



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en la Unidad Educativa Santiago Mayor, de la provincia del Guayas, ciudad Guayaquil, periodo 2012 -2013"

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Zapata Panchana, Ana Cristina.

DIRECTOR: Vivanco Vivanco, María Elizabeth. Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.
María Elizabeth Vivanco Vivanco

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: **Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en la Unidad Educativa Santiago Mayor, de la provincia del Guayas, ciudad Guayaquil, periodo 2012 -2013"** realizado por **Zapata Panchana, Ana Cristina**, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, **Zapata Panchana, Ana Cristina**, declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: **Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en la Unidad Educativa Santiago Mayor, de la provincia del Guayas, ciudad Guayaquil, periodo 2012 -2013** de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo **María Elizabeth Vivanco Vivanco** directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....
Autor: Zapata Panchana Ana Cristina
Cédula: 0908357551

Dedicatoria

A mis estudiantes de la carrera de Diseño de Interiores de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, con la esperanza de contribuir en su formación integral. A mis hijos y en especial a mi esposo por su apoyo y motivación constante, por haberme impulsado y fortalecido para lograr concluir el presente trabajo de investigación

Zapata Panchana, Ana Cristina.

Agradecimiento

Mi agradecimiento a Dios que es el más grande inspirador en todos los logros de mi existencia, el que me da la fortaleza para lograr culminar todas mis metas, a la Universidad Técnica Particular de Loja por ser pionera en la educación a distancia y a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, por la confianza depositada en mí al otorgarme esta beca. A todos los docentes que colaboraron con las encuestas y un agradecimiento especial a la rectora de la Unidad Educativa Santiago Mayor, Licenciada Linda Raymond por haberme dado todas las facilidades para realizar el presente trabajo de investigación y a mi familia por su apoyo constante.

Zapata Panchana, Ana Cristina.

Índice de Contenidos

Certificación	ii
Autoría y cesión de derechos	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de Contenidos	vi
Índice de cuadros y figuras	x
Resumen	xii
Abstract	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO	<u>1</u>
1.1 Necesidades de formación	<u>1</u>
1.1.1 Concepto	1
1.1.2 Tipos de necesidades formativas	2
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas	3
1.1.4 Necesidades formativas docentes	4
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades	4
1.1.5.1 Modelo de A. Rossett	4
1.1.5.2 Modelo de R.A.Kaufman	6
1.2 Análisis de las necesidades de formación	9
1.2.1 Análisis organizacional	9
1.2.1.1 La educación como realidad y su entorno	9
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	9
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	10
1.2.1.4 Liderazgo educativo	10

1.2.1.5 El bachillerato ecuatoriano.	11
1.2.1.6 Reformas educativas (LOEI - Reglamento a la LOEI - Plan decenal).....	14
1.2.1.6.1 Ley Orgánica de Educación intercultural, de los derechos y obligaciones de las y los docentes.	14
1.2.1.6.2 Ley Orgánica de educación intercultural y reglamento General.	18
1.2.1.6.3 Ley Orgánica de Educación Superior (LOES)	18
1.2.2 Análisis de la persona.	19
1.2.2.1 Formación profesional.	19
1.2.2.1.1 Formación Inicial	19
1.2.2.1.2 Formación profesional docente.	19
1.2.2.1.3 Formación técnica.	20
1.2.2.2 Formación continua.	20
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.	21
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional en la educación.	21
1.2.2.5 Características de un buen docente.....	22
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.	22
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	23
1.2.3 Análisis de la tarea educativa.....	23
1.2.3.1 La función del gestor educativo.	23
1.2.3.2 La función del docente	25
1.2.3.3 La función del entorno familiar.....	26
1.2.3.4 La función del estudiante.....	27
1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender.....	27
1.3 Cursos de formación.....	29
1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente.....	30
1.3.2 Ventajas e inconvenientes.	30
1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.	30

1.3.3.1. Presencial.....	30
1.3.3.2. A distancia.....	31
1.3.3.3. Online o e-learning.....	31
1.3.3.4. Mixta o semipresencial.....	32
1.3.4 Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.....	33
CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA.....	34
2.1 Contexto.....	35
2.2 Participantes.....	36
2.3 Recursos.....	37
2.3.1 Talento humano.....	37
2.3.2 Materiales.....	38
2.3.3 Económicos.....	38
2.4 Diseño y métodos de investigación.....	38
2.4.1 Diseño de investigación.....	38
2.4.2 Métodos de investigación.....	38
2.5 Técnicas e instrumentos de investigación.....	40
2.5.1 Técnicas de investigación.....	40
2.5.2 Instrumentos de Investigación.....	41
2.6 Procedimiento.....	41
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	43
3.1 Necesidades Formativas.....	50
3.2 ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN.....	65
3.2.1 La persona en el contexto educativo.....	65
3.2.2 La organización y la formación.....	70
3.2.3 La tarea educativa.....	72
3.3 Los cursos de formación.....	72

CAPITULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE.....	80
4.1 Tema del curso.....	80
4.2 Modalidad de estudios.....	80
4.3. Objetivos	80
4.4. Dirigido a	80
4.4.1.Nivel formativo de los destinatarios	80
4.4.2. Requisitos tecnicos que deben poseer los destinatarios.....	80
4.5. Breve descripcion del curso.	80
4.5.1. Contenidos del curso.....	80
4.5.2. Descripcion del Curriculo Vitae del tutor que dictara el curso	80
4.5.3. Metodologia.....	80
4.5.4. Evaluacion :	81
4.6. Duracion del Curso.....	81
4.7.Coronograma de actividades a desarrollarse.....	81
4.8.Costos del Curso.....	81
4.9.Certificacion..	81
4.10.Bibliografia	81
CONCLUSIONES	91
RECOMENDACIONES	92
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	91
ANEXOS.....	98
5. Fotos.....	99

Índice de cuadros y figuras

Cuadros:

Cuadro 1 Comparativo de gestor y líder	24
Cuadro 2 Perfil del nuevo Director.....	25

Tablas:

Tabla 1 Tipo de institución	44
Tabla 2 Tipo de Bachillerato _ CIENCIAS.....	44
Tabla 3 Género.....	45
Tabla 4 Estado Civil	45
Tabla 5 Edad.....	46
Tabla 6 Cargo que desempeña.....	46
Tabla 7 Tipo relación laboral	47
Tabla 8 Tiempo de dedicación	48
Tabla 9 Nivel de formación	48
Tabla 10 Titulación relación con ámbito educativo	50
Tabla 11 Titulación relación con otras profesiones.....	51
Tabla 12 Posgrado tiene relación con.....	52
Tabla 13 Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener un titulación de cuarto nivel.....	52
Tabla 14 En que le gustaría capacitarse	53
Tabla 15 Para, usted es importante seguir capacitándose en temas educativos	55
Tabla 16 Como le gustaría recibir la capacitación	56
Tabla 17 Si prefiere cursos presenciales o semi presenciales en que horarios le gustaría capacitarse	57
Tabla 18 En que temáticas le gustaría capacitarse 1	58

Tabla 19 Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite	60
Tabla 20 Cuales considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones	61
Tabla 21 Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones	62
Tabla 22 Que aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación.....	64
Tabla 23 La institución en la que labora ha propiciado cursos en los años dos últimos	65
Tabla 24 Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios.....	65
Tabla 25 Los cursos se realizan en función de: Áreas de conocimiento.....	66
Tabla 26 Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente.....	67
Tabla 27 Las materias que imparte tiene relación con su formación.....	67
Tabla 28 Años de bachillerato en los que imparte asignaturas	68
Tabla 29 Organización y formación.....	70
Tabla 30 La Persona en el contexto educativo.....	70
Tabla 31 Tarea educativa.....	72
Tabla 32 Análisis de la formación.....	73
Tabla 33 Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años	74
Tabla 34 Totalización en horas	74
Tabla 35 Hace que tiempo lo realizó	76
Tabla 36 A este curso lo hizo con el auspicio de:	77
Tabla 37 Contenido del curso.....	84
Tabla 38 Cronograma de actividades	85
Tabla 39 Evaluación del curso	88
Tabla 40 Temporales del curso.....	89
Tabla 41 Presupuesto del curso	89

Resumen

La presente investigación aborda temas enfocados a las “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato Unidad Educativa Santiago Mayor, de la provincia del Guayas, ciudad Guayaquil, periodo 2012 - 2013”, cuyo principal objetivo es analizar las necesidades de formación de los docentes, en tal virtud, la muestra de estudio consideró a veintidós participantes, direccionados con el método de investigación descriptivo, exploratorio y transversal, que luego de haber tabulado se obtuvieron cuadros y gráficos estadísticos, el cuestionario es el instrumento que se utilizó para recoger datos, personales, profesionales, institucionales, formativos y su relación con la institución.

Se recomienda una capacitación continua, direccionada para la formación del docente, adicionalmente se sugiere potenciar la propuesta del curso de formación "Capacitación docente en estrategias didácticas para la gestión pedagógica del docente en el aula", que proporcione las herramientas tangibles, mediante la aplicación de técnicas, estrategias pedagógicas y tecnológicas para la preparación y actualización de los profesionales educativos de acuerdo a las exigencias y leyes actuales, que coadyuve a los estudiantes a un mejor desarrollo de los conocimientos en su vida personal y contextual.

Palabras Claves: Formación, Gestión Pedagógica, Técnicas y Estrategias

Abstract

This research addresses issues that focus on the "Training needs of high school teachers Education Unit Santiago Mayor, in the province of Guayas, Guayaquil city, period 2012 - 2013", whose main objective is to analyze the training needs of teachers, in such, the study considered a sample of twenty participants, addressed to the method of descriptive, exploratory and cross-sectional study that after weighted statistical tables and charts were obtained, the questionnaire is the instrument used to collect data, personal , professional, institutional, training and their relationship with the institution.

Continuous training, addressed to teacher education is recommended, further suggested enhancing the proposed training course "Teacher training in instructional strategies for teaching management of the teacher in the classroom," provide tangible tools, by applying technical, pedagogical and technological strategies for the preparation and updating of educational professionals according to modern requirements and laws, that contributes to students developing a better knowledge in their personal and contextual life.

Keywords: Education, Educational Management, Techniques and Strategies

INTRODUCCIÓN

La evaluación del desempeño del docente de bachillerato es sin duda un reto para las instituciones educativas y para las autoridades gubernamentales, involucradas en los procesos educativos, quienes son responsables de ofrecer una educación de calidad que responda a las necesidades de la sociedad y del país. El proceso educativo se fundamenta en la esencia misma de la misión educativa, la formación de los estudiantes requiere cada vez más una especialización y alta preparación del personal docente.

De acuerdo a la investigación se identifica, la necesidad de capacitación del docente en lo que respecta a la formación continua, debido a que es una dificultad del proceso educativo, por lo que las acciones realizadas hasta hoy no han podido solucionar este problema, pues estas propuestas (cursos, seminarios, entre otros.) se han dado por iniciativa de los directivos o autoridades educacionales, pero sin consultar con los verdaderos actores del proceso educativo y quienes pueden identificar claramente las insuficiencias de su contexto, no todas las necesidades ni soluciones son iguales. Y para esto se requiere de la voluntad del docente que decida participar activamente en un proceso de formación continua.

La formación continua pedagógica tendría que ser un proceso significativo en la vida del académico dedicado a la enseñanza. Esto implica, que de acuerdo a la existencia de una necesidad sentida, sea el profesor quien decida por voluntad propia asistir o no asistir a las propuestas de formación ofrecidas por la institución donde labora y valorar los beneficios a obtener de ellas (Cruz, 2000).

Pero qué implica formar a los docentes, qué estrategias deberán usarse, qué medios y recursos serán los más adecuados, cual deberá ser la motivación para que la propuesta sea aceptada y asimilada y los resultados no se queden en conceptos teóricos sino que sean aplicados en el proceso.

Imbernón (2007), al referirse a la formación de los docentes señala que: Toda intervención que provoca cambios en el comportamiento, la información, los conocimientos, la comprensión y las aptitudes del profesorado en ejercicio. Según los organismos internacionales la formación implica la adquisición de conocimientos, actitudes y habilidades relacionadas con el campo profesional. (p. 138). Los

conocimientos, actitudes y habilidades desarrolladas por los docentes y puestas al servicio de la formación de los docentes como producto de un proceso voluntario.

La importancia de esta investigación se centra en determinar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato para lo cual se requerirá la colaboración de todos los involucrados en el procesos educativo, que llevará a la optimización de dicho proceso y por ende la mejora de la formación de lo docentes de la institución educativa.

La presente investigación conduce a establecer un diagnóstico de la situación actual, con lo que se diseña una planificación y ejecución de una propuesta, para lograr con su implementación que el objetivo de nuestro estudio tenga un espacio de realización y se proyecte en la Institución educativa, para lograr satisfacer la necesidad de formación de los docentes, fomentando con ello el mejoramiento de la calidad de la educación.

Al ser muy pocas las investigaciones sobre necesidades de formación de los docentes de bachillerato es fundamental identificar estas necesidades, que determine las falencias, para expresar una respuesta adecuada y proponer una planificación que garantice resultados favorables, el cumplimiento de los objetivos de la educación enfocados en la misión y visión de la unidad educativa.

Para poder identificar las necesidades de formación de los docentes y de los directivos, nos remitimos al trabajo investigativo en relación a la formación docente, que potencie en sus estudiantes un alto rendimiento escolar, estos han mostrado que para conseguir este alto índice, influye no solo la capacidad pedagógica del docente, sino también su formación como persona: sus expectativas, creencias, sentimientos y satisfacciones.

Por otra parte los resultados evidencian que la evaluación del desempeño docente, no debe basarse solo en las características de su personalidad, sino plenamente en los resultados de su actividad en la institución educativa y direccionarse a su conducta habitual y espontánea en el entorno educativo.

El objetivo general de esta investigación es analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la unidad educativa Santiago Mayor y diseñar una solución para satisfacer estas necesidades, en el periodo académico 2012 – 2013 y de este objetivo se desglosan los objetivos específicos que facilitan el camino para cumplir con lo

propuesto. Entre estos objetivos específicos tenemos que fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato, diagnosticar y evaluar sus necesidades y de acuerdo al análisis y las recomendaciones, diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución

Se ha utilizado las técnicas de observación, entrevista y encuesta a los docentes de bachillerato de la mencionada institución educativa. El método de investigación adoptado es el descriptivo, analítico, inductivo, deductivo y hermenéutico, con base en el apoyo bibliográfico, lo que permitió contar con los suficientes elementos para potenciar un análisis de la información que permita definir conclusiones y recomendaciones y proponer alternativas de solución.

La propuesta del curso de formación para docentes denominada “Capacitación docente en estrategias didácticas para la gestión pedagógica del docente en el aula, tiene como finalidad proporcionar las herramientas didácticas necesarias, mediante el uso de las técnicas pedagógicas y tecnológicas que satisfagan las necesidades de los docentes, mediante el manejo adecuado de las condicionantes de la gestión áulica, y la aplicación de las nuevas tecnologías en el proceso de gestión.

El curso va dirigido a los 22 docentes de bachillerato de la unidad educativa Santiago Mayor y podrá ser un prototipo a ser aplicado posteriormente en la misma unidad educativa u otra que requiera un tratamiento similar, la carga horaria considerada es de 60 horas, y contempla temas de vital importancia que sirven de complemento para la eficiente gestión pedagógica; administración, liderazgo educativo, trabajo en equipo y habilidades de comunicación. Temas que fortalecen las destrezas, la técnica y estrategias pedagógicas que deben considerarse y aplicarse en el desempeño educativo fortaleciendo el aprendizaje de los estudiantes.

Por lo anteriormente expuesto, el curso de formación para docentes del bachillerato de la Unidad Educativa Santiago Mayor, cuenta con la participación y compromiso de las autoridades, directivos docentes, padres de familia y estudiantes. Este curso garantiza mejorar el proceso continuo de formación docente con técnicas y estrategias activas para el aprendizaje del discente.

CAPÍTULO I
MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación.

El Gobierno Nacional, entre sus políticas educativas viene promoviendo procesos de autoevaluación institucional y docente; para el efecto ha propuesto nuevas reformas educativas que conllevan cambios e involucran a todas las instituciones educativas del país; uno de ellos la unificación del bachillerato; en la actualidad se definen el bachillerato en ciencias y el bachillerato técnico con sus variantes. Esta nueva organización del sistema educativo, que implica cambios en la estructura curricular, así como en los procesos de evaluación y autoevaluación docente e institucional, traen consigo cambios que nos plantea la interrogante de si el cuerpo docente del bachillerato de nuestras instituciones educativas, está capacitado para responder a estos cambios de paradigmas y sobretodo nos lleva a la interrogante de cuáles serán las necesidades de la formación de nuestro docentes de bachillerato, para responder adecuadamente a estos retos.

Estas interrogantes surgen en consideración de las nuevas propuestas educativas planteadas por el gobierno nacional, pero además como una respuesta a la demanda de un mundo cada vez más globalizado y en donde la incursión acelerada de las nuevas tecnologías hace necesario un planteamiento proactivo y de avanzada de los procesos educativos y los roles que los docentes deben tener en la actualidad.

La presente investigación abarcará tres categorías conceptuales; Necesidades de formación; Análisis de estas necesidades y Cursos de formación. En base a la investigación y el análisis de esta información, se planteará un diagnóstico de la necesidad de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santiago Mayor.

1.1.1 Concepto.

La Necesidad de formación de los docentes, es un concepto definido por algunos autores, como Montero, (1987) que señala que son:

“aquellos deseos, problemas, carencias y deficiencias percibidas por el profesorado en el desarrollo de la enseñanza” (pp. 39-40).

Imbernón (2007), con respecto a la formación permanente de los docentes, lo define como:

“Toda intervención que provoca cambios en el comportamiento, la información, los conocimientos, la comprensión y las aptitudes del profesorado en ejercicio. Según los organismos internacionales la formación implica la adquisición de conocimientos, actitudes y habilidades relacionadas con el campo profesional”.
(p. 138)

El docente tiene un rol fundamental en la escuela, a más de transmisor habilidades, debe generar conocimiento, desarrollar aptitudes en el estudiante, por lo que el docente deberá tener un carácter reflexivo y crítico, tener un conocimiento pleno de cómo enseñar, de que enseñar y para que hacerlo. Y una vez que comprende este nuevo rol del cual es responsable, se van a generar expectativas y necesidades de formación que deben ser cubiertas por los directivos de las instituciones educativas o las autoridades del gobierno involucrado en el proceso educativo. Y estas necesidades de formación deben ser identificadas, antes de empezar cualquier proceso de capacitación o formación.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

La necesidad del docente y el concepto de educador ha cambiado con los tiempos; los propósitos y los medios para lograrlo, el qué hacer, cómo y por qué, se refleja en la visión de la sociedad actual, del ser humano, las necesidades de la educación, los conocimientos, la enseñanza - aprendizaje y la evaluación.

Estas tendencias pueden organizarse en paradigmas, perspectivas o modelos. Y tal como detalla Villar (1990), se pueden describir cuatro tradiciones formativas, que resumen cada uno de los paradigmas que les sirve de fundamento y enmarca los planes formativos y el sustento ideológico que la respalda:

- Formación del profesorado basado en competencias, donde el centro del programa está compuesto de una serie de competencias o acciones que definen la filosofía del planificador o político educativo.

- Modelo personalista enmarcado en el paradigma humanista y que se apoya en la epistemología fenomenológica y en las psicologías del desarrollo y perceptual, donde se concibe el sí mismo como el origen de toda conducta.
- Modelo tradicional, ve la formación del profesor como un proceso de adquisición de un oficio y para ello el estudiante observa e intercambia con el docente quien le sirve de modelo.
- Modelo indagador que pretende formar un profesor reflexivo, lo concibe como un innovador, investigador activo, observador participante o tutor de sí mismo.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

Las necesidades formativas de los docentes debe tener su punto de partida de las necesidades de los participantes del proceso educativo, y sin duda este proceso requerirá de la evaluación de estas necesidades por lo que se hace necesario un proceso de investigación evaluativa.

La evaluación es una de las acciones de mayor importancia en todo proceso, y esta debe hacerse con racionalidad, funcionalidad tomando en cuenta el contexto en el que se desarrolla el proceso educativo.

Entre las cualidades que caracterizan la evaluación de necesidades, señaladas por Kaufman (2004), se anotan las siguientes:

- Es un estudio sistemático antes de intervenir.
- Es un esfuerzo sistemático para identificar y comprender el problema.
- Es un análisis de discrepancia entre —lo que esll y —lo que debería serll.
- Utiliza datos representativos de la realidad y de las personas implicadas.
- Identifica las discrepancias en términos de resultados.
- Proporciona datos valiosos para la solución de problemas y toma de decisiones.
- Sus resultados son provisionales, en revisión continua.

1.1.4 Necesidades formativas docentes.

Las nuevas necesidades de la formación de los docentes, hace énfasis en la necesidad de responder a los desafíos de los tiempos actuales, donde se debe tomar la práctica como referencia, en el desarrollo de una cultura profesional, potenciando al estudiante como un agente de cambio, individual y colectivamente, y que si bien es importante saber qué hay que hacer y cómo, es muy importante crear una conciencia crítica para además saber por qué y para qué hay que hacerlo, tomando en cuenta el contexto donde se desarrolla la situación educativa, se cuestionan las prácticas estandarizadas, se fomenta el trabajo colaborativo, la atención a la diversidad, participación en el desarrollo del currículum, investigación sobre la práctica, relación estrecha con la comunidad, formación en los centros, y autonomía del docente.

1.1.5 Modelos de análisis de necesidades.

Existen varios modelos para la realización de un análisis de necesidades; vamos a tomar los más relevantes en el ámbito educativo, con fines de este trabajo de investigación:

1.1.5.1 Modelo de A. Rossett

Para Allison Rossett, lo fundamental de una Detección de Necesidades es obtener la información necesaria sobre los problemas que se generan en las organizaciones; ya que, la búsqueda de esa información, nos permitirá reconocer dos posibles escenarios: el estado actual y el deseado, y la detección de necesidades servirá para detectar el tamaño de la brecha y proponer actividades para desaparecer la brecha.

Rossett menciona varias técnicas de análisis y sus herramientas; así como son el “análisis del tema, el análisis de tareas, el análisis de datos y la detección de necesidades” (Rossett, 1987, p.25). El modelo de la detección de necesidades se diferencia de otros, ya que busca las opiniones mediante diversas fuentes en lugar de hacer inferencias (Rossett, 1987).

El modelo de Rossett señala que el rol más importante de la detección de necesidades, “es brindarnos información desde un inicio, sobre lo que se necesita para mejorar el funcionamiento” (Anglin, 1991 p.157).

Dentro de este modelo la detección de necesidades tiene 5 grandes propósitos:

- El estado óptimo:

Este es medido por los expertos, la documentación, test, entre otros. Tratar de detectar cuál es el funcionamiento ejemplar para lograr el éxito.

- El estado actual:

Mediante observaciones se puede detectar el estado actual; qué se hace, qué no se hace, por qué los empleados no están mostrando interés.

- Sentimientos:

Investigar cómo se sienten los involucrados (ya sea trabajadores o directivos) con:

- El tema
- La capacitación para dicho tema
- El tema como una prioridad
- La seguridad en cuanto al tema.

4. Causas del problema:

Se refiere a las causas de los problemas en el funcionamiento.

