importantes como los horarios, en especial a los profesionales que no tienen la facilidad de asistir en forma presencial ya que ajustan el tiempo para prepararse de acuerdo a sus necesidades.

Tabla N. 15

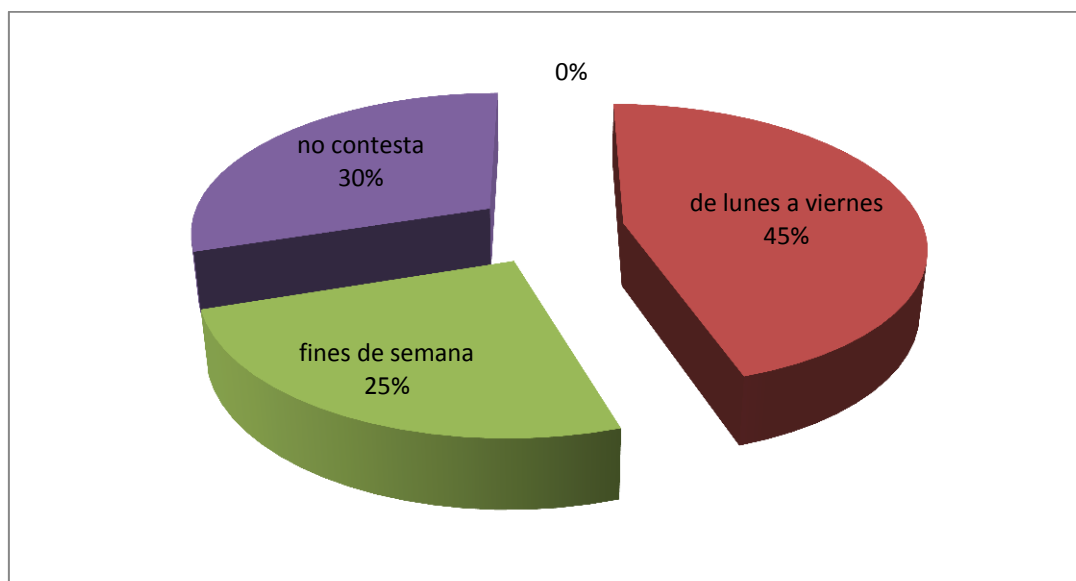
4.4.1 Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horarios le gustaría recibir capacitación	Frecuencia	%
de lunes a viernes	9	45%
fines de semana	5	25%
no contesta	6	30%
TOTAL	20	100%

FUENTE.-Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"

ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

Gráfico N. 14

Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en qué horarios le gustaría recibir capacitación



FUENTE.-Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"

ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

El horario de satisfacción del docente para recibir capacitación es de lunes a viernes en un 45 %, fines de semana en 25% y un 30 % no contesta, sin embargo hay un número importante para estudiar de lunes a viernes y que seguramente será después del horario de clases. Se puede notar una falta de compromiso con la institución y con sus alumnos al no contestar su horario de preferencia, en preguntas anteriores la totalidad de docentes consideraban que es importante capacitarse pero al responder

en que horario estarían dispuestos, hay dudas y negativas es necesario el cambio de actitud hacia la capacitación.

Es importante mencionar el Art. 41 del reglamento de la LOEI sobre la labor educativa fuera de clases de los docentes, en su parte pertinente menciona. “De gestión individual, que corresponden a no más del 65% del total de horas destinadas a labor educativa fuera de clase, y que incluyen actividades tales como las siguientes: planificar actividades educativas; revisar tareas estudiantiles, evaluarlas y redactar informes de retroalimentación; diseñar materiales pedagógicos; conducir investigaciones relacionadas a su labor; **asistir a cursos de formación permanente**, y otras que fueren necesarias según la naturaleza de la gestión docente”. Es decir el docente tiene la facilidad de capacitarse durante sus horas de trabajo y no es perjudicado en su tiempo libre.

Tabla N. 16

4.5. En que temática le gustaría capacitarse	Frecuencia	%
Pedagogía educativa	4	5,30%
Teorías de aprendizaje	3	3,99%
Valores y educación	1	1,33%
Gerencia/Gestión Educativa	3	3,99%
Psicopedagogía	6	7,98%
Métodos y recursos didácticos	7	9,31%
Diseño y planificación	5	6,65%
Evaluación de aprendizaje	8	10,64%
Políticas educativas para la administración	3	3,99%
Temas relacionados con las materias a la educación	8	10,64%
Formación en temas de mi especialidad	8	10,64%
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	13	17,29%
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	6	7,93%
TOTAL	75	100%

FUENTE.-Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"
ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

En la variedad de temáticas que están en el cuadro de la encuesta, los docentes tienen preferencia en un 17,29% en las nuevas tecnologías aplicadas a la educación, temas de actualidad e importancia para del docente, las TICS están cambiando la educación, en su forma de enseñar y aprender por ende el rol del docente y el estudiante debe cambiar, los objetivos de la educación son diferentes a los actuales momentos, el docente tiene que modificar y estar actualizado en estrategias de enseñanza y en especial de comunicación, debe optar un papel de facilitador y guía de los alumnos ya no un simple transmisor de conocimientos, esta temática debe ser tomada en cuenta para la elaboración del curso de formación de docentes.

Otros porcentajes de menor valor son: El 10,64% temas relacionados con las materias de educación, el 10,64% en temas de mi especialidad y 10,64% evaluación de aprendizaje, se concluye que los temas anteriores son los más relevantes dentro de la encuesta y atrae a los docentes para su carrera profesional.

Tabla N. 17

4.6.Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite	Frecuencia	%
Falta de tiempo	9	21,95%
Altos costos de los cursos de capacitaciones	13	31,59%
Falta de información	1	2,43
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	12	29,16
Falta de temas acordes con su preferencia	6	14,58%
No es de su interés la capacitación profesional	0	0
TOTAL	41	100%

FUENTE.-Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"

ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

Los obstáculos que se presentan para no capacitarse en un 31,59% son los costos de los cursos de capacitación, la remuneración de un docente no le permite realizar gastos adicionales en preparación, sin embargo la nueva ley de educación está premiando a los docentes con modernas fórmulas para estimular al docente en capacitación como es el "pago por mérito" sin embargo considero que la institución debe ser responsable que sus maestros tengan una capacitación permanente, la

institución educativa en estudio es fiscomisional por lo que sus directivos deben crear partidas para capacitación a sus docentes.

El segundo mayor obstáculo para no estudiar es la falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución, este es un grave inconveniente como mencionamos anteriormente, la institución debe apoyar y emprender capacitaciones ya que los ganadores son todos los actores en educación; el tercer problema en un 21,95% es la falta de tiempo, sin embargo la mayoría trabaja a tiempo completo en educación, se puede considerar que hay que replantearse los tiempos de trabajo como docentes y motivar a que todos den unas horas de su tiempo de descanso en capacitarse en beneficio de todos los actores de la educación, estos son las causas más importantes para no capacitarse.

