



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica del Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE MAGISTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO
EDUCACIONAL

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio
realizado en la “Unidad Educativa Cristiana Verbo”, del cantón
Quito, provincia de Pichincha, periodo lectivo 2012-2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Autora: Mardones Montanares, Marcela Alejandra.

Director: Zaldumbide Andrade, Wilson René, Mtr.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magister

Wilson René Zaldumbide Andrade

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 Cristiana Verbo", del cantón Quito, provincia de Pichincha, periodo lectivo 2012-2013", realizado por Marcela Alejandra Mardones Montanares, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Quito, junio de 2014

f.....

Mg. Wilson René Zaldumbide Andrade

DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

CI:

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Marcela Alejandra Mardones Montanares, declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en la” Unidad Educativa Cristiana Verbo”, del cantón Quito, provincia de Pichincha, periodo lectivo 2012-2013”, de la titulación de Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo el magister Wilson René Zaldumbide Andrade, director del presente trabajo, 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 investigado, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autora: Marcela Alejandra Mardones Montanares.

Cédula 171027661-7

DEDICATORIA

Con todo mi amor, para mi familia, mi esposo y mis hijas. Pues en todo este tiempo han sabido brindarme su apoyo, su tiempo, su paciencia, su amor. Pues, es en los tiempos difíciles en donde me dieron aliento con sus palabras, y con las palabras de Dios, diciendo que me esfuerce y que sea valiente, pues Dios es quien va conmigo.

Y este es el resultado, dedico esta Maestría a Ramiro mi esposo amado, y a mis querida hijas Michelle y Camila.

“Jehová cumplirá su propósito en mí; Tu misericordia, oh Jehová, es para siempre; No desampares la obra de tus manos”. Salmos 138:8.

Marcela Alejandra Mardones Montanares.

AGRADECIMIENTO

“Más gracias sean dadas a Dios, que nos da la victoria por medio de nuestro Señor Jesucristo”. 1Co 15:57.

Como no dar gracias a Dios, por permitir que pueda culminar otra meta trazada, saber que tengo el apoyo de mi familia, mi esposo y mis hijas, incondicionalmente me dieron las fuerzas para no desfallecer, tomar nuevas fuerzas e impulsarme para llegar a culminar esta maestría.

De igual manera, agradezco inmensamente a la “Unidad Educativa Verbo”, representada en cada uno de sus autoridades y maestros quienes muy generosamente colaboraron con todo su contingente para poder obtener datos certeros y llegar a la consecución de este aporte que redundará en otros estudios para obtener docentes de bachillerato muy capacitados.

Marcela Alejandra Mardones Montanares

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE CUADROS.....	ix
RESUMEN.....	1
INTRODUCCIÓN	3
Capítulo I	¡Error! Marcador no definido.
MARCO TEÓRICO	7
1. Necesidades de formación	8
1.1. Concepto.....	8
1.2. Tipos de necesidades formativas.	9
1.3. Evaluación de necesidades formativas.	10
1.4. Necesidades formativas del docente.....	12
1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosset, de Kaufman, de D’Hainaut, de Cox y deductivo).	14
1.5.1. Modelo de A Rosset.....	15
1.5.2. Modelo de R. A. Kaufman.	15
1.5.3. Modelo deductivo.....	16
1.5.4. Modelo de F. M. Cox.....	17
1.5.5. Modelo de D’Hainaut.	17
1.6. Análisis de las necesidades de formación	18
1.6.1. Análisis organizacional.....	18
1.6.1.1. La educación como realidad y su proyección.....	21
1.6.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	23
1.6.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	25
1.6.1.4. Liderazgo educativo (tipos).	26
1.6.1.5. El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).....	28
1.6.1.6. Reformas educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI – Plan decenal).	31
1.6.2. Análisis de la persona.	32
1.6.2.1. Formación profesional.....	32
1.6.2.1.1.....	Formación inicial.33

1.6.2.1.2. Formación profesional docente.	34
1.6.2.1.3. Formación Técnica.....	36
1.6.2.2. Formación continua.....	37
1.6.2.3. La formación del profesorado y su incidencia en proceso de aprendizaje.	38
1.6.2.4. Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.	39
1.6.2.5. Características de un buen docente.	40
1.6.2.6. Profesionalización de la enseñanza.	42
1.6.2.7. La capacitación en niveles formativos como parte del desarrollo educativo. .	43
1.6.3. Análisis de la tarea educativa.....	45
1.6.3.1. La función del gestor educativo.....	45
1.6.3.2. La función del docente.	46
1.6.3.3. La función del entorno familiar.	48
1.6.3.4. La función del estudiante.	49
1.6.3.5. Como enseñar y como aprender.	50
1.7. Cursos de formación	51
1.7.1. Definición e importancia de la capacitación docente.	51
1.7.2. Ventajas e inconvenientes.	52
1.7.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	53
1.7.4. Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.	55
Capítulo II	57
METODOLOGÍA	57
2. Contexto	58
2.1. Participantes y Descripción de la muestra.....	59
2.2. Diseño y métodos de investigación	64
2.2.1. Diseño de la investigación.....	64
2.2.2. Métodos de la investigación.	65
2.3. Técnicas e instrumentos de investigación	65
2.3.1. Técnicas de investigación.	65
2.3.2. Instrumentos de investigación.....	66
2.4. Recursos.....	66
2.4.1. Talento humano.	66
2.4.2. Materiales.	67
2.4.3. Económicos.	67
2.5. Procedimiento	67
Capítulo III	69
DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	69
3. DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	70

3.1.	Necesidades formativas	70
3.2.	Análisis de la formación	81
3.2.1.	La persona en el contexto formativo.....	85
3.2.2.	La Organización y la formación	88
3.2.3.	La tarea educativa.....	92
3.3.	Los cursos de formación	95
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	98
	CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE.....	99
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	115
	ANEXOS.....	118

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro No. 01 La persona en el contexto formativo.....	87
Cuadro No. 02 La organización y la formación.....	91
Cuadro No. 03 La tarea educativa	94

RESUMEN

Los cambios constitucionales vividos en el país en los últimos años, así como las demandas sociales impulsan a la realización de este trabajo buscando analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato en el período 2012-2013.

El instrumento usado en la recolección de datos fue el cuestionario llenado por 20 docentes del Bachillerato General Unificado de la Unidad Educativa Cristiana Verbo.

La característica del estudio fue transeccional / transversal, exploratorio y descriptivo. Los métodos cualitativos y cuantitativos se combinaron en la recolección de datos.

Del análisis realizado se concluyó que los profesores conocen sobre nuevas tecnologías de la información, tienen interés en seguir capacitándose respecto a otros temas, además se detectó falencias en la tarea educativa. Para esto, se propone a la institución investigada un curso de formación llamado Nuevas estrategias de trabajo para “aprender haciendo”, basados en las TICS, con el fin de mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Será una herramienta para mejorar la competencia profesional, con el alumnado y aportar a la calidad en la enseñanza, parte del modelo educativo al que desea llegar nuestro país.

Palabras claves: formación docente; Bachillerato General Unificado, tarea educativa, educador, enseñanza.

SUMMARY

The constitutional changes that our country has had in the last years, as well as its social needs, have promoted the achievement of this study in order to analyze the training requirements that high school teachers have during the 2012-2013 period.

The tool used for the data collection was a questionnaire given to 20 teachers from the General Unified High School from the Verbo Christian School.

The feature of this study was /transversal, exploratory and descriptive. We used qualitative and quantitative methods for data collection.

From the analysis made, we concluded that teachers know about new information technologies, they are interested in continuing their training in other topics, and we detected shortfalls in the educational task. In order to attain this shortfalls, we suggest the school to investigate about a training course called New Work Strategies To “Learn By Doing It”, based on the TICS for improving the teaching-learning process.

It will be a tool to improve the professional competence, with students, and it will contribute for quality teaching which is part of the educational model that our country wants to reach.

Key words: teacher training, General Unified High School, educational task, teacher, teaching.

INTRODUCCIÓN

El motivo de estudio de la formación a docentes, ha sido un tema que se ha venido dando en los últimos años, donde se han producido reformas dadas por el Gobierno y las mismas han evidenciado problemas existentes a nivel de todo el sector educativo. Desde el año 2006, hasta la presente fecha se han implementado varios programas de desarrollo educativo destinado a mejorar la calidad de la educación y a fortalecer la institucionalidad educativa.

Puesto en vigencia el Plan Decenal (2006-2015), destinado a mejorar la calidad educativa han realizado esfuerzos por enfrentar el problema del docente en cuanto a su formación y que han sido importantes y relevantes pero no suficientes frente a la complejidad general que se ha generado. Esta crisis que pasa por estos momentos el docente no pasa solo por la mayor inversión en procesos de formación y capacitación, pasa también en cómo establecer nexos de la profesión y del ejercicio docente con todos los factores y actores del hecho educativo con el entorno social y político. El revalorizar social y políticamente la profesión y reclutar a los mejores talentos de las nuevas generaciones son metas urgentes.

El desarrollo económico, tecnológico, social y político de los países de la Unión Europea hacia finales del siglo XX se acompañó de diversas estrategias para aumentar la participación de los jóvenes en la Educación Secundaria, procurando que todos la finalicen y que muchos puedan acceder a estudios post-secundarios. Otro de los desafíos fue la introducción de nuevas competencias en los programas de estudio para que todos los jóvenes mejoren sus capacidades de comunicación en su lengua materna. También, se buscó que éstos puedan adquirir conocimientos científicos y tecnológicos.

Al referirnos a América Latina, se observa que se han seguido históricamente algunas de las tendencias identificadas en los países europeos. En la década de los 90 se realizaron diversas reformas en la educación secundaria, buscando mejorar la calidad educativa dotando de mayor equidad a la prestación educativa. Estos objetivos se fueron traduciendo en que fue colocado un énfasis en la educación

inicial la misma que se universalizaba y la secundaria continuaba con un currículum humanista tradicional poco adecuado a los nuevos requerimientos. Estas reformas fueron ambiciosas.

En las primeras décadas del siglo XIX con influencia de la revolución industrial se producen innovaciones en el sistema educativo ecuatoriano. IESALC (2004) pág. 45

Es decir que este proceso de formación del hombre es incorporado al desarrollo social generando una concepción ideológica la que plantea pre-requisitos en su diario trabajo como la disciplina racional del trabajo, ordenamiento administrativo, la libertad educativa, el conocimiento práctico y la investigación de la naturaleza.

Un estudio comparativo realizado en América Latina, por Dussel en 2004, desarrollado en Argentina, Chile y Uruguay, concluye que Chile aparece como la reforma más ordenada y consistente, en gran medida debido a que el equipo político-pedagógico tuvo continuidad durante los últimos 10 años. También se define como de las más prescriptivas la reforma incluye no solo un marco curricular común para todo el país sino la redefinición de planes y programas. Vaillant (2009) pág. 4

Dando respuesta a problemas históricos y recurrentes que ha tenido la formación de profesores de América Latina, se han desarrollado algunas experiencias de transformación a través de la búsqueda de mayor flexibilidad y algunos intentos de modulación. También se han introducido cambios en las modalidades de práctica docente y se han insistido en la necesidad de velar por la realización de las prácticas en ámbitos diversificados y a la vez, profesionalizados. Sin embargo, estas reformas han sido por lo general puntuales y con poca sostenibilidad en el tiempo.

Reconocer la importancia que los docentes cubren una función social, implica contar con las habilidades necesarias para desarrollar su trabajo docente, dominar temáticas que imparte, y contar con elementos pedagógicos para la promoción del aprendizaje. Estas habilidades le permitirán tener un acercamiento con sectores de la sociedad, ya que la función de la docencia no debe estar ligada solo a la obtención de los diplomas.

Esta labor implica al docente orientar su trabajo hacia otros lugares de lo que es necesario dar un seguimiento a su labor docente a partir de la aplicación de la propuesta para determinar su calidad. Es una necesidad imperante mejorar los servicios de formación en docentes, mejorar la actualización educativa.

Es por esta razón la realización de este trabajo, pues se busca conocer las necesidades de los docentes de bachillerato, que por muchas razones sean estas: económicas, por tiempo, por las reformas educativas del país, la unificación del bachillerato, en la actualidad llamadas bachillerato en ciencias y el bachillerato técnico, todo esto implica modificaciones en la estructura curricular, y por esta razón la educación en nuestro país han dado más interrogantes, en los docentes se crea una etapa de transición pensando en que si los docentes están preparados para todos los cambios realizados en este tiempo.

Observamos en la oferta actual de formación docente una importante brecha entre los objetivos educacionales y las competencias docentes, entre los dominios que establecen los programas de estudios, recientemente ofertados por el Ministerio de Educación, términos de referencia del sistema educativo y la forma en que se los prepara.

El analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el período 2012-2013, sustentó el trabajo de investigación realizado. El fundamentar teóricamente las necesidades de formación del docente de bachillerato, me lleva a tener bases de conocer a detalle sus falencias. El diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato y el diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato será una buena manera de aportar a la sociedad algo de lo que hemos aprendido en toda nuestra vida profesional, y que construye de manera positiva a ser mejores personas, y me refiero a los que impartirán el curso como a los que recibirán el curso.

Actualmente, los esfuerzos de actualización que realiza el Ministerio de Educación no impactan en las actividades realizadas en las aulas por los profesores. No se cuenta con un sistema formal de detección de necesidades, el concertar ideas, conocer de proyectos, integrarnos hacia nuevas expectativas, buscando siempre nuevas posibilidades de formar, actualizar, creando responsabilidades tanto a los entes formadores como a los entes que son empleadores, de lo cual, el asumir la responsabilidad de un proceso paulatino que a lo largo, empiecen a verse resultados. Nunca debemos olvidar que todo cambio en la educación toma su tiempo, por no decir años y que lo importante es empezar y hacerlo de la mejor manera posible.

La investigación presentada fue realizada con una metodología cuantitativa por mostrar datos numéricos, que luego de ser tabulados y presentados en tablas estadísticas, se logró evaluar las necesidades prioritarias en la institución encuestada, esto también incluye la utilización de métodos de orden cualitativo, puesto que se determinó, conoció, se interpretó y explicó criterios de los actores investigados, para que en función de su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación. Fue un estudio transeccional/transversal puesto que se recogen datos en un momento único.

Es exploratorio, pues realiza una exploración inicial, que observa y luego está el cuestionario aplicado a los docentes que se investigan. Y es un estudio descriptivo, pues se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario. Jaramillo (2013) pág. 34.

Es ahora donde la formación permanente y continua va tomando fuerza, el cual debe ser un proceso continuo en el marco de un cambio de rol, no se puede dejar de involucrar al docente como persona y como profesional en la evaluación de sus necesidades de formación. La capacitación debe ser continua y permanente constituyéndose en una prioridad.