Se detectan 4 causas importantes:

- Falta de habilidades o de aprendizaje: Aunque quisieran mejorar, no pueden hacerlo, ya que hay una escasez de conocimientos o de habilidades para lograrlo.
- El cambio está en camino: Esta causa se da cuando no existen las herramientas, formas, o espacio de trabajo para mejorar.
- Son inapropiados, escasos o no hay incentivos.
- Empleados desmotivados: En este punto, Rossett se refiere no solamente a las motivaciones externas, sino al estado interno de los individuos; ya que, antes se creía que la motivación de los empleados dependía simplemente de los factores externos, de lo que los rodeaba, pero se ha comprobado que esa motivación depende también de cómo se encuentren en su interior (Anglin, 1991).

Existen 2 factores que influyen en la motivación: El valor y la confianza.

El valor, se refiere a cuanto es valorado el tema; y la confianza se refiere a qué tanto un trabajador confía en que él pueda dominar las habilidades y el conocimiento requerido. Un trabajador que posee estos dos elementos, es entonces un trabajador motivado:

Valor X confianza= Motivación.

1. Soluciones:

Proponer soluciones dependiendo de las causas seleccionadas.

Existen varias maneras de hacer una detección de necesidades, pero siguiendo el modelo de A.Rossett, se pueden encontrar 5 pasos fundamentales para conducir de manera correcta la detección de necesidades:

- Determinar el propósito basándose en el problema inicial.
- Identificar las fuentes: Detectar quien tiene la información necesaria o donde se puede localizar.
- Seleccionar las herramientas: Dependiendo del propósito y de la fuente, es necesario seleccionar las herramientas. Algunos ejemplos de herramientas propuestas son: Entrevista, Observación, Examinar resultados y expedientes, Grupos focales, Cuestionarios, entre otros.
- Conducir la detección de necesidades en etapas: No puede ser visto como un gran proceso y un solo acto, ya que al ser un trabajo tan complejo y tan largo, es necesario ponerse pequeños objetivos a corto plazo y tareas cortas para cumplir con el propósito y realizar una detección exitosa.
- Usar los resultados para la toma de decisiones, es decir, decidir si es o no apropiado capacitar, que tipo de capacitación elegir, que estrategias, cursos e intervención se va a realizar (Anglin, 1991).

1.1.5.2 Modelo de R.A.Kaufman

(Kauffman 1982: 73) define necesidad como discrepancia entre lo que es (status) y lo que debería ser (estándares) cuando se analizan los resultados, este tipo de discrepancia depende del nivel en que las necesidades son analizadas.

Indica que hay dos niveles: necesidades primarias, que residen en los sujetos que son los que reciben real o potencialmente los servicios diseñados y necesidades secundarias, que residen en la propia institución. Para Kauffman (1982), un análisis de necesidades es un análisis formal que muestra y documenta las lagunas o espacios existentes entre los

resultados actuales, los que hay y los resultados que se desean alcanzar, ordena necesidades en un orden prioritario y selecciona las necesidades que se van a satisfacer en el programa.

En el ámbito de la educación la mayoría de los modelos han estado influenciados por los conceptos de Kauffman (1982). Ha definido el análisis o evaluación de necesidades como, un análisis de discrepancias determinado por dos posiciones extremas: ¿dónde estamos actualmente?, y ¿dónde deberíamos estar? La evaluación de necesidades constituye el primer paso en la implementación de un programa.

En cuanto a Roger Kaufman, él afirma que la identificación de necesidades en una empresa se manifiesta en la ausencia de conocimientos y actitudes por parte de los trabajadores: la labor es detectar la causa de esos problemas. La detección de necesidades de capacitación es funcional, si llega a impactar a los individuos de la organización, a la organización misma y a los clientes de ésta. Para Kaufman la determinación de necesidades es una herramienta que asegura la correcta selección de metas y objetivos; y la define como “una recopilación de diferencias entre « lo que es » y « lo que debería ser » de acuerdo con un orden prioritario (Kaufman, 1997, p.26).

El modelo de Kaufman cuenta con 3 elementos fundamentales:

- Participantes en la planificación: ejecutores, receptores, sociedad.
- Discrepancia entre lo que es que lo que debería ser, en torno a: Entradas, Procesos, Salidas y Resultados Finales.
- Priorización de necesidades (Paz- Pérez, 1994).

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

- Los receptores: Los que reciben las salidas)
- Los ejecutores: Los que hacen y entregan el producto o realizan un servicio)
- La sociedad: Las personas que directa o indirectamente reciben no son afectadas por las salidas (Paz- Pérez, 1994, p.92)

Para poder emplear el proceso de determinación de necesidades correctamente, es necesario no solamente contar con el grupo de participantes adecuados sino, diferenciar, en primer lugar, los medios (recursos y procesos) y en segundo lugar, los fines (resultados). Lo lógico según Kaufman es decidir sobre los resultados que deseamos, así como justificarlos antes de elegir los medios para alcanzar los fines seleccionados (Paz- Pérez, 1994). Sin embargo, en la práctica muchos seleccionan primero los medios y esperan que estos medios los lleven a los resultados útiles.

Además de los 3 elementos fundamentales mostrados en el modelo de Kaufman, existen 9 etapas para poder realizar la evaluación de necesidades, mostradas a continuación:

- 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 medible.
- Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.
- Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya a aplicar determinada acción.
- Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante. (Paz- Pérez 1994).

Wygson (1983) señala que una de las finalidades básicas de un análisis de necesidades consiste en ayudar a los directivos a tomar decisiones apropiadas acerca de los servicios que deberían ser proporcionados a los estudiantes.

Son diversos los modelos de análisis de necesidades, como los propuestos por Cox (1987), el Modelo Deductivo de Kauffman y English (1979), o el modelo CIPP de Stufflebeam y Shinkfield (1987). En el contexto educativo el análisis de necesidades debe hacerse en forma periódica.

1.2 Análisis de las necesidades de formación.

1.2.1 Análisis organizacional.

1.2.1.1 La educación como realidad y su entorno.

Las sociedades tienen en común procesos de cambio, que hacen que tanto los individuos como los grupos progresen e incorporen los avances que se reflejan en mejoras en sus formas y calidad de vida. Como consecuencia de la constante transformación de su entorno, de sus valores, normas, nuevas tecnologías y de sus propios miembros, la sociedad se ve influenciada por fuerzas externas e internas que modifican su naturaleza y su evolución. Esta alteración, que no debe ser confundida con un acontecimiento puntual, afecta a la organización de una determinada colectividad y modifica su historia.

Estos cambios; Ideológicos, los tecnológicos, comunicacionales, los descubrimientos científicos, provocan un cambio en la forma de concebir el mundo y de ver la realidad. El hombre actual se encuentra en un mundo aceleradamente cambiante. De hecho, el cambio es tan acelerado que lo que una generación aprende en la infancia no sirve ya, unos años después, en su edad adulta.

El ritmo de cambio de la sociedad es tan rápido que los sistemas de formación inicial no pueden dar respuesta a todas las necesidades presentes y futuras de la sociedad. Hace años que existe la conciencia de que la formación debe prolongarse durante toda la vida y que el reciclaje y la formación continuada son elementos clave en una sociedad desarrollada y moderna. Por si fuera poco, los importantes cambios que las tecnologías están introduciendo en los puestos de trabajo han hecho este principio mucho más evidente que antes.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Objetivos de largo plazo, son objetivos estratégicos a nivel organizacional y sirven para definir el rumbo de una empresa o institución, Se lo hace por lo general para un periodo de 5 años.

Objetivos de mediano plazo, son objetivos tácticos, a nivel de departamentos y se establecen en función de los objetivos estratégicos o de largo plazo, se lo hace generalmente para un periodo de tres años.

Objetivos de corto plazo, son objetivos operacionales, se establecen en función de los objetivos tácticos o de mediano plazo, se lo planifica para un periodo no mayor a un año.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Los recursos físicos de la institución, constituyen el ambiente para la instrucción y el desarrollo del estudiante. La Junta Directiva y los administradores dan prioridad a optimizar el uso eficaz de estos recursos. La política institucional guía el manejo conveniente de los recursos conforme a la misión y metas de la institución. Los recursos físicos de una institución educativa incluyen terrenos, edificios y equipos. Las consideraciones incluyen la asignación apropiada de espacio para actividades particulares, el uso eficiente y mantenimiento adecuado de los recursos. El Recurso humano, que comprende el personal docente, administrativo y de servicios.

Una forma de garantizar una eficiencia en el desarrollo del proceso educativo (aunque no el único, ni el más importante) es la provisión de parte de los directivos de las instituciones educativas o de las autoridades educativas de un buen entorno físico que pueda coadyuvar a que el proceso educativo se desarrolle de una forma eficiente y eficaz. Por lo que las entidades de control deberán exigir estándares mínimos para el desarrollo y formación de los estudiantes y cualquiera de los niveles educativos.

1.2.1.4 Liderazgo educativo.

Según Semprún-Perich (2007), al referirse al liderazgo educativo indica que la educación es un proceso continuo tanto para el educando como para el profesional en la educación.

El niño y el ser humano en general a lo largo de su crecimiento adquieren conocimientos, asimila la información que el mundo globalizado le proporciona, la incursión vertiginosa de las nuevas tecnologías proporciona una gran cantidad de información que necesita ser organizada y es donde se requiere la sapiencia de un líder educativo.

El desarrollo de la Institución Educativa contemporánea se basa en la filosofía del cambio Semprún-Perich (2007) citado por Ordoñez (2012), y se apoya en tres pilares fundamentales, que son:

EL DESARROLLO DE DIRECTIVOS, como condición necesaria y resultado del desarrollo institucional.

EL TRABAJO EN EQUIPOS, como portador de creatividad, calidad y compromiso en las decisiones y las acciones.

EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO, como la herramienta fundamental para el logro de los fines propuestos.

El docente está llamado a ser el líder educacional que requiere el proceso educativo, para lo cual debe inspirar, ser ejemplo para sus estudiantes y ser el modulador y orientador de los conocimientos e información. En los momentos actuales no se concibe a un líder educativo que no se actualice, y se capacite en las nuevas herramientas pedagógicas a su alcance y poner luego a disposición de sus estudiantes los conocimientos y habilidades adquiridas.

1.2.1.5 El bachillerato ecuatoriano.

De acuerdo a la normativa del Ministerio de educación del Ecuador, se crea el bachillerato general unificado con la finalidad de que los jóvenes tengan un mejor servicio educativo y que alcancen los objetivos de preparar a los estudiantes: (a) para la vida y la participación en una sociedad democrática, (b) para el mundo laboral o del emprendimiento, y (c) para continuar con sus estudios universitarios.

En el BGU, todos los estudiantes deben estudiar un grupo de asignaturas centrales denominado *tronco común*, que les permite adquirir ciertos aprendizajes básicos esenciales correspondientes a su formación general. Además del tronco común, los estudiantes pueden escoger entre dos opciones en función de sus intereses: el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico.

Aquellos que opten por el Bachillerato en Ciencias, además de adquirir los aprendizajes básicos comunes del BGU, podrán acceder a asignaturas optativas que les permitirán profundizar en ciertas áreas académicas de su interés. Los que opten por el Bachillerato

Técnico también adquirirán los aprendizajes básicos comunes del BGU, y además desarrollarán las competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido.

Características

El Nuevo Bachillerato Ecuatoriano tiene las siguientes características:

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

Red curricular del Nuevo Bachillerato Ecuatoriano. La malla curricular organizada por las categorías de asignaturas antes descritas, por carga horaria y por cursos, se determina de la siguiente manera:

Al término del Bachillerato, el único título que extenderá el Ministerio de Educación será el de BACHILLER DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.

Situación actual del bachillerato ecuatoriano.

Marco legal actual.

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 de 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”.

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.

El bachillerato en el sistema educativo ecuatoriano está actualmente dividido en tres tipos, identificados en el artículo 6 del mismo Decreto N° 1786, transcrito a continuación:

Bachillerato en Ciencias.

Dedicado a una educación con enfoque de conceptualizaciones y abstracciones.

Enfrenta aprendizajes primordialmente de índole humanístico y científico [sic] y sus estándares de calidad están dados por los niveles de competencias académicas que logre. Utiliza un currículum con enfoque de contenidos para lograr bachilleres generales en ciencias y bachilleres en ciencias con especialización.

Bachillerato Técnico.

Dedicado a una educación con un enfoque de desempeños. Enfrenta aprendizajes técnicos orientados primordialmente a la formación profesional y sus estándares de

calidad están dados por los niveles de competencias profesionales que logre. Utiliza un currículum de competencias para lograr bachilleres técnicos polivalentes y bachilleres técnicos con especialización.

Bachillerato en Artes.

Dedicado a una educación para el cultivo y desarrollo de todas las expresiones artísticas consustanciales con el ser humano. Sus estándares de calidad están dados por la calidad de las competencias para ejercer expresiones artísticas. Utiliza un currículum con enfoque de competencias para lograr bachilleres en diversas líneas de expresión artística.

Complementando lo anterior, el Art. 14 del mismo Decreto prescribe que “el título que extenderá el bachillerato será el de BACHILLER”, y agrega que “los Bachilleratos de índole científico extenderán el título de BACHILLER EN CIENCIAS”, mientras que “los Bachilleratos de índole técnico extenderán el título de BACHILLER TÉCNICO EN... (Nominación del Bachillerato)”, y finalmente “los bachilleratos de índole artístico [sic] extenderán el título de BACHILLER EN ARTES... (Nominación del Bachillerato)”.

El Art. 15 del mismo Decreto declara que “Sólo podrán extenderse títulos de bachiller con las características descritas en el artículo precedente”. Y agrega inmediatamente: “Otras fórmulas y denominaciones no son legales en el Ecuador”. Sin embargo de lo anterior, el Art. 91, literal “c” del Reglamento General de la Ley de Educación autoriza la posibilidad de crear bachilleratos y especializaciones “de acuerdo con las necesidades del desarrollo socio-económico del país”.

En efecto, además de los tres tipos de bachillerato prescritos en el Decreto N° 1786, existen dos subsistemas paralelos de bachillerato: el Bachillerato Intercultural Bilingüe y el Bachillerato Popular. El primero está dirigido a las personas que estudian en los colegios administrados por la Dirección Nacional de Educación Intercultural Bilingüe (DINEIB), y el segundo es para las personas que estudian a través de los centros regidos por la Dirección Nacional de Educación Popular Permanente (DINEPP).

1.2.1.6 Reformas educativas (LOEI - Reglamento a la LOEI - Plan decenal)

1.2.1.6.1 Ley Orgánica de Educación intercultural, de los derechos y obligaciones de las y los docentes.

De acuerdo a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) en el artículo 10, reconoce a los docentes el derecho a acceder a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico y a la vez le señala deberes, como el de ser actores fundamentales en una educación de calidad y de procurar una formación académica continua y de vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad promoviendo el liderazgo social, es decir que pone en el docente la responsabilidad de incluir en su accionar la capacitación y auto capacitación, por lo que debe buscar la actualización y mejoramiento pedagógico permanentemente aprovechando las oportunidades que brinde la institución educativa donde labora o capacitación por su propia cuenta. La evaluación docente instaurada por las actuales autoridades de educación del Ecuador va en la dirección de asegurarse que los docentes estén actualizados y que compartan el concepto de aprender a aprender.

Según el Art. 11 las obligaciones de Los docentes son las siguientes:

- Cumplir la Constitución de la República, las leyes y reglamentos inherentes a la educación.
- Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con los estudiantes a su cargo.
- Laborar durante la jornada de trabajo de acuerdo con la Ley y su reglamento.
- Elaborar su planificación académica, y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes.
- Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa a expresar sus opiniones fundamentadas y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos.
- Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa.
- Ser evaluados integralmente de acuerdo con la Constitución, la Ley y el Reglamento.
- Atender y evaluar a los estudiantes de acuerdo con la diversidad cultural y lingüística y las diferencias individuales y comunicarles oportunamente, presentando argumentos pedagógicos sobre el resultado de las evaluaciones.

- Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar los rezagos y dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de habilidades y destrezas.
- Establecer estrategias metodológicas pertinentes para las y los estudiantes con discapacidad que están integrados en el aula.
- Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes.
- Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad, de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, preservando además el interés de quienes aprenden sin anteponer sus intereses particulares.
- Cumplir las normas internas de convivencia de las instituciones educativas.
- Cuidar la privacidad e intimidad propias y respetar la de sus estudiantes y de los demás actores de la comunidad educativa.
- Mantener el servicio educativo en funcionamiento, sin ningún tipo de interrupción ni paralización, de acuerdo con la Constitución y la normativa vigente.
- Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general.
- Promover la interculturalidad y el pluralismo en los procesos educativos.
- Difundir el conocimiento de los derechos y garantías constitucionales de los niños, niñas y adolescentes.

Por lo anteriormente expuesto, las obligaciones de los docentes son principalmente el cumplimiento de la Ley para ayudar a la formación académica a los estudiantes en la comunidad educativa; es decir, verdaderos líderes que se vinculen y contribuyan al desarrollo de la sociedad y por ende al país con los conocimientos adquiridos en la institución.

Plan Decenal de Educación.

El Ministerio de Educación y Cultura propuso, en el seno del Consejo Nacional de Educación, la formulación de un Plan Decenal de Educación. El CNE es un organismo consultivo del sector educativo, conformado por representantes de la Unión Nacional de Educadores, la Confederación de Colegios de Educación Católica, la Confederación de Colegios de Educación Particular Laica, el Consejo Nacional de Educación Superior y la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, y está presidido por el Ministro de Educación. Este Consejo invitó a participar a otros actores del área educativa: Contrato Social, UNICEF, Ministerio de Economía, Comité empresarial entre otros y definió las líneas generales del Plan Decenal en la sesión del 16 de junio.

Luego, el Plan Decenal, se abrió al debate nacional en más de 40 foros locales, regionales y nacionales con la participación de amplios sectores sociales, políticos y económicos, lo que permitió una construcción colectiva. En este Plan se recogen los compromisos internacionales de los que el país es signatario, los acuerdos nacionales y el trabajo de los ex – Ministros y Ministras de Educación, permitiendo enfocar las bases de los próximos diez años.

Por petición del CNE, el Presidente Alfredo Palacio convocó y puso a conocimiento de la ciudadanía una Consulta Popular acerca de las ocho políticas educativas:

Las políticas del Plan Decenal a continuación se detallan:

- Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
- Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
- Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
- Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos
- Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.
- Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación.
- Revalorización de la profesión docente.

- Aumento del 0,5% anual de la participación del PIB.

De acuerdo al Plan decenal de educación del Ecuador, las 8 políticas están dirigidas a cumplir con estas metas hasta el 2015, el cumplimiento de algunas de ellas está encuadrada en acciones a ser tomadas por las autoridades gubernamentales, las cuales en gran medida han sido ejecutadas hasta la fecha, sin embargo hay metas como el mejoramiento de la calidad y equidad de la educación y la revalorización de la profesión docente que dependen mucho de la actitud y acciones tomadas desde las instituciones educativas y del propio docente.

1.2.1.6.2 Ley Orgánica de educación intercultural y reglamento General.

Según el artículo 40, los docentes fiscales deben cumplir con cuarenta (40) horas de trabajo por semana. Estas incluyen treinta (30) horas pedagógicas, correspondientes a los períodos de clase. El tiempo restante, hasta completar las cuarenta (40) horas, está dedicado a la labor educativa fuera de clase.

Cuando un docente no cumpla con la totalidad de sus treinta horas pedagógicas en un mismo establecimiento educativo, debe completarlas en otra institución del Circuito o Distrito, de conformidad con la normativa específica que para el efecto emita el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

La jornada de trabajo de los docentes de instituciones educativas particulares y los docentes sin nombramiento fiscal de instituciones fiscomisionales debe ser regulada de conformidad con lo prescrito en el Código de Trabajo, garantizando el cumplimiento de todas las actividades de gestión individual y participativa prescritas en el presente reglamento.

1.2.1.6.3 Ley Orgánica de Educación Superior (LOES)

De acuerdo al artículo 118, 119 y 120, los docentes deben de tener Cuarto nivel, de postgrado, está orientado al entrenamiento profesional avanzado o a la especialización científica y de investigación. Corresponden al cuarto nivel el título profesional de especialista; y los grados académicos de maestría, PhD o su equivalente.

Los niveles de formación de la educación superior de las universidades estarán sujetas a un proceso continuo de evaluación, acreditación de los programas y carrera ofertados. Este proceso lleva consigo evidenciar que los objetivos, fines y espíritu de la ley. Con respecto a la investigación, los docentes del colegio deberán tener cuarto nivel para mejorar su formación, para dar una mejor calidad académica a los estudiantes y puedan orientarlos a elegir carreras conforme a sus habilidades, aptitudes y conocimientos.

1.2.2 Análisis de la persona.

1.2.2.1 Formación profesional.

Al referirnos a formación profesional lo hacemos considerando todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida.

1.2.2.1.1 Formación Inicial

Llamada también formación específica, es aquella destinada, en principio, al colectivo de los estudiantes del sistema escolar que decide encaminar sus pasos hacia el mundo laboral, cuyo objetivo es la inserción laboral.

1.2.2.1.2 Formación profesional docente.

La formación profesional docente contempla el desarrollo profesional de los docentes que están en el ejercicio de su profesión en las diferentes instituciones educativas. También suele referirse al hablar de la formación de los docentes como; perfeccionamiento, formación continua, formación permanente, formación en servicio, desarrollo del profesorado.

Los retos que enfrentan en la actualidad los docentes son cada vez más complejos, la situación económica y los altos niveles de los egresados de hoy en día, dejan en claro que tienen mejores oportunidades aquellos que van más allá en su propia preparación profesional, que continúan formándose.

Desde la perspectiva de Meinardi (2009) citado por González (2011), el desarrollo profesional del docente, debe estar centrado en acciones estrechamente ligadas a la escuela, y orientadas a integrar las dimensiones teóricas y prácticas, ya que las nuevas y

crecientes demandas que se plantean tornan más complejas las necesidades de formación del docente.

1.2.2.1.3 Formación técnica.

Formación orientada a la apropiación por parte de los estudiantes de los conocimientos, habilidades, actitudes, valores culturales y éticos correspondientes a un perfil profesional, cuya trayectoria formativa integra los campos de la formación general, científico-tecnológica, técnica específica, así como el desarrollo de prácticas de profesionalización y el dominio de técnicas apropiadas que permitan la inserción en un sector profesional específico.

- Un saber técnico y tecnológico, con sustento teórico científico de base, que permita intervenciones técnicas específicas en procesos productivos con cierto nivel de autonomía y responsabilidad en la solución de problemas tecnológicos en diversos sectores de la producción de bienes y servicios.
- Preparación para el desempeño en áreas ocupacionales determinadas que exigen un conjunto de capacidades y habilidades técnicas específicas, así como el conocimiento relativo a los ambientes institucionales laborales en los que se enmarca dicho desempeño.

1.2.2.2 Formación continua.

La necesidad de una educación continua tiene su validez en que permitirá asimilar los cambios constantes que se producen, sobre todo con la incursión cada vez más veloz de las nuevas tecnologías. Es una necesidad explícita en cada persona, los conocimientos que adquirimos en la educación formal, no son suficiente para dar respuesta a todos los retos individuales o sociales que surgen en los contextos laborales, sociales y culturales.