Tabla N. 18

4.7. Cuáles considera Usted son los motivos por los que se imparten	Frecuencia	%
los cursos/capacitaciones	0	0
Aparición de nuevas tecnologías	9	25,65%
Falta de cualificación profesional	1	2,85%
Requerimientos profesionales	3	8,55%
Necesidades de capacitación continua y permanente	14	39,90%
Actualización de leyes y reglamentos	8	22,80%
TOTAL	35	100%

FUENTE.-Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"

ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

El personal docente considera la necesidad de capacitación continua y permanente en un 39,90 %, las exigencias del mundo globalizado y los constantes cambios en las sociedades, requieren profesionales que estén a la par de los cambios en el mundo, es importante capacitar a los docentes con el fin de facilitar herramientas adecuadas para que se adapten a los cambios que se dan en la educación, es decir hay una conciencia y una madurez positiva de los docentes es muy importante para poder emprender en una capacitación adecuada en el colegio; el 25,65% considera la aparición de nuevas tecnologías, ya que si no conocen de estos nuevos temas se

dificulta la enseñanza, un 22,80% manifiesta la necesidad de actualizarse en leyes y reglamentos.

Tabla N. 19

4.8. Cuáles son los motivos para que usted asista a cursos/capacitaciones	Frecuencia	%
La relación del curso con mi actividad docente	10	37%
El prestigio del ponente	0	0
Obligatoriedad de asistencia	4	15%
Favorecen mi ascenso profesional	4	15%
La facilidad de horarios	1	4%
Lugar donde se realizó el evento	0	0
Me gusta capacitarme	8	29,60%
TOTAL	27	100%

FUENTE.-Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"
ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

Los motivos para que asistan los docentes a cursos o capacitaciones es, cuando exista una relación del curso con la actividad del docente en un 37%, es lógico entender esto porque caso contrario se estaría desviando la función y el conocimiento para otras áreas que no le compete gastando recursos y tiempo innecesario, la capacitación que deben recibir los docentes debe ser específica en docencia pero buscando siempre las necesidades formativas que requieren los docentes, el 29,60% manifiestan que les gusta capacitarse es decir hay el deseo de superación pero es necesario enfocar la capacitación a lo que se requiere y necesita el docente para su trabajo diario, el 15% consideran que favorecen a su ascenso personal, es decir es una conveniencia personal y el 15% por obligatoriedad de asistencia, es decir no hay una conciencia de formación permanente.

El literal k del artículo 11 de la ley (LOEI), establece que una de las obligaciones de las y los docentes es, "Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes" con esta normativa refuerza más aún los motivos de capacitarse como los mencionados.

Tabla N. 20

4.9. Que aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación	Frecuencia	%
Aspectos teóricos	0	0
Aspectos técnicos/prácticos	12	60%
Ambos	8	40%
TOTAL	20	100%

FUENTE.-Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"

ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

La mayor importancia que los maestros consideran en la capacitación son los aspectos técnicos/prácticos con un 60% es decir trabajar con casos y ejemplos reales robusteciendo la capacitación, consideran mucho más importante y beneficioso que la teoría por lo que es importante tomar en cuenta al momento de desarrollar el programa de capacitación para desarrollar aspectos prácticos, el 40% consideran que debe ser teórico/ práctico, es decir las dos deben estar ligadas, es una posición muy aceptable, primero reciben la parte teórica y después la práctica.

3.2 Análisis de la formación

3.2.1 La organización y la formación

Tabla N. 21

5.1. La institución en la que labora, ha propiciado curso en los últimos 2 años	Frecuencia	%
SI	13	65%
NO	6	30%
No contesta	1	5%
TOTAL	20	100%

FUENTE.-Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"

ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

Los docentes en un 65% manifiestan que la institución educativa ha propiciado cursos en los últimos años es decir se promueve la excelencia en los docentes con los cursos el 30% indican que no y 5% no contesta, esto quiere decir que la mayoría indica que el colegio ha propiciado cursos con una preocupación importante por parte de los directivos para mejorar la planta de docentes, lo que permite deducir que si hay capacitación aunque no de manera permanente, por lo tanto los resultados permiten

determinar que es necesario promover cursos de capacitación en forma permanente e incentivar a los maestros y las autoridades que caminemos juntos por un progreso académico en beneficio de la comunidad educativa.

Tabla N. 22

5.2. Conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora, está propiciando proyectos/cursos/seminarios.	Frecuencia	%
SI	7	35%
NO	13	65%
TOTAL	20	100%

FUENTE.-Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"

ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

Los docentes en un 65% manifiestan que desconocen que las autoridades de la institución están ofreciendo o elaborando proyectos, cursos y seminarios; el reglamento de la LOEI menciona la obligatoriedad de este tipo de capacitaciones a los docentes, sin embargo un 35% si conoce de los cursos, podemos asumir que no hay difusión por parte de las autoridades para este tipo de cursos o seguramente son limitados y de poca importancia.

Tabla N. 23

5.2.1 En caso de existir cursos o se estén desarrollando, estos se realizan en función de:	Frecuencia	%
Áreas del conocimiento	4	20%
Necesidades de actualización curricular	3	15%
Leyes y reglamentos	3	15%
Asignaturas que usted imparte	1	5%
Reforma Curricular	7	35%
Planificación y Programación curricular	2	10%
Otras	0	0
TOTAL	20	100%

FUENTE.-Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"

ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

Los docentes en un 35% manifiestan que cuando en el colegio se realicen cursos o se estén desarrollando se efectuara en función de la reforma curricular, en áreas de conocimiento en 20%, necesidades de actualización curricular en 15%, leyes y reglamentos en un 15%, como podemos notar el colegio está dando prioridad a las

reformas curriculares que se están desarrollando en los últimos tiempos, sin embargo se está dejando de lado otros aprendizajes muy importantes siendo necesario replantear los temas que deben tomarse en cuenta en las capacitaciones futuras.

Tabla N. 24

5.3. Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promuevan su formación permanente.	Frecuencia	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	4	20%
A veces	5	25%
Rara vez	7	35%
Nunca	2	10%
No contesta	2	10%
TOTAL	20	100%

FUENTE.-Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"
ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

Los directivos de la institución fomentan poca participación del profesorado en cursos que promueven la formación permanente, manifestando que un 35% rara vez, un 25% a veces, casi siempre 20%, nunca 10%, como podemos analizar no hay un porcentaje importante en que los directivos fomenten cursos, más bien hay un porcentaje alto indicando lo contrario.

La capacitación es una herramienta importante que debe cumplirse por parte de los directivos, logrando una mejorara en la eficiencia y eficiencia del trabajo educativo, permitiendo que los docentes estén a la par con los nuevos cambios en educación y permita adquirir mayores competencias, conocimientos y habilidades y trabajar con éxito en su puesto incluso servirá de motivación para los docentes el capacitarse permanentemente.