Es por esta razón que detectar necesidades reales es indispensable para la realización de estudios exploratorios que permitan la identificación de las mismas, por esto se pone a consideración de la institución encuestada el curso de formación para los docentes de bachillerato llamada “Nuevas estrategias de trabajo para aprender haciendo, basado en las NTICS con el fin de mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje en los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Cristiana Verbo”. Un curso de 60 horas donde el docente conocedor de estas nuevas tecnologías podrá impulsar de mejor manera el trabajo con el discente referente a la tarea educativa que fue una de las falencias encontradas en las encuestas realizadas en la presente investigación.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1. Necesidades de formación

1.1. Concepto.

Cuando el término necesidad se une al calificativo formativo y se acota el campo a la profesión docente, no se afina mucho en la esencia de la necesidad, aunque si se limita el contenido de la misma, haciendo alusión a cuestiones instructivas, educativas, de preparación, o de desarrollo en el ejercicio profesional de la enseñanza.

Y es ahora, actualmente en donde la formación continua de los empleados se toma como una inversión, es decir, como parte integral de las estrategias que la institución utiliza para mantener su competitividad en el mercado laboral.

Esta formación para que sea beneficiosa debe responder a una serie de condiciones, que viene dada en secuencia, cuyo primer y principal paso es responder a las necesidades reales de la institución educativa, donde se tenga en cuenta tanto el estado actual de la organización, como proyectar lo que la organización necesita para poder manejar futuras tecnologías y los cambios requeridos en las características propias de sus trabajadores, áreas de conocimiento que necesitan formarse los docentes. Edelstein (2011) pág. 19.

La importancia de llevar a cabo un análisis de necesidades formativas aparece reiteradas veces en la literatura sobre formación, llegando a considerarse como un factor clave y a la vez descuidado, pero que constituye una plataforma para llegar al análisis y reflexión acerca de las prácticas de enseñanza.

El objetivo es fundamental, lograr un cambio de mentalidad en la sociedad en general y en cada profesional en particular, en el sentido que es necesario entender la formación permanente en el desarrollo profesional de cualquier ciudadano. Esto servirá a la reflexión sobre las posibilidades y los beneficios de la formación a lo largo de la vida, como meta de cualquier ciudadano.

Tradicionalmente sólo se ha tenido en cuenta la opinión de los dueños de las organizaciones, olvidando o ignorando la opinión del docente, lo cual puede tener

repercusiones no siempre deseadas, como la ineficacia en el trabajo, desmotivación general hacia la labor diaria.

La formación docente hasta hace pocos años viene dada por un carácter voluntario, con un enfoque individual en la misma, la cual es llevada a cabo por instituciones sin un marco de referencia común sobre el que pueda trabajar y por consiguiente el aprendizaje se presenta en formatos diversos. De Vicenzi (2011) pág. 4

Es por esto que tan solo la experiencia y la vocación no alcanzan para ejercer un completo rol de profesor en la actualidad, requiere de una formación sistemática, capaz de interactuar y acompañar al proceso educativo de los alumnos.

Imbernón (2004) pág. 4, cita que “el enfoque de formación se refiere a una formación orientada hacia un profesional reflexivo y crítico que tiene capacidades de procesamiento de la información, análisis y reflexión crítica, decisión racional, evaluación de procesos y reformulación de proyectos, tanto laborales como sociales y educativos en su contexto y con sus colegas”.

Es por esto que la formación del docente debe brindar una sistematización de los conocimientos disponibles sobre un hecho histórico-social “educación”, de modo que sean visualizados sus diversos aspectos y se realice una formulación precisa de los problemas que se presentan actualmente.

Es ahora, cuando se ha tomado en cuenta como parte fundamental en la educación en el Ecuador. Es por esto el tema de esta investigación muy importante en las mejoras y buscar el acceso a la formación continua del docente ecuatoriano.

1.2. Tipos de necesidades formativas.

Los tipos de necesidades de formación permanente del profesorado según de donde aparezca la necesidad pueden ser:

1. Necesidades del profesorado: En donde el docente está interesado en actualizar o profundizar conocimientos de su área disciplinar de los cambios curriculares producidos en el sistema, o para manejar situaciones problemáticas que pueden surgir en el aula.

2. Necesidades del sistema: Significan, que son derivados del propio sistema educativo, englobando las necesidades que se observan o se requieren desde fuera de los centros aunque no necesariamente son compartidos por los profesores.
3. Carencias o necesidades que se plantean en un centro educativo: Como el introducir una metodología o nuevas tecnologías, formular criterios y estrategias para atender la diversidad.

Según lo expuesto por varios autores estos tres tipos de necesidades se relacionan mutuamente. Por lo expuesto, esta investigación es dirigida hacia las primeras necesidades en la formación del docente de bachillerato en las instituciones educativas del Ecuador.

En el artículo escrito por Reyes Santana, incluye a Hewton (1988) pág. 12, el mismo que está basando el tipo de necesidad formativa en el sector afectado como criterio para clasificar las necesidades originadas en los proyectos formativos:

1. Necesidades con respecto al alumnado: aprendizaje, rendimiento, motivación, problemas comportamentales, etc.
2. Necesidades con respecto al currículo: diseño y desarrollo curricular, evaluación, recursos, etc.
3. Necesidades del profesorado; satisfacción laborar, carrera docente, etc.
4. Necesidades del centro docente como organización. Espacios, tiempos, agrupamientos, etc.

A pesar de existir según algunos autores diferentes tipos de necesidades, si al término necesidad de le adjunta el calificativo de formativo y que pertenece a campo de la docencia, es referida a cuestiones de instrucciones, educativas, de preparación o de desarrollo en el ejercicio profesional de la enseñanza.

1.3. Evaluación de necesidades formativas.

La evaluación de necesidades constituye el punto de partida para identificar situaciones deficitarias o insatisfactorias que reclaman de prioridades o asignación de recursos en el ámbito de la formación. El análisis de necesidades ha de evidenciar los déficits del sistema, de las personas o de los grupos los puntos de confluencia y divergencia, siendo

la determinación política lo que ha de definir las necesidades que se satisfacen y las prioridades que al respecto se establecen.

En el artículo sobre *“Evaluación de necesidades formativas, actitudes y creencias del profesorado de Educación Secundaria”*, Walberg and Haertel (1990) pág. 2, se refiere “la evaluación de necesidades consiste en un proceso de recogida de información y análisis, que da como resultado la determinación de las necesidades de los individuos, grupos, instituciones, comunidades o sociedades”.

Con todo esto, se puede añadir que el objetivo de las evaluaciones de necesidades es delimitar las áreas en las cuales existe un déficit o donde o se hayan alcanzado las metas deseadas, para luego utilizarlos para acciones tales como planificación o búsqueda de soluciones para obtener una mejora de la situación.

En la evaluación de las necesidades encontraremos tres pasos a seguir, que son:

1. Análisis de la organización, que comprende el análisis de los objetivos de la institución en lo que se refiere a la misión y visión de cada área de estudio, con metas a corto y largo plazo, filosofía del trabajo, etc.
2. Análisis de los puestos de trabajo, tanto los orgánicos como los funcionales y el trabajo que se desarrolla dentro de cada uno de ellos. Para esto conviene analizar la misión y visión de cada sección, realizar un mapa de procesos de cada una de las tareas fundamentales que se realiza en el área de trabajo.

A través de esta construcción de este mapa de funciones cada servicio se podría analizar no solo el trabajo que realiza, sino en qué pasos hay necesidades de formación generales para la ejecución de todos ellos.

3. Análisis de las competencias reales de los trabajadores, y definición de aquellas que es necesario potenciar para mejorar la calidad del trabajo y la satisfacción del propio trabajador con el resultado.

Esto ya no vendría determinado sólo por las necesidades de formación que requiere el trabajo, sino también las necesidades formativas personales que puedan detectar cada uno de los sujetos.

Una evaluación de necesidades puede realizarse en tres fases:

- ✓ Primera fase: cuestionario, en donde se pasarán si es posible vía *on line*, y cubrir cada usuario. De esto se podrán sacar datos generales (recursos humanos, seguridad, higiene en el trabajo, administración y gestión,

informática, idiomas, responsabilidad en el área de trabajo,) en base a estos datos se organizarán grupos de trabajo propuestos en una segunda fase. Se hará un análisis de estos datos a nivel descriptivo e inferencial para extraer datos estadísticos que indiquen los aspectos más importantes a tener en cuenta en la creación del programa formativo.

- ✓ Segunda fase: (reuniones de grupo), al realizar la primera fase de evaluación se les enviará un correo a los responsables de las diferentes áreas de trabajo con los que se reunirán posteriormente y realizar los grupos de trabajo que ayudarán a completar la información recogida mediante los cuestionarios y a definir necesidades específicas dentro de cada área en concreto. Se elaborará un mapa de procesos para cada una de las actividades principales del área. El objetivo de este mapa es que los que están haciendo el mapa tengan la oportunidad de reflexionar sobre los pasos que siguen en la realización de tareas, con esto seguro surgirán los temas que luego se tratarán.
- ✓ Tercera fase: Aquí se realizará una comparativa entre lo obtenido en los cuestionarios y los datos extraídos de las entrevistas. Los resultados obtenidos de este análisis se ordenarán según dos factores que son el colectivo del personal al que afectará directamente la actividad, sea todos los profesores o solo a ciertas áreas o secciones de la institución. Y el orden de prioridad dentro del plan estratégico que puede tener la actividad formativa, es decir, si la formación ayudaría a la consecución de ese plan.

Las conclusiones obtenidas en este tiempo de trabajo serán enviadas a los distintos grupos de trabajo, para una revisión final y hacer aportaciones que se consideren oportunas.

1.4. Necesidades formativas del docente.

Al planificar procesos para destacar las necesidades que tienen los docentes, se utiliza implícita o explícitamente un modelo de formación, es decir una pauta o plan que guía el diseño de los programas de formación. Estos modelos están relacionados con las políticas educativas del momento y las tendencias y propuestas de innovación. El modelo de formación que preside un plan es interpretado durante su realización por diferentes agentes de la formación como son responsables de administración, miembro de comisiones de planificación, técnicos de las instituciones encargadas de desarrollar los programas de formación. Catzin, (2011) pág., 26

El hablar de planificar la formación del docente, coincide en valorar la fase de la detección de necesidades como uno de los elementos más importantes para que ésta sea eficaz, y poder conseguir los propósitos propuestos, para dar respuesta adecuada a las expectativas de los docentes, para rentabilizar los recursos empleados en la formación.

A pesar de lo considerado se diseñó un programa, Álvarez (2001) pág., 14 escribe “Aprofundiment de la Reforma” que consistía en un gran número de cursos de quince y treinta horas de duración, en los cuales se contemplaba una fase presencial y otra tutorizada por el formador en la que los profesores asistentes debían realizar una aplicación práctica de las propuestas recibidas en la parte teóricas. Se procuró que los cursos abordaran temáticas diversas para facilitar que cada equipo docente seleccione aquellos temas o aspectos que estaban más relacionados con los intereses.

A pesar de la difusión la participación en los docentes fue mínima. Dentro de las respuestas dadas fueron para no participar:

- ✓ Argumentar que la formación debería realizarse en horario lectivo, dado que el trabajo práctico que deben realizar les lleva mucho tiempo y no se les reconoce adecuadamente.
- ✓ Creen que la formación que se les ofrece aleja mucho de los problemas reales que tienen en el centro y en el aula.
- ✓ Opinan que no disponen de suficientes recursos humanos y de tiempo para poder llevar a la práctica los planteamientos que se desprenden de la formación recibida.
- ✓ Consideran que las propuestas que se hicieron no tuvieron como punto de partida la realidad organizativa, estructural y cultural de los docentes y por tanto, no ven relación directa entre lo que hacen y saben hacer y lo que les dicen que tienen que hacer.

Como se observa, esta falta de concordancia entre lo que se quiere transmitir en la formación y lo que los profesores tienen necesidad de aprender, provoca una sensación de incapacidad, o los coloca en una posición de inseguridad, en donde su realidad personal es formada por modo de actuar por las estructuras del pensamiento, las creencias y los conocimientos prácticos.

Por esta razón, se concluyó que las reformas e innovaciones no pueden implantarse a golpe de decreto. En educación el cambio se comprende una política de transformación que genera consenso en torno a unas ideas-fuerza, pero de esa táctica no se deduce el cambio de la realidad.

Se pone de manifiesto las diferentes dificultades que surgen en la formación de docentes, por lo cual no quiere decir que hay que obviar este tipo de necesidades, sino más bien tomar en cuenta su situación y estimular la aplicación de recursos metodológicos y tecnológicos que posee en un contexto específico en el que actúa para avanzar en la consecución de los objetivos establecidos.

1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosset, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo).

La investigación de las necesidades de formación de un determinado colectivo profesional permite, constatar la situación actual del conocimiento profesional, además planificar las intervenciones subsiguientes de manera que se orientan mejor a la práctica. Paz (1995) pág. 27

Como proceso de investigación, la detección de necesidades se sirve del uso de diversos instrumentos metodológicos y requiere, de la planificación previa del proceso de recogida, análisis e interpretación de los datos. Esta tarea de planificación sistemática concede una mayor validez al proceso de evaluación de necesidades, poniendo de manifiesto las finalidades específicas en cada caso, explicitando las tareas, fuentes e instrumentos y sentando las bases para el uso posterior de la información recogida.

Existen diversos modelos para la realización de un análisis de necesidades, procedentes de diferentes ámbitos de la formación y la intervención, que ofrecen valiosos puntos de referencia, los cuales se verán a continuación:

1.5.1. Modelo de A Rosset.

Este modelo cuenta con cuatro elementos fundamentales:

1. Situaciones desencadenantes. De dónde partimos y hacia dónde vamos.
2. Tipos de información que buscamos: óptimos, reales, sentimientos, causas y soluciones.
3. Fuentes de información
4. Herramientas para la obtención de datos.

Este modelo se desenvuelve en torno al análisis de necesidades de formación y toma como eje central el conjunto de elementos del tipo e información que buscamos, para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado.

Todo ello se consigue mediante unas fases claves, como son:

1. Identificar situaciones desencadenantes.
2. Selección y diseño de las herramientas.
3. Búsqueda de las fuentes de información. Paz(1995)pág., 2

1.5.2. Modelo de R. A. Kaufman.

En 1987, este modelo se desarrolla, en torno a la planificación de las organizaciones un complejo proceso de 18 pasos en el que ocupa un lugar importante la evaluación de las necesidades. Dicho modelo se desarrolla en torno a la planificación dentro de la cual, destaca un apartado muy importante donde se recoge para la obtención de necesidades. En lo que se refiere a la determinación de necesidades elabora un modelo en el que aparecen los siguientes elementos:

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

Las etapas que señala para efectuar una evaluación de necesidades son las siguientes, Paz (1995):

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

1.5.3. Modelo deductivo.

En este modelo el punto de partida son las metas educativas propuestas para la educación, pueden ser los objetivos propuestos para una etapa del sistema educativo o para un ciclo; a partir de este material inicial se determinan los indicadores de los resultados previstos en términos de comportamiento y se trazan los procesos para lograr esos comportamientos, indicadores de las metas propuestas (García Araceli, 1999).