Los cambios son una constante, de estos tiempos, y para enfrentarlos necesitamos formación y reflexión que permita una participación decidida a aportar y mejorar los contextos de cambio. La formación del profesorado abarca toda la carrera docente, diferentes etapas con una finalidad común, aprender a aprender para aprender a enseñar.

La formación continua de los docentes, debe considerar la necesidad particular de cada docente por su actualización científica, pedagógica y cultural, esto no puede ser uniforme, difiere de acuerdo a la persona, la situación profesional, el número de años que tenga en

el ejercicio profesional o las circunstancias educativas, sociales y culturales del contexto donde ejerce su tarea docente, lo que sin duda complica el proceso de formación continua. Los fundamentos de una educación que se plantee la formación continua del docente deben buscarse en los grandes aportes de la ciencia, que han permitido abrir los horizontes al mundo globalizado, el mundo cada día es más pequeño.

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

La formación del docente mejora indudablemente la eficiencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje, y en definitiva de la calidad educativa, la eficacia del docente y los aspectos formativos de éste, se centra en facetas de tipo cognitivo, pero muchas veces no se considera la parte emocional que implica todo el proceso.

Como señala Day (2006) la enseñanza y aprendizaje eficaces se basan, en el fondo, en el ejercicio de la pasión de los profesores en el aula. Los profesores comprometidos apasionadamente, aman lo que hacen, lo que les lleva a estar buscando constantemente formas más eficaces de llegar a su alumnado y de dominar los contenidos y métodos propios de su profesión.

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

Formación Metodológica

Conocer las claves y los principales métodos de la didáctica con el fin de intervenir correcta y coherentemente en las aulas.

Formación tecnológica

Conocer, diseñar, elaborar y utilizar los instrumentos de trabajo, los recursos didácticos y las técnicas concretas para realizar una acción formativa.

Formación didáctica específica

Conocer los elementos didácticos que determinan y diferencian el aprendizaje de las diversas materias, temas, profesiones o puestos de trabajo.

Formación sobre la propia profesión

Estar al día sobre lo que su propio ámbito profesional requiere. Actualmente se demanda una actualización constante y completa del profesorado.

1.2.2.5 Características de un buen docente.

El rol del docente de hoy no es tan solo transmitir conocimientos que tendrán una vigencia muy limitada e atención a la velocidad con que se produce la información, como ayudar a los estudiantes a "aprender a aprender" de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que, aprovechando la inmensa información disponible y las potentes herramientas TIC, tengan en cuenta sus características (formación centrada en el estudiante) y les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario de la información para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva-memorización de la información.

Por otra parte, la diversidad de los estudiantes y de las situaciones educativas que pueden darse, aconseja que los formadores aprovechen los múltiples recursos disponibles (que son muchos, especialmente si se utiliza el ciberespacio) para personalizar la acción docente, y trabajen en colaboración con otros colegas (superando el tradicional aislamiento, propiciado por la misma organización de las escuelas y la distribución del tiempo y del espacio) manteniendo una actitud investigadora en las aulas, compartiendo recursos (por ejemplo a través de las webs docentes), observando y reflexionando sobre la propia acción didáctica y buscando progresivamente mejoras en las actuaciones acordes con las circunstancias (investigación-acción).

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.

Darling Hammond (2005, 375) señalan que:

La profesionalización no constituye el estado final al que se encaminan las ocupaciones, sino que es más bien un proceso continuo en persecución de un ejercicio útil y responsable de la misma.

Este concepto tiene particular valía en el desarrollo profesional de los docentes, de quienes se demanda que actúen como guías del conocimiento de sus estudiantes, como orientadores del proceso de aprendizaje. Los docentes necesitan estar preparados para

guiar a sus estudiantes, seguramente más diestros en algunas disciplinas como las relacionadas con las TIC.

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

La educación inicial comienza desde el nacimiento del niño hasta los cuatro años de edad; y favorecerá el desarrollo socio-afectivo, psicomotriz, censo-perceptivo, de lenguaje y de juego, por medio de una adecuada estimulación temprana. La educación inicial centrará sus acciones en la familia y en la comunidad.

La Educación Inicial tiene los objetivos siguientes:

- a) Procurar el desarrollo integral de niños y niñas por medio de la estimulación armónica y equilibrada de todas las dimensiones de su personalidad; y,
- b) Revalorizar y fomentar el rol educativo de la familia y la comunidad a través de la participación activa de los padres como primeros responsables del proceso educativo de sus hijos.

La Educación Parvularia comprende normalmente tres años de estudio y los componentes curriculares propiciarán el desarrollo integral en el educando de cuatro a seis años, involucrando a la familia, la escuela y la comunidad. La acreditación de la culminación de educación parvularia, autoriza, en forma irrestricta, el acceso a la educación básica.

La Educación Parvularia tiene los objetivos siguientes:

- a) Estimular el desarrollo integral de los educandos, por medio de procesos pedagógicos que tomen en cuenta su naturaleza psicomotora, efectiva y social.
- b) Fortalecer la identidad y la autoestima de los educandos como condición necesaria para el desarrollo de sus potencialidades en sus espacios vitales, familia, escuela y comunidad; y
- c) Desarrollar las especialidades básicas de los educandos para garantizar su adecuada preparación e incorporación a la educación básica.

1.2.3 Análisis de la tarea educativa.

1.2.3.1 La función del gestor educativo.

La función del gestor educativo es definida por José María 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". El gestor educativo es quien orienta y lidera en la institución la dirección estratégica, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo. Lidera los procesos de toma de decisiones de forma participativa, involucra a los miembros en la construcción de metas y de visión compartida.

Un buen gestor, sin embargo, no es necesariamente un buen líder en centro educativo. Es el caso de muchos directores/as que se quedan en eso, en ser buenos gestores y brillantes ejecutivos.

Por muy amplia y compleja que llegue a ser la gestión actualmente, el buen gestor es aquel que sabe sacarle todo el partido posible a lo que ya tiene la organización, a sus recursos humanos, materiales o funcionales.

El siguiente cuadro explica la diferenciación de conceptos y de campos entre gestión y liderazgo. Un ejemplo concreto puede ser el que recogen Bonet y Zamoro (1996) exponen estas diferencias en el siguiente cuadro:

Cuadro 1 Comparativo de gestor y líder

EL GESTOR	EL LÍDER
Se fija más en el proceso de toma de decisiones que en el hecho final	No se limita a reaccionar. Es más proactivo que reactivo. Tiene clara su visión y el convencimiento firme de llevarla a cabo.
Procura limitar opciones	Tiene un compromiso personal con los objetivos
Evita soluciones que puedan ser conflictivas	Desarrolla nuevos enfoques ante los problemas
Es un hábil controlador administrativo y financiero	No suele ser hábil (ni le gusta) en administrar o gestionar
Quita importancia a las situaciones arriesgadas sobre todo; de ganancia o pérdida totales	Suscita reacciones fuertes en los demás. No pasa desapercibido ni resulta neutro afectivamente.
Desea ser miembro de un grupo y tener papeles bien definidos en la organización	Tiende a sentirse algo por encima del contexto y de las personas que le rodean

Bonet y Zamoro (1996)

Los directores de las unidades educativas deben empezar a dejar de ser solo gestores y pensar con la mente de unos líderes, saber gestionar con eficacia los recursos humanos o materiales de una escuela no supone necesariamente ejercer un liderazgo en la misma. Eso, en las organizaciones de cierta complejidad, se considera sencillamente ser un buen ejecutivo un gestor eficaz o un excelente manager, pero no un líder.

Para obtener una gestión de calidad del proceso educativo, el reto de los directores de las instituciones educativas es la de ir, paulatinamente, reduciendo su papel de gestor e incrementando su función de liderazgo. Esto supone implicarse en procesos como; ser más proactivo, que reactivo; tener un compromiso personal con los objetivos; desarrollar nuevos enfoques frente a los problemas; etc.

Cuadro 2 Perfil del nuevo Director

<i>Perfil del nuevo Director</i>
OBJETIVOS
Conocedor y detentador de estrategias y técnicas directivas en contexto democrático y la autonomía escolar
Difusor del nuevo sistema educativo (reforma)
Dinamizador de la actividad del centro
Constructor de PEC y PCC (Visión)
Dinamizador de grupos y de participación
Desarrollar liderazgo
Constructor de una cultura de calidad
Responsable gestión económica
Evaluador
Innovador e impulsor de mejora
Diagnosticador de necesidades

Bonet y Zamoro (1996)

1.2.3.2 La función del docente

En los tiempos actuales en que la tecnología avanza a pasos agigantados lo que hace que la comunicación y el acceso a la información nos lleguen casi en tiempo real, la práctica totalidad de los campos profesionales se ha visto afectada y ello ha motivado un cambio sustancial en el modo de ejercer sus funciones específicas. Esta situación implica la adaptación a esta nueva demanda asumiendo nuevos roles para el desempeño profesional.

En el caso concreto de la educación, a lo largo de estos últimos años se habla mucho del nuevo perfil del docente como consecuencia de la integración de las Nuevas Tecnologías en el ámbito educativo.

Se pretende dar una visión del papel que ha de desempeñar el docente ante la nueva sociedad de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), así como un análisis de la necesidad de un cambio en su formación como profesional de la docencia.

El docente hoy en día, por las exigencias de su práctica, el escenario en el que actúa y las demandas del mismo, es un profesional que toma decisiones, flexible-libre de prejuicios (actitud de anteponerse y rectificar a tiempo), comprometido con su práctica (reflexiona sobre la misma y aporta elementos de mejora), que se convierte en un recurso más para el grupo.

Las necesidades del nuevo profesional pueden definirse como: espíritu innovador, flexibilidad, trabajo en equipo, conocimientos tecnológicos, creer en su profesión, tener un sentido de la responsabilidad y el compromiso.

1.2.3.3 La función del entorno familiar.

Tradicionalmente la responsabilidad de educar a los hijos ha sido de la familia y la escuela cumplía su función de formar. La familia es para el niño su primer núcleo de convivencia y de actuación, donde irá modelando su construcción como persona a partir de las relaciones que allí establezca y, de forma particular, según sean atendidas sus necesidades básicas (Brazelton y Greenspan, 2005). Este proceso de construcción de su identidad se dará dentro de un entramado de expectativas y deseos que corresponderán al estilo propio de cada núcleo familiar y social.

Los padres como primeros cuidadores, en una situación “suficientemente” buena, establecerán un vínculo, una sintonía con el niño/a que les permitirá interpretar aquellas demandas de atención y de cuidado que precise su hijo en cada momento. Ellos serán los primeros responsables en la creación de unos canales y significación que favorecerán la construcción de la identidad del niño. López (1995, 9) a partir de sus investigaciones sobre las necesidades de la infancia y la atención que éstas precisan afirma que:

Para la infancia no es adecuado cualquier tipo de sociedad, cualquier tipo de

familia, cualquier tipo de relación, cualquier tipo de escuela, etc. sino aquéllas que le permiten encontrar respuestas a sus necesidades más básicas. El discurso de las necesidades es hoy especialmente necesario, porque no todos los cambios sociales que se están dando en la estructura familiar y en la relación padres e hijos están libres de riesgos para los menores”.

Las prácticas educativas proporcionada por los padres, no sólo son la primera influencia para el niño y la niña sino también la más significativa ya que muestran la manera en que los niños son educados y tratados por sus padres.

Según Barudy (2005) los buenos tratos a niñas y niños aseguran el buen desarrollo y el bienestar infantil y son la base del equilibrio mental de los futuros adultos y, por tanto, de toda la sociedad. El punto de partida de los buenos tratos a la infancia es la capacidad de madres y padres para responder correctamente a las necesidades infantiles de cuidado, protección, educación, respeto, empatía y apego. La competencia de los padres en estos aspectos vitales permite que las niñas y los niños puedan crecer como personas capaces de tener una buena autoestima y de tratar bien a los demás.

1.2.3.4 La función del estudiante.

Y el rol del estudiante en el mundo actual como parte central del proceso educativo es la de ser proactivo, aprender a aprender y su principal reto va a ser seleccionar de la gran cantidad de información a la que tiene acceso, aquella que sea relevante y de importancia y que aporte al proceso educativo. El estudiante se debe adaptar al mundo en línea, es decir que su formación no termina en el aula de clase ya que al estar conectado con el mundo virtual va a ser receptor de mucha más información que la que recibe en el aula.

1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender.

Enseñar a estudiar y enseñar a aprender sigue siendo postulados irrenunciables en esta era de las nuevas tecnologías y la información.

Horacio Díaz Pendás. (2002). En el Prólogo de la obra “Enseñanza de la Historia Selección de lectura”, señala que:

”La labor profesional está llamada a ser cada vez más tutorial, en el mejor sentido de la expresión; es el profesor como mentor de los caminos del saber y muy

especialmente del corazón, del mejoramiento humano de la contribución a ser mejores personas. Ninguna tecnología podrá sustituir nunca esa función que demanda saber orientarse en el complejo universo del ser humano”.

En estas condiciones la labor de los docentes debe centrarse en la utilización de adecuadas estrategias para enseñar a los estudiantes a aprender y lograr de esta manera que la educación se convierta en verdadera promotora del desarrollo, que conduzca al educando más allá de los niveles alcanzados en un momento determinado de su vida, propicie la realización de aprendizajes que superen las metas ya logradas y forme las competencias integradas que requieren los profesionales en la sociedad actual.

Una educación desarrolladora, se anticipa, guía el aprendizaje, orienta al estudiante y estimula su desarrollo, parte del nivel alcanzado por el estudiante y lo tiene en cuenta para ampliar continuamente los límites de la zona de desarrollo próximo o potencial y por lo tanto, los progresivos niveles de desarrollo del sujeto.

La educación desarrolladora promueve y potencia el aprendizaje desarrollador, con lo cual intenta superar las concepciones de la escuela tradicional, al conferirle su verdadero valor al proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Durante el siglo XXI, se ofrecerán recursos sin precedentes tanto a la circulación y al almacenamiento de informaciones como a la comunicación, lo cual planteará a la educación el transmitir, masiva y eficazmente, un volumen cada vez mayor de conocimientos teóricos y técnicos que son las bases del futuro. Al mismo tiempo se deben estructurar orientaciones que permitan no dejarse sumergir o desviar por las corrientes de información poco sustentadas científicamente, que invaden los espacios informativos a los que tienen acceso los estudiantes y conservar el rumbo en proyectos de desarrollo individual y colectivo, en lo cual la universidad tiene una importancia vital.

En la actualidad la educación en sentido general y esencialmente la superior se ve obligada a ser la brújula en un mundo complejo y agitado para poder navegar por él, porque en la sociedad de la información las instituciones educacionales ya no son la única fuente de conocimientos y a veces ni siquiera la principal, para los estudiantes en muchos campos del saber.

Los estudiantes son bombardeados por distintas fuentes, que de forma general se presentan en formatos casi siempre más atractivos que los escolares, por eso, lo que

necesitan cada vez más los estudiantes no es tanto más información, que pueden sin duda necesitarla, como capacidad para organizarla e interpretarla, para darle sentido. Y sobre todo lo que van a necesitar como futuros ciudadanos son capacidades para buscar, seleccionar e interpretar la información

El crecimiento vertiginoso de la información disponible y del conocimiento científico en sus diferentes ramas, que ha tenido lugar en las últimas décadas, han cambiado sustancialmente las concepciones teóricas acerca de la función de la escuela y el carácter del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Para lograr el estilo de trabajo que requiere la universidad de hoy, desempeñan un papel esencial el enfoque científico en la solución de los problemas, el trabajo independiente creativo y el trabajo metodológico de los colectivos de profesores.

Los retos que se avizoran para el futuro imponen la actuación de los colectivos en equipos multidisciplinarios, que busquen la solución de los problemas a partir de la utilización de métodos científicos que propicien en los estudiantes universitarios la posibilidad de aprender a aprender, para lo cual se hace imprescindible un estilo de trabajo donde predomine la cooperación y relaciones interpersonales positivas.

Las instituciones educativas del siglo XXI, tienen que estar dirigidas a ayudar a los estudiantes a aprender a aprender. Ninguna reflexión seria sobre el papel de la educación, deja de tener en cuenta como función esencial la de promover la capacidad de los estudiantes de gestionar sus propios aprendizajes, adoptar una autonomía creciente en su preparación profesional y disponer de habilidades intelectuales y sociales que les permitan un aprendizaje continuo a lo largo de toda su vida. En una sociedad cada vez más abierta y compleja, hay una insistencia creciente, en que la educación debe estar dirigida a promover capacidades y competencias y esencialmente la capacidad de aprender a aprender como centro de todo proyecto educativo, porque aprender es una capacidad necesaria y humana, es la capacidad esencial en el mundo de hoy y lo será más en el mundo del futuro, por eso cualquier proyecto educativo bien elaborado tiene que tenerla en cuenta.

1.3 Cursos de formación.

1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente.

La importancia de que el docente cuente con una buena formación y capacitación es en los tiempos actuales una condición sine qua non para enfrentar el reto que presenta hoy la docencia y debe adquirir una serie de conocimientos, técnicas, instrumentos y metodologías que permitan ejercer una labor integrada con sus estudiantes.

Habiendo transitado en parte por este camino me aventuro a decir que hubo un punto de inflexión, un antes y un después, luego de transitar por el curso de formación docente en la Universidad, más allá de la buena metodología con la que cada uno pueda contar en sus clases (Iurcovich, 2006).

El desarrollo de las habilidades y técnicas docentes que se pueden recibir en un curso de formación, sin duda van a influir en el mejoramiento del proceso educativo, de ahí que se hace necesaria la implementación de este tipo de acciones extracurriculares.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes.

La formación y actualización docente cuenta entre sus ventajas la continua actualización de los docentes lo que revertirá en la mejora del proceso educativo y del fin del mismo que son los estudiantes. Más que desventajas, se debe señalar las dificultades que tienen en la actualidad los docentes para capacitarse y asistir a cursos extracurriculares de formación docente, estas son el aspecto de carácter económico y asociado a este mismo aspecto el poco tiempo disponible, por lo que habrá que ofrecer un producto que tome en cuenta y considere estas condicionantes que pueden ser determinantes para el aprovechamiento y alcanzar los objetivos planteados.

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

1.3.3.1. Presencial.

La más aconsejable para el aprendizaje de áreas relacionadas con la atención directa de personas en situación de dependencia. Imprescindible para mejorar habilidades. La ventaja sería el contacto directo entre profesor y estudiantes. Es la más interactiva, lo que ayuda a una mejor y más rápida asimilación de los conocimientos. Recomendable para aquellas personas que no tienen hábito de lectura ni de estudio. La resolución de dudas es más rápida y efectiva. El profesor siempre está disponible.

Suele ser más costosa que otras modalidades, Escasa flexibilidad: tiene una clara limitación geográfica y horaria. El ritmo de trabajo lo impone el profesor.

1.3.3.2. A distancia

Los estudiantes reciben el material didáctico al comienzo del curso, que suele constar de un manual dirigido al autoaprendizaje con ejercicios prácticos, un CD con contenidos interactivos y pruebas de evaluación. Además, esta modalidad suele facilitar al estudiante un tutor que atiende consultas, resuelve dudas, propone ejercicios prácticos y hace un seguimiento del proceso de aprendizaje. Para facilitar el feedback, se contemplan diferentes vías de comunicación entre profesor y estudiante: teléfono, correo electrónico y web. Y como elemento de apoyo, estos cursos suelen incluir el acceso a un aula virtual de formación que pone a disposición del estudiante los siguientes servicios: contenidos interactivos multimedia, biblioteca, archivador electrónico, foros de debate, tablón de anuncios, correo electrónico, etc. Esta modalidad es muy útil para adquirir conocimientos técnicos o para mejorar la gestión, pero no es aconsejable para el desarrollo de habilidades socio sanitarias.

Entre las ventajas se tiene que los cursos a distancia no requieren la presencia física del estudiante en una clase o centro de formación tradicional, lo que permite compatibilizar su formación con otras actividades. El estudiante puede establecer sus horarios, el ritmo y el lugar de realización del curso. Suele ser la modalidad más económica. Buena para estudiantes autodidactas. Entre los inconvenientes o desventajas se tiene que el contacto con el profesor es más limitado: tutorías por teléfono y online. Por consiguiente, la resolución de dudas es más lenta. Es poco aconsejable para personas sin hábitos de lectura o estudio, se necesita un ordenador con conexión a Internet, se requiere más autodisciplina.

1.3.3.3. Online o e-learning

Optimiza al máximo las posibilidades que ofrecen las TICs. Materiales interactivos y actividades, tanto individuales como grupales, se combinan para que el estudiante participe de forma activa y sea el protagonista de su proceso formativo. El estudiante cuenta, además, con un equipo pedagógico especializado: profesores expertos en las diferentes materias resuelven dudas, corrigen y evalúan las actividades prácticas; y

asesores pedagógicos motivan y orientan al estudiante en su proceso formativo y realizan el seguimiento de su participación. Además, esta modalidad suele ofrecer también un tutor y un aula virtual. Hay expertos que defienden que, cuando se generalice la implantación de la realidad virtual, la formación online se convertirá en la más solicitada. Sin embargo, actualmente no es viable para aquellas acciones formativas que requieran la interacción entre personas. De hecho, esta modalidad es la más difícil de implementar porque demanda una participación más activa, tanto de los estudiantes como de los docentes, y una tecnología más avanzada que no siempre es dominada por el estudiante.

Tiene las mismas ventajas que los cursos a distancia en cuanto a que no requieren la presencia física del estudiante, sin limitación geográfica ni horaria. Al emplear diferentes soportes y medios, el estudiante tiene más recursos que ayudan a la asimilación de los contenidos. Algunos cursos online incluyen clases presenciales.

El tutor guía al estudiante en el proceso de aprendizaje. Perfecto para estudiantes autodidactas, Interacción con otros estudiantes a través de foros, chat, videoconferencia, etc. Además, las actividades que se proponen suelen ser simulaciones que preparan mejor al estudiante para el análisis y resolución de conflictos en situaciones reales. Gran variedad de materiales disponibles, que se pueden adaptar y actualizar. El contacto con el profesor para resolver dudas es más limitado: tutorías por teléfono y/o online. La resolución de dudas es más lenta. Poco aconsejable para personas sin hábitos de lectura o estudio. El estudiante necesita ordenador y conexión a Internet. Asimismo, requiere de un mayor conocimiento de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Es la modalidad que más autodisciplina demanda. Hay quien no se siente cómodo con la interacción virtual. Si la comunicación no es efectiva, el estudiante puede sentirse aislado.

1.3.3.4. Mixta o semipresencial

Combina la modalidad presencial y online, especialmente recomendada para cursos de larga duración. También se conoce con el nombre de Blended Learning o B-Learning. Suele ser la formación más efectiva, ya que suma las ventajas de ambas modalidades

El tipo de curso en su modalidad de asistencia es un factor de suma importancia que debe considerarse el momento de diseñar o planificar los cursos de formación docente, es importante dotar al cuerpo docente de las capacidades y conocimientos, sobre todo en las

nuevas tecnologías, para poder tener acceso a los diferentes tipos de formatos. El costo es un parámetro importante, en la actualidad todo curso o actividad educativa es costosa y se debe requerir del aporte de los directivos de las instituciones educativas, cubriendo en su totalidad los costos de estos cursos o subvencionando en gran medida los mismos.