Tabla N. 25

En lo referente a la práctica pedagógica

La organización y la formación	1	2	3	4	5	Total
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	1	1	6	12	20

2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza.	0	1	2	10	7	20
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesta en la LOEI	1	2	1	7	9	20
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	1	4	7	8	20
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional	0	1	3	10	6	20
6. Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivos de la institución educativa	2	2	8	5	3	20
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	2	3	8	6	1	20
n=	5	11	27	51	46	140

FUENTE.-Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"

ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

3.2.2 La tarea educativa

Tabla N. 26

2.6 Las materias que imparten tienen relación con su formación personal	Frecuencia	%
Si	20	100
No	0	0
Total	20	100

FUENTE.-Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"

ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

Las materias que imparten los docentes tienen un 100% de relación con su formación profesional, es decir su aplicación y las competencias del docente en la enseñanza son adecuadas porque están transmitiendo los conocimientos en los cuales se especializaron y más dominan, es una fortaleza para la institución el tener docentes que estén impartiendo clases.

Tabla N. 27

2.7 Años de bachillerato en los que imparte asignaturas	Frecuencia	%
Primero, Segundo, Tercero año	4	20
Primero y Tercero	3	15
Segundo y Tercero	4	20
Primero	5	25
Segundo	0	0
Tercero	4	20
Total	20	100%

FUENTE.-Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"

ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

En la tabla estadística se puede evidenciar que los docentes imparten sus clases a diferentes cursos, no imparten clases solo en un curso sino más bien trabajan con cursos diferentes, esto puede ser beneficioso por que el docente podrá evaluar las falencias y deficiencias de conocimiento de los alumnos de cursos superiores, lo cual servirá para mejorar y poner énfasis en estos problemas con los alumnos de cursos inferiores y así no tengan este tipo de problemas en el futuro.

Tabla N. 28

Tarea educativa	1	2	3	4	5	Total
1. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula.	1	0	2	8	9	20
2. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.	1	0	0	5	14	20
3. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico.	2	0	6	9	3	20
4. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.	2	0	5	8	5	20
5. Aplica técnicas para la aplicación tutorial.	1	3	5	7	4	20
6. Analiza la estructura organizativa institucional.	3	2	5	5	5	20
7. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	1	5	1	8	5	20
8. Diseña y aplica técnicas didácticas para las	2	0	3	9	6	20

enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres.						
9. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente	4	1	3	6	6	20
10. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	1	0	3	10	6	20
11. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	1	0	1	9	9	20
12. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	2	0	7	11	20
13. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente.	0	0	1	6	12	20
14. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes.	0	1	6	6	7	20
15. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.	2	0	1	6	11	20
n=	22	14	42	109	113	300

FUENTE.-Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"
ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

3.2.3 La persona en el contexto formativo

Tabla N. 29

La persona en el contexto Formativo	1	2	3	4	5	Total
1. Describe las funciones y cualidades del tutor	1	0	4	10	5	20
2. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	1	1	3	13	2	20
3. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individual y grupal	0	1	3	12	4	20
4. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente.	0	1	6	9	4	20
5. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	1	4	10	5	20
6. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	4	6	6	4	20

7. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos	3	4	6	5	2	20
8. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica.	0	1	4	9	6	20
9. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a la información oportuna para orientar a mis estudiantes.	1	1	4	12	2	20
10. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes.	0	2	4	9	5	20
11. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dada las diferentes características étnicas del país.	1	2	2	10	5	20
12. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos.	3	5	4	6	2	20
13. Mi expresión oral o escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida.	1	0	0	9	10	20
14. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos y ayudarles en su solución.	3	1	1	10	5	20
15. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.	1	0	1	11	7	20
16. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes.	0	1	0	10	9	20
17. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sanativa y formativa.	1	0	0	4	15	20
18. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignaturas.	1	0	2	3	14	20
19. Identifiqué a estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	3	5	11	1	20
20. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva,	0	4	5	9	2	20

21. Realiza la planificación de macro y micro curricular.	1	0	2	2	15	20
22. Considera que los estudiantes sin artífices de su propio aprendizaje.	0	3	3	4	10	20
n=	19	35	67	181	138	440

FUENTE.-Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"
ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

Tabla N. 30

Análisis de la formación	Media Obtenida					Total
	1	2	3	4	5	Preguntas
La organización y la formación - planificación	0,3	0,6	1,4	2,6	2,3	7,0
Aspectos de Profesionalización	1,0	1,8	3,4	9,1	6,9	22,0
Tarea educativa	1,1	0,7	2,1	5,5	5,7	15,0

FUENTE.-Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"
ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

En lo referente a la organización y la formación - planificación el 2,6% de los docentes, (tiene una calificación alta) analiza el currículo, factores de aprendizaje o conoce la LOEI entre otros es decir se refleja su formación, observando que aplican sus conocimientos educativos en el aula pero sin duda como todo profesional tiene que estar capacitándose permanentemente para mejorar sus conocimientos y procedimientos educativos.

En los aspectos de profesionalización del docente tenemos un 9,1% (calificación alta) los docentes conocen, saben o aplica ciertos temas en educación, es decir nuevamente se refleja su conocimiento y destreza del docente. En la tarea educativa el 5,7% (calificación alta) realizan tareas educativas con los alumnos en clase.

3.3 Los cursos de formación

Tabla N. 31

4.1.1 Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años	Frecuencia	%
De 1 a 5	13	65
De 6 a 10	6	30
No asistido	1	5
Total	20	100%

FUENTE.-Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"

ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

Del análisis sobre cuántos cursos asistieron los docentes, se desprende que un 65 % de los maestros acudieron a cursos, es importante el resultado en referencia a su formación, pero la gran pregunta es, si los cursos que asistieron estaban enfocados en las necesidades formativas de cada uno o simplemente acudieron por obligación, el éxito de concurrir a un curso es terminar con fortalezas, personales, profesionales para el crecimiento integral del docente, el 30% manifiesta su asistencia con más de seis cursos, es decir podemos determinar que no todos los docentes tienen la misma motivación y oportunidad de capacitación, esto puede causar una desmotivación en el personal por sentirse relegados o apartados de ciertos beneficios, siendo necesario regular estos cursos en los próximos meses dando oportunidades a todos por igual sin ninguna distinción.

Tabla N. 32

4.1.2 Totalización en horas	Frecuencia	%
0-25 horas	2	10
26-50 horas	1	5
51-75 horas	2	10
76- 100 horas	6	30
Más de 100 horas	8	40
No contesta	1	5
Total	20	100%

FUENTE.-Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"

ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

En lo referente a las horas de asistencia se puede determinar que la mayoría de docentes que concurrieron a los cursos, tienen una carga horaria importante esto

hace que acrecenté su intelecto y conocimiento, obteniendo beneficios en la formación profesional, específicamente en el ámbito de la docencia.

Tabla N. 33

4.1.3 Hace que tiempo lo realizo	Frecuencia	%
De 1 a 5 meses	11	55
De 6 a 10 meses	3	15
De 11 a 15 meses	1	5
De 16 a 20 meses	0	0
De 21 a 24 meses	1	5
Más de 25 meses	1	5
No contesta	3	15
Total	20	100%

FUENTE.-Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"

ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

Los docentes del colegio fueron capacitados en un 55% en los últimos cinco meses, es decir se están desarrollando cursos, siendo importante incluir en los próximos meses un curso aplicado a los docentes pero con un estudio de necesidades de formación, con el fin de obtener mejores beneficios para los actores educativos del establecimiento, este avance referente a capacitación se debe a los nuevos incentivos que se da a los docentes del país y por la obligatoriedad de los centros educativos de capacitar permanentemente a sus docentes en las áreas de la educación.