Las políticas y metas establecidas para el sistema educativo determinan las áreas de acción que deben ser atendidas y en base de ellas deben diseñar los contenidos y metodologías a emplearse para el logro de los comportamientos deseados. En su relación, hace a la educación participe de la evolución de la sociedad, al determinar un punto de partida claro y concreto y establecer su proyección futura. Por tanto es sustancial establecer un Plan Educativo de Estado, con visión de crecimiento individual y social, donde el educando, de hecho es el beneficiario de los cambios en la educación, pero es el agente de cambio para la sociedad. Este modelo hace un análisis macro-curricular en función de las necesidades de la sociedad a la cual va a servir. Tiene una proyección para mediano y largo plazo, que propende a la elevación de la calidad del sistema educativo para elevar la calidad de sociedad en la cual está inscrita.

1.5.4. Modelo de F. M. Cox.

En 1987, uniendo el análisis de necesidades a la problemática comunitaria, Cox, elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios, que se resume abarca los siguientes aspectos:

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

1.5.5. Modelo de D'Hainaut.

En 1980, se colocaron factores determinantes del currículo. Se considera la importancia de los valores como los determinantes de mayor peso en el currículo, inclusive señala su preponderancia por encima de las necesidades, las demandas y el patrimonio cultural.

Según este autor, D'Hainaut, nos dice que el currículo puede contemplarse desde dos planos: por una parte el proyecto visto como propósito y plan, orientador y previsor de la acción educativa; por otra parte, la realización de hecho, es decir el proyecto realmente realizado. Todo currículo que se defina y precise una acción educativa actúa en tres niveles que son el político, el administrativo y el pedagógico. Dentro de lo anterior y de otras acepciones de currículo, en principio lo concebimos como una tentativa para comunicar los principios y rasgos esenciales de un propósito educativo, que debe permanecer abierto a la discusión crítica y puede ser trasladado efectivamente a la práctica. (Torroella , 2005) pág. 99.

1.6. Análisis de las necesidades de formación

1.6.1. Análisis organizacional.

En las organizaciones se presentan ciertos rasgos nítidos e invariantes que definen su identidad y factores culturales que se han determinado y modificado a lo largo del tiempo, condicionando asimismo, los comportamientos de los participantes internos. Pérez (2006) pág. 2.

Con esto la organización educativa, crea formas particulares de organización interna, relaciones sociales, construcciones ideológicas y pautas culturales propias. Estas tienen rasgos que las diferencian de otros sistemas sociales. El docente como gestor de los conocimientos y los alumnos configuran una relación compleja que opera en un marco de aparentes contradicciones es decir cuando en una organización los intercambios comunicativos se transforman en el núcleo central del proceso de trabajo, la organización se constituye en una red de conversaciones, lo que asigna al lenguaje un nuevo papel, que implica su dimensión instrumental, cognitiva y social.

Un análisis organizacional es utilizado para determinar cómo deber ser una organización para lograr su misión y este análisis se centra en:

1. Verificar que los distintos componentes de la organización (áreas, departamentos, secciones) estén diseñados e interconectados de la mejor forma para llevar a la organización hacia donde desea llegar.
2. Especificar resultados significativos que conduzcan al cumplimiento de la misión.
Mager (2006) pág. 8.

Además en el análisis organizacional se examina todos los apoyos como son las políticas, el equipo, personal capacitado, necesario para asegurar que las personas realicen su trabajo de forma eficaz.

Tomando a la Unidad Educativa Cristiana “Verbo”, esta organización educativa está dividida en tres niveles: Inicial, Básica y Bachillerato sujeta a las normas legales de la Constitución del Estado, Ley de Educación y Cultura, Reglamento General de la Ley de Educación y Reglamentos Internos propios del establecimiento. Esta organización

educativa está representada legalmente por la Rectora Dra. Carola Puebla quien es la máxima autoridad.

El colegio define al estudiante como protagonista, que exige a educadores que medie el desarrollo de procesos cognitivos, meta cognitivos y desarrollo de la autonomía para que el estudiante pueda hacer aplicación del conocimiento transformando la realidad.

Para cumplir este proceso se aplica el método conocido como IRRA, que significa Investigar (el maestro investiga en la Palabra de Dios los valores que pueden ser aplicados, Razonar (identificamos los conocimientos y las destrezas necesarias para que sean aplicadas por los estudiantes), Relacionar (relacionamos las destrezas, contenidos y valores identificando la funcionalidad en la vida diaria del estudiante), Aplicar (evaluamos considerando los distintos indicadores para verificar el alcance de los objetivos planteados).

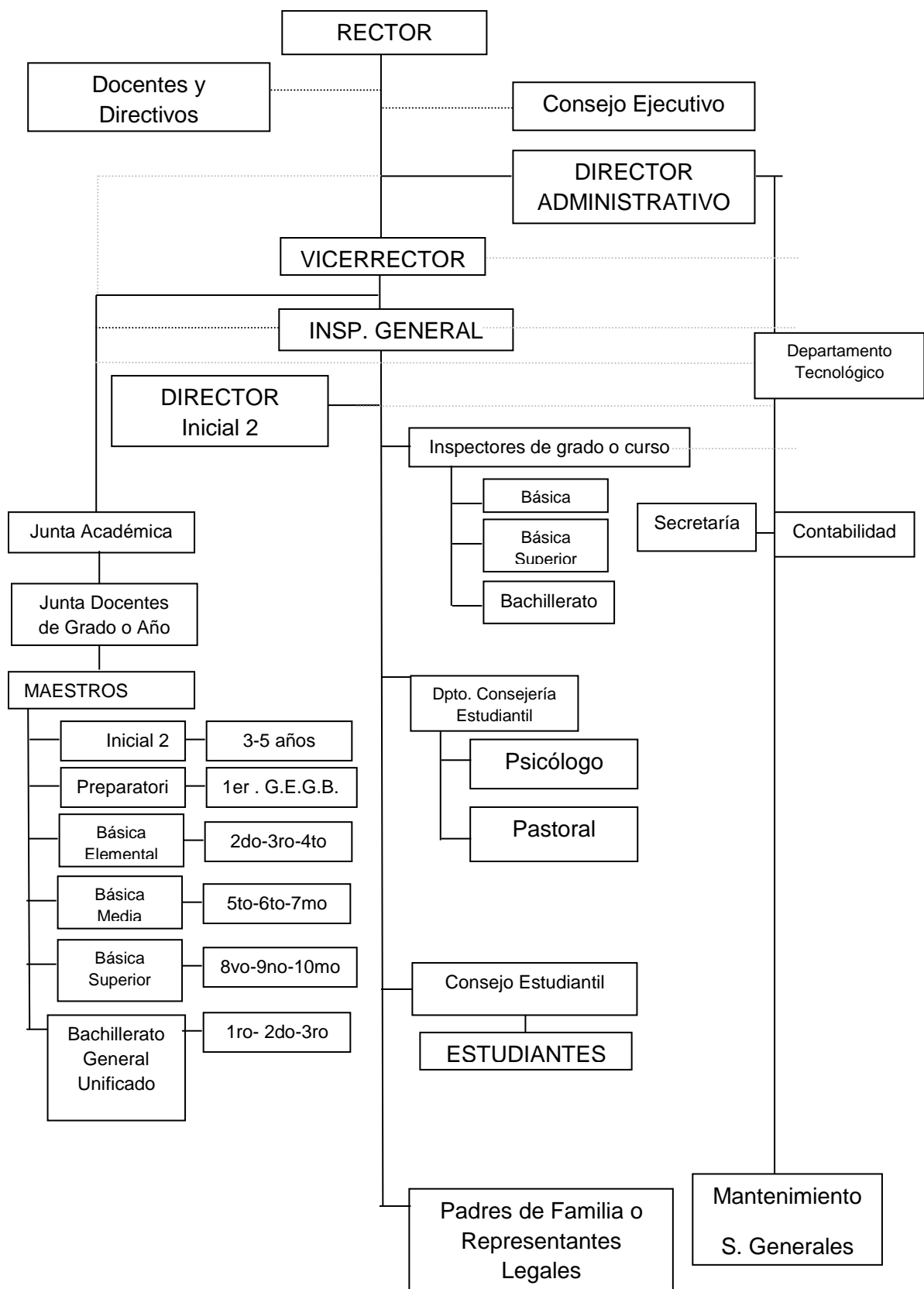
Además de los principios establecidos en la Ley Orgánica de Educación Intercultural, artículo 2, se aplican los siguientes principios.

- Principio de carácter
- Principio de Soberanía
- Principio de Mayordomía
- Principio de Siembra y Cosecha
- Principio de Individualidad
- Principio de Unidad y Unión (Pacto y Compromiso)
- Principio de orden y disciplina

La institución educativa investigada, para su funcionamiento cuenta con los siguientes organismos:

- Junta General de Directivos y Docentes
- Consejo Ejecutivo
- Junta de Docentes de Grado o Curso
- Departamento de Consejería Estudiantil
- Organizaciones Estudiantiles
- Padres de Familia o representantes Legales de los estudiantes y,
- Junta Académica

En si la organización se estructura de la siguiente manera:



Fuente: Unidad Educativa Cristiana Verbo

Según lo establece en los Art. 10 y 11 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural los docentes tienen sus responsabilidades en el aspecto pedagógico, en el aspecto social y

cultural, los mismos que deberán estar abiertos para participar en el sistema de desempeño docente establecido por las autoridades del establecimiento y del Ministerio de Educación. Los maestros deberán prestar las facilidades necesarias para que las autoridades puedan observar de manera permanente sus clases, para realizar sugerencias y juntos mejorar la educación de los estudiantes. Serán permanentemente evaluados en conocimiento de Legislación Educativa, Pedagogía y Comprensión Lectora.

En cuanto a la relación entre docentes, se trata de evitar la disputa, a partir de un enfoque desde la conducción por negociación para llegar a la concertación y el consenso desde un estilo cooperativo.

Se observó que la vocación, la capacidad de entrega, el alto nivel de compromiso con los educandos, la formación permanente, la capacidad del trabajo en equipo y un excelente manejo de relaciones interpersonales, son aspectos que influyen en la buena gestión escolar del Colegio investigado. Este análisis, nos lleva a mostrar también las debilidades de la organización en donde cada año el número de estudiantes ha ido en aumento y su infraestructura queda pequeña para el colegio tomando en cuenta que ahí también funciona la iglesia con el mismo nombre.

Las autoridades aprovechan al máximo las oportunidades de su entorno, estableciendo convenios, alianzas estratégicas y proyectos buscando mejorar la calidad de la educación, apoyando los proyectos de vida de los educandos y optimizan la utilización de los recursos disponibles para lograr altos grados de desarrollo institucional.

1.6.1.1. La educación como realidad y su proyección.

Un factor fundamental en el progreso de un país, es la preparación de sus recursos humanos, eso hace que la educación tenga un papel cada vez más importante en la sociedad. Un elemento que es principal en la enseñanza es el educador, el cual requiere de una comprensión clara de lo que hace, pues su misión es la de orientar al educando mediante, una forma de transmitir el saber que permita al estudiante poner en práctica todo lo que aprende.

La razón fundamental es proporcionar al estudiante una herramienta que le abrirá múltiples puertas en los conocimientos, habilidades y destrezas que incorporará a la persona en el futuro. Cabrera (2004).

Nuestro país vive amplios cambios en lo referente a la educación, una de las metas de este gobierno es eliminar el analfabetismo que, si bien ha disminuido sigue en niveles altos. La educación es el ámbito del bienestar en el cual la población ecuatoriana ha logrado su mayor progreso en las últimas décadas. En la educación han sido incorporados los sectores medios y populares de las zonas urbanas incorporados masivamente al sistema de educación, de modo que para ellos la escolarización formal representó una clara vía de ascenso social.

Otros cambios generados es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la educación General Básica. Este cambio se debe a preparar a los estudiantes para la vida, y la participación en una sociedad democrática, para el mundo laboral o del emprendimiento y para la continuidad con los estudios universitarios.

En el año 2006, se crea el Plan Decenal de Educación del Ecuador hasta el año de 2015, de esa manera se toman en cuenta mejoras y proyecciones tomando ocho aspectos y políticas relevantes, entre las que se encuentran:

1. Universalidad de la Educación Inicial; es decir todo niño menor de 5 años tiene acceso y permanencia en la educación básica.
2. Universalización de la Educación General Básica (1° - 10°); garantizando el acceso de niños y niñas a la educación inclusiva y de equidad, permitiendo reforzar los rasgos culturales y étnicos de pueblos y nacionalidades del Ecuador.
3. Incremento de la población estudiantil del Bachillerato.; se espera lograr la cobertura de al menos el 75% de matrículas para el Bachillerato. Dentro de sus principales líneas de acción se encuentra la construcción, implementación e interculturización del nuevo modelo educativo.
4. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.; para garantizar el acceso de todos y todas a la cultura nacional y mundial.
5. Mejoramiento de la infraestructura y equipamiento de las instituciones educativas.
6. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación; lo cual permitirá garantizar a quienes culminan los ciclos educativos la capacidad adecuada para contar con competencias para su desarrollo e inclusión social.
7. Revalorización de la profesión docente; mejorando la oferta educativa a través de docentes capacitados permanentemente, así como mejorar la calidad de vida de los docentes y la percepción de la comunidad frente a su rol.

8. Aumento del 0.5% anual de la participación del PIB; o hasta alcanzar al menos el 6%, para inversión en el sector.

Según lo referido por el Ministerio de Educación en su Plan Decenal.

En general se hace proyecciones muy apetecidas pero todavía que faltan por cumplir.

En los últimos años se ha intensificado el apremio de enseñar por procesos, de trabajar por procesos, de desarrollar procesos. Antes nos enseñaban por contenidos.

Posteriormente, hasta la década del setenta se enseñaba por objetivos, por resultados conductuales. Hoy se lo prefiere llamar por procesos de construcción de conceptos, de procesos de pensamiento, de procesos curriculares, procesos de evaluación.

El gran desafío que le espera la enseñanza del futuro para lograr eficacia como factor de desarrollo y de formación, es precisamente el de generar procesos que interesen comprometan y potencien articuladamente los factores principales de aprendizaje.