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

La formación del profesional es de gran importancia en todos los aspectos de la vida y más aún en el ámbito de la docencia, la educación permite la integración del individuo a su relación contextual mediante la comprensión, sentido y orientación de su saber; contribuye a consolidar un sistema que de manera intencional resalta las capacidades y habilidades del individuo y modifica sus conductas a partir de lo que hace o desarrolla e implica una posibilidad de ser en sí mismo un compromiso. Ante la constante reconstrucción de una sociedad, la educación posibilita y establece las relaciones sociales entre los hombres, su naturaleza y sus formas de producción definiendo su propia acción.

En el reciente estudio de La formación docente, una necesidad para la creación de ambientes educativos de calidad en la enseñanza turística, Mtra. Leticia Tamayo S. y Mtra. Laura Peñaloza S. (2012) manifiestan que;

La formación profesional en lo educativo permite generar alternativas de formación, instrucción, enseñanza, capacitación, actualización, aprendizaje e información, que en la búsqueda de desarrollar integralmente al hombre, se socializa con la adquisición de conocimientos, desarrollo de habilidades y el aprehender actitudes, para ofrecer ambientes educativos de calidad que determinen a partir de la formación docente un mejor proceso en la enseñanza.

Es necesario incorporar e incentivar a los docentes para que tengan en la formación profesional su norte y una necesidad para poder desarrollar adecuadamente su noble labor. Adquirir nuevas habilidades y conocimientos sobre todo en lo que se refiere a las nuevas tecnologías y los nuevos tipos de comunicación que han llegado junto con las redes sociales.

CAPÍTULO 2
METODOLOGÍA

2.1 Contexto

El 3 de enero del 2003, por acuerdo ministerial N0.002, se autoriza la creación y funcionamiento de la Unidad Educativa Santiago Mayor, en la ciudad de Guayaquil, en jornada matutina, mantiene un nexo con la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Actualmente es una institución de carácter privado que ofrece servicios educativos en los niveles Inicial, Básico y Bachillerato; cuenta con las especializaciones en Ciencias Empresariales con mención en Gestión en Informática y Gestión de Mercado; Bachillerato en Ciencias Sociales con mención en Ciencias Políticas y Cultura; Bachillerato en Mat-bio, con mención en Físico- Matemático y Químico Biológico.

La estructura organizativa se encuentra al servicio de los planes, proyectos del Colegio. Las distintas Áreas que actualmente la integran se han ido creando en paralelo a la evolución del colegio, y se constituyen como plataformas dinámicas y participativas (docentes, padres y estudiantes) que enriquecen el proyecto escolar.

Este estudio adquiere una real importancia para los directivos de la Unidad La misión de la UESM es una institución educativa sin fines de lucro, comprometida con el desarrollo de la sociedad, formando individuos integrales con un alto nivel académico, valores éticos y morales; capaces de generar aportes proactivos hacia la comunidad y el país. En nuestro plantel practicamos valores como base formativa junto a un riguroso sistema de calidad académica que los convierte en líderes emprendedores capaces de tomar decisiones firmes en la construcción de un mundo esperanzador.

La UESM trabaja con una visión a futuro donde los educandos reciben una misma enseñanza desde el nivel inicial hasta la universidad, formando entes emprendedores capaces de aplicar sus habilidades en diferentes contextos según las exigencias del mundo actual, aplicando los principios del buen vivir.

Tiene como objetivo, educar a las nuevas generaciones en todas sus áreas, tanto a nivel académico y en valores, para que sean capaces de desenvolverse solos en los retos que les presenta la vida. Impartir el respeto por el medio ambiente y los principios del buen vivir mediante la creación de proyectos prácticos que ayuden a los educandos a vincularse con la vida laboral en la sociedad. Impartir una enseñanza inclusiva que les permita a los estudiantes desenvolverse en cualquier contexto sin tener diferencias Educativa Santiago Mayor, quienes han solicitado se les haga llegar el documento final

para incorporarlo en el proceso de evaluación y capacitación del personal docente y administrativo que están empeñados en realizar. El presente estudio brindará una excelente oportunidad para la autora de involucrarse en el proceso investigativo educacional y pretende ser un herramienta útil para la planificación de la unidad educativa y un elemento de ayuda para los docentes de este centro educativo y en general de todos quienes se constituyen en beneficiarios directos e indirectos del presente trabajo.

2.2 Participantes.

Para esta investigación se trabajó con un universo de 22 docentes de la unidad educativa Santiago Mayor, ubicado en la ciudad de Guayaquil, a quienes se les pidió que respondan al cuestionario "Necesidades de formación docentes de bachillerato". Se realizó una primera convocatoria a los docentes de bachillerato de la unidad educativa y asistieron doce de los docentes de bachillerato, debido a que eran los que tenían que dictar clases ese día, a quienes se les explico el proceso y la finalidad de la encuesta. En una segunda convocatoria se completó con la encuesta al resto de los docentes. Presentó un poco de dificultad la obtención de la colaboración de algunos profesores que por falta de tiempo no se podía realizar la encuesta, pero en la mayoría de casos hubo buena disposición para la colaboración por parte de los directivos, cuerpo docente y personal administrativo.

Tabla 1 Información sociodemográfica- Género

Género	Frecuencia	%
Masculino	11	50
Femenino	11	50
TOTAL	22	100

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santiago Mayor

Elaborado por: Zapata Panchana, Ana Cristina

Murillo (2000) expresa que el género consiste en la "interpretación cultural del sexo, es decir, el conjunto de expectativas sociales depositadas sobre los roles a desempeñar por hombres y mujeres: lo que se espera de ambos" (p.14).

Por lo tanto, se puede indicar que la institución cuenta con los dos tipos de géneros en una proporción igualitaria del cincuenta por ciento, los cuales demuestran en su práctica sus destrezas y habilidades en el ámbito educativo.

Tabla 2 Información sociodemográfica – Edad

Edad	Frecuencia	%
20 - 30 años	5	22,73
31 - 40 años	6	27,27
41 - 50 años	6	27,27
51 - 60 años	4	18,18
61 - 70 años	1	4,55
Total	22	100

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santiago Mayor

Elaborado por: Zapata Panchana, Ana Cristina

El 27,27% de los docentes oscila su edad entre los 31 y 40 años, con el mismo porcentaje se encuentra los docentes con las edades entre los 41 y 50 años, con el 22,73% fluctúan entre las edades de 20 a 30 años, el 18,18% se encuentran en el rango de edad de 51 a 60 años, y el 4,55% oscila entre los 61 y 70 años.

Por otra parte, como menciona Gil Calvo y Menéndez (1985), la juventud es un tiempo de espera, en el que el joven progresivamente va adquiriendo las responsabilidades adultas: productiva, conyugal, doméstica y parental.

De tal manera y ya que la mayoría de los docentes goza de edades de energía, habilidades y experiencia para desempeñar a cabalidad todas sus competencias dentro de la institución.

2.3 Recursos.

Para el desarrollo y elaboración del presente trabajo se contó con los siguientes recursos; talento humano, materiales y recursos económicos.

2.3.1 Talento humano

El presente trabajo fue realizado por la maestrante, con la colaboración del recurso humano; 22 docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santiago Mayor, la Directora y personal administrativo.

2.3.2 Materiales

Computadora, impresora, calculadora, copias de encuestas, cámara fotográfica, y pen drive, internet. Se aplicarán fichas de observación, cuestionarios, cuaderno de notas, calculadora, PC y cámara fotográfica.

2.3.3 Económicos.

Los recursos económicos, fueron financiados por cuenta propia y se dieron en transporte, gastos de fotocopias, gasto de comunicación. El presupuesto del curso será de USD 705,00 dólares que será cubierto por la maestrante, la unidad educativa aporta con el espacio físico y demás ayuda que pueda proporcionar.

2.4 Diseño y métodos de investigación.

2.4.1 Diseño de investigación

La presente investigación es descriptiva por la característica de la investigación se estudiarán los datos recolectados se analizarán, se logró indagar sobre la situación de los docentes, su actitud, preferencia y demandas y los resultados obtenidos generarán conocimiento y producirán cambios, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir información concreta y medible. Adicionalmente, es una investigación transversal por recopilar datos en un momento único; exploratorio ya que permite una exploración inicial en un momento específico.

2.4.2 Métodos de investigación

La presente investigación es de tipo descriptivo, con la que se aspira generar conocimiento y producir cambios mediante la obtención de objetivos medibles.

Según Hernández, Fernández, Baptiste (2010), al referirse al método descriptivo indican;

Los estudios descriptivos, miden y evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar. Desde el punto de vista

científico, describir es medir. Esto es, en un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así -y valga la redundancia- describir lo que se investiga.

Y en relación a los estudios exploratorios, los mismos autores señalan;

Los estudios exploratorios se efectúan, normalmente, cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes. Los estudios exploratorios *en pocas ocasiones constituyen un fin en sí mismos*, por lo general determinan tendencias, identifican relaciones potenciales entre variables y establecen el 'tono' de investigaciones posteriores más rigurosas" (Dankhe, 1986, p. 412).

Ahora bien, la metodología exploratoria es más flexible, más amplia y de una u otra manera y ordinariamente *anteceden a los otros tres tipos (Dankhe, 1986)*, de métodos de investigación. El método descriptivo es más estructurado, medible, evalúa diversos aspectos, dimensiones o componentes del tema a investigar. Por lo general una investigación puede empezar como exploratoria para luego ser descriptiva. Para poder definir cuál es el método que requiere nuestra investigación hay que considerar los conocimientos que podamos obtener del tema y el enfoque que se le quiere dar al trabajo de investigación.

La inducción, brindó accesibilidad para especificar el conocimiento desde un punto de vista particular a la consecución de los objetivos en contraste con los referentes teóricos que cimentaron la investigación, continuamente buscando el fortalecimiento de los conocimientos existentes fundamentados en los aportes científicos de la pedagogía y la psicología.

Según Ruiz (2006) el método analítico;

Es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular. *Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia.* Este método nos permite conocer más del

objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías

El método analítico, sirve para separando las partes de un todo, realizar el estudio y análisis individual.

En la presente investigación se utilizó el método de investigación analítico, cuya utilización ayudó a evidenciar y detallar las experiencias y aplicabilidad de la información proporcionada por los docentes de bachillerato para establecer conclusiones y posteriores recomendaciones.

2.5 Técnicas e instrumentos de investigación.

Según Brace (2008), citado por Hernández (2010).

Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema.

El cuestionario aplicado a los 22 docentes de bachillerato de la unidad educativa Santiago Mayor, es el instrumento que se ha utilizado para la obtención de la información, con la cual determinaremos las necesidades de formación y si estas necesidades han sido cubiertas adecuadamente por la institución.

2.5.1 Técnicas de investigación.

Las técnicas utilizadas y aplicadas para el desarrollo del trabajo de investigación fueron; la observación directa, la encuesta, mapas conceptuales y organizadores gráficos.

Los datos recolectados con la encuesta fueron registrados, tabulados y fueron representados en mapas conceptuales y organizadores gráficos, los que fueron determinantes en el momento de hacer el análisis de la situación y de este análisis se pudieron elaborar las conclusiones y recomendaciones del presente trabajo de investigación.

2.5.2 Instrumentos de Investigación.

La recolección de los datos se la realizó mediante un cuestionario, aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Santiago Mayor, consta de; Datos Institucionales, información general, formación del docente, cursos y capacitaciones, con la institución educativa y lo referente a la práctica pedagógica.

El objetivo que el cuestionario persigue, tras su aplicación al grupo de 22 docentes, es el de identificar la situación actual, con respecto a la formación profesional docente, las perspectivas y necesidades de formación, así como la disposición a participar activa y proactivamente en un proceso de formación profesional. Este cuestionario fue tomado de instrumentos previamente validados, no obstante han sido contextualizados al entorno local y en consideración de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y su reglamento.

2.6 Procedimiento.

El proceso investigativo para poder diagnosticar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, empezó con la elección de la Unidad Educativa Santiago Mayor como el objeto de la investigación en consideración de ser una entidad relativamente nueva en el ámbito educativa de la ciudad de Guayaquil pero que cuenta con un gran respaldo, que es un vínculo con la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil y al ser docente de este centro educativo, considere adecuado realizar esta investigación y brindar un aporte a esta unidad educativa. Una vez hecha la propuesta, la rectora de la institución Lcda. Linda Raymond, brindo todas las facilidades para la realización de la presente investigación. A los docentes se les explicó el procedimiento y los objetivos de la investigación y en su totalidad los 22 docentes de bachillerato estuvieron de acuerdo en prestar su colaboración, al ser un número relativamente pequeño, se decidió trabajar con el universo de los docentes de bachillerato de esta unidad educativa. Este trabajo se realizó entre la primera y segunda semana del mes de noviembre del 2012. Se tuvieron que hacer dos convocatorias para poder hacer la encuesta a la totalidad de los docentes. Cabe destacar que la rectora del establecimiento pidió que se le envíe el trabajo de investigación para poder aplicar las recomendaciones resultantes y se ratificó el compromiso de que una vez terminada la investigación serian informados los resultados a los directivos de la institución educativa.

Con la totalidad de las encuestas se realizó la tabulación de acuerdo al formato preparado por la UTPL, para su maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo. Se tabuló y analizó los resultados que arrojaron las encuestas mediante la utilización de organizadores gráficos y tablas estadísticas. Se elaboró el marco teórico que, junto a los resultados de las encuestas, sirvió de soporte para elaborar las conclusiones y recomendaciones del presente trabajo de investigación. Con todos estos elementos se realizó un informe escrito que recoge todo el proceso investigativo desde su inicio.

CAPÍTULO 3

DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Contexto.

Tabla 3 Tipo de institución

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	0	0%
Particular	22	100%
Fisco misional	0	0%
Municipal	0	0%
No contesta	0	0%
Total	22	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santiago Mayor
Elaborado por: Zapata Panchana, Ana Cristina

De acuerdo a los resultados del cuestionario de necesidades de formación docente de bachillerato, aplicado a los docentes de bachillerato de la unidad educativa Santiago Mayor, se determina que se trata de un colegio particular.

En la Constitución de la República, indica en el Art. 345.- La educación como servicio público se prestará a través de instituciones públicas, fiscomisionales y particulares. En los establecimientos educativos se proporcionarán sin costo servicios de carácter social y de apoyo psicológico, en el marco del sistema de inclusión y equidad social.

Teniendo en cuenta lo que indica la Constitución, se puede señalar que la institución educativa aunque sea particular, asegura la igualdad de oportunidades en el acceso, ya que es un derecho que tiene todo ciudadano para su preparación en el ámbito educativo.

Tabla 4 Tipo de Bachillerato _ CIENCIAS

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias	22	100%
Bachillerato Técnico	0	0%
Total	22	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santiago Mayor
Elaborado por: Zapata Panchana, Ana Cristina

El tipo de bachillerato que la institución ofrece es el de Ciencias en su 100%, y por el momento no han considerado incluir otro tipo de bachillerato.

Por tal motivo y de acuerdo a la normativa del Ministerio de Educación el bachillerato general unificado BGU, desarrollarán las competencias específicas de la figura profesional

que hayan elegido pues posee tres características de formación que son la personal, social y por competencias.

Es así, que la institución está dedicada a una educación con enfoque de conceptualizaciones y abstracciones, enfrenta aprendizajes primordialmente de índole humanística y científico, sus estándares de calidad están dados por los niveles de competencias académicas que logre. Por ende, utiliza un currículum con enfoque en los contenidos, para lograr bachilleres de excelencia en ciencias.

Tabla 5 Género

Género	Frecuencia	%
Masculino	11	50%
Femenino	11	50%
TOTAL	22	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santiago Mayor.

Elaborado por: Zapata Panchana, Ana cristina.

De acuerdo a los resultados obtenidos el 50% es de género femenino y el otro 50% es de género masculino, es decir, existe equidad de género en los docentes que colaboran en el bachillerato de la Unidad Educativa Santiago Mayor.

El autor Maquieira (2001) indica que, se emplea “para referirse a la construcción sociocultural de los comportamientos, actitudes y sentimientos de hombres y mujeres” (p.159).

Considerando los resultados y la opinión del autor, se puede señalar que la institución cuenta con la igualdad de docentes, los que pondrán en práctica sus destrezas y habilidades en el ámbito educativo para el crecimiento de la distinción de la institución.

Tabla 6 Estado Civil

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	5	23%
Casado	12	55%
Viudo	1	5%
Divorciado	4	18%
No contesta	0	0%
Total	22	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santiago Mayor.

Elaborado por: Zapata Panchana, Ana cristina.

Dentro del presente proyecto y de los veintidós docentes encuestados, el 23% son solteros, el 55% casado, el 5% viudo y el 18% divorciado, es decir la mayoría de los docentes son casados.

Citando a los señores, Alberdi (1964) y Peña & Padilla (1997) nos dicen que: “La familia es una unidad de convivencia en la que se ponen los recursos en común, entre cuyos miembros hay una relación de filiación o matrimonio, ya no es un esquema necesariamente padre - madre - hijos. Ahora existen otras formas de familias; los divorciados/as con hijos, las mujeres con hijos que no se casan, las mujeres que voluntariamente no tienen hijos o aquellas quienes deseando no pueden tenerlos; los hombres o mujeres solos/as que adoptan hijos, etc.” (p. 8)

Como indica el autor, la familia es un vínculo muy importante, y ya que los docentes al tener una relación de matrimonio, y conocen la importancia de la familia, están más dispuestos y concentrados en las actividades laborales que se realizan en la institución, siendo una gran ventaja para la organización.

Tabla 7 Edad

Edad	Frecuencia	%
20 - 30 años	5	23%
31 - 40 años	6	27%
41 - 50 años	6	27%
51 - 60 años	4	18%
61 - 70 años	1	5%
Total	22	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santiago Mayor.

Elaborado por: Zapata Panchana, Ana cristina.

De los datos obtenidos, en una forma igualitaria el 27% de los docentes se encuentra entre las edades de 31 a 40 años. Seguidos de un 23% entre la edad de a 20 a 30 años, esto entre los datos mas relevantes.

La práctica docente es concebida, como la actividad práctica de los actores involucrados, ellos imprimen su sello especial en las relaciones pedagógicas, experiencia e historia

personal determinadas por su origen socioeconómico, cultural de formación en las instituciones sociales y del contexto escolar. (Díaz & Gallegos, 1986).

La institución cuenta con docentes que poseen destrezas y habilidades que día a día se ve reflejada en su praxis y se convierten en agentes efectivos del aprendizaje en los aspectos cognitivos, afectivos y sociales.

Tabla 8 Tipo relación laboral

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	20	91%
Nombramiento	0	0%
Contratación ocasional	2	9%
Reemplazo	0	0%
No contesta	0	0%
Total	22	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santiago Mayor.

Elaborado por: Zapata Panchana, Ana cristina.

De acuerdo a los resultados obtenidos el 91% es de contratación definida, brindando seguridad y estabilidad laboral a este grupo de docentes en su mayoría y el 9 % de contratación ocasional.

Los empleados entran en una relación de trabajo con el entendimiento de que su empleador tiene ciertas obligaciones para con ellos, y viceversa, creando una atmósfera de reciprocidad, beneficiando el ambiente laboral. (Mc Donald & Makin, 2000).

Como ya se encuentra mencionado en la cita, la importancia de la existencia de un contrato laboral recae no solo en la estabilidad laboral del empleado, y su economía, sino también en la estabilidad psicológica, lo que le permite manejar una conciencia más responsable de sus obligaciones dentro de la institución de una manera más eficaz y eficiente.

Tabla 9 Tiempo de dedicación

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	18	82%
Medio Tiempo	2	9%
Por horas	2	9%
No contesta	0	0%
Total	22	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santiago Mayor.

Elaborado por: Zapata Panchana, Ana cristina.

De acuerdo a los resultados obtenidos el 82% labora a tiempo completo, el 9% a medio tiempo y el otro 9% por horas, es decir la gran mayoría de los docentes labora a tiempo completo.

Como indica Benavides (2009), “las personas de las organizaciones con engagement se caracterizan por tener energía y conexión con las actividades laborales, se sienten capaces de lidiar con todas las exigencias de su trabajo” (p.5).

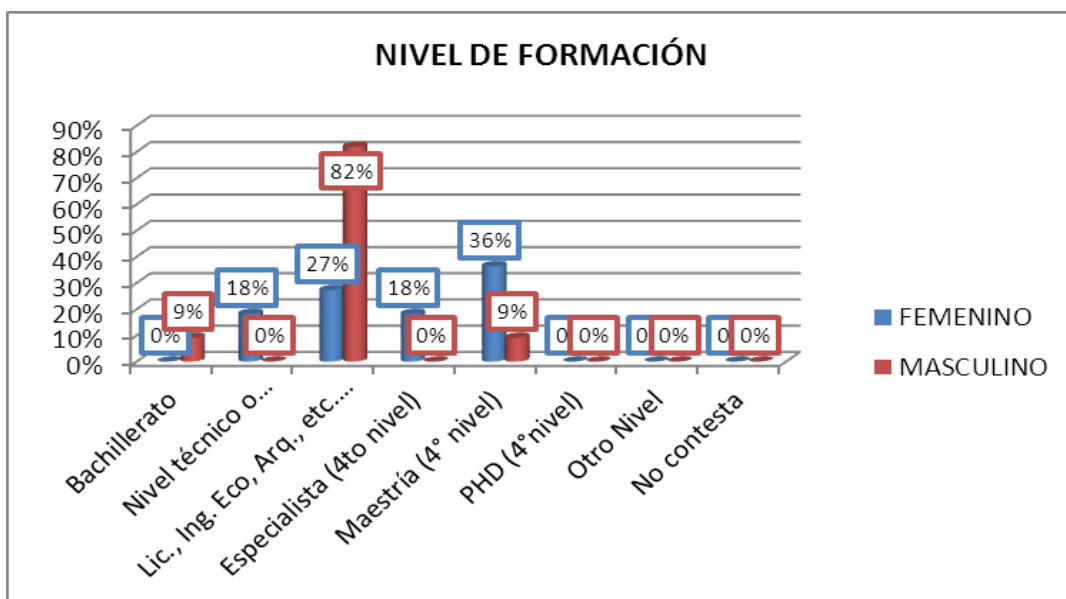
Apoyando a la opinión del autor, y teniendo en cuenta los resultados, la mayor desventaja de los docentes que laboran por medio tiempo u horas es la de no poder lograr los diferentes resultados en sus relaciones docente-estudiante, en el desempeño, dedicación, entusiasmo y concentración, en comparación con los docentes que laboran a tiempo completo y que si lo pueden realizar.

Tabla 10 Nivel de formación

	Género			
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	0	0%	1	9%
Nivel técnico o tecnológico superior	2	18%	0	0%
Lic., Ing. Eco, Arq., etc. (3er nivel)	3	27%	9	82%
Especialista (4to nivel)	2	18%	0	0%
Maestría (4° nivel)	4	36%	1	9%
PHD (4° nivel)	0	0%	0	0%
Otro Nivel	0	0%	0	0%
No contesta	0	0%	0	0%
Total	11	100%	11	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santiago Mayor.

Elaborado por: Zapata Panchana, Ana cristina.



De acuerdo a los resultados obtenidos el género femenino tiene el 18% en nivel técnico o tecnológico superior, el 27% de profesión, 18% de especialistas y 36% de maestría, en cambio el género masculino el 9% es bachiller, 82% profesionales y el 9% de maestría, es decir la gran mayoría.