Tabla N. 34

4.1.4.1 A este curso lo hizo con el auspicio de	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	2	10
De la institución donde labora	14	70
Beca	0	0
Por cuenta propia	2	10
No contesta	2	10
Total	20	100%

FUENTE.-Cuestionario aplicado a docentes del colegio experimental "Liceo Policial"

ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

Los cursos en los que participaron los docentes en un 70% fueron auspiciados por el colegio, es decir está cumpliendo con las nuevas directrices de la ley y el reglamento

de educación, esto es beneficioso para los docentes y en especial para los alumnos que son los beneficiarios directos al recibir clases con sus maestros que obtuvieron nuevos conocimientos, el colegio está preocupado y da la importancia necesaria de la formación del profesional en el ámbito educativo, esta formación debe ser continua ya que incidirá en el proceso de enseñanza, pero sin dejar de lado la necesidad de formación en las áreas que requiera el docente.

CAPITULO IV: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1 Tema del Curso

Programa de capacitación en: " Uso de las TICS aplicados a la educación en el aula"

4.2 Modalidad de estudios

El presente programa se desarrollará en forma presencial

4.3 Objetivos

Objetivo General.

- ✓ Conocer los sistemas tecnológicos aplicados a la educación en el aula con el fin de optimizar el tiempo y mejorar la calidad de la enseñanza por los docentes del Liceo Policial.

Objetivos específicos

- ✓ Conocer las diversas herramientas de las tecnologías de información y comunicación que se encuentran utilizables en el internet.
- ✓ Aplicar las TICS para consultas e investigación de temas educativos
- ✓ Utilizar las TICS para el proceso de enseñanza aprendizaje en el aula
- ✓ Utilizar la tecnología para mejorar en la comunicación y colaboración de los docentes con los alumnos y padres de familia.
- ✓ Promover el crecimiento personal y profesional del docente con la utilización de las TICS en su trabajo diario.

4.4 Dirigido a:

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios

Nivel Dos: Este curso está dirigido a las veinte docentes de bachillerato del Colegio Experimental Liceo Policial quienes deben tener conocimientos de las TIC básicas como son: Manejo de la computadora, conocimientos básicos de Word, de Excel, uso de correo electrónico.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios:

En el curso de formación que se realizará se utilizará una serie de elementos, materiales y logísticos que se detallan a continuación:

- ✓ Computador
- ✓ Impresora
- ✓ Tintas, papel
- ✓ CD, libros
- ✓ Internet, páginas web

- ✓ Archivos, documentos

4.5 Breve descripción del curso:

El curso está encaminado a los docentes del centro educativo Liceo Policial, el mismo que pretende un progreso importante en la docencia y en especial en el aula donde el docente aplicará conocimientos, para el logro de este objetivo se estudiarán tres módulos de comprensión y aplicación en temas referente a las TIC, las herramientas que aprenderá el docente son de vital importancia para su trabajo diario, empezará con asimilar conocimientos básicos, e integrará los conocimientos ya aprendidos, aprenderá a crear Blog, posteriormente profundizaremos los conocimientos aprendiendo a usar Scribd, Sladeshare, chat, foros dentro del aula, convertidores online PDF a Word, PPT y viceversa y finalmente generaremos conocimientos con el uso de operadores en la búsqueda avanzada de información, Dowload y uso de software educativos entre otros temas, empezaremos por los conocimientos básicos y posteriormente como avanza el curso los temas serán de mayor complejidad pero servirán para cumplir con los objetivos establecidos y lograr mejoras educativas con el aprendizaje de cada sesión.

4.5.1 Contenidos del curso:

Según la Fundación para la Actualización Tecnológica de Latinoamérica el presente programa de experto en Procesos Elearning (2008) fue utilizado para la implementación de un programa de capacitación docente en el Instituto Tecnológico La Paz sobre el uso correcto de las TIC, por considerarse un programa probado y que ha sido impartido en algunas instituciones educativas se tomó de base para poder desarrollar los contenidos del curso.

Tabla N. 35

Modulo A		
Nociones Básicas de Conocimiento		
Conocimientos Básicos	Sesión 1 1.1 Tecnología 1.2. Hardware, Software, conceptos básicos 1.3. Sistemas operativos 1.3.1 Definiciones 1.3.2 Tipos de sistemas operativos	Sesión 2 2.1 Herramientas 2.1 Herramientas conformadas por las TIC. 2.2 Utilidad de las herramientas TIC 2.3 Internet 2.3.1 Uso del internet 2.3.2 Beneficios del internet

Integrar el Conocimiento	Sesión 3 3.1 Procesador de textos 3.1.2 Conceptos 3.1.3 Aplicaciones 3.2 Excel, Conceptos y aplicaciones 3.2.1 Aprendiendo el uso de La tabla 3.2.1 Ingresar formulas 3.2.2 Ordenar datos 3.2.3 Manejo de datos	Sesión 4 4.1 Power point 4.1.2 Conceptos básicos 4.1.3 Aplicaciones 4.1.4 Crear presentaciones 4.2 Correo Electrónico 4.2.1 Utilización, beneficios 4.3 Chat 4.3.1 Usos en la educación 4.3.2 Motores de búsqueda
Herramientas	Sesión 5 5.1 Que herramientas de la TIC puede relacionarse con la asignatura asignada a cada docente 5.2 Formación del profesorado en el siglo XX 5.3 Aplicación de las Tics en la enseñanza aprendizaje de los alumnos	Sesión 6 6.1 Redes Sociales 6.1.2 Tipos de redes sociales más usadas 6.1.3 Facebook, yu tobe, scape, linke Blogs, twitter características y usos 6.1.4 Aplicación
Aula de Clase Estándar	Sesión 7 7.1 Aula bajo plataforma Moodie, diseño inicial del ambiente para la asignatura individual 7.1.1 Educación virtual 7.1.2 Actividad didáctica 7.1.3 Herramienta Moodie	Sesión 8 8.1 Aula bajo plataforma Moodie, diseño inicial del ambiente para asignatura individual 8.1.1 Aula virtual 8.1.2 Mejoramiento y rendimiento académico

FUENTE.- Fundación para la Actualización Tecnológica de Latinoamérica es un programa de experto en Procesos Elearning

Elaborado: Freddy Goyes

Tabla N. 36

Modulo B		
Profundización del conocimiento		
Aplicación del conocimiento	Sesión 9 1.1 Creación de actividades dentro del aula virtual, foro, chat 1.2 Aplicaciones	Sesión 10 10.1 Creación de actividades dentro del aula, cuestionarios, encuestas

		10.2 Talleres de aplicación
Solución de problemas complejos	Sesión 11 11.1 Creación de videos educativos 11.2 Desarrollo de videos	Sesión 12 12.1 Uso de Scribd 12.2 Uso de Sladeshare 12.3 Desarrollar y crear cuentas
Herramientas complejas	Sesión 13 13.1 Uso de traductores online 13.1.1 Aplicaciones 13.2 Uso de convertidores online PDF a Word, PPT y viceversa 13.3 Aplicación	Sesión 14 14.1 Uso de bibliotecas virtuales 14.2 Uso de E-book
Grupos colaborativos	Sesión 15 15.1 Creación de un Blog 15.2 Creación de una cuenta blogger 15.3 Titulo del Blog y plantilla inicial 15.4 Importancia del Blog en la educación	Sesión 16 16.1 Para qué sirve el Blog 16.2 Características diferenciales de un Blog 16.3 Características técnicas 16.4 Comunidades de blogs

FUENTE.- Fundación para la Actualización Tecnológica de Latinoamérica es un programa de experto en Procesos Elearning

Elaborado: Freddy Goyes.