1.6.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo

Se debe estar claro que para conseguir metas debemos tener claramente definidos los objetivos, esto significa que no nos limitemos a hablarlos en términos que no son precisos. Un análisis organizacional se utiliza para determinar cómo debe ser una organización para lograr su misión. Este análisis es centrado en:

1. Verificar que los diferentes componentes de la organización sean áreas, departamentos, secciones, estén diseñados e interconectados de la mejor forma posible para llevar a la organización hacia donde desea llegar.
2. Especificar resultados significativos que conduzcan al cumplimiento de la misión. Un análisis organizacional también examina todos los apoyos por ejemplo: políticas, equipo, personal capacitado, necesarios para asegurar que las personas realicen su trabajo de forma eficaz. Mayer (2006).

Es decir se examinará la institución y determinar en qué área, sección o departamento se debe llevar a cabo la capacitación, tomando en cuenta las metas y los planes estratégicos de la organización, así como los resultados de la planeación en recursos humanos en caso de haber.

Con toda esta planeación se cumplirán metas a corto, mediano y largo plazo. Hablar de criterios de plazo se define que rangos, en donde muchos autores están de acuerdo se tiene:

- Corto plazo para un año.
- Mediano plazo para dos o tres años y
- Largo plazo para cinco o más años.

No existe una receta universal en cuanto a la determinación de los distintos rangos de tiempo.

La planificación con metas a largo plazo representa el grado máximo de responsabilidad. En la actualidad viene referida a las legislaciones que afecta a todo el territorio nacional tal es el caso de la LOGSE, en 1990.

La planificación con metas a medio plazo, muestra responsabilidades más directamente relacionadas con la organización de cada centro escolar que da forma y realiza concreciones a las propuestas legislativas a largo plazo. En la actualidad se considera a los documentos de planificación especialmente a lo que se refiere al Proyecto del centro educativo, el trabajo del director, equipo directivo, profesorado y comunidad educativa.

La planificación con metas a corto plazo, esta responsabilidad recae en los docentes. Son las programaciones tomando como punto de referencia el Proyecto Curricular del Centro y las decisiones al del plan anual el profesorado adapta a su grupo de alumnos. Muestra el mayor nivel de concreción y cuenta con el máximo grado de flexibilidad exigible por las variadas circunstancias en que cada grupo y cada alumno desarrollan sus procesos de enseñanza-aprendizaje.

No tiene mucho sentido proyectar acciones para resolver necesidades educativas individuales para un periodo de tiempo que no sea coherente con el momento en que la entidad necesita que ese trabajador adquiera y ponga en práctica sus nuevas competencias. Huber (2012) pág. 173

Este análisis dado de la necesidad educativa estratégico y proyección de metas hay que considerar y tener presente el horizonte temporal definido por la dirección de la organización para el logro de sus metas estratégicas.

1.6.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

La educación actualmente se ha topado con muchas modificaciones tanto en su forma de enseñar como en los recursos tecnológicos utilizados. Las nuevas tecnologías ayudan a que la información con la que contamos en educación pueda ser transmitida en forma inmediata a cualquier lugar del mundo que cuente con este medio. Munch (2010) pág. 23.

Para que una institución educativa pueda lograr sus objetivos, es necesario que cuente con una serie de elementos o recursos, que en armonía tienen el funcionamiento adecuado.

Los recursos son los elementos o factores necesarios para llevar a cabo la administración y lograr los objetivos. Estos recursos pueden ser tecnológicos, el capital humano, los recursos materiales y los recursos financieros.

Recursos tecnológicos: esto como me refiero al principio son el fundamento del proceso educativo. Por esto en todos los niveles, desde el básico hasta el profesional, con aulas equipadas para la enseñanza y desarrollo tecnológico.

Capital humano: como son directivos, profesores y personal de apoyo, es un factor importante en la comunidad. Siendo importante el factor humano pues hay que tomar en cuenta que el propósito es preparar y formar talentos.

Recursos materiales: son los bienes tangibles e insumos necesarios como infraestructura, mobiliario, material didáctico, importantes en el desarrollo de la función educativa.

Recursos financieros: toda institución para trabajar necesita dinero, que puede provenir en ciertos casos de las aportaciones de los socios, de inscripciones de colegiatura, los cuales son destinados a cubrir gastos, sueldos, etc. Una adecuada administración de los

recursos financieros propicia la salud y solvencia económicas que se requieren para su funcionamiento.

1.6.1.4. Liderazgo educativo (tipos).

En el año de 1964, Robert R. Blake y Jane Mouton, dos conocidos administradores formularon un amplio programa de formación gerencial y de desarrollo de la organización. Llamaron a su modelo del “The Managerial Grid”, o “Rejilla Gerencial”. (Hernández, Claudia., Hernández, Ma. Carolina., Jiménez, Mirna ,2003) pág. 20.

Ellos desarrollaron un punto de vista bidimensional del estilo de liderazgo. Definiendo como “consideración” e “iniciación a la estructura”, esto significa que un líder eficaz sería aquel que se comportara con su personal de manera considerada, pero que también proporcionará los medios necesarios para que se realicen las tareas. Otras de las dimensiones evidenciadas en el Grid Gerencial, es la orientación de los “empleados” y la orientación de la “producción”, en donde se encontró que los supervisores eficaces eran aquellos que se diferenciaban de sus empleados por considerarse “orientados más a sus empleados que “orientados hacia la producción”.

Los estilos básicos de liderazgo son:

1. Líder Autocrático. Persona que da órdenes e impositiva y asimismo, dirige de la manera en que solo él tiene el poder y autoridad para dar y tomar decisiones.
2. Líder Democrático o Participativo: consulta con sus subordinados las acciones y las decisiones propuestas y promueve su participación.
3. Líder Paternalista: utiliza un poco de su poder, si es que lo hace y da a su personal una gran cantidad de independencia o “rienda suelta” en sus operaciones.

El uso de cualquier estilo, depende de la situación en la que se encuentre el directivo de la institución educativa. Un directivo puede ser muy autocrático en una emergencia, o bien, cuando ellos tienen las respuestas a ciertas preguntas. Un líder puede considerables conocimientos y lograr un mejor compromiso por parte de las personas implicadas, consultando con los docentes que trabaja.

En la actualidad se dice que los sistemas educativos tienen dos grandes metas, contribuir al desarrollo económico y al desarrollo político. La educación por tanto, no debe enseñar solo a jóvenes a competir en una economía global, sino que deben ser formados como buenos ciudadanos, con esto la primera tarea educativa es dotar de alumnos de las cualidades necesarias para alcanzar esas metas.

Uno de los factores primordiales para lograr el éxito en una institución educativa es el liderazgo. Una persona que inspira confianza y respeto y que posee el don de mando y capacidad de persuasión para que la gente lo siga por el convencimiento. Los líderes influyen en la transformación de una sociedad, líderes que con sus ideas y capacidad de mando logran influir en la transformación de la sociedad.

Las personas que ocupan una posición de autoridad en la comunidad educativa deben prepararse y desarrollar habilidades y competencias para ser líderes. Se ha visto que un líder requiere los siguientes conocimientos. Las cualidades que debe cumplir un líder son:

1. Conocimientos:

- Educación, es indispensable para dirigir una institución, conocimientos, pedagogía y metodología de planeación de la enseñanza y didácticas
- Humanísticos, al ser la escuela un organismo formador de personas no solo en cuanto a conocimientos y competencias sino en cuanto a actitudes y conductas.
- Administrativos, capacidad de administrar para lograr máxima calidad en los resultados.

2. Cualidades o características de personalidad:

- Amor a la educación: es un espíritu de servicios
- Vocación de servicio: la entrega y la pasión de un líder hacia la educación.
- Creatividad: un líder educativo tiene iniciativa
- Visión de futuro: poseer una visión, al satisfacer expectativas de los seguidores, incide la motivación.
- Optimismo: el líder considera los problemas y los conflictos como una oportunidad de mejora.
- Sinceridad, justicia lealtad: el respeto y admiración están en relación.

Se requieren líderes que puedan reconocer con claridad la necesidad de que la organización puede ser y proporcionar la motivación y la dirección para llevarla a ese lugar, donde un director no puede lograrlo solo, requiere un involucramiento de su personal para lograr las metas y objetivos de la organización. Bazarra (2005) pág. 17.

La conducta y las actitudes de los docentes estarán determinadas por el estilo particular de liderazgo que tenga, siempre según la necesidad el líder educativo va a emplear más de un estilo siempre considerando las características de la situación presente que corresponda enfrentar.

1.6.1.5. El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).

La preocupación por reformar el llamado Ciclo de Bachillerato es algo que viene desde hace mucho tiempo. De hecho, desde finales de la década de los ochenta se han registrado algunos estudios que dan cuenta de la urgente necesidad de enfrentar los problemas que dicho ciclo había acumulado.

Según el Ministerio de Educación: en el nuevo programa de estudios creado por el mismo, con el propósito de ofrecer mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica., se crea el Bachillerato General Unificado, que tiene como objetivos:

- Preparar a los estudiantes para la vida y la participación en una sociedad democrática.
- Preparar a los estudiantes para el mundo laboral o del emprendimiento.
- Preparar a los estudiantes con sus estudios superiores.

En el Bachillerato General Unificado, 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 los estudiantes pueden escoger entre dos opciones en función de sus intereses el Bachillerato en Ciencias y el Bachillerato Técnico.

Cuando se planteó la reforma a la Ley de Educación se propuso un esquema organizacional distinto. Se planteó la siguiente estructura académica de educación

formal: educación inicial, educación básica obligatoria de diez años y bachillerato de tres años de duración.

Determina características que debe tener el nivel educativo que atiende a jóvenes de 15-17 años, con una duración de tres años posterior a la culminación de los diez años de educación.

La institución educativa que oferte el bachillerato requiere:

- Un equipo humano especializado en ciencias de la educación y en los contenidos de las líneas curriculares componentes de sus estructuras pedagógicas.
- Posee identidad propia, construida y asumida por la propia institución educativa en relación con su entorno.
- Ofrece educación en la diversidad pues debe acoger a todo tipo de jóvenes, con variedad de cultura, de etnia, de costumbres, provenientes de diferentes experiencias educativas, con diferentes niveles de comprensión de contenidos y diferentes enfoques educativos.
- Ofrece educación a los jóvenes adolescentes en los más altos estándares de calidad, actualidad y proyección.
- Es una institución que debe construir su autonomía técnico-pedagógica, administrativa y de gestión financiera, sobre la base de las políticas estatales en estos tres ámbitos.
- Trabaja en una cultura de interdisciplinariedad, pues los aprendizajes logrados en el colegio deben posibilitar la comprensión de los procesos productivos, de las relaciones humanas, de los fenómenos de la naturaleza, como resultado del trabajo coordinado entre las diferentes líneas curriculares de aprendizaje.
- Desarrolla un trabajo permanentemente contextualizado en cuanto el estudiante tiene la oportunidad de ser sujeto activo de su propio aprendizaje y le proporciona significación simultánea frente a la prosecución de sus estudios, frente a su inserción en el mundo del trabajo y frente a su ejercicio de ciudadanía.

El perfil general del bachiller tiene las siguientes características:

- Constituye un conjunto de competencias que describe al graduado respecto de su saber, conocer, saber ser, saber hacer, saber competir y saber emprender.
- Constituye el referente de evaluación de los logros conseguidos por las instituciones educativas con sus estudiantes de bachillerato.

- Constituye el referente respecto del cual se deben hacer todos los mejoramientos cualitativos de los currículos institucionales.
- Los perfiles específicos corresponden a cada tipo de bachillerato y a cada realidad concreta a nivel de institución educativa y deben ser logrados complementariamente al perfil general.

El Ministerio de Educación y Cultura se propone impulsar, en el marco de una tendencia mundial y continental, un bachillerato de tipo general. Por ello emitirá normas que permitan aclarar y simplificar el tema de las titulaciones de bachiller en el Ecuador. Se establecen tres alternativas básicas del bachillerato:

a. Bachillerato en Ciencias

Dedicado a una educación con enfoque de conceptualizaciones y abstracciones. Enfrenta aprendizajes primordialmente de índole humanístico y científico, sus estándares de calidad están dados por los niveles de competencias académicas que logre.

b. Bachillerato Técnico

Dedicado a una educación con un enfoque de desempeño. Enfrenta aprendizajes técnicos orientados primordialmente a la formación profesional y sus estándares de calidad están dados por los niveles de competencias profesionales que logre.

c. Bachillerato en Artes

Dedicada 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 o es para ejercer expresiones artísticas. (Ayala, actualizado 2007) pág. 6.

De manera resumida, según el Decreto Ejecutivo que regula la Reforma del Bachillerato: es el nivel educativo posterior a la educación básica. Tiene las siguientes características descriptivas:

- a. Dedicado a proporcionar educación a los jóvenes adolescentes del país.
- b. Es un nivel educativo que se imparte bajo la responsabilidad de las instituciones que tienen la calidad de unidades educativas o colegios secundarios.
- c. Tiene una duración de tres años.
- d. Proporciona el título de bachiller
- e. Para ingresar al bachillerato es necesario que los estudiantes hayan culminado la educación básica.

- f. Es un nivel educativo que brinda iguales oportunidades de ingreso y educación a hombres y mujeres que hayan terminado la educación básica.
- g. Está regentado por el Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador, a través de sus organismos específicos a nivel nacional, regional, provincial y local,
- h. En lo administrativo hacia lo interno de la institución educativa, está bajo la responsabilidad de las autoridades y organismos que la ley de Educación y sus Reglamentos lo establecen.
- i. Puede proporcionarse mediante modalidades presenciales, semi-presenciales y a distancia.
- j. El Bachillerato es un nivel educativo terminal.

Una vez implementado el BGU, los maestros manifiestan una falta de planificación en la aplicación. El Ministerio de Educación ha trabajado en los últimos meses con el equipo técnico, recorriendo el país, todos los directores de colegio, una capacitación intensa al equipo técnico del Ministerio de Educación de provincias, directores provinciales, jefes de currículo, jefes de bachillerato, para que ellos se encarguen de acercar el tema a las instituciones educativas. Salazar, A (2011)s/p.

Esta implementación debe ser flexible, esperando mejorar año a año consiguiendo en el estudiante destrezas y competencias, que serán siendo evaluados por indicadores establecidos, manteniendo en iguales condiciones educativas tanto a colegios particulares como públicos.

1.6.1.6. Reformas educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI – Plan decenal).

El Plan Decenal de Educación 2006-2015, es un instrumento de gestión estratégica, diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo. Su finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad, que garantice el acceso de todos los ciudadanos al sistema educativo y su permanencia en él.