De acuerdo al artículo 118, 119 y 120 de la Ley Orgánica de Educación Superior indica que es necesario que los docentes se encuentren preparados en el cuarto nivel, es decir maestría y PHD.

Consecuentemente, la formación docente es el proceso de ponerse en condiciones para ejercer prácticas profesionales, estas condiciones presuponen conocimientos, habilidades, representaciones, concepciones, etc. (Ferry, 1997)

Como indica el autor, y la LOES se considera el docente estaría mejor preparado ante el estudiante para brindarle mayores conocimientos y ayudarlo a resolver inquietudes, así como guiarlo en lo que respecta a las tareas encomendadas.

3.1 Necesidades Formativas.

Tabla 11 Titulación relación con ámbito educativo

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones)	6	27%
Doctor en Educación	0	0%
Psicólogo educativo	0	0%
Psicopedagogo	3	14%
Otra Ámbito	13	59%
No contesta	0	0%
Total	22	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santiago Mayor.

Elaborado por: Zapata Panchana, Ana cristina.

De acuerdo a los resultados obtenidos la titulación de relación con el ámbito educativo, el 27% de los docentes son licenciados en educación superior, el 14% son Psicopedagogo y el 59% de otros ámbitos.

Por otro lado, Álvarez R. (2002) subraya que la psicopedagogía es:

Proceso de acción continuo y dinámico, de optimización y transformación social, dirigido a todas las personas, en todos los ámbitos, facetas y contextos a lo largo de todo el ciclo vital, que se desarrolla a través de una acción sistemática y contextualizada, cuidadosamente planificada y evaluada y con un carácter fundamentalmente social y educativo, cuya principal finalidad es la de mediar, interrelacionar y facilitar distintos procesos de dinamización social (p. 5)

Como expresa el autor, los docentes deben de tener un desarrollo profesional y conocimientos pedagógicos, con el objetivo de emplear metodologías didácticas para impartir clases a los estudiantes de acuerdo a las exigencias y procesos educativos.

Tabla 12 Titulación relación con otras profesiones

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	7	32%
Arquitecto	2	9%
Contador	0	0%
Abogado	0	0%
Economista	0	0%
Médico	0	0%
Veterinario	0	0%
Otras profesiones	13	59%
No contesta	0	0%
Total	22	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santiago Mayor.

Elaborado por: Zapata Panchana, Ana cristina.

En lo que se refiere a la titulación relación con otras profesiones el 32% son ingenieros, el 9% arquitectos y el 59% otras profesiones.

“Bien lejos del concepto clásico de profesionalidad docente como posesión individual del conocimiento experto y el dominio de habilidades, la práctica profesional del docente es, a mi entender, un proceso de acción y reflexión cooperativa, de indagación y experimentación, donde el profesor aprende al enseñar y enseña porque aprende, interviene para facilitar y no imponer ni sustituir la comprensión de los alumnos, y al reflexionar sobre su intervención ejerce y desarrolla su propia comprensión”. (Pérez Gómez, 1998)

Por tal razón, todos los profesionales que imparten cátedra en la institución manejan un proceso continuo en persecución de un ejercicio útil y responsable de la misma, en la cual aplican todos sus conocimientos en favor de los estudiantes y su proceso formativo.

Tabla 13 Posgrado tiene relación con

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito Educativo	2	9%
Otros ámbitos	7	32%
No contesta	13	59%
Total	22	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santiago Mayor.

Elaborado por: Zapata Panchana, Ana cristina.

De acuerdo a los resultados del cuestionario, el 9% de los docentes de ámbito de posgrado y el 32% de otros ámbitos y el 59% no contestaron debido a que no poseen cuarto nivel.

Todos los docentes deben de ser profesionales en el ámbito educativo y esto se logra a través de un proceso que consiste en la formalización de saberes, habilidades, actitudes que son necesarias para el ejercicio de la profesión y es necesario que toda esa experiencia adquirida sea reconocida por la sociedad. (Bourdoncle, 1991)

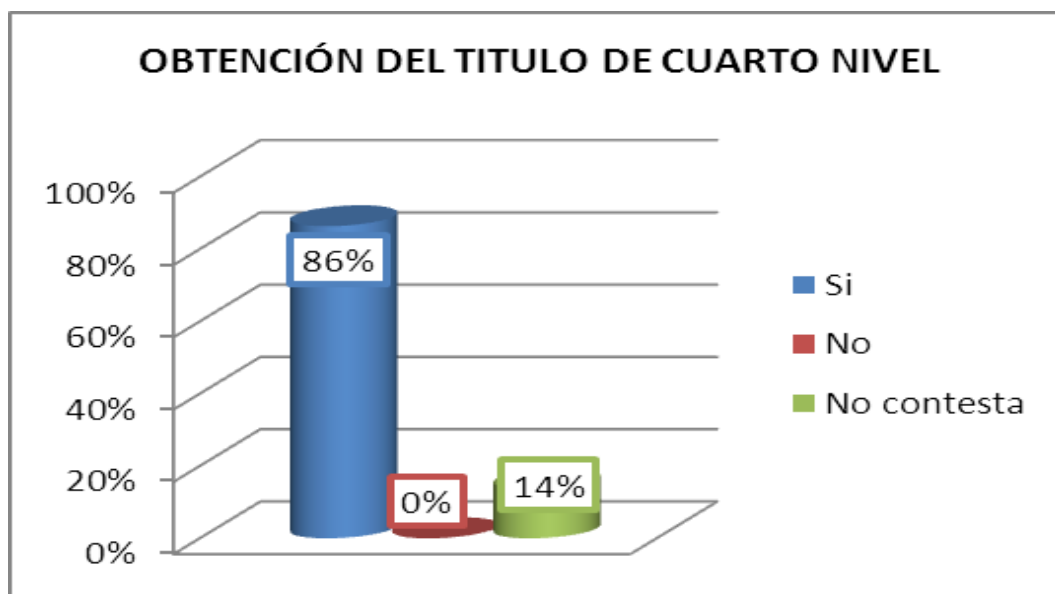
Los docentes están dispuestos a seguir una formación en cuarto nivel, lo que es muy bueno para la institución educativa, ya que demuestra el interés de auto superación de su personal docente y la disposición que habría para aceptar un programa de capacitación que se proponga.

Tabla 14 Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener un titulación de cuarto nivel

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	19	86%
No	0	0%
No contesta	3	14%
Total	22	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santiago Mayor.

Elaborado por: Zapata Panchana, Ana cristina.



Los resultados demuestran que el 86% desearía realizar un programa de formación de cuarto nivel y el 14% no, es decir, la mayoría de los docentes que les falta el cuarto nivel, les gustaría realizar para obtener mayores conocimientos y logros profesionales.

No obstante, la calidad de la educación, es la facultad de proporcionar a los alumnos el dominio de diversos códigos culturales; dotarlos de la habilidad para resolver problemas; desarrollar en ellos los valores y actitudes acordes con nuestras aspiraciones sociales y de esa manera se los capacita para una participación activa y positiva en las acciones diarias ciudadanas y democrática. (Bolaños, 1998)

Considerando la opinión del autor, se puede señalar que es de vital importancia que los docentes tengan la disposición y el interés de seguir preparándose, para de esta manera poder brindarles a los estudiantes las herramientas necesarias para enfrentar los desafíos contemporáneos de una manera adecuada, dinámica y activa.

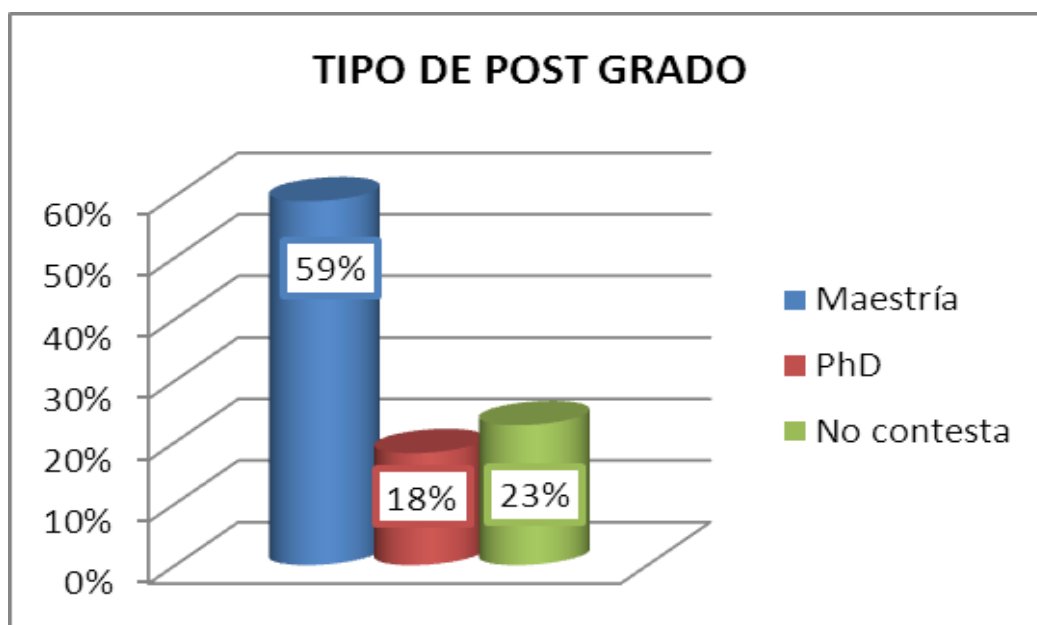
Tabla 15 En que le gustaría capacitarse

Opción	Frecuencia	Porcentaje
--------	------------	------------

Maestría	13	59%
PhD	4	18%
No contesta	5	23%
Total	22	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santiago Mayor.

Elaborado por: Zapata Panchana, Ana cristina.



En lo referente al programa de formación que los docentes desean capacitarse, el 59% indicó que la maestría, el 18% PHD y el 23% no contesta.

Consecuentemente, Bourdoncle & Perrenoud (1993) & Lang (1999) señalan que la “formación continua de maestros, debe de ser concebida como profesionalización del oficio de enseñante, siendo una perspectiva a largo plazo, en el cual se adopta un proceso constructivo personal, lento y progresivo por parte del docente” (p.76).

Por tanto, la formación de una maestría, busca ampliar, desarrollar y profundizar en una disciplina y dotar a la persona de las herramientas que la habiliten para profundizar teórica e instrumentalmente en un campo del saber.

Tabla 16. Para, usted es importante seguir capacitándose en temas educativos

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	17	77%
No	1	5%
No contesta	4	18%
Total	22	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santiago Mayor.

Elaborado por: Zapata Panchana, Ana cristina.

El 77% de los docentes están interesados en seguirse capacitando, factor que debe de ser tomado en cuenta por la institución, seguido por el 5% que no desearían, mientras que el 18% se abstiene de contestar.

Como expresa Chiavenato (2001), la capacitación "es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos" (p.4)

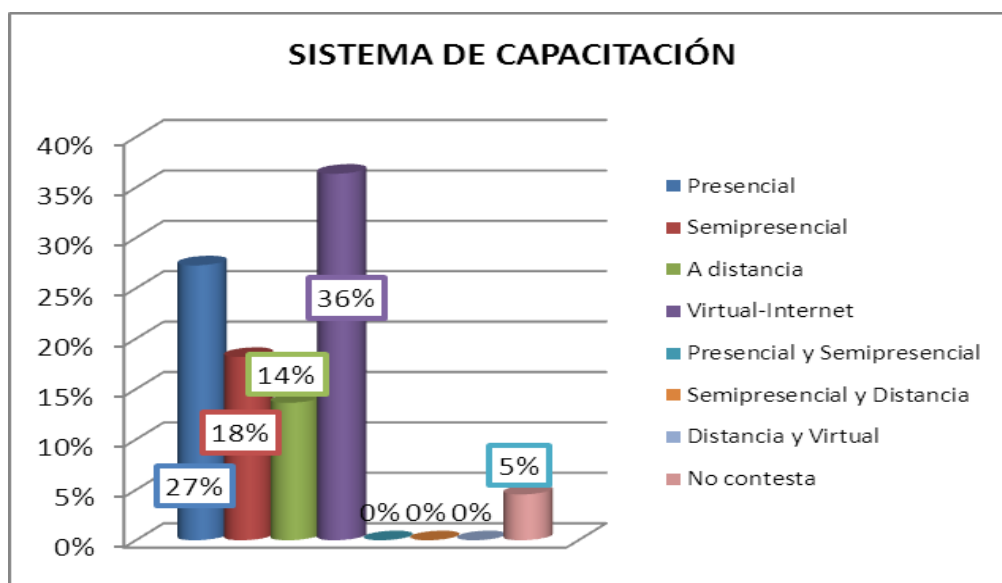
Como lo denota el autor, la importancia de seguir capacitándose, refleja el deseo del profesional en seguir perfeccionando sus habilidades a favor de aportar en el cumplimiento de los objetivos de la institución, factor que se debe tener muy en cuenta ya que la mayoría de docentes tienen el deseo de seguir formándose.

Tabla 17 Como le gustaría recibir la capacitación

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	6	27%
Semipresencial	4	18%
A distancia	3	14%
Virtual-Internet	8	36%
Presencial y Semipresencial	0	0%
Semipresencial y Distancia	0	0%
Distancia y Virtual	0	0%
No contesta	1	5%
Total	22	100

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santiago Mayor.

Elaborado por: Zapata Panchana, Ana cristina.



De acuerdo a los resultados, les gustaría recibir la capacitación el 27% Presencial, 18% Semipresencial, 14% a distancia y 36% virtual, es decir la mayoría desearía que fuera virtual por internet.

Quevedo (2000) menciona que “la educación a distancia se puede considerar como una estrategia educativa que se sustenta en el uso racional y adecuado de nuevas tecnologías, estructuras operativas flexibles y métodos pedagógicos en el proceso enseñanza y aprendizaje” (p.4)

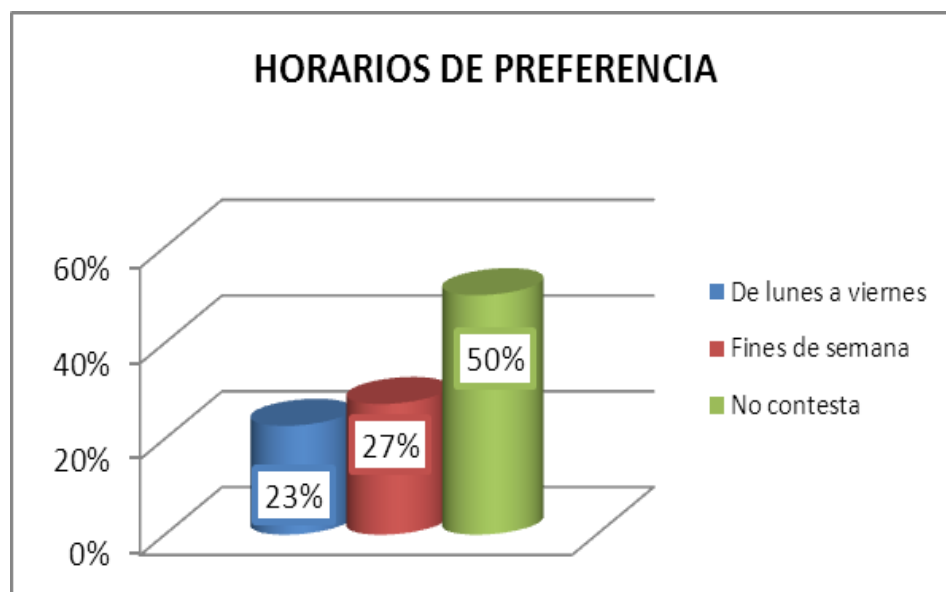
Como expresa el aturo, es importante la capacitación, mejoramiento pedagógico y académico así como la formación continua en los docentes, aplicando para ello, la tecnología como estrategia fundamental para su desarrollo.

Tabla 18 Si prefiere cursos presenciales o semi presenciales en que horarios le gustaría capacitarse

Opción	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	5	23%
Fines de semana	6	27%
No contesta	11	50%
Total	22	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santiago Mayor.

Elaborado por: Zapata Panchana, Ana cristina.



El 23% de los docentes prefieren capacitarse de lunes a viernes, el 27% los fines de semana, y el 50% no contesto, es decir, el horario preferido es los fines de semana en su mayor proporción.

La educación a distancia no implica que el estudiante esté de forma presencial todos los días en el mismo lugar que el instructor, pero si es importante que exista una interacción. (Steiner, 1995)

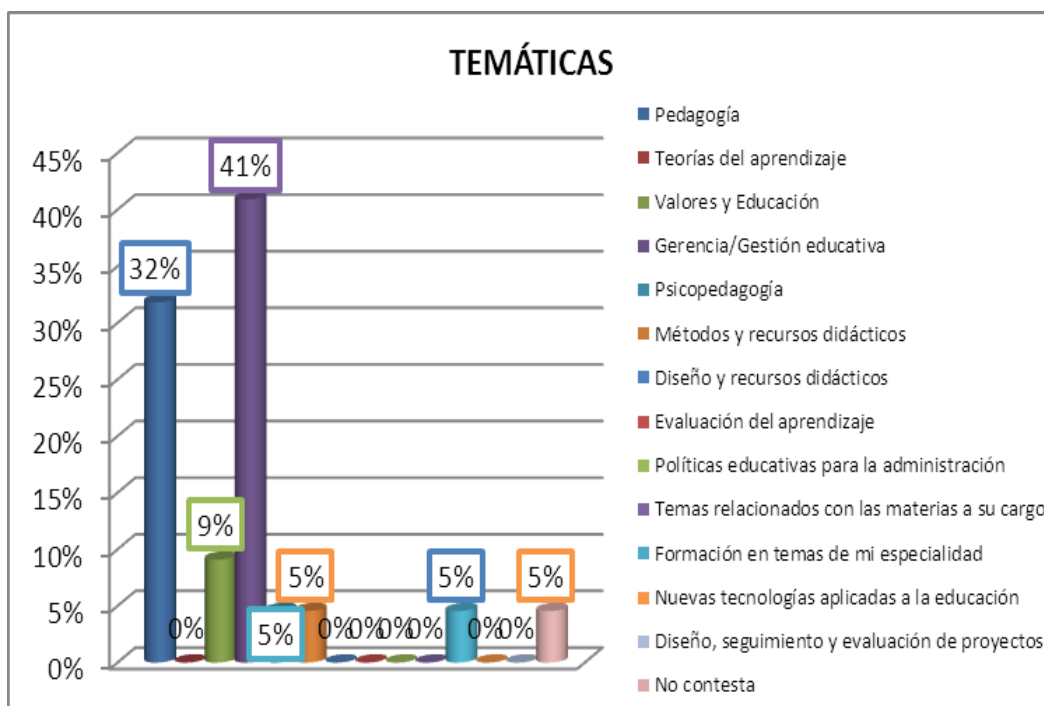
Por tal motivo, debe haber capacitación y desarrollo profesional, esto debido a los cambios; Ideológicos, tecnológicos y comunicacionales, además de los descubrimientos científicos, que provocan un cambio en la forma de concebir el mundo y de ver la realidad. Los docentes se encuentran en un mundo aceleradamente cambiante, de hecho, el cambio es tan acelerado que lo que una generación aprende en la infancia y para su edad adulta no sirve ya, de ahí la necesidad que demuestran los docentes de su continua actualización y capacitación.

Tabla 19 En que temáticas le gustaría capacitarse 1

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía	7	32%
Teorías del aprendizaje	0	0%
Valores y Educación	2	9%
Gerencia/Gestión educativa	9	41%
Psicopedagogía	1	5%
Métodos y recursos didácticos	1	5%
Diseño y recursos didácticos	0	0%
Evaluación del aprendizaje	0	0%
Políticas educativas para la administración	0	0%
Temas relacionados con las materias a su cargo	0	0%
Formación en temas de mi especialidad	1	5%
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	0	0%
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	0	0%
No contesta	1	5%
TOTAL	22	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santiago Mayor.

Elaborado por: Zapata Panchana, Ana cristina.



Destacando los porcentajes más relativos se puede señalar que el 32% le gustaría capacitarse en el área de pedagogía, y el, 41% en gerencia/gestión educativa.

El Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IIPE) de la Unesco (2000), indica que la gestión educativa es un conjunto de procesos teórico-prácticos integrados y relacionados, dentro del sistema educativo para atender y cumplir las demandas sociales realizadas a la educación.

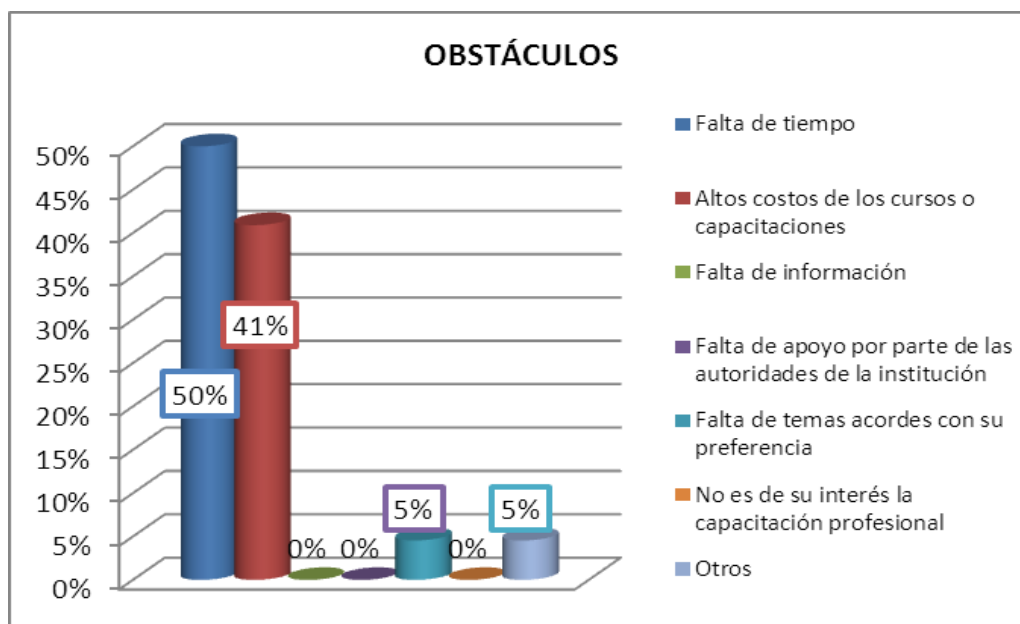
Por lo tanto se establece que la necesidad de orientar a los estudiantes a buscar la forma de apropiarse de los conocimientos, habilidades, actitudes, valores culturales y éticos correspondientes a un perfil profesional, lleva a los docentes a interesarse en temas que los doten de las habilidades necesarias para poder cumplir con sus metas que mejoren sus resultados.

Tabla 20 Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	11	50%
Altos costos de los cursos o capacitaciones	9	41%
Falta de información	0	0%
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	0	0%
Falta de temas acordes con su preferencia	1	5%
No es de su interés la capacitación profesional	0	0%
Otros	1	5%
Total	22	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santiago Mayor.

Elaborado por: Zapata Panchana, Ana cristina.



Analizando los resultados de mayor relevancia el 50% considera que no se capacitan por falta de tiempo, el 41% por los costos altos y en forma equitativa con el 5% la falta de temas acordes con su preferencia y otros docentes opinan que son por otras razones.