Tabla N. 37

Modulo C		
Generación del conocimiento		
Competencias del siglo XXI	Sesión 17 ✓ Planificar búsquedas, identificar conceptos claves, clases de fuentes	Sesión 18 ✓ Uso de operadores en las búsquedas avanzadas de información ✓ Uso de Bookmarks online
Autogestión	Sesión 19 ✓ Clasificación académica de colegios en la web	Sesión 20 ✓ Dowload y uso de software educativos
Tecnología Generalizada	Sesión 21 ✓ Realización de trabajo final en el aula	Sesión 22 ✓ Realización de trabajo final en el aula

Organizaciones de aprendizaje	Sesión 23 ✓ Presentación del trabajo final	Sesión 24 ✓ Examen final
--------------------------------------	--	------------------------------------

FUENTE.- Fundación para la Actualización Tecnológica de Latinoamérica es un programa de experto en Procesos Elearning

Elaborado: Freddy Goyes

4.5.2 Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso

Tener un título de tercer nivel en Informática o ciencias afines.

- ✓ Cursos en Microsoft Office.
- ✓ Cursos en Moddle, Blogs.
- ✓ Cursos en aplicación de las herramientas TICS a la educación.
- ✓ Experiencia en docencia mínimo un año

4.5.3 Metodología

- ✓ Se iniciaría con la identificación de conocimientos básicos del docente, para lo cual se construirá un cuestionario de preguntas adecuadas, para que el docente las responda, mediante las cuales se podrá analizar el nivel de conocimiento de los Sistemas de Tecnología aplicados en el aula.
- ✓ Observación de personas, cuestiones y procesos, que permitirán una observación directa, auditiva y visual en la cual se registrará sistemáticamente los sistemas tecnológicos que el docente va aplicando en cada una de sus clases.
- ✓ Se empleará el método participativo con los docentes del curso.
- ✓ El método investigativo sobre la consulta de temas a tratarse al día siguiente.
- ✓ Se aplicará la práctica permanente y trabajos reales de su diario vivir, compartirán sus experiencias, problemas para poder guiarlas y si fuere del caso resolverlas durante la clase.
- ✓ Durante las clases se responderá con inquietudes y preguntas del tema tratado.

4.5.4 Evaluación

Formativa, se encuentra distribuida por unidades y cada una tiene contenidos teóricos – prácticos.

Continua, se fundamenta en la participación activa de todos los docentes.

Durante la finalización de cada capítulo se realizara una evaluación teórico práctico de lo aprendido.

Al final del curso, cada uno de los participantes debe presentar un trabajo práctico de todo lo asimilado el mismo que será un compendio de todos los capítulos.

El porcentaje mínimo de asistencia al curso es del 70%

El porcentaje mínimo de la evaluación en el curso es del 70%

4.6 Duración del curso

El curso tendrá una duración de setenta y dos horas académicas con un tiempo de sesenta minutos la hora, cada sesión tendrá tres horas académicas.

Inicial: La primera semana de marzo del 2014

Final: La primera semana de junio del 2014

4.7 Cronogramas de actividades a desarrollarse

Tabla N. 38

Modulo A		
Actividades: Temas a tratarse		
Conocimientos Básicos	Sesión 1 Marzo 03 del 2014	Sesión 2 Marzo 05 del 2014
Integrar el Conocimiento	Sesión 3 Marzo 07 del 2014	Sesión 4 Marzo 10 del 2014
Herramientas	Sesión 5 Marzo 12 del 2014	Sesión 6 Marzo 14 del 2014
Aula de Clase Estándar	Sesión 7 Marzo 17 del 2014	Sesión 8 Marzo 19 del 2014

Modulo B		
Profundización del conocimiento		
Aplicación del conocimiento	Sesión 9 Marzo 21 del 2014	Sesión 10 Marzo 24 del 2014

Solución de problemas complejos	Sesión 11 Marzo 26 del 2014	Sesión 12 Marzo 28 del 2014
Herramientas complejas	Sesión 13 Marzo 31 del 2014	Sesión 14 Abril 02 del 2014
Grupos colaborativos	Sesión 15 Abril 04 del 2014	Sesión 16 Abril 07 del 2014

Modulo C		
Generación del conocimiento		
Competencias del siglo XXI	Sesión 17 Abril 09 del 2014	Sesión 18 Abril 11 del 2014
Autogestión	Sesión 19 Abril 14 del 2014	Sesión 20 Abril 16 del 2014
Trabajo Final	Sesión 21 Abril 18 del 2014	Sesión 22 Abril 21 del 2014
Organizaciones de aprendizaje Examen final	Sesión 23 Abril 23 del 2014	Sesión 24 Abril 25 del 2014

FUENTE.- Liceo Policial

ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

4.8 Costos del curso

Tabla N. 39

Opción N. 1

REQUERIMIENTOS	Total de pedido	Costo por hora	Total horas clase	TOTAL
Suministros de oficina	100			100
Contratación Del Docente especialista en los temas: TIC		30	40	1200
TOTAL				1300

ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

OPCION N. 2**Tabla N 40**

REQUERIMIENTOS	Total de pedido	Costo por hora	Total horas clase	TOTAL
Suministros de oficina	100			100
Contratación Del Docente especialista en los temas: TIC		0.0	40	0,0
TOTAL				100

ELABORACIÓN: Freddy Goyes Silva

Opción 1.- Los 1200 dólares ser.an financiados por cuenta de la Unidad Educativa Liceo Policial por medio de la partida presupuestaria para la capacitación del personal.

Opción 2.- Solicitar a través del señor rector del colegio Experimental Liceo Policial a la Dirección de Comunicaciones de la institución Policial para que designen dos especialistas en temas de informática y se proceda a entregar los contenidos del curso para que preparen la capacitación. Esta opción no tendría un costo para la institución educativa, necesitando solamente un presupuesto de 100 dólares americanos para suministros de oficina. La elección de la opción 1 o 2 dependerá del rector actual del Liceo Policial.

4.9 Certificación

Al finalizar el curso se otorgara a los participantes un diploma certificado por el Colegio Experimental Liceo Policial sobre la capacitación del curso de “Uso de las TICS aplicados a la educación en el aula” en la que constara las horas de clase recibida y las firmas del Señor Rector, Vicerrector y Profesional Capacitador, abalado por la Dirección de Educación de la Policía Nacional.