El Plan Decenal es una política de Estado con legitimidad social y en la política 3 enunciada en hoja on line Ministerio de Educación se refiere: a un incremento de la matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente. Esto relaciona con lo establecido en la LOEI artículo 43, sobre el Nivel

de educación bachillerato donde se refiere: que el bachillerato general unificado comprende tres años de educación general básica. Tiene como propósito brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guíe para la elaboración de proyectos de vida para integrarse a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios. Desarrolla en los y las estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencia ciudadana y los prepara para el trabajo, para el emprendimiento y para el acceso a la educación superior. La y los estudiantes de Bachillerato cursarán un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por una de las especialidades anteriormente señaladas.

1.6.2. Análisis de la persona.

1.6.2.1. Formación profesional.

Un docente se hace, así como la trayectoria escolar, el reconocer que existen múltiples espacios de construcción de la significación que se inscriben en diversas en muy diversas materialidades es uno de los puntos necesarios para delimitar los alcances y la potencia que pueden tener las políticas de la formación. La formación profesional de cada docente se desarrolla en la carrera inicial que cursa y en su formación posterior, la que atraviesa mientras ejerce la docencia.

George Steiner, refiere que “enseñar con seriedad es poner las manos en lo que tiene de más vital el ser humano. Es buscar el acceso a la carne viva, a lo más íntimo de la integridad de un niño o un adulto. Un Maestro invade, irrumpe, puede arrasar con el fin de limpiar y reconstruir.”

Formar es una aventura intelectual que obliga a imaginar mundos subjetivamente posibles en el corazón de situaciones objetivamente imposible. Como se conoce, el sistema de formación docente se estructuró en los países de nuestra región para atender prioritariamente a la formación inicial de quienes habrían de desempeñarse en la docencia, y mantuvo durante mucho tiempo esa misma estructura de partida: un fuerte desarrollo institucional y curricular de la formación previa al trabajo, un menor desarrollo de las demás instancias de formación con una escasez en la base institucional. En la lógica institucional centrada en la formación previa al ingreso del trabajo, esta fue

entendida durante décadas como continente del saber suficiente para la práctica profesional futura.

La calidad del sistema educativo depende de diversos factores, entre los que cabe destacar las características propias de los profesores que imparten sus enseñanzas en nuestros centros educativos. Estos necesitan una preparación adecuada, acorde con las funciones y rendimiento que se espera de ellos. Deberán recibir una formación en múltiples aspectos para que desempeñen satisfactoriamente su actividad en el aula.

Dentro de este tipo de formación el Ministerio de Educación en el año 2011, permite a los docentes que laboren 40 horas de trabajo la opción de dedicar hasta cuatro horas semanales para atender cursos de formación continua, ofrecido por el ministerio de Educación a través de Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo- SIPROFE.

Las autoridades de las instituciones educativas y los docentes podrán tener un tiempo dentro de la jornada para profundizar los temas estudiados en los cursos de SIPROFE, de esta manera su profesión se mantiene respaldada profesionalmente y actualizada.

1.6.2.1.1. Formación inicial.

El valor que se le asigna en la actualidad a una sociedad tiene relación entre otros factores, con el nivel de formación que poseen sus miembros y en consecuencia con su capacidad de innovación y emprendimiento.

La realidad nacional de educación, define un panorama con resultados no tan alentadores como quisiéramos, entonces, esto hace plantearse la siguiente pregunta ¿cómo mejorar la calidad de las competencias de los alumnos de bachillerato? Según investigaciones desarrollada en el área, entre los factores que influyen en el desempeño de los profesores encuentran por un lado, los conocimientos y habilidades adquiridas durante el periodo de formación inicial, incluyendo la labor desarrollada por los formadores, por otro los incentivos, como aspecto que influye en la motivación, estrechamente relacionada con el quehacer del profesor, y finalmente la carrera docente, es decir la posibilidad de ir creciendo desarrollándose profesionalmente.

La formación inicial es considerada como uno de los campos más difíciles de transformar bajo argumento, pues la existencia de grupos consolidados de formadores resistente a

las innovaciones, los altos costos políticos y económicos que demanda un cambio a fondo del sistema de formación inicial., van surgiendo propuestas que buscan dar respuesta a la necesidad de un nuevo docente capaz de afrontar retos, de incrementar niveles de calidad y equidad de la educación(Robalino y Kórner ,2006)pág, 20.

Siempre se deber tener en cuenta que es posible mejorar, lograr una mejor formación a docentes, mejorando en forma decisiva la calidad y la equidad del sistema educativo en su conjunto. Durante la etapa de iniciación en la docencia de maestros y maestras de secundaria se ven sometidos a una etapa de socialización entre compañeros y con la comunidad educativa. Durante sus primeros años, los profesores desarrollan esquemas prácticos de acción en el aula y se reestructura y desarrolla en mayor grado el componente dinámica. En esta etapa los profesores principiantes pueden encontrar contradicciones entre las concepciones teóricas y la práctica docente, así como dificultades para transferir al aula los conocimientos adquiridos en la carrera.

En estas condiciones es fundamental articular programas de formación que ayuden al profesorado principiante en numerosos problemas de enseñanza y aprendizaje que se plantean en la clase. Álvarez (2001)pág. 19.

Esto nos da a entender que la formación no debe ser individual, sino que predominantemente debería ser colectiva, y es interesante la utilización de los estudios de casos en la formación de profesores por las siguientes razones:

- Les ayudan a desarrollar destrezas de análisis crítico y de resolución de problemas.
- Provocan una práctica reflexiva y una acción deliberativa.
- Ayudan a familiarizarse con el análisis y la acción en situaciones complejas.
- Les implica en su propio aprendizaje.
- Promueve un ambiente de trabajo en colaboración.

1.6.2.1.2. Formación profesional docente.

La enseñanza en secundaria es un trabajo duro y difícil para los docentes y en muchas ocasiones no suficientemente reconocido socialmente.

A pesar del cansancio que supone la jornada del trabajo muchos participan voluntariamente en actividades de formación con un innegable interés de mejorar sus conocimientos profesionales. Day (2005) pág. 16.

Un proceso el profesorado revisa, renueva y extiende su compromiso como agente de cambio con los fines morales de enseñanza, va adquiriendo críticamente los conocimientos, destrezas en inteligencia emocional esenciales en la práctica profesional.

Como se conoce el sistema de formación docente se estructuró en los países de nuestra región para atender prioritariamente a la formación inicial de quienes habrían de desempeñarse en la docencia y se mantuvo durante mucho tiempo esa misma estructura de partida, con un fuerte desarrollo institucional y curricular de la formación previa al trabajo.

El autor Pineau, considera una serie de procedimientos y estrategias para seguir formando a maestros y para emparejar con ellos a los inevitables docentes “no titulados”, esos procedimientos y estrategias testimonian la preocupación temprana por la formación más allá del período de preparación previa, a la vez que la baja institucionalización de otros circuitos que no fueran los de formación inicial.

Con una cierta perspectiva se ha tenido a organizar la capacitación como un conglomerado de iniciativas que vienen del Estado, de particulares, de colectivos docentes y de las organizaciones de la sociedad civil, orientadas a dotar a los docentes de aquellos contenidos, habilidades, destrezas y actitudes que se supone necesitan para mejorar su desempeño profesional, conceptos como recualificación y reciclaje prolongan aquella perspectiva.

Las ideas de que el docente se va haciendo experto de manera paulatina, de que son aceptables los desempeños parciales, de que un docente va logrando metas de distinto alcance a lo largo de una preparación que lleva años, la idea de que si se propone o que el sistema educativo propone otras metas el docente necesita seguir preparándose, son ajenas a la lógica inicial del sistema formador y se entra a una perspectiva remedial de la capacitación.

La consideración de que el docente tiene distintas necesidades de formación a medida que avanza en su carrera profesional ha llevado a salir de un esquema que diferenciaba entre formación previa y en servicio y lleva hacia otro de formación profesional como un

continuo a lo largo de la formación inicial, la incorporación al ejercicio de la docencia y el desempeño profesional.

Las características de la vida de los profesionales que tenía Lawrence Stenhouse (1975), citado por Day (2005) pág,39, en el sentido de demostrar una capacidad para el desarrollo profesional autónomo mediante el autoestudio sistemático, el estudio de trabajo de otros docentes y el cuestionamiento y la comprobación de ideas por procedimientos de investigación en el aula.

Esto mucho más cerca de las necesidades contemporáneas y futuras, como lo están sus declaraciones posteriores sobre la necesidad de que el autoestudio se extienda hasta incluir la reflexión sobre las condiciones y contextos educativos normativos que afectan a la calidad de la enseñanza y aprendizaje.

El comportamiento de los maestros como profesionales es fundamental para la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en el aula y ocupa el centro de gran cantidad de investigaciones y artículos que relacionan una atención intencionada y experta con la enseñanza eficaz.

1.6.2.1.3. Formación Técnica.

Esta es un área cuyo desarrollo durante los últimos años se han ido incorporando o lo está haciendo un currículum de educación tecnológica para todos. Como toda educación, la educación tecnológica se inscribe en la perspectiva de una escuela que tiene como propósito educar a los niños para que sean ciudadanos. Este principio está en la base de las escuelas modernas bajo formas y organizaciones distintas a lo largo del tiempo. Day (2005) pág. 24.

Cada vez más los países incorporan el currículum de educación tecnológica a sus planes y programas escolares. En nuestro país fue integrada, desde el año 2011, como una reforma a la ley donde se unificó el Bachillerato y el área técnica. De una u otra forma, todos los países se interesan por el tema y han ido incorporando sistemas de formación profesional, que con el correr del tiempo y a través de tiempo y de configuraciones muy diversas, se han desarrollado y extendido a una amplia cobertura del conjunto de oficios de todos los niveles de cualificación.

La formación profesional es casi tan antigua como la humanidad, esto permite reconstruir algunas de las etapas de formación que condujeron a los aprendices a la codiciada condición de experto, en donde el profesor gracias al perfeccionamiento del dominio de técnicas y de la organización de los saberes en epistemologías cada vez es más complejo; considerar la formación profesional es considerar la vida de una sociedad desde un punto de vista particular y por cierto es esencial. Plantearse la formación profesional, es plantearse el desarrollo de una sociedad.

1.6.2.2. Formación continua.

La formación continua se centra en las formas en que la educación y el entrenamiento continuo pueden contribuir de manera significativa al desarrollo de los docentes y sus centros educativos. Las condiciones de enseñanza y los limitados recursos suponen que las oportunidades de aprendizaje, tanto dentro como fuera del centro educativo, son mínimas y con frecuencia a costa del tiempo propio de los maestros. Lo más importante, por lo tanto, es que tienen una finalidad y son relevantes con respecto a las necesidades de aprendizajes del docente. Day (2005) pág. 165.

Con la formación continua se pretende que la educación y el entrenamiento en situación de servicio activo faciliten un aprendizaje intensivo durante un período de tiempo limitado.

Cuando estas actividades estén pensadas de manera que se ajusten a las necesidades de los profesores, relacionándolos con su fase de experiencia, el desarrollo de su carrera, las exigencias y necesidades del sistema y el ciclo de aprendizaje continuo es probable que se acelere el desarrollo, ya sea se trate de un desarrollo aditivo en cuanto a la adquisición de conocimientos, destrezas y nuevas ideas o transformador traduciéndose en modificaciones importantes de creencias, conocimientos, destrezas o ideas.

Mientras que antiguamente, la participación de actividades de formación continua solía ser cuestión de elección individual, ahora, en muchos países constituye un requisito mínimo. En la actualidad, hay una tendencia a considerar el desarrollo como un entrenamiento que puede lograrse en episodios cortos e intensos y que debe estar directamente relacionado con la implementación de la política impuesta. Por lo tanto, aunque los docentes tienen ahora más oportunidades de participar en actividades de formación continua, también tienen:

- Menos oportunidades de un aprendizaje amplio.
- Menos opciones con respecto a lo que aprendan.
- Menos apoyo para estudiar, salvo que pertenezcan a algún grupo considerado como objetivo.

El desarrollo de las actividades de formación continua promovida por la administración de educación ha tenido a hacerse a expensas de las oportunidades escogidas por el profesorado, en vez de hacerlo de forma complementaria. El Comercio (2012)pág., 6.

En la actualidad existen cursos de capacitación continua que ofrece el gobierno pero que no han tenido la acogida esperada, es por esta razón que: Las falencias en el modelo de capacitación de los profesores ha provocado que el Ministerio de Educación decida cambiar la modalidad de inscripción voluntaria en los cursos del Sistema de Desarrollo Profesional (SIPROFE), por una formación continua obligatoria, esto se dará a partir del 2013, al crearse módulos de estudio, por lo cual todos los profesores estarán obligados a recibir talleres. Esta capacitación será en base a sus necesidades y esto no se dará hasta que el Instituto Nacional de Evaluación-INEVAL, tome las pruebas respectivas.

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

Al referirse de la formación del profesorado uno se inclina por las características que le permitiría desempeñarse como sujeto que se construye en el ejercicio de la docencia, en un proceso permanente y continuo de desarrollo, que le conduce a la autonomía moral y profesional.

La calidad en la educación lleva a considerar el importante papel que desempeña el docente en el proceso educativo. Abarca campos de instancias heterogéneas, con respecto a los contenidos, metodologías, acordes a las necesidades educativas, como a las que surgen de la vida cotidiana referida a infraestructura, recursos, clima organizacional, estructura del plan de estudios, calidad de los programas, sistemas de evaluación, recursos didácticos o del entorno como son aspectos socio-económicos-culturales que influyen en el docente y en sus resultados. (Lotti de Santos, s/f) pág., 1.

El profesor es una persona que se construye en un contexto de interacción social específico en el ejercicio de la docencia, cuya función esencial es la educación integral de sus estudiantes.

La formación de ciudadanos responsables, competentes y comprometidos, que necesita la sociedad, solo es posible desde una nueva concepción del profesor en la que asume nuevas funciones.

La educación es una práctica social que exige al docente una formación integral que le permita conocer y valorar una realidad en la que se desenvuelven y comprende el significado de su labor. El tener la formación pedagógica necesaria hará que valore su práctica educativa en relación con el desarrollo integral de sus alumnos y con el impacto que la educación genera en el contexto social, económico y cultural.

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

Con las actividades de formación profesional se busca actualizar, desarrollar y ampliar los conocimientos que los docentes adquirieron durante la formación magisterial inicial o brindarles la comprensión de nuevas habilidades y de carrera. La formación profesional puede acompañar también a la implementación de reformas educativas.

Se debe evidenciar que la formación del profesorado en este sentido ha de ser integral. Pues en el momento actual, un profesor no puede afirmar que su tarea se reduce simplemente al ámbito cognoscitivo. Hoy se pide que sea un facilitador del aprendizaje y organizador de trabajo en grupo, que cuide del equilibrio psicológico y afectivo de los alumnos y a ello se añade alumnos especiales integrados al aula. Buxarrais (2000) pág., 20.