Consecuentemente, Zapata Ros (1999) opina que: “uno de los medios mas idóneos para satisfacer los requerimientos actuales de educación permanente es la enseñanza a

distancia, que ha hecho posible superar los condicionamientos espacio-temporales que presenta la educación formal o convencional” (p.1)

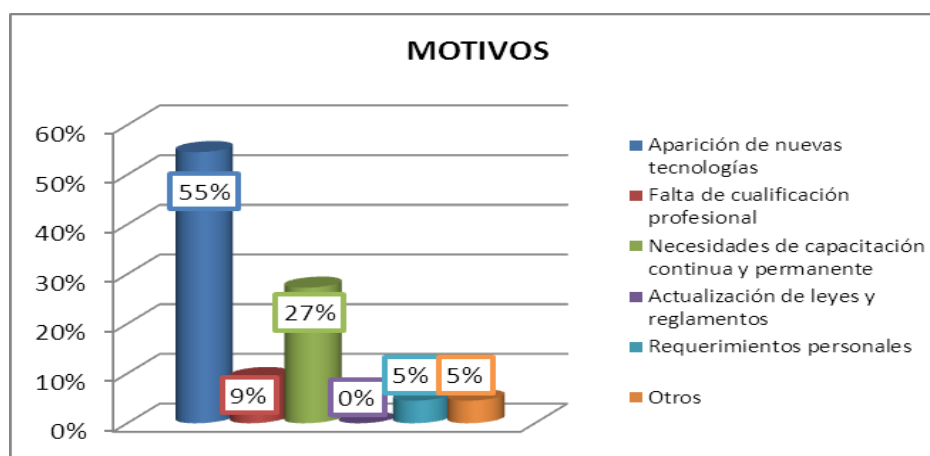
Es así, que se torna imprescindible la capacitación para el desarrollo profesional y el mejoramiento pedagógico y académico, se debe proponer programas de capacitación para los docentes de esta unidad académica, se debe contar con la colaboración de los accionistas de la unidad educativa para que subvencionen los costos de la capacitación y estudiar las posibilidades de becas que ofrece el estado.

Tabla 21 Cuales considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	12	55%
Falta de cualificación profesional	2	9%
Necesidades de capacitación continua y permanente	6	27%
Actualización de leyes y reglamentos	0	
Requerimientos personales	1	5%
Otros	1	5%
TOTAL	22	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santiago Mayor.

Elaborado por: Zapata Panchana, Ana cristina.



Los docentes consideran que los motivos por los que se imparten los cursos de formación son, el 55% tecnología, 9% falta de cualificación profesional, 27% necesidades de capacitación, 5% requerimientos personales y 5% otros, es decir la mayoría de los motivos es la tecnología debido al avance científico que en la actualidad se maneja en el campo educativo.

En la actualidad la tercera generación, está siendo desplazada por el crecimiento de las nuevas tecnologías de información y comunicación, lo que permite que la cuarta generación emplee términos como internet learning, aprendizaje distribuido, aprendizaje virtual, terminología donde involucra la nueva tecnología de educación. (Ally, 2004)

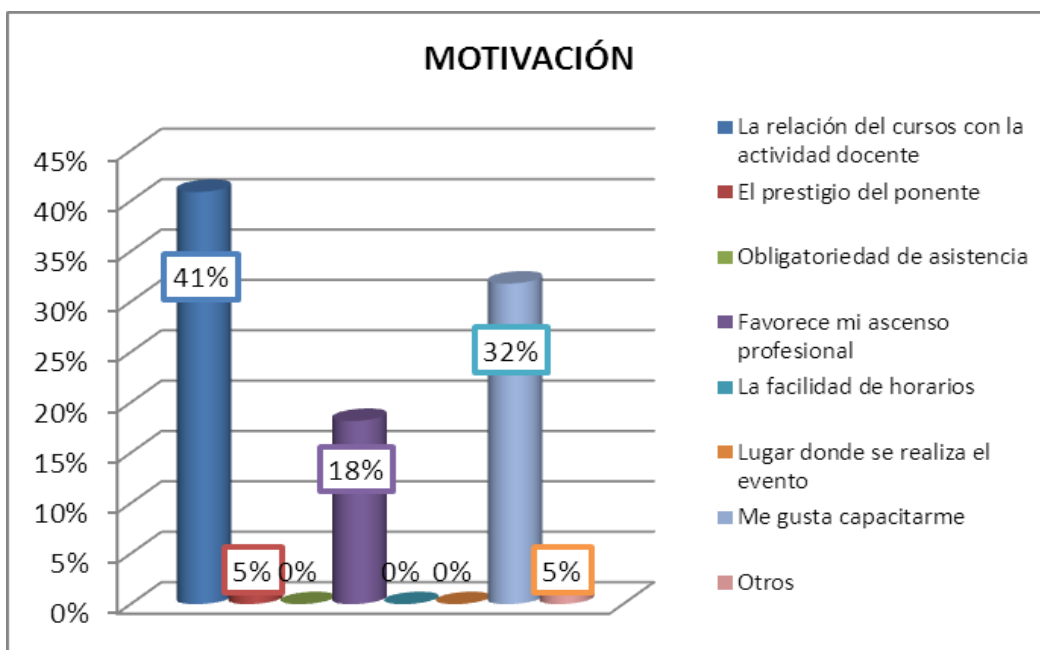
Por lo tanto, es importante hoy en día manejar los sistemas, ya que en todo se emplea las nuevas tecnologías de información y comunicación y la educación no es la excepción, ya que por medio de ella se abren diferentes puertas para poder desarrollar procesos de capacitación, formación, perfeccionamiento de destrezas, habilidades y procesos cognitivos.

Tabla 22 Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones

Opción	Motivación	Porcentaje
La relación del cursos con la actividad docente	9	41%
El prestigio del ponente	1	5%
Obligatoriedad de asistencia	0	0%
Favorece mi ascenso profesional	4	18%
La facilidad de horarios	0	0%
Lugar donde se realiza el evento	0	0%
Me gusta capacitarme	7	32%
Otros	1	5%
TOTAL	22	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santiago Mayor.

Elaborado por: Zapata Panchana, Ana cristina.



Los motivos por lo que los docentes asisten a cursos o capacitaciones es en el 41% la relación de los cursos con la actividad docente, 5% el prestigio del ponente, 18% favorece mi ascenso profesional, 32% me gusta capacitarme.

Hay ciertos factores relevantes que se pueden destacar en el ámbito educativo, como el establecimiento de metas significativas y compartidas por todos, la atención al funcionamiento académico diario, el desarrollo profesional y diversas actividades que logran tener un mejor aprendizaje. (Rieme, 2001)

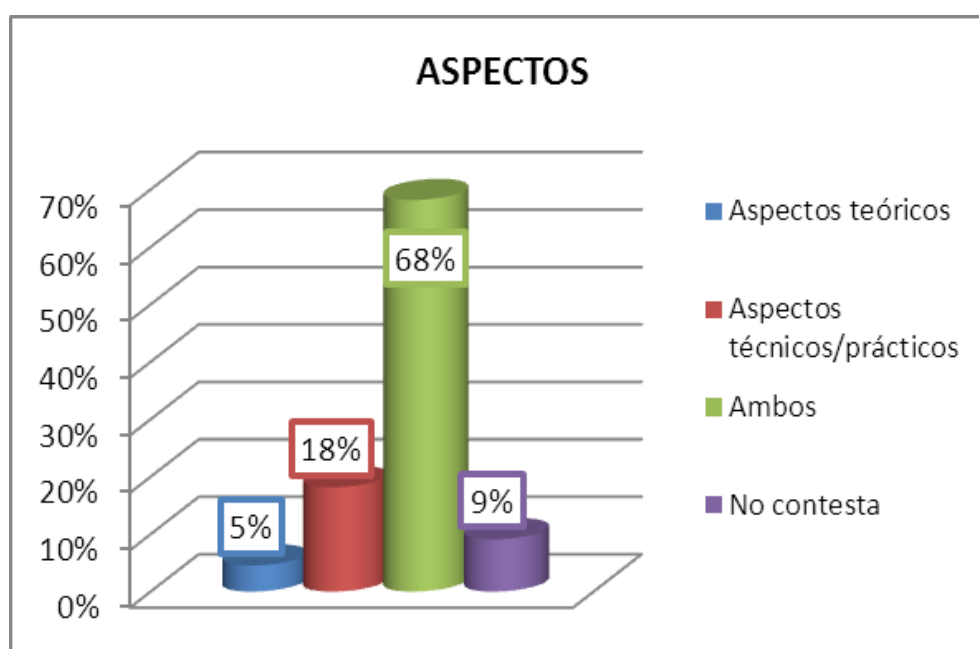
Como lo menciona el autor, el seguir capacitandose, es un factor que debe ser considerado tanto en el ámbito laboral y educativo, ya que mejora el desarrollo académico de los docentes, los cuales están muy conscientes de que son los agentes de cambio y productividad.

Tabla 23 Que aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	1	5%
Aspectos técnicos/prácticos	4	18%
Ambos	15	68%
No contesta	2	9%
Total	22	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santiago Mayor.

Elaborado por: Zapata Panchana, Ana cristina.



El 68% de los docentes consideran que los aspectos importantes de una capacitación son los aspectos teóricos, técnico y prácticos.

Consecuentemente, Gimeno J. (1990) muestra que la relación entre teoría y práctica y el tipo de dialéctica que se genera, no sólo se lleva a cabo en el contexto del aula sino en “todos aquellos contextos donde se genera la práctica.” (p. 20)

Es así, que la capacitación teóricos, técnico y práctico, deben ser puestos en praxis inmediatamente después de ser adquiridos ya que permitirán enfrentar los problemas de la vida cotidiana dentro de la enseñanza.

3.2 ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN.

3.2.1 La persona en el contexto educativo

Tabla 24 La institución en la que labora ha propiciado cursos en los años dos últimos

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	12	55%
No	8	36%
No contesta	2	9%
Total	22	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santiago Mayor.

Elaborado por: Zapata Panchana, Ana cristina.

Tabla 25 Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	14%
No	17	77%
No contesta	2	9%
Total	22	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santiago Mayor.

Elaborado por: Zapata Panchana, Ana cristina.

De acuerdo a los resultados del cuestionario de necesidades de formación docente de bachillerato, aplicando a los docentes de la unidad educativa Santiago Mayor, y analizando las tablas 25 y 26. La institución en un 55% ha fomentado cursos de formación. Pero en la actualidad el 77% señala que la institución no esta ofreciendo ningún curso de capacitación.

La tarea del director es buscar el desarrollo de las personas que laboran dentro de una organización, estimulando el talento y las competencias que el personal posee. (Elmore, 2000).

Por tal razón y como lo mencionó el autor, se debe promover la capacitación ya que el rol del docente de hoy no es tan solo transmitir conocimientos sino el de ayudar a los estudiantes a "aprender a aprender", aprovechando la inmensa información disponible y las potentes herramientas por medio de las Tics, lo que les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario de la información para que construyan su propio

conocimiento y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva-memorización de la información.

Los docentes de la unidad educativa perciben esta necesidad de cumplir con su rol y que para hacerlo están conscientes que necesitaran de capacitación, la misma que de no recibirla del centro educativo se intentará complementar con un auto preparación.

Tabla 26 Los cursos se realizan en función de: Áreas de conocimiento

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Áreas de conocimiento	2	9%
Necesidades de actualización curricular	3	14%
Leyes y reglamentos	2	9%
Asignaturas que usted imparte	1	5%
Reforma curricular	2	9%
Planificación y programación curricular	0	0%
Otros	12	55%
Total	22	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santiago Mayor.

Elaborado por: Zapata Panchana, Ana cristina.

El 55% de los docentes opinan que los cursos han sido en función de otras temáticas, mientras que 14% han sido en las necesidades de actualización curricular.

Álvarez de Z. (2000) subraya que:

El currículo es, entonces, todo cuanto una institución educativa provee, en forma consciente y sistemática, en bien de la educación de los estudiantes y, a la vez, del desarrollo material, cultural, científico y técnico de la sociedad en la cual se inscribe; desarrollando las siguientes funciones: traducir, sistematizar, proyectar y registrar, los cuales se aprecian en la práctica. (p. 80)

Por tal motivo, la elaboración de los documentos que precisan un plan de formación para los estudiantes, como es la planificación curricular se convierte en un elemento

fundamental en toda institución.

Tabla 27 Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	9%
Casi siempre	1	5%
A veces	10	45%
Rara vez	4	0%
Nunca	1	5%
No contesta	4	18%
Total	22	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santiago Mayor.

Elaborado por: Zapata Panchana, Ana cristina.

Los directivos en un 45% fomentan a veces la participación del profesorado en los cursos que promueven su formación permanente.

La profesionalización de los docentes se indica básicamente, a través de tres actividades profesionales el perfeccionamiento permanente del profesorado, el análisis de su práctica y la investigación en el aula. (Fernández Pérez, 1995).

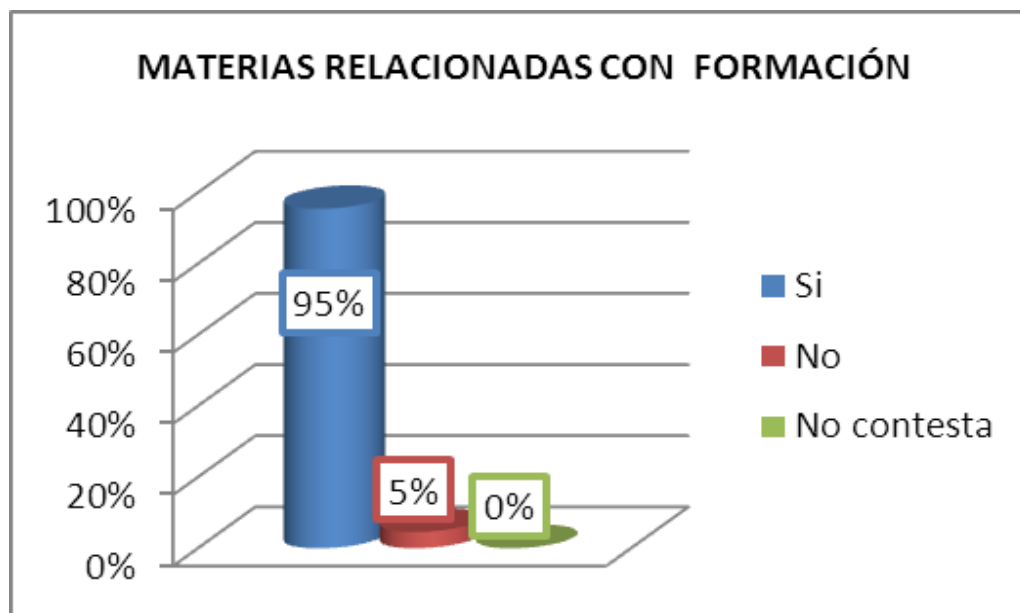
Recalcando lo mencionado por el autor, el fomentar el perfeccionamiento de los docentes para brindar una enseñanza de calidad, no solo coadyuva a mejorar el nivel de la institución dentro de la competencia sino también en el nivel catedrático que brindara una enseñanza de calidad y excelencia.

Tabla 28 Las materias que imparte tiene relación con su formación

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	21	95%
No	1	5%
No contesta	0	0%
Total	22	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santiago Mayor.

Elaborado por: Zapata Panchana, Ana cristina.



Los resultados indican que el 95% de los docentes imparten las asignaturas que tienen relación con su formación profesional y el 5% no lo realiza.

Es necesario adecuar los contenidos curriculares al perfil del docente y a la formación del profesorado. (Del Carmen, 1988)

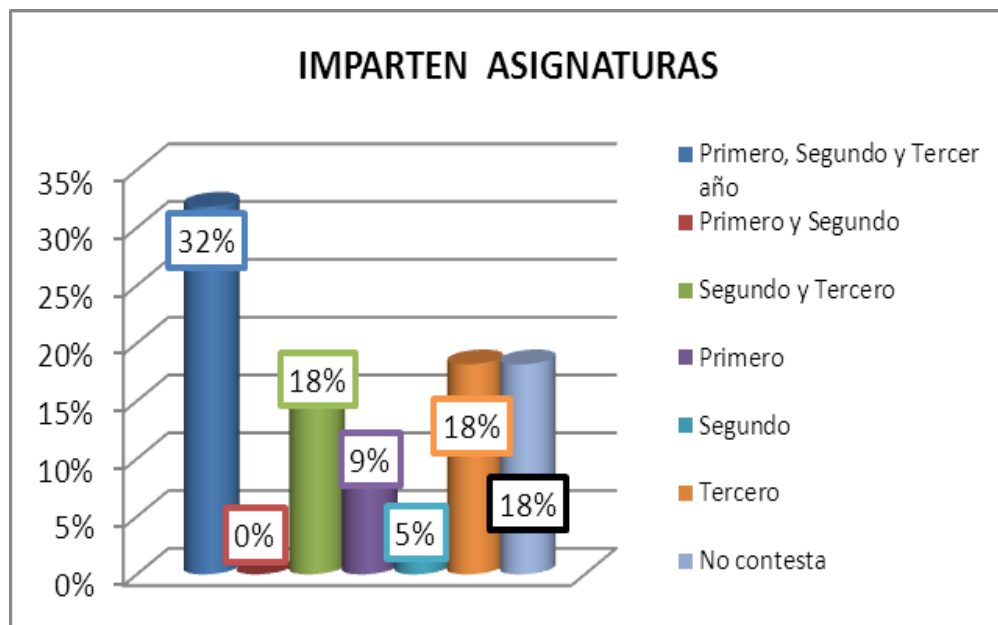
Por lo tanto, es de suma importancia que los docentes impartan las asignaturas de acuerdo a su perfil profesional, ya que los hace capaces de poder despejar cualquier inquietud que los estudiantes posean siendo una herramienta que en cierta forma permite garantizar que las asignaturas impartidas tengan la profundidad que se debe.

Tabla 29 Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Primero, Segundo y Tercer año	7	32%
Primero y Segundo	0	0%
Segundo y Tercero	4	18%
Primero	2	9%
Segundo	1	5%
Tercero	4	18%
No contesta	4	18%
Total	22	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santiago Mayor.

Elaborado por: Zapata Panchana, Ana Cristina.



ANÁLISIS

Los datos obtenidos reflejan que 32% imparten las asignaturas en el primero, segundo y tercer año de bachillerato, en forma equitativa con 18% segundo y tercero y los porcentajes restantes se abstuvieron de contestar.

La práctica docente es el conjunto de situaciones dentro del aula, que conforman el quehacer del profesor y los estudiantes, en función de objetivos que inciden directamente sobre el aprendizaje de los estudiantes. (García-Cabrero, 2008)

Es así que, la mayoría de los docentes imparten clases en los tres años de bachillerato, lo que les permite conocer bien la problemática de la unidad educativa. En estas condiciones la labor de los docentes debe centrarse en la utilización de adecuadas estrategias para enseñar a los estudiantes a aprender y lograr de esta manera que la educación se convierta en verdadera promotora del desarrollo, que conduzca al educando más allá de los niveles alcanzados en un momento determinado de su vida.

Y Si bien el estudio está dirigido a los docentes de bachillerato, el hecho de que la mayoría de los docentes dicta clases en los tres años de bachillerato les permitirá participar activamente en la propuesta de solución en el tema específico de la capacitación docente.

3.2.2 La organización y la formación.

Tabla 30 Organización y formación

La organización y la formación		1	2	3	4	5	No Contesta	Total
8	Describe las funciones y cualidades del tutor	3,0		4,0	6,0	8,0	1,0	22,0
9	Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0,0	2,0	1,0	7,0	12,0		22,0
10	Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal				6,0	16,0		22,0
11	Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente			3	5	14		22,0
12	Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos				9	13		22,0
13	Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante		1	1	11	9		22,0
14	Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	1	3	3	4	11		22,0
15	Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)			1	8	13		22,0
16	Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes				8	12	2	22,0
		5,00	6,0	13,0	64,0	108,0	3,0	
	Media	0,56	0,67	1,44	7,11	12,00	0,33	22,11

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santiago Mayor

Tabla 31 La Persona en el contexto educativo

<i>La persona en el contexto formativo</i>		1	2	3	4	5	No Contesta	Total
17	Percibe con facilidad problemas de los estudiantes			3,0	4,0	15,0		22,0
18	La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país			2,0	9,0	11,0		22,0
19	Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos		3,0	2,0	7,0	10,0		22,0
20	Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida			1	4	17		22,0
21	Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución			4	5	13		22,0
22	La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes			1	7	14		22,0
23	Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes				8	14		22,0
24	El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa			2	4	16		22,0
25	Como docente evaluo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s				6	16		22,0
26	Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)			1	8	13		22,0
27	Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva		1	2	8	10	1	22,0
		0	4,0	18,0	70,0	149,0	1,0	
	Media	0,00	0,36	1,64	6,36	13,55	0,09	

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santiago Mayor

3.2.3 La tarea educativa.

Tabla 32 Tarea educativa

	<i>Tarea educativa</i>	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
28	Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)			3,0	6,0	13,0		22,0
29	Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje		1,0	3,0	10,0	8,0		22,0
30	Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula			2,0	8,0	12,0		22,0
31	Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos			1	3	18		22,0
32	Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	2	1		3	16		22,0
33	Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas				5	17		22,0
34	Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	2	1	1	4	14		22,0
35	Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)		1	8	3	10		22,0
36	Diseña planes de mejora de la propia práctica docente			2	9	11		22,0
37	Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio	2		4	5	11		22,0
38	Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	1	2	5	2	12		22,0
39	Utiliza adecuadamente la técnica expositiva				9	13		22,0
40	Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura			1	5	16		22,0
41	Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje			1	3	18		22,0
42	El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente			2	4	16		22,0
43	Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes		1	2	5	14		22,0
44	Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación			2	6	14		22,0
		7,0	7,0	37,0	90,0	233,0	0,0	
		0,41	0,41	2,18	5,29	13,71	0,00	

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santiago Mayor

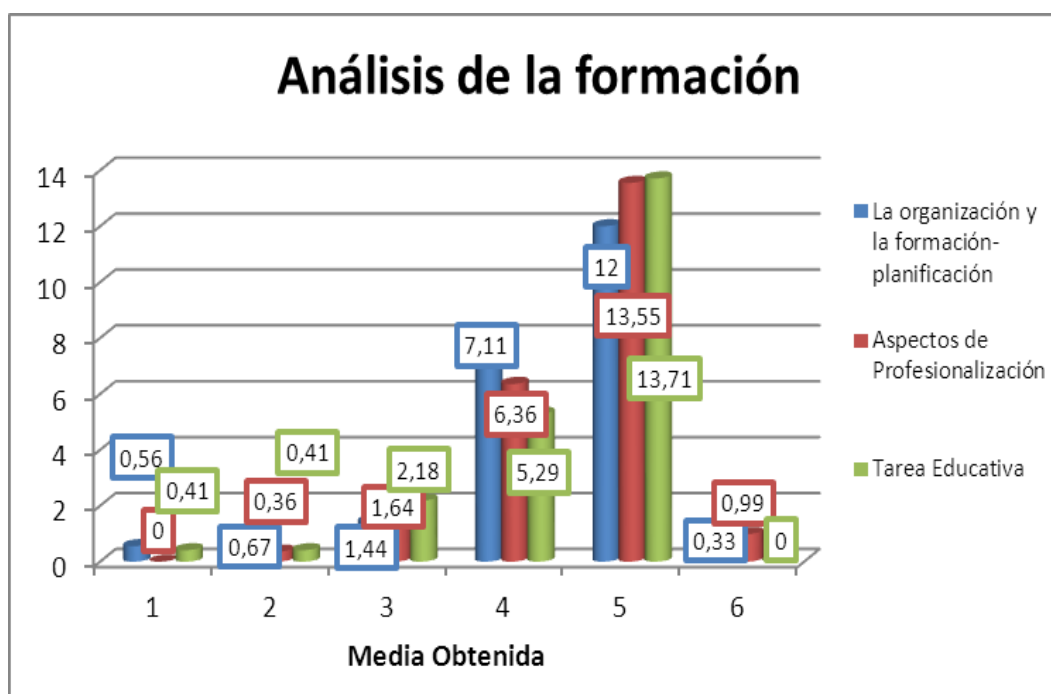
3.3 Los cursos de formación.