4.10 Bibliografía

- Chadwick, C. (1987) “Tecnología educacional para el docente”. Barcelona, España Ed. Paidós.
- Gagné, R (1968). “Tecnología Educativa”. New York. Editorial UNICORNIO.

- Rosales, F. (1999) "Humanismo, comunicación y tecnología educativa". México. Revista de Educación.
- <http://sites.google.com/site/herramientasticparadocentes/archivador>
Estándares UNESCO de Competencias en TIC para docentes
- [http://eduteka.org/EstandaresDocentesUnesco.phpGesellschaftFUrTechnischeZusammenarbeit-GTZ-\(sf\)](http://eduteka.org/EstandaresDocentesUnesco.phpGesellschaftFUrTechnischeZusammenarbeit-GTZ-(sf)) Guíametodológica (Documento en línea disponible):
- http://www.2.gtz.de/gender-project/01_guia.htm.(Consultado12/07/2011) Ing. Pedro Camacho, MWA Aplicación de la Metodología PACIE en un Proceso Institucional de Incurción E-learning. Las Tecnologías de la información y de la comunicación en la Educación. Informe sobre la implantación y el uso de las TIC en los centros docentes de educación primaria y secundaria (8curso 2005-2006) MEC.Madrid, 2007.Asesoría Tecnológica y Capacitación Virtual FATLA.
- Fundación para la Actualización Tecnológica de Latinoamérica es un programa de experto en Procesos Elearning. (2008). Programa de capacitación TICs. Recuperado el 10 de agosto del 2013.
- <http://eduteka.org/pdfdir/UNESCOEstandaresDocentes.pdf>
- <http://www.scibd.com/doc/2363458/Programa-de-Capacitación-TICs-2008>

CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- ❖ Se identificó la necesidad que tienen los docentes de capacitarse en las diversas herramientas tecnológicas de información y comunicación (TICS) que se encuentran en internet, las cuales actualmente no son dominadas ni utilizadas por los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje.

- ❖ Se logró la estructuración de un curso basado en las necesidades de los docentes en el área de las Tics dirigido al correcto aprovechamiento de todas las herramientas que se encuentran disponibles y que se pueden utilizar en el aula de clases.

- ❖ Los profesores del Liceo Policial definitivamente consideran que la utilización de las TICS es una herramienta necesaria para el proceso de enseñanza aprendizaje para impartir conocimientos a los estudiantes en forma más dinámico y divertido en las aulas y obtener una comunicación directa entre los docentes, alumnos, padres de familia, y público en general.

- ❖ En el Liceo Policial se incentivará el crecimiento personal del docente con la capacitación en las técnicas de las TICS para utilizar en su trabajo diario tanto para preparar clases e impartir la materia en el aula, y comunicarse con los estudiantes en forma ágil.

- ❖ Se puede concluir que gran parte de los profesores tienen títulos afines y adecuados para cumplir las funciones de docentes, y el colegio retribuirá con un curso de TICS en forma presencial de lunes a viernes de acuerdo a los requerimientos de los docentes, es importante analizar el artículo 41 del reglamento de la LOEI que menciona sobre los cursos de formación permanente y en especial lo que respecta de las actividades que pueden ser realizadas durante las horas de trabajo que son: “capacitarse durante las horas de trabajo”.

- ❖ Los maestros del colegio experimental Liceo Policial si desean capacitarse en algunas áreas, especialmente en nuevas tendencias de la tecnología aplicada a la educación, sin costos y dentro de los horarios de trabajo.

Recomendaciones

- ❖ Se recomienda capacitar a los docentes en las diversas herramientas tecnológicas de información y comunicación (TICS) que se encuentran en internet, las cuales deben ser utilizadas por los docentes para el proceso de enseñanza aprendizaje y para mejorar la comunicación en el Liceo Policial entre los docentes, alumnos, padres de familia y público en general, y poder socializar todos los acontecimientos.
- ❖ Se debe impartir un curso presencial y en horario de trabajo de 8 am. a 4 pm. en el área de las Tics dirigido al correcto aprovechamiento de todas las herramientas que se encuentran disponibles y que se pueden utilizar en el internet de acuerdo al requerimiento de los docentes.
- ❖ Todos los docentes deberán utilizar las TICS en consultas e investigaciones de temas educativos como procesador de texto, Excel, Powerpoint, Correo Electrónico Chat, motores de búsquedas, Redes Sociales, Microblogging, Perfiles profesionales, Blogs, entre otras.
- ❖ El proceso de enseñanza aprendizaje debe ser dinámico y divertido lo cual lo logran los profesores del Liceo Policial definitivamente al utilizar las TICS como herramienta obligatoria en las aulas del Liceo Policial.
- ❖ El Liceo Policial debe promover el crecimiento personal del docente con la capacitación de la utilización de las TICS en su trabajo diario tanto para preparar clases, para impartir la materia en el aula, y para comunicarse con los estudiantes en forma más ágil.

- ❖ Para mejorar el proceso de enseñanza se recomienda que los cursos de capacitación en temas educativos sean de formación permanente mínimo 2 por año y que sean de más de 60 horas.

- ❖ Es necesario también recomendar que los maestros del colegio experimental Liceo Policial se los capacite, y que los costos sean solventados por la institución educativa con la colaboración de la Policía Nacional.

- ❖ Socializar en forma permanente a los docentes sobre los cursos que se están programando y que se desarrollaran en el año, comunicando que la institución y sus directivos están preocupados por su capacitación permanente e incluso que participen en capacitación con otras instituciones educativas a través de convenios interinstitucionales con el apoyo del colegio y sus autoridades.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bibliografía

- Nueve ideas claves para educar adolocentes Funes Jaume.* (2010). Barcelona: Grao.
- Aguiar María, F. J. (2003). *Cultura y educación en la sociedad de la información* . Plaza y Valdez.
- Alexander, O. O. (s.f.). *Pedagogía y Docencia Universitaria "Hacia una didáctica de la Educación Superior"* Tomo 2. CEPEDID.
- Alvarez, A. (2011). *Guía Didáctica UTPL*. Loja.
- C.Monereo, M. C. (2007). *Estrategias de enseñanza y aprendizaje*. México: Grao.
- Carter Carol, B. J. (s.f.). *Orientacion educativa: como alcanzar tus metas*. Pearson.
- Chavarría Olarte, M. (2011). *Educación en un mundo globalizado*. México: Trillas , S.A.
- Chivenato, I. (2012). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Christipher, D. (2005). *Formar docentes: Cómo , cuándo y en qué condiciones aprende el profesorado*. Madrid: Narceas.
- Correa, S. C. (s.f.). virtual.funlam.edu.co/.../17lafunciondirectivayelgestoreducativo.pdf. Recuperado el 05 de Marzo de 2013, de Fundación Universitaria Luis Amigó. Transversal 51A #67B 90 Medellín - Colombia. : virtual.funlam.edu.co/.../17lafunciondirectivayelgestoreducativo.pdf
- David, P. (1998). *Desarrollo exitoso de las estrategias de marketing*. Barcelona: Granica S.a.
- Díaz, A. S. (2004). *Evaluación de la Eficiencia en la Educación Secundaria*. Coruña: Netbiblo.
- Educación, M. d. (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito: Ministerio de Educación .
- Educación, M. d. (2012). *Reglamento Ley orgánica de Educación Intercultural*. Quito: Ministerio de Educación.
- Etziar Elexpuru, A. M. (2008). *Plan de formación del profesorado para la incorporación del modelo formativo* . Bilbao: Publicaciones de la Universidad de Denusto.
- Francisco, I. (2006). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado*.
- Gagliardi, R. (2008). *Gestion de lal educacion tecnica profesional*. Buenos Aires: Noveduc.