En este sentido Ecuador se enfrenta al desafío de ofrecer una respuesta educativa que garantice la máxima presencia, participación y aprendizaje de aquellos estudiantes que han sido sujetos de exclusión.

Cada modelo de formación supone y articula concepciones acerca de asuntos como educación, enseñanza y aprendizaje. El concepto de práctica incide fuertemente en el enfoque de su formación, entonces es importante la formación en perfeccionamiento y

actualización dentro de la formación del docente, como valioso recurso de la práctica docente están las TIC, tipo de formación que aporte a mejorar su calidad de la educación, como actualización de conocimientos en nuevas tecnologías.

1.6.2.5. Características de un buen docente.

El profesorado es el sujeto activo más importante en los centros educativos. Está situado en la cumbre de la transmisión de saberes, destrezas y valores. Solo podrá cumplir sus fines educativos si está bien preparado para la profesión y es capaz de mantener y mejorar sus aportaciones a ella a través de un aprendizaje constante en el transcurso de su carrera.

En consecuencia, el apoyo a su bienestar y desarrollo profesional forma parte esencial de los esfuerzos para elevar los niveles de la enseñanza, el aprendizaje y el rendimiento. Es por esto que todo educador debe poseer aptitud, que es la capacidad para conocer más, actitud, que es saber actuar ante diferentes situaciones presentadas y tiene formación específica y pedagógica, para actuar profesionalmente.

Ser profesor, maestro, educador social, pedagogo o psicopedagogo son los profesionales que responden a la formación en el sector educativo que actualmente se imparte en las universidades. Sin duda estas titulaciones engloban los diferentes perfiles profesionales que quiere hoy la sociedad. Los rasgos que le reconocen como persona son; Aretio G.L; Corbela R,M y Blanco M,G(2009) pág.,133.

- Su Singularidad, cada persona es única, irreplicable, irremplazable, con características propias que las diferencia de los demás. Cada persona tiene su realidad de ahí la necesaria atención diferenciadora en el proceso educativo de cada sujeto.
- El rasgo de autonomía, se entiende como la capacidad de la persona de dirigirse a sí misma, de ser creadora de sí misma, de tener la posibilidad de ser protagonista, de asumir su propio proyecto personal de vida. Cada profesor puede proponer y diseñar sus propios objetivos, puede proponer su propio modo de intervenir en cada situación proyectando así su modo de entender la vida.
- La persona es unidad, a vez que es una realidad compleja, multidimensional. Es unidad integral, dinámica, y todas sus dimensiones únicamente pueden analizarse

por separado a partir de la unidad en la que alcanzan sentido y plena significación.

Teniendo en cuenta que la persona como totalidad es capaz de integrar todas las capacidades que intervienen en su desarrollo, cada uno de esos principios no puede ser extensivo y explicado de modo unilateral, prescindiendo de los demás, sino que todos han de concurrir a la formación de un buen docente en su totalidad. Todo esto nos lleva a reconocer que son precisamente estos rasgos los que posibilitan que la persona sea capaz de:

- Autoconciencia, es decir, un ser con capacidad de afirmarse a sí mismo.
- Autocontrol, un ser dueño de sí mismo.
- Decisión, un ser que actúa desde y por sí mismo
- En definitiva, de autorrealización, llegar a ser el que quiere ser.

Ahora refiriéndonos al docente relacionado con sus alumnos, es más que conocimiento y destrezas. Involucra la habilidad de enfrentar demandas complejas, apoyándose en y movilizando recursos psicosociales incluyendo destrezas y actitudes, dicho en un contexto OCDE(2010) pág. 3.

Las competencias que debe desarrollar un docente para sus alumnos son:

- Competencias profesionales, los estudiantes ante todo que el profesor tenga vocación entendida como el “gusto para hacer las cosas”.
- Competencias metodológicas, entendida como las estrategias que el profesor utiliza para que los estudiantes aprendan. Se valora a los docentes que sepan explicar bien teniendo disposición de hacerlo una y otra vez.
- Competencias sociales, el estudiante busca un profesor de dualidad. Por un lado buscan un profesor con autoridad pero que a la vez se interese por sus estudiantes en lo personal.

De todo esto nos hacemos la pregunta ¿un profesor bueno será aquel que lo pasan a llevar sus estudiantes? Y un buen profesor ¿es el que se hace respetar independiente de quien enseñe mejor? O se podría relacionar:

- Profesor bueno = profesor sin autoridad
Profesor sin competencias metodológicas.

- Buen profesor = profesor con autoridad + competencias metodológicas
Profesor con autoridad + competencias metodológicas + competencias profesionales.

1.6.2.6. Profesionalización de la enseñanza.

Los cambios ocurridos en los 25 años han cuestionado la autonomía profesional de los docentes y suscitado el problema de lo que pueda significar ser un profesional estando sometido a un escrutinio cada vez mayor. Una declaración tradicional fundamental ha sido que los maestros son profesionales. Esta declaración lleva implícita la idea de que su formación les proporciona sólidos conocimientos de la materia que imparten. Fernández (2004) pág., 35.

Es entonces un elemento esencial para profesionalizar la enseñanza el elevar el nivel de formación de los profesores, se añade también la jerarquización, eliminando el sistema en el que todos los profesores ocupan el mismo estrato y las diferencias de sueldo están marcadas por su antigüedad y la credencial educativa. En nuestro país, se establece según la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional (Ley N°94) Del Escalafón, Art. 15 que refiere: El Escalafón del Magisterio Nacional es la clasificación ordenada de los docentes según su título, tiempo de servicio y mejoramiento docente o administrativo, a base de los cuales se determinan funciones, promociones y remuneraciones.

El comportamiento de los maestros como profesionales es fundamental para la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en el aula y ocupa el centro de gran cantidad de investigaciones y artículos que relacionan una atención intencionada y experta con la enseñanza eficaz. La adquisición de títulos para ser docente ha sido siempre una condición necesaria, pero insuficiente, para tener éxito como profesional.

La enseñanza tiene lugar en un mundo dominado por el cambio, la incertidumbre y la creciente complejidad. Las publicaciones internacionales hacen hincapié en todos los retos tecnológicos, económicos y sociales a los que enfrentan los centros educativos. Todo educador, para ejercer adecuadamente su papel, deberá conocer cuáles son sus funciones, sus responsabilidades, cual es el mejor modo para llevarlas a cabo, qué límites presenta su actuación y como debe interaccionar con los otros educadores, con el

objeto de alcanzar plenamente el fin de la actividad educativa; que es el logro de la madurez del educando. Lella(s/f) pág. 5.

Esto solo se conseguirá a través de la profesionalización de la tarea educadora. Profesionalización que está conduciendo al surgimiento de un abanico de profesionales de la educación, ya que cada uno tiene la formación en competencias específicas para enseñar a otros a alcanzar su desarrollo en un ámbito determinado.

El desarrollo profesional de los maestros cobra sentido en su vida personal y profesional y en los ambientes normativos y escolares en los que trabajan. La naturaleza de la enseñanza exige que los docentes se comprometan en su formación y desarrollo profesional durante toda su carrera, pero las necesidades concretas y las formas de llevar a la práctica ese compromiso variarán según las circunstancias, las historias personales y profesionales y las disposiciones vigentes en cada momento. Moya (2006) pág., 591.

El desarrollo profesional a lo largo de la carrera es necesario para todos los docentes, con el fin de mantenerse al ritmo del cambio y de revisar y renovar sus conocimientos, destrezas e ideas.

1.6.2.7. La capacitación en niveles formativos como parte del desarrollo educativo.

En las discusiones actuales sobre la situación y el papel de los docentes se destacan dos principios fundamentales, el primero, consiste en sostener que hoy más que nunca, las reformas educativas deben llegar a la escuela y a la sala de clase y que en consecuencia, el docente es el actor clave del proceso de transformación educacional, el segundo principio, se refiere a la necesidad de diseñar políticas integrales para los docentes, que superen los enfoques parciales basados en la idea que es posible cambiar la situación modificando un solo aspecto del problema.

En este sentido, hablar de profesionalización y capacitación, implica de alguna manera, referirse estas dimensiones de una política integral. OCDE (2010) pág,43.

Con esto, la capacitación viene dada para el sistema o para el docente? Es claro que la respuesta políticamente es para los dos, es lo mismo que preguntarse si capacitarse es un derecho o una obligación. Un docente capacitado tendrá mejores oportunidades

profesionales y al mismo tiempo contribuirá a mejorar la enseñanza. La idea de capacitación remite a la necesidad de formar a los agentes educativos en diferentes saberes ligados a la intervención en el sistema.

La formación, preparación para la tarea o capacitación es un proceso que se inicia en un momento dado, cuando el docente comienza a capacitarse para la formación de docente pero que continúa a lo largo de toda su carrera como una necesidad emergente de los procesos de trabajo para los que debe continuamente prepararse.

La capacitación docente es un proceso continuo que implica entenderla como inherente al ejercicio profesional, directivos y supervisores. Según Gabriel O. Achinelli (1998) el trabajo con grupos de capacitadores, requiere tener en cuenta los siguientes momentos:

- Partir de lo que los educadores saben, viven y sienten.
- Desarrollar un proceso de reflexión y conceptualización sobre esas prácticas y
- Proponerse siempre regresar a la práctica para transformarla y mejorarla y resolverla.

La tendencia actual de capacitación está focalizada en el desarrollo de cursos preferentemente presenciales sin detectarse, por lo general, cambios significativos en las prácticas docentes o las instituciones. La capacitación a distancia solo se realiza en pequeña escala y presenta dificultades en la constitución de equipos profesionales con excelencia académica para la elaboración y producción de materiales.

Esta capacitación permitirá superar inconvenientes, al cual se atenderán sus necesidades reales. Esta capacitación debe ser continua y permanente constituyéndose como una prioridad. Pero, viene siendo muy importante el detectar necesidades reales para lo cual se requieren de estudios exploratorios que permitan la identificación de las mismas.

Aunque idealmente la capacitación docente puede ser concebida y organizado como un perfeccionamiento continuo, ésta puede ser dividida en las siguientes etapas:

- Capacitación docente inicial un curso anterior al trabajo de profesor responsable de una sala de clases.
- Iniciación proceso en el cual se adquiere conocimientos y respaldo durante los primeros años de aprendizaje o el primer año en una escuela
- Desarrollo profesional proceso dentro de la sala de clases para profesores en práctica.

El aprendizaje profesional, específicamente el del maestro, está influido por factores organizacionales y del distrito escolar. Barocio (2002) pág. 43.

Es por esto tan importante que los esfuerzos que se realicen sean parte integral de un proceso de renovación de la institución, no como un proyecto aparte, si no como parte de un proyecto, planteado. Porque el desarrollo del nunca docente nunca termina, viene a ser como una característica permanente de la institución educativa.

Es claro que este cambio lo estamos evidenciando recientemente en nuestro país, este cambio es un proceso, toma tiempo se logra paulatinamente. Un proceso en donde tanto los profesores como la institución educativa tienen que adaptarse a los requerimientos de innovación que se requieran. El cambio es una experiencia muy personal, es por esto que un programa de capacitación que atienda y responda a las necesidades de los individuos facilitará el desarrollo del personal de una institución educativa.

1.6.3. Análisis de la tarea educativa.

1.6.3.1. La función del gestor educativo.

El docente es llamado el facilitador de cambios en el contexto educativo, por ser el papel importante que se relaciona directa (enseñanza presencial) e indirectamente (enseñanza virtual) con el alumno, es el moderador en los espacios de discusión en el aula, es el guía, el orientador, es uno de los elementos que complementan el currículo, mismo que ejecuta junto con el currículo oculto y es también quien evalúa los aprendizajes.

Según Haigh (2010) pág.120 el profesor puede ser considerado como:

1. Gestor de procesos de aprendizajes con medios interactivos.
La finalidad radica en la construcción del conocimiento a través de la tecnología educativa vanguardista, permitiendo al alumno organizar su trabajo.
2. Guía y orientados, el docente debe incluir en su nuevo rol la capacidad de ampliar la información, poder contextualizarla con la tecnología adecuada así como ejecutar, vincular y aplicar lo aprendido a la realidad o el entorno social,

económico, político, cultural y actitudinal en la que se desarrolla el futuro profesionalista.

3. En constante actualización, corresponde al profesor ser el responsable del alumno hacia la búsqueda del conocimiento, orientando a los alumnos, impulsándolos y estimulándolos hacia la investigación o acercamiento de la verdad, a formular propuestas que resuelvan o mejoren las problemáticas de su realidad.

4. Promotor de valores éticos y morales congruente con el ser y creer.

Nuestra sociedad exige la presencia de un docente que salvaguarde los valores éticos y morales

5. Creativo y de fácil adaptación al medio.

El docente deberá ser capaz de crear opciones que permitan solucionar situaciones nuevas e innovadoras que se presenten.

El camino del docente está en construcción, por lo que es válido mencionar que los retos en la actuación profesional del docente deberán estar en constante conexión con el perfil profesional, relacionado con el conocimiento y el contexto institucional de intervención.

Los gestores educativos desarrollan una visión sistémica de la organización, que implica concebir la gestión como proceso integral, es decir que direcciona, lidera y administra la institución y sus procesos. El gestor educativo tiene capacidades para entablar alianzas y convenios con autoridades locales y regionales. Es quien define los objetivos a alcanzar, puede diseñar instrumentos o medios para lograr esos objetivos. Con su dirección y liderazgo busca resultados eficientes mediante la implementación de estrategias para motivar, orientar e incentivar a los actores educativos en la realización de sus tareas, promoviendo el trabajo en equipo.

1.6.3.2. La función del docente.

Hoy día el papel de los formadores no es tanto enseñar conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles, como ayudar a los estudiantes a aprender a aprender, de una 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 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.

Según la OCDE (2010) pág.107 Las principales áreas que los docentes deben abarcar con el estudiante son:

1. Iniciar y gestionar los procesos de aprendizajes esto significa que:
Debe preparar las clases: organizar y gestionar situaciones mediadas de aprendizaje con estrategias didácticas que consideren la realización de actividades de aprendizajes individuales y cooperativa del gran potencial didáctico y consideren las características de los estudiantes.
2. Responder con eficacia a las necesidades de aprendizaje de cada uno de los educandos, esto indica que:
El profesor debe reconocer debilidades y fortalezas de los alumnos y brinden orientación individual a educandos.
3. Integrar la evaluación formativa y aditiva::
El profesor debe trabajar en evaluaciones tanto aditivas como formativas que le servirán para diagnóstico y buscar responder al logro de los alumnos.

Con la clase:

1. Enseñar en clases multiculturales:
Pues las clases son cada vez más diversas y con estudiantes que tienen diferente cultura y religión. Lo que se espera buscar integración social.
2. Nuevos énfasis curriculares transversales:
Esto indica que se deben integrar áreas de educación para la participación comunitaria, con responsabilidad social y moral, que pueden impartirse por separado o integrarse dentro del currículo escolar.
3. Integrar a los alumnos con necesidades especiales:
Para esto el profesor necesita adquirir conocimiento en educación especial, en procesos apropiados de enseñanza y gestión.