Tabla 33 Análisis de la formación.

Análisis de la formación	Media Obtenida						Total
	1	2	3	4	5	No contesta	
La organización y la formación-planificación	0,56	0,67	1,44	7,11	12	0,33	
Aspectos de Profesionalización	0	0,36	1,64	6,36	13,55	0,99	
Tarea Educativa	0,41	0,41	2,18	5,29	13,71	0	

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santiago Mayor.

Elaborado por: Zapata Panchana, Ana cristina.



Destacando los porcentajes más significativos, se puede evidenciar que se encuentra dividido en cinco áreas donde los docentes analizan los factores que determinan la organización y la formación-planificación, los aspectos de profesionalización y tareas educativas mediante la media obtenida.

Consecuentemente, Gómez, Moncayo y Fuentes (2003) subrayan que es importante promover en las aulas las estrategias de aprendizaje, puesto que está comprobado que la mayoría de los estudiantes no utilizan estrategias adecuadas para lograr un aprendizaje significativo.

Como lo indican los autores, es importante que los docentes dominen el proceso de la enseñanza, pues deben de estar muy conscientes de la demanda de la tarea a realizar,

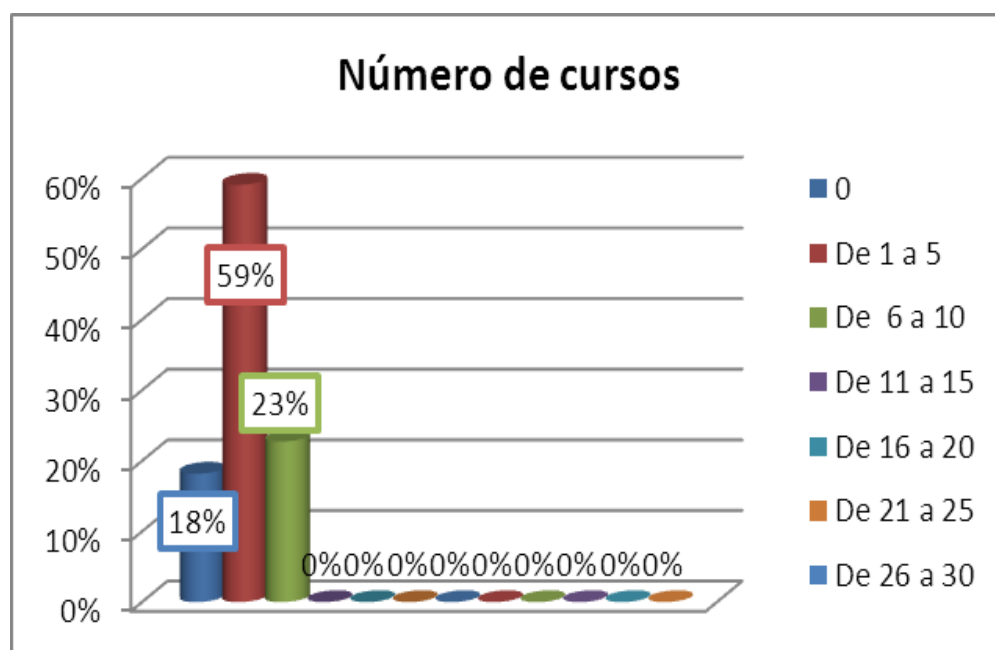
para de esta manera puedan seleccionar de una manera eficiente los contenidos y las estrategias didácticas para lograr una buena planificación curricular.

Tabla 34 Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

Opción	Frecuencia	Porcentaje
0	4	18%
De 1 a 5	13	59%
De 6 a 10	5	23%
De 11 a 15	0	0%
De 16 a 20	0	0%
De 21 a 25	0	0%
De 26 a 30	0	0%
De 31 a 35	0	0%
De 36 a 40	0	0%
De 41 a 45	0	0%
De 46 a 50	0	0%
Más de 51	0	0%
Total	22	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santiago Mayor.

Elaborado por: Zapata Panchana, Ana cristina.



El 59% de los docentes ha asistido de uno a cinco cursos, y el 23% de seis a diez, mientras el 18% no ha asistido a ningún curso.

Todos los programas de formación del docente ya sea inicial o permanente, ayudan a introducir cambios en sus actitudes y valores, predisposiciones y expectativas logrando modificar el desarrollo de la metodología en el aula y de esta manera cambiar los principios estructuradores del oficio. (Tedesco, 1998)

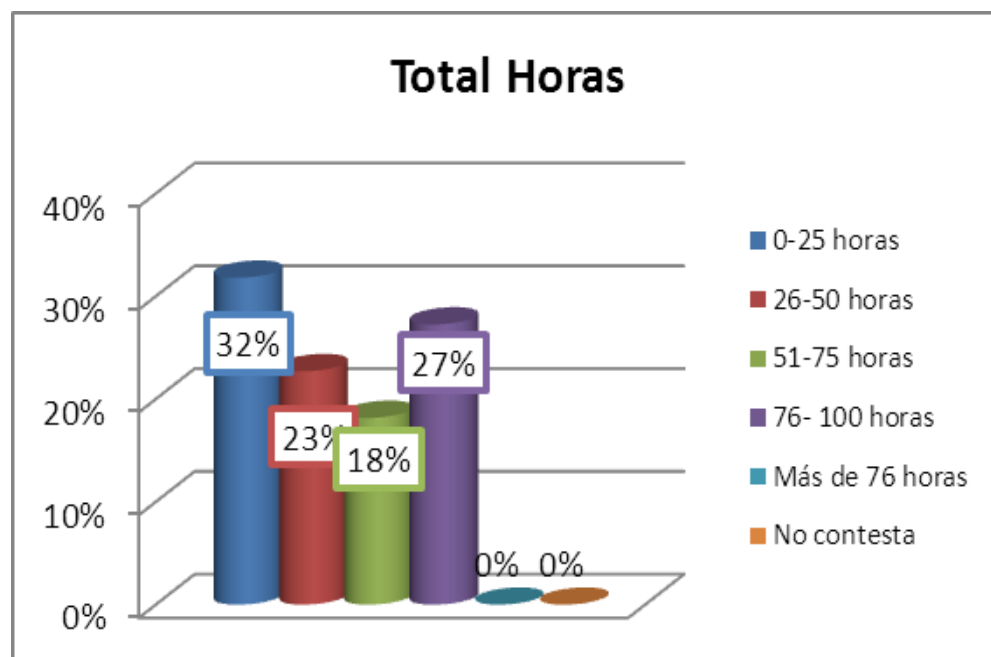
Como lo denota el autor, para los docentes se convierte en una herramienta indispensable los cursos ya que les permite desarrollar metodologías de enseñanza que benefician en el proceso de desarrollar sus temáticas con los estudiantes en el aula.

Tabla 35 Totalización en horas

Opción	Frecuencia	Porcentaje
0-25 horas	7	32%
26-50 horas	5	23%
51-75 horas	4	18%
76- 100 horas	6	27%
Más de 76 horas	0	0%
No contesta	0	0%
Total	22	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santiago Mayor.

Elaborado por: Zapata Panchana, Ana cristina.



Los datos obtenidos demuestran que el 32% de los docentes han asistido a cursos de 25 horas, el 27% de 76 a 100 horas y de 26 a 50 horas, seguidos de un 23% a cursos de 26 a 50 horas y con el 18% a cursos de 51 a 75 horas, reflejando una buena capacitación dentro de ellos.

La Ley Orgánica de Educación, hace hincapié en la mejora de la formación permanente del profesorado, pues indica que la formación es un derecho y obligación de todo el profesorado, al igual que la responsabilidad de las autoridades de todas las instituciones educativas.

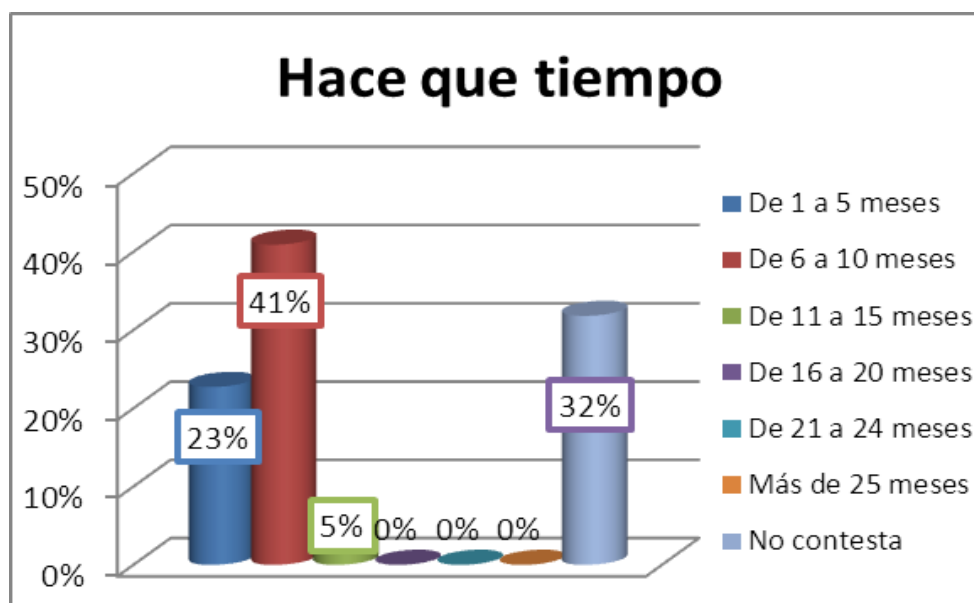
De esta forma, resulta evidente la importancia de la capacitación ya que las exigencias del medio deben ser cubiertas por personal calificado que tenga la formación y preparación profesional para el caso, ya que al invertir en su capacitación sus bases se encontraran fortalecidas obteniendo así mejores resultados en su desarrollo profesional.

Tabla 36 Hace que tiempo lo realizó

Opción	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5 meses	5	23%
De 6 a 10 meses	9	41%
De 11 a 15 meses	1	5%
De 16 a 20 meses	0	0%
De 21 a 24 meses	0	0%
Más de 25 meses	0	0%
No contesta	7	32%
Total	22	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santiago Mayor.

Elaborado por: Zapata Panchana, Ana cristina.



El 41% de los docentes ha asistido a los cursos hace un tiempo de 6 a 10 meses, como dato más relevantes y el 32% opta por abstenerse de contestar.

La investigación de la práctica docente es a partir de la realidad del aula y es necesario que domine todas las estrategias para poder impartir la enseñanza en las diferentes dimensiones institucionales. (Vitarelli M., 2003)

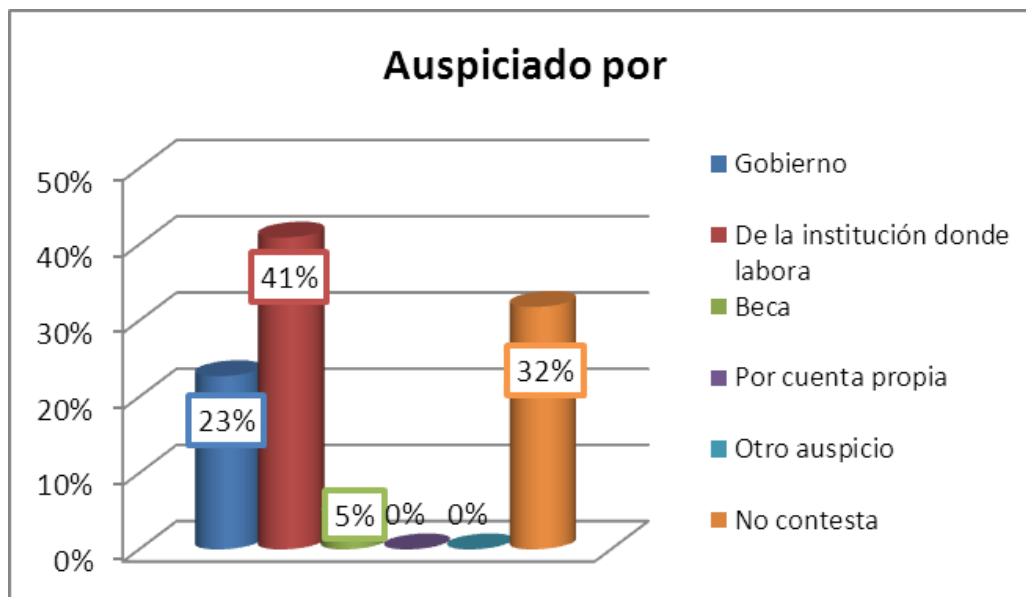
La formación del profesional es de gran importancia en todos los aspectos de la vida y más aún en el ámbito de la docencia, la educación permite la integración del individuo a su relación contextual mediante la comprensión, sentido y orientación de su saber; contribuye a consolidar un sistema que de manera intencional resalta las capacidades y habilidades del individuo y modifica sus conductas a partir de lo que hace o desarrolla e implica una posibilidad de ser en sí mismo un compromiso.

Tabla 37 A este curso lo hizo con el auspicio de:

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	5	23%
De la institución donde labora	9	41%
Beca	1	5%
Por cuenta propia	0	0%
Otro auspicio	0	0%
No contesta	7	32%
Total	22	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santiago Mayor.

Elaborado por: Zapata Panchana, Ana cristina.



El 41% de los docentes ha realizado los cursos en la institución donde labora, el 32% prefiere no contestar, el 23% mediante el gobierno y el 5% lo ha realizado mediante becas.

Todos los docentes deben de ser profesionales en el ámbito educativo y esto se logra a través de un proceso que consiste en la formalización de saberes, habilidades, actitudes que son necesarias para el ejercicio de la profesión y es necesario que toda esa experiencia adquirida sea reconocida por la sociedad. (Bourdoncle, 1991)

Por lo tanto y como lo menciona el autor, los docentes buscan el perfeccionamiento en su desarrollo profesional, aun cuando tengan que ser ellos los que cubran los costos de estas capacitaciones.

Estos resultados serán parte de las conclusiones y recomendaciones del trabajo de investigación; considerando que la mayoría de los docentes imparten clases en los tres años de bachillerato, les permite conocer bien la problemática de la unidad educativa y podrían participar activamente en la propuesta de solución en el tema específico de capacitación docente, siempre y cuando se tomen en cuenta los aspectos de horarios, carga horario, financiero, etc.

CAPÍTULO 4
CURSO DE FORMACIÓN

4.1 Tema del curso.

“Capacitación docente en estrategias didácticas para la gestión pedagógica del docente en el aula”.

4.2. Modalidad de estudios

La modalidad de estudios que se adoptará es el de semi-presencial, en atención a la disponibilidad de tiempo de los docentes de la unidad educativa Santiago Mayor, determinada en la encuesta realizada.

El curso de formación se realizará los fines de semana (Viernes y Sábados, cada día la capacitación será de 6 horas)

4.3. Objetivos

Objetivo general.

Capacitar a los docentes proporcionando las herramientas de la Gestión Pedagógica en el aula y, concretar mediante el uso adecuado de las técnicas pedagógicas y tecnológicas para satisfacer las necesidades de los docentes

Objetivos específicos.

- Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato.
- Aplicar las nuevas tecnologías en el proceso de gestión en el aula.
- Desarrollar los bosquejos planteados en el proceso de la enseñanza.
- Inducir a los docentes, la comprensión práctica de los lineamientos didácticos sobre el buen uso de las herramientas impartidas.

4.4. Dirigido a

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.

Nivel Tres: El curso está dirigido a docentes de la unidad educativa Santiago Mayor que en su gran mayoría tienen un nivel de experiencia superior a los 5 años, de tal manera que el curso estará enfocado a desarrollar aspectos especializados como el diseño de material didáctico, programación de cursos de aprendizaje para los estudiantes.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

Dentro de los requisitos que se debe poseer es un salón o auditorio para recibir la capacitación, una laptop y retroproyector, suministros de oficina como libreta de apuntes, etc.

Requisitos técnicos:

En cuanto a los recursos que se necesitaran:

Personales.

Tutor

22 Docentes de bachillerato (participantes)

Clases presenciales y Talleres.

Aula

Proyector

Material para talleres; marcador, paleógrafo, etc.

Foro Online.

Conexión de teléfono e internet

PC o laptop

Software del curso

4.5. Breve descripción del curso

El curso "Capacitación docente en estrategias didácticas para la gestión pedagógica del docente en el aula", se desarrollará en 60 horas y está planificado para desarrollarse en dos partes. La primera parte contempla la parte teórica con los temas de: Gestión pedagógica y gestión en el aula y la segunda parte la constituye talleres para desarrollar los conceptos de la primera parte.

Un programa de formación sobre todo en el presente caso dirigido a docentes, no asegurará su calidad tan solo con los aportes teóricos que se puedan transmitir sino que ha de lograrse con la voluntad de los actores y la puesta en práctica de la teoría, por lo que se tiene previsto el desarrollo de los talleres de; Procesos de apoyo de gestión

pedagógica, nuevas tecnologías, administración del tiempo, liderazgo educativo, trabajo en equipo y desarrollo de las habilidades de comunicación. Los docentes participantes de este curso, son profesionales en el área educativa que están reformulando conceptos y poniendo en práctica estos mismos conceptos que si bien los conocen, al asistir a este curso tendrán la oportunidad de aprender cómo ponerlos en práctica en el salón de clases.

Este curso está planificado para cubrir las necesidades en estas áreas de los docentes de bachillerato. Estará a cargo de un profesional sicopedagogo con cuarto nivel quien será el tutor del curso y se contará también con la participación de profesionales expertos en cada uno de los temas desarrollados en los talleres. Dentro de la programación se contempla 3 sesiones vía internet (webinar) donde los docentes aprenderán a desarrollar las habilidades en el uso de las nuevas tecnologías. La finalidad de los cursos es que los docentes de bachillerato, se capaciten y aprendan las técnicas de la gestión en el aula y el uso de las nuevas tecnologías como soporte para un mejor desarrollo de la tarea educativa.

4.5.1 Contenido del curso.

4.5.1.1. Marco teórico.

El nombre de webinar proviene de mezclar web y seminario, por eso suele traducirse al castellano como webinario. Esto nos ayuda a entender qué son: cursos online. La base de estas sesiones no son vídeos grabados o material de descarga si no que hay una interacción entre los asistentes al retransmitirse el vídeo en directo.

En su uso académico, los webinars tienen unas necesidades concretas. Así, el administrador (profesor):

- establece el horario y decide cuándo los participantes (estudiantes) pueden entrar a la web (clase)
- comparte su pantalla, una presentación o un vídeo para que los vean, no una webcam como se haría típicamente en un hangout de Google+
- gestiona permisos para que ellos puedan interactuar entre ellos (chat) o no sepan quién más asiste
- atiende las preguntas de la clase (asistentes), normalmente al final lo que permite, si fuese necesario, que se pueda grabar la parte común

Los webinars facilitan impartir y recibir clases a distancia con la comodidad que eso supone para ambas partes. Aunque tiene la desventaja de tener que confirmar previamente la calidad del audio y vídeo (puede depender de la conexión de cada uno) y también la extraña sensación para el profesor de no ver qué caras ponen sus estudiantes.

4.5.1.2. Gestión en el aula.

Definida como los métodos y estrategias que un educador usa para lograr que el ambiente del aula conduzca a los estudiantes al éxito y aprendizaje. Aunque existen muchas estrategias pedagógicas involucradas en el manejo del salón de clases, un común denominador es asegurarse de que los estudiantes sientan que están en un ambiente que les permita alcanzar logros.

4.5.1.3. Gestión pedagógica en el aula

La gestión pedagógica en el aula tiene por objeto el estudio de la organización del trabajo en el campo de la educación, está determinado por el desarrollo de las teorías generales de la gestión y de la educación. Es una disciplina aplicada, un campo de acción, una disciplina en la cual interactúan la teoría, la política y la pragmática.

Nano de Mello (1998) destacando el objetivo de la gestión educativa en función de la escuela y en el aprendizaje de los estudiantes, define la gestión pedagógica como eje central del proceso educativo.

A partir de las conceptualizaciones puede apreciarse entonces las distintas maneras de concebir la gestión pedagógica que como su etimología la identifica siempre busca conducir al niño o joven por la senda de la educación, según sea el objetivo del cual se ocupa, de los procesos involucrados, de no ser así traería consecuencias negativas dentro de estas el que él educador, que es él que está en contacto directo con sus estudiantes después de la familia, posea poco grado de conocimiento de las características psicológicas individuales de los Estudiantes.

Tabla 38 Contenido del curso.