- García Ruiz, M. R. (2006). *Formación continua, estudio de las necesidades en el ámbito empresarial de Cantabria*. Santander.
- González, R. A. (1993). *Diagnóstico Pedagógico: Fundamentos teóricos*. Asturias: Universidad de Oviedo.
- Guillén Parra, M. (2006). *Ética en las organizaciones, construyendo confianza*. Madrid: Ribera del Loira.
- Jorgí, D. (2005). *la evaluación formativa como instrumento de aprendizaje*.
- Londoño, S. (2007). *La formación de profesores en Colombia: Necesidades y perspectivas*. Bogotá: Facultad de educación de la Sabana.
- López Pastor Víctor, M. A. (2003). *Buscando alternativas a la forma de entender y practicar*. Barcelona.
- Manuel, G. P. (2006). *Ética de las organizaciones construyendo confianza*. España: Ribera de Loira.
- Manuel, P. (2005). *Proyecto Educativo de la Institución Escolar*. México.
- Narceas. (1994). *Como detectar las necesidades de intervención socioeducativas*. Madrid, España: S.A. ediciones, Segunda edición.
- Núñez, B. J. (2010). *Perfil profesional y necesidades de formación del docente especialista en dificultades de aprendizaje. Tesis doctoral*. Tarragona, Barcelona: Universitat Robira.
- OCDE. (2010). *Los docentes son importantes*. Obtenido de books.google.com.ec/books?isbn=9264074031
- OECD. (2010). Obtenido de books.google.com.ec/books?isbn=9264021019
- OECD. (2010). *Política de Educación y formación: Los docentes son importantes*. Recuperado el 05 de Marzo de 2013, de books.google.com.ec/books?isbn=9264074031
- Parras Cide, M. G. (2008). *Orientación educativa*. España.
- Tardif, M. (2004). *Desarrollo Profesional*. Madrid: Vozes Ltda, Petropólis.
- Vaillant, C. M. (2009). *Desarrollo Profesional Docente*. Málaga: Narcea.
- Veciana, J. M. (2002). *Función Directiva*. En U. A. Barcelona. México: Alfaomega.
- Zabala, M. A. (2002). *La enseñanza Universitaria el escenario y sus protagonistas*. Madrid: Narcea, S.A.

Reyes, M. (s.f). El diagnóstico de necesidades de formación. Disponible en: http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/_private/diagnosticonecesidades.pdf.

Escamilla, S (2006). Necesidades de formación para un desempeño profesional. Universidad Autónoma de Barcelona. Disponible en: <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5046/saet1de1.pdf;jsessionid=8AED2B8E25DB4F7AB9EF0BE527A91949.tdx2?sequence=1>

Márquez, A., Díaz, M. y Gómez, J. (2012). El perfil del docente de enseñanza secundaria desde la perspectiva de los futuros profesionales de la educación. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo. Disponible en: http://www.ride.org.mx/docs/publicaciones/09/curriculum_en_la_educacion_media_y_superior/ana_cristina_marquez_aragones-maria_dolores_diaz_duran-jose_javier_gamez_requena.pdf

García, I. & López-Pérez, C. (2012). La función de los recursos de aprendizaje en la universidad. In: Okada, A. (Ed.) (2012) Open Educational Resources and Social Networks: Co-Learning and Professional Development. London: Scholio Educational Research & Publishing.

Davini, M.C. (1995): La formación docente en cuestión: política y pedagogía. Barcelona: Paidós.

Machado, Ana (2001). El rol de los gestores educativos en el contexto de la descentralización de la escuela. Unesco. Disponible en: <http://blogfcbc.files.wordpress.com/2012/03/6-machado-ana-luiza.pdf>

Fonseca, G. (1998). La capacitación una experiencia de formación. Unicauca Ciencia. Popayán. Vol 3.

ANEXOS

- Oficio solicitando la autorización para poder desarrollar el proyecto de tesis al Rector de la Institución Educativa.
- Oficio de autorización por parte del Rector del establecimiento para la realización del proyecto de tesis.
- Formato de encuestas realizadas a los docentes
- Sílabo del curso TICS

San Francisco de Quito a 12 de Diciembre de 2012

Sra. Coronel de Policía de E.M.
 Lcda. Ximena Pereira Sotomayor
**RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA EXPERIMENTAL "LICEO
 POLICIAL"**

En su despacho.-


Mi Coronel:

Yo, Freddy Omar Goyes Silva, con cedula de ciudadanía No. 050180887-7, estudiante de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional en la Universidad Técnica Particular de Loja, solicito a usted de la manera más comedida se me de apertura en esta prestigiosa Institución, para poder desarrollar el proyecto de tesis titulado: **"Diagnostico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la institución que acertadamente dirige en el periodo 2012-2013"**.

Adjunto Solicitud de Autorización por parte del Departamento de Coordinación de la UTPL y la Encuesta aplicarse a los Docentes.

Con la seguridad de una respuesta favorable, anticipo mis agradecimientos.

Atentamente,


 Fcnl. Freddy Goyes Silva
 Estudiante UTPL


 12 DIC 2012
 FECHA
 HORA 13:50
 FICHA 



POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR
DIRECCIÓN NACIONAL DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA DE LA POLICÍA
NACIONAL
UNIDAD EDUCATIVA EXPERIMENTAL "LICEO POLICIAL"
RECTORADO

Quito, 14 de diciembre del 2012.
 Oficio Nro. 2012-101-LP

Señor Teniente Coronel de Policía de E.M.
 Freddy Goyes Silva
ESTUDIANTE UTPL

De mi consideración:

Con un cordial y atento saludo, me permito informar a usted que se encuentra autorizada la petición para que desarrolle el proyecto de tesis titulado: **DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS DOCENTES DE BACHILLERATO DE LA INSTITUCIÓN EN EL AÑO LECTIVO 2012-2013**, para lo cual se le brindará las facilidades.

Información que pongo en su conocimiento en respuesta al pedido formulado.

Con sentimientos de especial consideración y estima.

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y LIBERTAD

Lic. Yohana Pereira Sotomayor
 CMI. de Policía de E.M.
RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA
EXPERIMENTAL "LICEO POLICIAL"



visn

Protección y Seguridad, ¡Nuestro Compromiso!