En el colegio:

1. Trabajo y planificación en equipo:
Se espera que los profesores trabajen en equipo sea con otros profesores, y otros tipo de profesionales.
2. Planificación de la evaluación y del desarrollo sistemático:

En este punto se tomará en cuenta evaluaciones externas, autoevaluaciones obtenidas para responder a padres de familia de procesos en desarrollo que se lleva a cabo.

3. Uso de la TIC en la enseñanza y la administración:

Los profesores debemos estar integrados al uso de las TIC y a su práctica profesional.

4. Proyectos entre colegios y cooperación internacional:

Ahora se ve mucho más común que entre centros escolares se realicen proyectos conjuntos y que se desarrollen vínculos con otros colegios en otros países.

5. Gestión y liderazgo compartido:

Se ha visto que la educación se ha vuelto más descentralizada. El aumento de decisiones por nuevas tareas administrativas por los profesores se espera que sea con participación de liderazgo escolar y se contribuya al mismo.

Con los padres de familia y la comunidad en general

1. Proporcionar asesoría profesional a los padres de familia:

Cada vez es más importante la cercanía en cooperación entre el colegio y los padres de familia.

2. Construir sociedades comunitarias para el aprendizaje:

Se espera que los centros educativos construyan sociedades con agencias de la comunidad, sea como bibliotecas, museos, etc. Para esto los docentes deben tener las habilidades para establecer vínculos y que estos se mantengan.

1.6.3.3. La función del entorno familiar.

Se define a la familia como aquel grupo humano que articula relaciones afectivas y de solidaridad, entre sexos y generaciones, pero también relaciones de poder y autoridad. La familia ha variado a lo largo de la historia en sus funciones, en su organización y relaciones internas y en su articulación con otras instituciones. Cabrera (2004) pág. 45.

El papel de la familia en la educación de los hijos es muy elevado, lo cual no excluye la presencia de otros agentes educativos de gran importancia. En todos los temas, la familia asume un protagonismo evidente. A través de la familia, las sociedades transmiten sus valores y costumbres a los hijos. La lengua, el modo de vestir, la manera de celebrar los

nacimientos o de enterrar a los muertos, las estrategias para el trabajo y la producción, la manera de pensar y analizar la historia, los modos comunitarios de aprender o de relacionarse con otras personas, son herencias culturales que transmite la familia.

La situación familiar puede repercutir positivamente o negativamente. En una familia desestructurada, en la que no existe o poca preocupación por los hijos correlaciona con un nivel elevado con un deplorable rendimiento académico del estudiante.

Se ve un impacto positivo en los estudios de los hijos, que puede ser dado por el nivel sociocultural de la familia o estudios de la madre, menos influye el nivel laboral o económico.

Factores que se correlacionan con alto rendimiento escolar son un entorno emocional equilibrado, una disciplina basada en el razonamiento y una buena calidad de las relaciones del alumnado con su familia, hermanos y profesorado.

El peso de la familia en la educación formal de los hijos es importante y se manifiesta sobre todo por apoyar y generar un contexto favorable a los estudios. Cabrera (2004) pág. 44.

1.6.3.4. La función del estudiante.

La historia y la evolución de lo que debiera ser un buen alumno distan mucho de ser una evolución satisfactoria pues ni en su concepción primera y en sus últimas se puede hablar de un buen alumno en el sentido pedagógico y ético. Hace algún tiempo, el alumno era el ser pequeño e inexperto que debía aprender todo y no podía ser capaz de enseñar nada de nada.

Actualmente de consumismo, de rotura de valores, el alumno es el que tiene en poder magnánimo de todos los tiempos.

Las funciones de un buen alumno, se sintetiza en:

- 2 El alumno es consciente que está en un aula en la que debe expresarse y dejar a sus compañeros que lo hagan.
- 3 Se esfuerza en trabajar y aprender lo necesario para adquirir unos conocimientos mínimos útiles para el desarrollo cognitivos.

- 4 Respetar a sus profesores, pide las cosas de manera respetuosa y no arremete a su integridad física y psíquica.
- 5 Comprende que él o ella no es quien dirige la clase, sino el profesor.

El alumno ha de cambiar también su rol y buscar un rol activo en la construcción de su propio proceso de aprendizaje. Ya no sirve el alumno que se limita a asimilar información, sino que ha de ser crítico, indagador, reflexivo, investigador, creativo. Por lo tanto, la unidireccionalidad profesor- alumno en la entrega de conocimiento ya no es válida, puesto que ahora el alumno conoce y sabe lo mismo. Aretio (2009) pág. 132.

En definitiva, el rol del alumno ya no es el del simple espectador, sino que genera su propio conocimiento, solo con la ayuda del profesor, aunando y relacionando productivamente el cúmulo de informaciones que posee.

1.6.3.5. Como enseñar y como aprender.

En la actualidad se insiste en un nuevo rol del docente sugiriéndose, en ese sentido la responsabilidad de actuar como mediador entre el educando y la compleja red informativa que sobre él confluyen tales sugerencias en realidad se apoyan en la teoría de la comunicación, que junto con la Teoría de Sistemas y las Teorías cognitivistas del aprendizaje, constituye uno de los pilares fundamentales de la nueva concepción de la tecnología educativa. Feito (2010) pág.89.

Tomado desde la perspectiva humanista, el docente debe considerar que la comunicación en el aula debe tener carácter clínico o didáctico en el sentido de que el docente tiene que reconocer que su misión es la de optimizar el desarrollo de los aprendizajes, aplicando estrategias y métodos de rigurosidad científica y actuando de una manera profundamente objetiva. Este reconocimiento elimina los convencionalismos de docentes prepotentes y agresivos que generan stress en los estudiantes y promueve la concientización de que la comunicación es un acto en el cual tanto el docente como el estudiante se encuentran entre sí como lo que son, seres humanos en un proceso de aprendizaje.

Un docente democrático por ejemplo permite y estimula la participación de sus alumnos para analizar y buscar solución a los problemas, crea un clima de confianza para que las opiniones de todos sean valoradas en su justa medida, aclara los malos entendidos,

suprime los obstáculos y contribuye al desarrollo de la discusión proponiendo problemas para discutir en lugar de solucionar. (Carrillo, 2006) pág. 2.

El docente se preocupa que sus alumnos se acepten y respeten mutuamente. Actúa como facilitador permitiendo el desarrollo de las características individuales de cada uno de sus alumnos.

En la práctica educativa, la definición escolar de trabajo docente, es la que se considera entre un maestro y un alumno y las relaciones entre ellos. En cuanto a las formas de participación, se observan estructuras bien delimitadas y asimétricas, en ellas el maestro inicia, dirige, controla y comenta, da turnos, exige, aprueba o desaprueba, las respuestas de los alumnos.

Se trata de personas que va construyéndose progresivamente, a partir de un encadenamiento de experiencias vitales y en ese ambiente o aula, será posible estimular la maduración, dar sentido a nuevos conocimientos y experiencias, orientar en una dirección positiva el proceso evolutivo del estudiante. Cabrera, D; Funes, J; Brullet,C (2004) pág. 41.

Paralelamente tienen lugar entre los alumnos otras estructuras y actividades pues se explican unos a otros, comentan y con ello convierten el aprendizaje en una actividad social y colectiva, entre ellos se da más la discusión. Esto no queda ahí, pues el hecho de que un niño asista a la escuela o deje de hacerlo impacta las actividades del hogar, donde se tienen que abrir espacios y momentos para preparar al niño, ayudarlo con su tarea y cumplir con las labores que se realizan fuera de la escuela.

1.7. Cursos de formación

1.7.1. Definición e importancia de la capacitación docente.

En estos momentos, la capacitación docente nos lleva a plantear algunos interrogantes y reflexiones, pues asume un rol protagónico como forma de solucionar gran parte de los males por los que atraviesa la educación.

¿Qué es capacitar?, es de suma importancia el condicionamiento que ejerce el nombre sobre aquello a lo que está aplicado. La capacitación docente se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales profesores con el conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades necesarias para cumplir sus labores eficazmente en la sala de clases, colegios y comunidad escolar.

La capacitación docente supone el aprendizaje de un adulto, que necesariamente debe transcurrir en el tiempo y requiere de esfuerzos y deseos de cambio. El maestro continuará siendo uno de los medios principales para el mejoramiento de la propuesta educativa. Aguilar (2004) pág. 25.

Un aspecto fundamental es lograr mejorar los conocimientos y destrezas de los maestros. Es así como, en un marco de crisis que atraviesa a la educación en general, la capacitación docente se exige como tabla de salvación.

Hace más de una década, se intenta a través de los dispositivos de perfeccionamiento y actualización, pero la representación social de que la capacitación docente es un reto de cambio y de innovación donde cada vez se vuelve más seria y comprometida de su perfil como docente para visualizar el mundo, es precisamente en este tiempo, que el recurso humano se confirma como factor clave en el quehacer productivo de cada día y único elemento capaz de intervenir directamente en la transformación de sus propio entorno.

1.7.2. Ventajas e inconvenientes.

Las principales ventajas de la capacitación consisten en medios que permiten aumentar la eficacia tanto para la organización educativa como para sus empleados y proporciona resultados como:

- Aumento de la eficacia en la organización educativa
- Mejoramiento de la imagen de la institución educativa
- Mejoramiento del clima organizacional
- Mejores relaciones entre la organización y los docentes
- Facilidad en los cambios y en la innovación
- Aumento de la eficiencia
- Evaluación a nivel de los recursos humanos
- Reducción de la rotación del personal

- Reducción del ausentismo
- Aumento de la eficiencia individual de los empleados
- Aumento de las habilidades de las personas
- Elevación del conocimiento de las personas
- Cambios de actitudes y de comportamientos de las personas
- Aumento de la productividad
- Mejoramiento de calidad en resultados obtenidos y servicios que se puede facilitar.
- Reducción en el índice de accidentes.

Dentro de las desventajas que se pudieran denotar en la capacitación, realmente no se considera alguna con importancia a pesar que los costos que conlleva a establecer y poner en marcha un programa de capacitación, no se hacen comparables con las ganancias o valor agregado que comienza a tener la organización educativa y de sus empleados por permitirse alcanzar la calidad en los estándares de calidad, producción, comodidad, seguridad y bienestar mutuo. Birgin (2012) pág.143.

1.7.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Longás y Mollá (2007) pág. 93, se refieren a un curso formativo, que presenta varias fases para su elaboración como es: la identificación de necesidades, en donde se analizaran las necesidades y existirá una priorización de los objetivos a trabajar.

La planificación, donde se debe definir y consensuar los objetivos, actividades, los criterios generales sobre metodología y procedimientos a seguir. Ver la organización de recursos, tiempos y criterios de evaluación.

Definición y aprobación, con la redacción del documento, presentación del documento final al equipo directivo, al Consejo escolar para su aprobación.

La programación, que es el desarrollo y concreción del plan para el curso.

La implementación, que tiene que ver con la ejecución del plan realizado. Observar y evaluar las actuaciones que se van realizando.

Evaluación, eso tiene que ver al final del curso, ciclo o etapa, donde se recogen valoraciones sobre el proceso seguido e introducir retroalimentación para optimizar el Plan efectuado.

Antes de realizar un curso de capacitación nos tenemos que realizar las siguientes preguntas:

- ¿Qué vamos a hacer? Título, que en una frase describa lo que queremos hacer.
- ¿Por qué lo vamos a hacer? Fundamentación de la necesidad de hacer esta actividad de interpretación.
- ¿Para quiénes lo vamos a hacer?
- Destinatarios: describir las características de los destinatarios de esta actividad
- ¿Para qué lo vamos a hacer?
- Objetivos específicos de experiencia
- Objetivo de conocimiento
- ¿Qué queremos que la gente recuerde? el mensaje
- Objetivo de afectividad
- ¿Qué queremos que la gente sienta?
- Objetivo de actitudes y/o comportamientos
- ¿Qué queremos que la gente haga?
- O no haga, porque el “no hacer” también es un comportamiento. Se pueden aplicar a distintas escalas (para toda la actividad interpretativa o para momentos específicos de estas actividades.
- ¿Dónde lo vamos a hacer? Lugar preciso donde se realice esta actividad.
- ¿Cómo lo vamos a hacer? Medios y técnicas de interpretación, describir cómo se llevará a cabo la actividad interpretativa, desde el momento de encuentro con los destinatarios hasta la despedida.
- Número de personas mínimo y máximo para realizar esta actividad.
- ¿Quiénes lo vamos a hacer? Recursos humanos, responsable/s y colaboradores: asesores e informantes claves.
- ¿Con qué contamos para hacerlo?
- Recursos materiales, lista de insumos, cantidad necesaria, equipamiento.
Bibliografía.
- Recursos financieros.
- ¿Cuándo lo vamos a hacer? Tiempo que dura la actividad.
- Horarios del día o la noche en la que se puede realizar.
- Estacionalidad: épocas del año en la que se puede realizar la actividad.

- ¿Cuánto cuesta lo que vamos a hacer?
- Presupuesto, precios de los insumos o materiales.
- ¿Cómo lo vamos a evaluar? Técnicas de evaluación y monitoreo de la actividad.
- Se evalúa si se cumplieron los objetivos de la experiencia.
- Momentos de evaluación.
- Técnica de evaluación del guía.
- Evaluación del impacto ambiental de la actividad.
- ¿Qué grado de accesibilidad tiene esta actividad?
- Fácil, relativamente fácil o difícil.
- Describir las dificultades del terreno. Es decir, si el acceso al curso está accesible para todo docente o encaminado a alguien especial.

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

La formación del docente en el siglo XXI, es un reto de estos días producto de la volatilidad de los nuevos desafíos y desarrollo que se experimenta en mundo de la educación. La formación y la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una de las formas estratégicas que el docente de este tiempo debe asumir como herramienta práctica y útil para asumir los cambios y transformaciones que se experimenta en el sector educativo.

La tarea docente es compleja que exige que el profesor tener el dominio de unas de las estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por ello el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar de ella.

Ante esta realidad, se necesita una nueva reconfiguración del rol del docente, su nueva contextualización debe emerger de una nueva filosofía y a su vez debe estar articulado al progreso de los estudiantes, cuyas competencias, conocimiento no solo hace posible mejorar las ventajas competitivas en la economía mundial, sino también al compromiso con la pertinencia social.

Por esto, Tedesco en 1992, afirma que todos los programas de formación del docente ya sea inicial o permanente, tratando de introducir cambios en sus actitudes y valores caracterizada por ser una acción dirigida a modificar a los otros a través de la

intervención educativa, es una actividad comprometida en la que el profesor como persona, posee una determinada cultura, ideología y valores.