CURSO: PROCESO PARA LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DEL DOCENTE EN EL AULA				
CARGA HORARIA: 60 Horas				
CONTENIDO			HORAS	
			Parcial	Total
ACTIVIDADES PARTE PRIMERA				
Gestión en el aula CONFERENCIA				12
	Concepto, características		2	
	La gestión educativa		4	
	Proceso dinámico de la gestión educativa		2	
	Comunicación eficaz		4	
Gestión Pedagógica CONFERENCIA				16
	Condicionantes		10	
	Clima escolar			
	Administración del tiempo			
	Centrarse en los objetivos			
	Rol del docente		6	
	Condicionantes básicas			
TALLERES PARTE SEGUNDA				
Taller 1	Procesos de apoyo de la gestión pedagógica		3	3
	Procesos administrativos			
	Procesos de investigación			
Taller 2	Nuevas tecnologías		6	6
	Herramienta de apoyo al proceso educativo			
	Webinar			
	Redes Sociales			
Taller 3	Administración del tiempo		3	3
Taller 4	Liderazgo educativo		6	6
	Características			
	Desarrollo del propio estilo de liderazgo			
Taller 5	Trabajo en equipo.		3	3
	Formación de equipo			
	Planificación, Ejecución, Creatividad.			
Taller 6	Habilidades de comunicación		3	3
Webinar				6
	Desarrollo de habilidades en la web		2	
	Comunicación eficaz		2	
	Exposición en línea		2	
Evaluación				2
TOTAL				60
TEMPORALES				
Conferencias		28 horas		
Talleres		24 horas		
Webinar		6 horas		
Evaluación		2 horas		

4.7.8. Desarrollo de los contenidos y actividades.

Tabla 40

CURSO: Procesos para la gestión pedagógica del docente en el aula.				
DESARROLLO DE LOS CONTENIDOS				
CARGA HORARIA : 60 horas				
TEMAS	SUBTEMAS	GESTION	DOCENTE	TEMPORALES (horas)
Gestión en el aula		Conferencia	Tutor	
	Concepto, características			2
	La gestión educativa			4
	Proceso dinámico de la gestión educativa			2
	Comunicación eficaz			4
Gestión pedagógica		Conferencia	Tutor	
	Condicionantes			10
	Clima Escolar			
	Administración del tiempo			
	Centrarse en los objetivos			
	Rol del Docente			6
	Condicionantes básicas			
TALLERES				
Taller 1	Procesos de apoyo a la gestión pedagógica	Tutoría	Expositor invitado/Tutor	3
	Procesos administrativos			
	Procesos de investigación			
Taller 2	Nuevas tecnologías	Tutoría	Expositor invitado/Tutor	6
	Herramientas de apoyo al proceso educativo			
	Webinar			
	Redes sociales			
Taller 3	Administración del tiempo	Tutoría	Expositor invitado/Tutor	3
Taller 4	Liderazgo educativo	Tutoría	Expositor invitado/Tutor	6
	Características			
	Desarrollo del propio estilo de liderazgo			
Taller 5	Trabajo en equipo	Tutoría	Expositor invitado/Tutor	3
	Formación de equipo			
	Planificación, Ejecución, creatividad			
Taller 6	Habilidades de comunicación	Tutoría	Expositor invitado/Tutor	3
WEBINAR		Tutoría	Expositor invitado/Tutor	6
	Desarrollo de habilidades en la web			
	Comunicación eficaz			
	Exposición en línea.			
Evaluación				2
Total				60

ACTIVIDADES				
	Gestión	horas	Tema	Descripción
SESION 1	Conferencia	4	Características Gestión educativa	Explicación de las características generales del curso. Desarrollo del tema. Charla magistral
SESION 2	Taller	3	Procesos de apoyo a la Gestión pedagógica	Exposición de los alcances y objetivos. Formación de grupos Grupo trabaja sobre el tema propuesto. Exposición en foro.
SESION 3	Conferencia	4	Gestión educativa Gestión educativa	Desarrollo del tema. Charla magistral Desarrollo del tema
SESION 4	Taller	3	Nuevas Tecnologías (I)	Exposición de los alcances y objetivos. Formación de grupos Grupo trabaja sobre el tema propuesto. Exposición en foro.
SESION 5	Web	2	Habilidades en le web	Conexión on line; Face time, Skype, Google Hangouts
SESION 6	Conferencia	4	Comunicación eficaz	Desarrollo del tema. Charla magistral
SESION 7	Taller	3	Nuevas Tecnologías (II)	Exposición de los alcances y objetivos. Formación de grupos Grupo trabaja sobre el tema propuesto. Exposición en foro.
SESION 8	Web	2	Comunicación eficaz	Conexión on line entre participantes en foro, Adiestramiento en utilización de herramientas
SESION 9	Conferencia	4	Clima escolar	Desarrollo del tema. Charla magistral
SESION 10	Taller	3	Administración del tiempo	Exposición de los alcances y objetivos. Formación de grupos Grupo trabaja sobre el tema propuesto. Exposición en foro.
SESION 11	Web	2	Exposición en línea	Exposición de trabajos por equipo, Foro interactivo
SESION 12	Conferencia	4	Administración del tiempo	Desarrollo del tema. Charla magistral
SESION 13	Taller	3	Liderazgo educativo (I)	Exposición de los alcances y objetivos. Formación de grupos Grupo trabaja sobre el tema propuesto. Exposición en foro.
SESION 14	Conferencia	4	Centrarse en objetivos/ rol docente	Desarrollo del tema. Charla magistral
SESION 15	Taller	3	Liderazgo educativo (II)	Exposición de los alcances y objetivos. Formación de grupos Grupo trabaja sobre el tema propuesto. Exposición en foro.
SESION 16	Conferencia	4	Rol del docente	Desarrollo del tema. Charla magistral
SESION 17	Taller	3	Trabajo en equipo	Exposición de los alcances y objetivos. Formación de grupos Grupo trabaja sobre el tema propuesto. Exposición en foro.
SESION 18	Taller	3	Habilidades de comunicación	Exposición de los alcances y objetivos. Formación de grupos Grupo trabaja sobre el tema propuesto. Exposición en foro.
SESION 19	Evaluación	2	Evaluación	Evaluación de acuerdo a los parámetros planteados
		60		

4.5.2 Descripción del currículum vitae del tutor que dictará el curso.

El profesional tutor de este curso, deberá ser un profesional con título de cuarto nivel y especializado en pedagogía y de preferencia con experiencia como ponente en seminarios, diplomados o maestrías.

Datos Personales

Capacitador: Mgs. Lcda. Janett Salazar Santander

Cédula de Identidad: 0904351178

Domicilio: Calle 1ra. 106 y Av. Segunda. Colinas de Los Ceibos. Guayaquil

Áreas de Desempeño Profesional

Diseño y Gestión de proyectos

Docencia Universitaria

Asesoría Pedagógica 8 años de asesora pedagógica en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

Asesoría en Formación basada en competencias.

Experiencia Profesional

Asesor Pedagógico en Diseño Curricular

Docencia Universitaria

Seminarios y Talleres

Diseño de proyectos educativos

Investigación Docente

Consejero Académico

4.5.3 Metodología.

El curso se desarrolla con la siguiente modalidad:

Conferencias para las horas de clases presenciales que se dictarán en la misma unidad educativa

Taller práctico, desarrollado los días sábados, donde se trabaja el tema de la semana y se desarrolla una propuesta sobre la misma.

Seminarios online, donde todos los docentes participantes se conectaran en línea a la hora previamente indicada, un moderador dará una explicación y expondrá el tema que estará en discusión en el foro. Finalmente el moderador recoge los puntos relevantes y propone las conclusiones del foro. La finalidad es que los docentes se familiaricen con las dificultades y soluciones técnicas de este tipo de herramienta. Los seminarios online servirán de complemento de la tarea educativa y no para sustituir a la clase presencial.

4.5.4 Evaluación.

Se evaluarán las competencias, habilidades y conocimientos que los docentes adquieren a lo largo del desarrollo del curso. La evaluación se hará mediante la presentación que harán los docentes participantes de las conclusiones obtenidas en los talleres, así como la asistencia a las conferencias y a las sesiones de webinar.

Tabla 39 Evaluación del curso

CURSO: Procesos para la gestión pedagógica del docente en el aula
CARGA HORARIA: 60 Horas

EVALUACIÓN	%
Asistencia	30
Presentaciones individuales y grupales	20
Asistencia a Webinar	10
Talleres	40
TOTAL	100

La evaluación del curso se basará en la presentación de trabajos individuales y grupales, además de la entrega de memoria de conclusiones de los talleres desarrollados. Para que el docente acredite el curso deberá registrar un 70 % de las asistencias. Además el docente deberá realizar una exposición del tema señalada haciendo uso de las herramientas tecnológicas en la última sesión del webinar.

4.6. Duración del curso

El curso tendrá una duración de 60 horas, y se desarrollará entre el 26 de octubre del 2013 al 4 de enero del 2014, en sesiones de 7 horas extensivas los días sábados, además habrá 3 sesiones de webinar de 2 horas cada una.

4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse

Tabla 42 Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES													
Curso: Gestión pedagógica en el Aula													
PERIODO LECTIVO 2013 - 2014													
ACTIVIDADES	Octubre	Noviembre							Diciembre		Enero	Tiempos	
	26-oct	09-nov	12-nov	16-nov	19-nov	23-nov	26-nov	30-nov	07-dic	14-dic	04-ene		
Horas: 9h00 a 16h00	7 horas	7 horas	2 horas	7 horas	2 horas	7 horas	7 horas	7 horas	7 horas	7 horas	7 horas	60 horas	
Conferencia	4	4		4		4		4	4	4		28 h.	
Taller		3		3		3		3		3		3	24 h.
Webinar 18h00 a 20h00				2		2		2					6 h.
Evaluación												2	2 h.
Institucionalización en el Centro educativo: Con la autorización de las autoridades educativas este curso se realizará cada año, en el periodo previo a la matriculación escolar.												60 horas	

Tabla 43 Temporales del curso

CURSO: Procesos para la gestión pedagógica del docente en el aula
CARGA HORARIA: 60 Horas

TEMPORALES	horas
Presencial (Conferencias)	28
Talleres	24
Webinar	6
Evaluación	2
TOTAL	60

4.8. Costos del curso

Se debe especificar los costos del curso, considerando los materiales que se otorgarán a los participantes; si será autofinanciado; o de ser el caso, es necesario proponer alternativas de financiamiento que hagan posible que la propuesta se lleve a cabo con total normalidad, no siendo excusa el factor económico.

Tabla 44 Presupuesto del curso

PRESUPUESTO

RECURSOS	COSTO TOTAL
Honorarios profesionales Tutor.	400,00
Materiales	55,00
Costo moderadores de talleres	0,00
Servicios básicos	0,00
Alimentación	200,00

Gastos varios	50,00
TOTAL	705,00

El presupuesto del curso será de USD 705,00 dólares que será cubierto por el maestrante, la unidad educativa aportará con el espacio físico y con el coffee break para las sesiones de capacitación.

4.9. Certificación

Se requiere que los docentes que asistan al curso acrediten asistencia del 70 % de las clases presenciales y al menos 18 horas de talleres. Los asistentes deberán exponer el tema desarrollado en el webinar el cual tendrá un porcentaje en la evaluación final.

4.10. Bibliografía

Filmus, D. (1999). Los condicionantes de la calidad educativa. (3era edición). Buenos Aires: Printed.

Manzaneque, J. (Enero de 2013). El Blog de Javier Manzaneque. Obtenido de <http://www.javiermanzaneque.com/que-es-webinar-y-herramientas/>

MEC. (2006). La Disrupción en las aulas. Problemas y soluciones. (1ra edición). España: Edigrafos, S.A.

CONCLUSIONES

Tomando como base el marco teórico y el análisis de los resultados obtenidos de las encuestas a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santiago Mayor y de la revisión de los documentos institucionales se plantean las siguientes conclusiones:

1. El estudio nos evidencia que los docentes necesitan fortalecer sus capacidades en formación docente ya que manejan un débil programa de capacitación con responsabilidad en el propio profesional educativo.
2. La preparación y actualización de los docentes debe ser continua para estar a la altura de las exigencias actuales y al nueva normativa gubernamental. El avance de la ciencia y las nuevas tecnologías.
3. Existe de parte de los docentes una buena disposición y conciencia de su auto superación, se determinó un gran porcentaje de asistencia a cursos de capacitación realizados fuera de la institución.
4. El tener el cuerpo docente un promedio de edad en su gran mayoría de entre 20 y 50 años, favorece planificar mejor un programa de capacitación sostenido, con horarios flexibles y con una buena proyección de éxito en cuanto a asistencia y captación de los conceptos y preceptos.
5. En cuanto a los costos para la financiación de los cursos de capacitación, los docentes señalan como dificultad que el valor de financiamiento es alto y por lo tanto, lo financie el Colegio.
6. Es necesario diseñar un curso de formación y capacitación docente con el tema *Procesos para la gestión pedagógica del docente en el aula*, como respuesta a la necesidad determinada en esta investigación. De los datos obtenidos se desprende que el 31 % necesitan capacitarse en temas de pedagogía y el 40% le gustaría prepararse en temas de gerencia y gestión educativa.
7. Para el curso de *Procesos para la gestión pedagógica del docente en el aula*, se deberá tomar en cuenta los horarios sugeridos por los docentes con la finalidad de contar con la asistencia de todos o la mayoría de ellos, con horarios flexibles que garantice una buena proyección de éxito en cuanto a asistencia y captación de los conceptos y preceptos.
8. De acuerdo a los datos obtenidos se establece que no está actualizado el plan estratégico de la institución.

RECOMENDACIONES

1. Es esencial que los directivos puedan diseñar un cronograma de capacitación para los docentes, tomando en consideración los obstáculos que poseen.
2. Proponer un programa de capacitación para los docentes de bachillerato de la unidad educativa con una activa participación de los directivos de la entidad. Se sugiere la formulación de un curso de *Procesos para la gestión pedagógica del docente en el aula*, que contemple los aspectos más relevantes y señalados por los docentes en la investigación como necesarios para asegurar una adecuada preparación del docente de bachillerato.
3. Considerar que los directivos y autoridades de la institución deben plantear estrategias de desarrollo institucional para asegurar el crecimiento sostenido de la institución y para ello un elemento vital es la capacitación permanente y planificada de su personal docente.
4. Debido a que existe de parte de los docentes una buena disposición y conciencia de su auto preparación, se recomienda la realización del curso de *Procesos para la gestión pedagógica del docente en el aula*, lo antes posible, tomado en cuenta que el 77% de los docentes considera importante seguir capacitándose en temas educativos y entre los motivos por los cuales asiste a cursos de capacitación, el 31 % señala que por que le gusta capacitarse y el 41% señala que asiste porque los temas tienen relación con la actividad docente.
5. De los datos obtenidos para el universo de docentes se recomienda de preferencia realizar la capacitación los fines de semanas, para que puedan asistir los docentes sin interrumpir su horario de trabajo de lunes a viernes.
6. Institucionalizar el curso de gestión pedagógica en el aula, de tal manera que forme parte estructural del programa de capacitación de la Unidad Educativa Santiago Mayor y sea reproducido antes de cada ciclo lectivo y su costo sea cubierto por la unidad educativa.
7. Se recomienda que el curso de capacitación docente se realice en el local de la Unidad Educativa Santiago Mayor, ya que presta todas las condiciones para poder llevar a cabo el desarrollo de cursos y programas de capacitación sin necesidad de tener que buscar otro sitio.
8. Actualizar el Plan Estratégico de la Institución de mediano y largo plazo, empezando por la realización de un FODA institucional en el que deberá estar

incluida la capacitación docente. La planificación deberá contemplar todos los aspectos del proceso educativo de la Unidad Educativa Santiago Mayor.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Ainscow, M. (1995). *Necesidades especiales en el aula: guía para la formación del profesorado*. (1ra edición). Madrid, España. Narcea, S.A. de Ediciones.
- Alemañy, C. (2009). *Un nuevo rol del docente en la era de las nuevas tecnologías*. 10 marzo 2013) de <http://www.eumed.net/rev/ced/01/cam.htm>
- Anglin, G. (1991). *Instructional Technology: Past, Present and Future*, Englewood, CO: Libraries Unlimited.
- Barudy, J. Dantagnan, M. (2005). *Los buenos tratos a la infancia*. Barcelona: Gedisa.
- Bausela, E. (2004). Universidad de Huelva, *Detección de necesidades en el proceso de planificación de un servicio de orientación psicológica en el contexto de la Universidad de León (segundo estudio piloto)*. *Revista de Educación* 6 (2004): 171-179.
- Bolívar, A. (1997). *Liderazgo, mejora y centros educativos*. 9 de septiembre 2013 <http://www.educarchile.cl/Userfiles/P0001%5CFile%5CLiderazgo%20y%20mejora.pdf>
- Bonet, J. & Zamora, J. M. (Autores) (1996): *El capital humano y la empresa*. Coopers and Librand –Cinco días. Madrid.
- Brazelton T. Greenspan S. (2005). *Las necesidades básicas de la infancia*. Barcelona: Graó.
- Cano, E. (2006). *Cómo mejorar las competencias de los docentes. Guía para la autoevaluación y el desarrollo de las competencias del profesorado*. México: Gil Editores.
- Catzin, M. (2011). *Detección de necesidades de formación de profesores de una institución de docentes normalistas*. Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Yucatán, Merida, México.
- Conferencia mundial sobre la educación superior (1998). *La educación en el siglo XXI. Visión y acción*. 20 de octubre de 2013 en <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001163/116345s.pdf>
- Cruz, M. A. (2000). “*Formación pedagógica inicial y permanente del profesorado universitario en España: Reflexiones y propuestas*”. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, (38). pp. 19-35.
- Daling-Hammond, L. Bransford, J. (2005). *Preparing teachers for changing world: what teachers should learn and be able to do*. Hoboken-New Jersey: Jossey-Bass/Wiley.

- Dankhe, G. L. (1976). *Investigación y comunicación*, en C. Fernández-Collado y G.L., Dankhe (Eds): *La comunicación humana: ciencia social*". México, D.F: McGraw Hill de México. Capítulo 13, pp. 385-454.
- Day, C. (2006). *Pasión por enseñar. La identidad personal y profesional del docente y sus valores*. Madrid: Narcea.
- Díaz Pendás, (2002). H. *Enseñanza de la Historia Selección de lectura*. Editorial: Habana; Pueblo y Educación.
- Escudero, M. (2005). *La formación del profesorado y la mejora de la educación*. (1ra ed.). Murcia. España. Octaedro, S.L.
- Fandos, M. (2003). *Formación basada en las Tecnologías de la Información y Comunicación: Análisis didáctico del proceso de enseñanza aprendizaje*. Tesis de doctorado, Universidad Rovira i Virgili, Tarragona, España.
- García Ruiz, Ma. Rosa. (2007). *Reseña de "Organización y Dirección de Centros Educativos Innovadores" de Q. Martín-Moreno Cerrillo*. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*,
- González, B. (2011). *Perfil profesional y necesidades de formación del docente especialista en dificultades de aprendizaje*. Tesis doctoral no publicada Universitat Rovira I Virgili, Tarragona, España. Madrid. McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación*. Perú: McGraw Hill.
<http://revistas.pedagogica.edu.co/index.php/TED/article/viewFile/445/442>.
- Imbernón, F. (2007). *10 ideas clave: la formación permanente del profesorado*. (1ra ed.). Barcelona, España. Editorial Grao.
- Imbernón, F. (2007). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado: hacia una nueva cultura profesional* (7a. ed). España: GRAÓ.
- Iurcovich, Patricia. (2006). *Experimentación, Innovación, Creación. Aportes en la enseñanza del Diseño y la Comunicación*. Año VII, Vol. 7, Buenos Aires, Argentina 272 páginas.
- Jaramillo, F. (2013). *Proyecto de investigación II*. (2da edición). Loja: Ediloja Cía. Ltda.
- Kaufmann, A. & Labordere, H. (1976). *Métodos y modelos de la investigación de operaciones*. Barcelona, España. Compañía editorial Continental.

- Ley Orgánica de Educación Superior (LOES). Registro oficial, octubre (2010). Año II, No.298.
- Lorenzo Delgado, M. (2002). *La Dirección como factor de calidad en los centros educativos*. Universidad de Granada. Revista Pangea. Número 27 artículo 01.
- Lorenzo Delgado, M. (2010). *La gestión en los centros educativos*. 12 de septiembre del 2013 de: <http://pedagogia.fcep.urv.es/revistaut/revistes/ferreres/capitol4article2.pdf>.
- Meinardi, E. (2009). *Un modelo de formación y desarrollo profesional docente para una educación científica de calidad para jóvenes en situación de vulnerabilidad social*. 12 de octubre 2013.
- Mir, M., Batle, M. & Hernández, M. (2009). *Contextos de colaboración familia-escuela durante la primera infancia*. IN. Revista Electrónica d'Investigació i Innovació Educativa i Socioeducativa, V. 1, n. 1, Pag. 45-68. 10 septiembre 2013 en http://www.in.uib.cat/pags/volumenes/vol1_num1/m-mir/index.html
- Montero, L. (1987). *Las Prácticas de Enseñanza en la Formación Inicial del Profesorado: Sentido Curricular y Profesional*. Actas 1 Symposium Nacional sobre Prácticas de enseñanza.
- Ordoñez, E. Renán, B. (2012). *Gestión, liderazgo y valores en la Unidad Educativa Bernardo Valdivieso de la ciudad de Loja, durante el año lectivo 2011-2012*. (Tesis de grado). Universidad Técnica Particular de Loja, Loja, Ecuador.
- Paz Pérez, M. (1991). *Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativa*. Madrid. Narcea Ediciones, 174 páginas.
- Peñaloza Suárez, L. & Tamayo., (2005), *La función social del docente de la Facultad de Turismo en el desarrollo del proyecto educativo de la universidad autónoma del Estado de México”, Proyecto de Investigación, UAEM, Toluca, México*.
- Pozo, J. & Mereneo, C. (1999). *Aprendizaje estratégico*. Santillana, Madrid. Ed. Aula XXI. Pág. 8.
- Registro Oficial N° 417. (31 de marzo de 2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito. Disponible en: <http://www.educacion.gob.ec/legislación-educativa/loei.html>
- Ruiz, R. (2006). *Historia y Evolución del pensamiento científico*. México: Euler Ruiz
- Sánchez, J. (2001). *Necesidades de formación psicopedagógica para la docencia universitaria* (Tesis doctoral). Recuperado de: <http://eprints.ucm.es/tesis/edu/ucm-t25447.pdf>. ISBN: 84-669-2359-4

- Semprún-Perich, R. Fuenmayor-Romero, J. (2007). *Un genuino estilo de liderazgo educativo: ¿una realidad o una ficción institucional?* Laurus, vol. 13, núm. 23, 2007, pp. 350-380. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Venezuela
- Suplemento LOEI No. 754 (2012. 26 julio). *Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito. Disponible en: http://www.cacel.com.ec/web/images/pdfs/Reglamento_LOEI.pdf
- Tamayo, L. Peñaloza, L. (2012). *La formación docente, una necesidad para la creación de ambientes educativos de calidad en la enseñanza turística*. 12 septiembre 2013 de. <http://www.uaemex.mx/plin/psus/rev11/3def.htm>
- Torres del Castillo, R. (1998). *La formación docente. Nuevo papel docente ¿Qué modelo de formación y para qué modelo educativo?*, 10 de septiembre de 2013 en <http://saberes.wordpress.com/2007/08/04/nuevo-papel-docente-%C2%BFque-modelo-de-formacion-y-para-que-modelo-eductivo/>
- Vaillant, D. (2009). *Reflexiones Pedagógicas. Formación y Desarrollo Profesional Docente para una Buena Enseñanza*, Revista Investigaciones en Educación 74(3), 272-306.
- Veciana, J. M. (2002). *Función Directiva*. México: Alfaomega, p. 279
- Veciana, JM. (2002). *Función Directiva*. Mexica; Alfaomega. Universidad Autónoma de Barcelona, 2002. P.279.
- Villalobos, Ximena. (2011, 14 de marzo). *Reflexión en torno a la gestión de aula y a la mejora en los procesos de enseñanza y aprendizajes*. 10 de septiembre de 2013 de: <http://www.marketingdecontenidos.es/faqs/que-es-un-webinar/>
- Villar, L. (1990). *El profesor como profesional: Formación y desarrollo*. Granada, I.C.E. y Servicio de Publicaciones de la Universidad de Granada.
- Wysong, H.E. (1983). *Needs Assessment in Counseling. Guidance and Personnel Services*, ERIC/ Counseling and Personnel Services Clearinghouse, School of Education, The University of Michigan: Ann Arbor.

ANEXOS.

1. Autorización de la Unidad Educativa
2. Datos de la Unidad Educativa
3. Modelo de cuestionario de necesidades de formación de docentes de bachillerato.
4. fotos

5. Fotos.**UNIDAD EDUCATIVA COLEGIO SANTIAGO MAYOR****FIG.1 Colegio Santiago Mayor****FIG.2 Colegio Santiago Mayor, Aulas**



FIG.3 Colegio Santiago Mayor, Laboratorio



FIG.4 Colegio Santiago Mayor, parte interna