Av. Bruna e Hidalgo de Pinto Nro. 084-150

Telf: 2274831/2272832

Dirección Electrónica: rectorlp@gmail.com



QUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO

Código del Investigado: _____

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

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

Fiscal	1	Fi comisional	2	Municipal	3	Particular	4
--------	---	---------------	---	-----------	---	------------	---

1. DATOS INSTITUCIONALES

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

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

2.1. Género:		Masculino			1	Femenino			2				
2.2. Estado civil:		Soltero		2	Casado		3	Viudo		4	Divorcedo		5
2.3. Edad (en años cumplidos):		_____											
2.3. Cargo que desempeña:		Docente			6	Técnico docente			7	Docente con funciones administrativas			8
2.4. Tipo de relación laboral:		Contratación indefinida		9	Nombramiento		10	Contratación ocasional		11	Reemplazo		12
2.5. Tiempo de dedicación:		Tiempo completo			13	Medio tiempo			14	Por horas			15

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(Señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en progreso, tiene relación con:

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

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

(Señale, sólo si tiene postgrado)

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

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

SI 1 NO 2

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

SI 1 NO 2

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

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

SI 1 NO 2

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(Señale las alternativas que más le atraen)

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

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

De lunes a viernes 1 Fines de semana 2

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ _____
 ✓ _____

4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite

(Indicar de 1 a 3 alternativas)

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

4.7. Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos/capitaciones:

(Indicar de 1 a 3 alternativas de su preferencia)

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

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

(Indicar una o más alternativas)

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

4.9. Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capitación

(Indicar una alternativa)

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Indicar una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

Datos Informativos

Institución Educativa:	Liceo Policial
Modalidad:	Presencial
Nivel:	1,2 y 3 de bachillerato
Asignatura:	Tics
Horas Semestrales:	72 horas
Correos Electrónicos:	

2. Descripción de las Tics: es muy importante en la formación del profesional de todo colegio, ya que a través de esta se podrá impartir clases en las aulas del colegio de una forma más ágil y dinámica.

3. Vinculación de las Tics con otras asignaturas: como es de conocimiento general las TICS tiene una estrecha relación con todo el quehacer humano en todos los campos. Se relaciona directamente con todas las materias que se imparten en el colegio, y es muy importante que a nivel medio de la educación estén de acuerdo al avance tecnológico actual.

4. Competencias de la Asignatura

Genéricas:

- Propicia el trabajo en equipo inmiscuyendo a los estudiantes, docentes, y personal administrativo
- Emprende a la investigación de procesos ágiles y dinámicos de la evaluación de datos de cualquier tipo de trabajo.
- Programa las tareas asignadas a cada estudiante las cuales se pueden enviar por internet, ahorrando de esta forma papel y tiempo.
- Cooperar y controlar el cumplimiento de los objetivos de los docentes modernizarse e impartir sus nuevos conocimientos a los estudiantes.
- Determina metas claras a través de la eficiencia, eficacia del impartir las clases

Básicas:

- Aplica las nuevas tendencias en tecnología para impartir clases
- Agiliza y dinamiza las clases
- Evalúa el entendimiento y cumplimiento de los estudiantes
- Resume los resultados para tomar decisiones a futuro de la captación de los estudiantes
- Se plantea problemas para que los resuelvan los estudiantes, en función de los procesos de enseñanza aprendizaje.
- Propicia el manejo de todas las TICS.
- Manejo básico del idioma inglés técnico ya que se utiliza en las TICS.

Específicas:

- Sabrá aplicar las técnicas de las TICS el momento de impartir clases. Y deberá irse actualizando constantemente.
- Programa y ejecuta paquetes de software aplicados al proceso de enseñanza aprendizaje
- Aplica un criterio lógico en el momento de recolectar, procesar, resumir, presentar, analizar, y tomar decisiones en relación del proceso de enseñanza aprendizaje.

4.1 Contribución de la Asignatura al Perfil Profesional

Con el desarrollo de los conocimientos de las TICS el docente obtendrá la capacidad de procesar, almacenar, registrar, interpretar, analizar y tomar decisiones en función de la tecnología existente de acuerdo a su asignatura con el fin de mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje .

4.2 Sistema de Conocimientos, Habilidades y Valores

Conocimientos	Habilidades	Valores
Desarrolla la capacidad de razonamiento lógico en el momento de utilizar las TICS para impartir clases.	Diferencia las distintas herramientas de las TICS, desarrollando habilidades como utilización de software hardware, y todas las herramientas disponibles de las TICS.	Incrementa valores como la disciplina, la honestidad y el trabajo en equipos el momento de impartir clases a los estudiantes.

4.3 Bloques de Contenidos: La totalidad de los contenidos programados para el curso se repartirán en cuatro bloques, y se organizarán por temas y subtemas, en función de las semanas y en función de las 72 horas programadas.

UNIDADE DIDÁCTICA:**UNIDAD N°****01****TIEMPO:****Marzo – Junio 2014****TEMA:****TICS**

COMPETENCIAS			DESEMPEÑOS				
Sistema de conocimientos	Habilidades y destrezas	Sistema de valores	Formas de trabajo y método	Recursos	Estándares de calidad	Indicadores operativos	Técnicas y criterios de evaluación
<p>Nociones básicas de conocimiento</p> <p>Sistema operativo</p> <p>Conocimiento básico de las tics.</p> <p>Integrar el conocimiento tics.</p> <p>Herramienta de las tics aula de clases estándar aplicación del conocimiento</p> <p>Solución de problemas complejos aplicaciones complejas herramientas complejas grupos colaborativos generación del conocimiento</p> <p>Competencias del siglo xxi</p>	<p>Investiga bibliográficamente definiciones y procesos de las TICS</p>	<p>Trabajo en equipo:</p>	<p>Participación en debates, foros, mesas redondas, Clase magistral Exposiciones</p> <p>Métodos: Inducción</p> <p>Observa, abstrae, comprende, experimenta, generaliza</p> <p>Deducción</p> <p>Aplica, comprueba, demuestra</p> <p>Análisis:</p> <p>Divide, clasifica, jerarquiza</p> <p>Síntesis:</p> <p>Recapitula, define, conceptualiza,</p>	<p>Conjunto de medios naturales, artificiales o tecnológicos que se utiliza para que se apoyen, refuercen y motivar el conocimiento del objeto de estudio.</p> <p>Natural: Información adquirida de los profesores y estudiantes</p> <p>Artificial: Computador</p> <p>Tecnológica: Internet</p>	<p>Definiciones y propiedades de las TICS</p> <p>Utiliza en forma oral y escrita la estructura gramatical del para la interpretación de las TICS</p>	<p>Aplica la lógica en la toma de decisiones del como impartir clases utilizando las TICS</p> <p>Desarrollo de la lógica al momento de utilizar las TICS.</p>	<p>Prueba objetiva</p> <p>Debate</p> <p>Resolución de problemas</p> <p>Trabajos de investigación</p> <p>Ejercicios a ser resueltos en clases</p> <p>Participación activa en clases individual.</p> <p>Participación activa en clases en grupo</p>

			concluye, resume, esquemati- za, diseñar diagramas, mapas conceptua- les, mentefac- tos.				
--	--	--	---	--	--	--	--