Cuando hablamos de formación docente la entendemos en dos tipos, la formación docente inicial, y la formación permanente. Esta última engloba dos elementos: la formación personal y profesional, es decir orientar la formación a grupos de profesores dirigida al desarrollo de individuos.

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2. Contexto

La Unidad Educativa Cristiana Verbo está ubicada en Quito, parroquia Rumipamba, en la calle Mañosca Oe3-48 entre República y Veracruz.

Es una institución privada creada en 1982 donde existe una educación con visión cristocéntrica que representa una etapa educacional importante en la vida de los estudiantes e influye en todas las áreas de su comportamiento. Tiene una enseñanza e instrucción con las que se pretende como objetivos iluminar y guiar el entendimiento, corregir el temperamento, desarrollar destrezas, orientar habilidades y formar nuevos hábitos y actitudes en el educando.

El colegio trabaja con el Bachillerato General Unificado (BGU), comprende tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general básica. El Ministerio de Educación en Ecuador crea este bachillerato con el propósito de proveer una mejor educación para todos los jóvenes del país brindando a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guíe para la elaboración de proyectos de vida y para integrarse a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios.

Este establecimiento está sujeto a las normas legales de la Constitución del Estado, Ley Educación y Cultura, Reglamento General de la Ley de Educación y Reglamento Interno propio del establecimiento. Además de estar representada legalmente por el Rector(a) quien es la máxima autoridad.

La Unidad Educativa Cristiana Verbo se crea y camina alineada a una filosofía de educación cristiana basada en principios bíblicos. Es una institución basada en valores. Fundada por misioneros que vinieron de Estados Unidos, y que, comenzaron su peregrinaje a raíz del terremoto de Guatemala y movidos por el Espíritu Santo llegaron a Ecuador. Establecieron primero las iglesias en Quito, que luego, de algún tiempo se continuó con la enseñanza. La Unidad Educativa Verbo fue aprobada en el año de 1998 por el Ministerio de Educación y Cultura, marcando una nueva pauta de enseñanza.

El colegio se conforma de Educación Inicial (prescolar), Educación Básica (inicial 1), Educación Superior Media (2do a 7mo básica). Educación Básica Superior (8avo, 9no, y

10mo).y Bachillerato General Unificado (1ro, 2do, 3ro de B.G.U). (Unidad Educativa Cristiana Verbo, 2012).

La educación brindada en el colegio es regular y labora en horario matutino. Sus estudiantes en Educación inicial y básica alcanzan alrededor de los 150 alumnos y los educandos de Básica Superior a Bachillerato General Unificado alcanzan los 262 alumnos. Como incentivo proporcionado por el colegio, las mejores notas obtenidas por el alumno son merecedores de becas que permiten impulsarlos a mantenerse en niveles altos de estudio.

El colegio trabaja en conjunto con la participación estudiantil en áreas de alfabetización y educación vial con el apoyo de la Policía Nacional.

2.1. Participantes y Descripción de la muestra

De acuerdo a lo establecido en el Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural y demás disposiciones específicas del establecimiento, se concretó una reunión con las autoridades que son Rector, Director Administrativo, Vicerrector, Inspector General y Director de Inicial, Preparatoria y Educación General Básica Elemental y Media.

En conocimiento autorizaron la realización de las encuestas sobre el “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de Bachillerato de instituciones educativas del Ecuador.”

La encuesta se aplicó a cada uno de los 20 profesores investigados en un lapso de una semana y media; cuando el profesor tenía disposición de horas libres, en el transcurso de la mañana.

Se implementó un cuestionario que incluyó: Datos institucionales, Información general del investigado, Formación docente, Cursos y Capacitaciones, Respecto de su institución educativa y en lo relacionado a su práctica pedagógica.

La persona que realizó las encuestas fue la Lcda. Marcela Mardones.

Los cuestionarios llenados por los docentes de bachillerato sobre las necesidades de formación muestra un mayor porcentaje docente de personal femenino correspondiente al 65% y del personal masculino el 30%, el 5% de docentes no contesta y se corrobora el resultado con la observación realizada a los encuestados.

Tabla -1.- Edad (años cumplidos)

	Frecuencia	Porcentaje %
De 20-30 años	0	0,0
De 31-40 años	5	25,0
De 41-50 años	4	20,0
De 51-60 años	1	5,0
De 61-70 años	0	0,0
Más de 71 años	0	0,0
No contesta	10	50,0
Total	20	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Cristiana Verbo.

Elaborado por: Mardones, M.(2014)

En la información dada por los docentes de bachillerato no contesta un 50% de profesores, restando validez a la pregunta encuestada. Al entrevistar a los docentes por observación directa realizada por el entrevistador, se observó un número de docentes de edad promedio mayor a 45 años.

En la Ley de Servicio Público (LOSEP), no refiere a un límite de edad en el cual el docente puede ingresar a laboral, pero se estima una edad de 31 a 40 años, edad donde el docente presenta conocimientos básicos y encaminados a un cuarto nivel de estudio. Lo que dispone la ley es una jubilación voluntaria de 60 a 69 años y obligatoria de 70 años en adelante.

Tabla-2.- Estado civil

	Frecuencia	Porcentaje%
Soltero	2	10,0
Casado	18	90,0
Viudo	0	0,0
Divorciado	0	0,0
No contesta		
Total	20	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Cristiana Verbo.

Elaborado por: Mardones, M.(2014)

En las encuestas realizadas a los docentes de la Unidad Educativa Cristiana Verbo se relaciona el estado civil del encuestado y así conocer más sobre los que están participando en el estudio, se encuentra el 90% de docentes casados y con hogares constituidos. La familia es base de una sociedad y en los actuales momentos se constituyen de diferentes integrantes. La estabilidad emocional da buen desenvolvimiento en el lugar de trabajo. La familia tiene raíces bíblicas, referidas dentro de la cultura de la Unidad Educativa Cristiana Verbo.

Tabla -3.- Cargo que desempeña

	Frecuencia	Porcentaje %
Docente	19	95,0
Técnico docente		
Docente con funciones administrativas	1	5,0
No contesta		
Total	20	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Cristiana Verbo.

Elaborado por: Mardones, M.(2014)

El trabajo sobre necesidades formativas en docentes de bachillerato indica una sección de conocer sobre los participantes que llenaron los cuestionarios encontrando en este punto que dentro del cargo que desempeña el 95% son docentes profesionales. Se tabuló un docente con función administrativa, ejecutada esa función en colegio fiscal como inspector. Las competencias de un docente pueden evidenciarse en las funciones o en las características de un buen docente, pág. 32 de la investigación realizada. Un docente de bachillerato abarca el trabajo que más allá de su preparación académica y la formación específica que se requiera viene como función que trasciende el ejercer un

trabajo para ganarse la vida y que más bien está conectada con la vocación de servir a otros.

Tabla -4.- Tipo de relación laboral

	Frecuencia	Porcentaje%
Contratación indefinida	15	75,0
Nombramiento	1	5,0
Contratación ocasional	1	5,0
Reemplazo	3	15,0
No contesta	0	
Total	20	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Cristiana Verbo.

Elaborado por: Mardones, M.(2014)

En las encuestas realizadas a los docentes de bachillerato para conocer sobre el tipo de relación laboral y así conocer más sobre ellos como personas, refleja que la mayor parte de los docentes tienen una contratación indefinida que corresponde al 75% del total de los encuestados. La evidencia encontrada en la ley de reforma magisterial establece que todos los profesores sin excepción se incorporan a un solo régimen laboral. El tener buenas relaciones laborales, forma vínculos jurídicos administrativos y de trabajo entre un empleado y la institución. Por medio del contrato indefinido se establece un convenio entre la personal natural y el representante de la institución educativa, en el cual se establecen los términos de la relación laboral para ejecutar determinado servicio, en función de un producto o un pago.

Tabla -5.-Tiempo de dedicación

	Frecuencia	Porcentaje%
Tiempo completo	12	60,0
Medio tiempo	6	30,0
Por horas	2	10,0
No contesta		
Total	20	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Cristiana Verbo.

Elaborado por: Mardones, M.(2014)

El conocer más sobre el trabajo como docentes que laboran en la Unidad Educativa Cristiana Verbo, evidencia un tiempo de dedicación en la institución que cumplen con las nuevas reformas dadas por el Ministerio de Educación, con el 60% Se establece que los

docentes deben dar seis horas pedagógicas diarias a los estudiantes, asegurando así que estos reciban, fuera de recreos y momentos de entrada o salida al centro educativo. La investigación de años en países en desarrollo demuestra que extender las horas efectivas de clase para los estudiantes incrementa su aprendizaje información dada por la Secretaría de Educación. El estudio realizado estableció las diferentes alternativas que tienen los docentes para seguir capacitándose, tomando en cuenta especialmente a los docentes que laboran en tiempo completo y que podrían tener disposición de tiempo dentro de su horario para seguir capacitándose.

Tabla. 6.- Señale el nivel más alto de formación académica que posee

	Género			
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia	Porcentaje%	Frecuencia	Porcentaje%
Bachillerato	1	7,1	1	16,7
Nivel técnico o tecnológico superior	0	0,0	0	0,0
Lic. Ing. Eco. Arq., etc. (3er nivel)	10	71,4	4	66,6
Especialista (4to nivel)	3	21,4	1	16,7
Maestría (4to nivel)	0	0,0	0	0,0
PHD (4to nivel)	0	0,0	0	0,0
Otro nivel	0	0,0	0	0,0
No contesta				
Total	14	100.0%	6	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Cristiana Verbo.

Elaborado por: Mardones, M.(2014)

Las encuestas que fueron llenadas por los docentes de bachillerato sobre las necesidades de formación, indican que el 66.6% de los profesores tienen un tercer nivel de educación superior. La formación del docente, relacionado con la calidad del sistema educativo, va a depender de diversos factores, acordes a las funciones dadas a los docentes y al rendimiento que se espera de ellos. Lo que se espera en una formación es aprender a desarrollar habilidades que desempeñe satisfactoriamente como actividades en el aula y que no siempre se lo aprende todo en estudios de tercer nivel lo que obliga al docente a seguir preparándose constantemente

Tabla 7.- Cuántos años de servicio docente tiene usted:

	Frecuencia	Porcentaje %
2 - 5 años	2	10.0
6 -9 años	4	20.0
10-12 años	1	5.0
13-15 años	1	5.0
16 -18 años	3	15.0
19-21 años	1	5.0
22-26 años	1	5.0
Hasta 34 años	1	5.0
No contesta	6	30.0
Total	20	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Cristiana Verbo.

Elaborado por: Mardones, M.(2014)

Existe un alto porcentaje de docentes que laboran más de 15 años desarrollándose como docentes de la institución evaluada, se considera que estos docentes probablemente terminarán sus labores como docentes en el colegio investigado. La interpretación que podemos dar a esto es que ha transcurrido buen tiempo en la institución y los docentes han recibido un trato apropiado por las autoridades, cumpliendo normas y principios de la institución, el docente se siente apreciado en la institución. El apoyo a su bienestar y desarrollo profesional forma parte esencial de los esfuerzos que puede presentar una institución educativa para elevar los niveles de la enseñanza, el aprendizaje y el rendimiento dados por el profesor.

2.2. Diseño y métodos de investigación

2.2.1. Diseño de la investigación.

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

Tiene las siguientes características:

1. Es un estudio transeccional/transversal ..puesto que se recogen datos en un momento único.
2. Es exploratorio, debido a que en un momento específico se realiza una exploración inicial.
3. Es descriptivo, puesto que se hizo una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario

2.2.2. Métodos de la investigación.

El método a utilizar fue de tipo cuantitativo (datos numéricos), que proporcionan validez y fiabilidad de las encuestas realizadas, que luego de tabulado y presentado en tablas estadísticas, evidencian que son métodos que ayudarán a organizar y analizar mis datos numéricos obtenidos. Con la estadística realizada se obtuvo una representación gráfica para facilitar y visualizar los resultados obtenidos. Pero, no tan solo fue utilizado ese método, también fueron utilizados métodos cualitativos, puesto que se buscó determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los investigados, los docentes de bachillerato, fueron analizados, para en función de sus experiencias y vivencias, se estableció puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación.

2.3. Técnicas e instrumentos de investigación

2.3.1. Técnicas de investigación.

La técnica utilizada en la investigación fue la observación directa. Otra técnica utilizada fue la encuesta, realizada en los 20 docentes de bachillerato de la Institución Educativa Cristiana Verbo, buscando obtener sistemáticamente información que sirvieron posteriormente para la realización de tablas estadísticas y con esto sacar nuestras propias conclusiones.

Se trabajó con un formato de encuesta estructurada enviada por la Universidad Particular Técnica de Loja, y a todos los encuestados se realizaron las mismas preguntas

en el mismo orden, en una situación similar, de modo que las diferencias encontradas son atribuibles a las diferencias entre los docentes encuestados.

Dentro de las técnicas de investigación también intervino la lectura, una técnica que ayudó en la investigación a dar significación y comprensión de los temas a seguir.

2.3.2. Instrumentos de investigación.

En cuanto a los instrumentos de recolección de datos, en el presente estudio fue mediante un cuestionario. El cuestionario sobre “Necesidades de Formación” a docentes de bachillerato, está estructurado de la siguiente forma:

Es un cuestionario sin nombre, para señalar con una x o con un círculo la respuesta que crea la adecuada. Presenta:

- ❖ Datos Institucionales
- ❖ Información General del Investigado
- ❖ Formación docente
- ❖ Cursos y capacitaciones
- ❖ Respecto de su institución educativa
- ❖ Relacionado a su práctica pedagógica (44 preguntas, con una validación del 1 al 5, donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima).

2.4. Recursos

2.4.1. Talento humano.

El talento humano que participó en esta investigación fueron la Rectora de la Unidad Educativa Cristiana Verbo, el Director Administrativo, la Vicerrectora, Inspectores del colegio, secretarías del colegio entrevistado, los docentes que accedieron a realizar los cuestionarios y la encuestadora para realizar esta investigación.

2.4.2. Materiales.

Los materiales utilizados en la investigación fueron: una laptop Hp, un programa Windows 7, internet, hojas de papel bond, impresora, un programa Excel- tablas básicas, bibliografía de Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

2.4.3. Económicos.

MATERIAL	COSTO
Resma de papel bond	20,00
Internet (Punto Net)	200,00
Impresión hojas	100,00
Carpeta y anillados	50,00
Transporte	300,00
Llamadas por celular	100,00
Copias	100,00
Luz	100,00
TOTAL	970,00

Los recursos económicos citados serán financiados por la investigadora.

2.5. Procedimiento

El procedimiento a seguir se efectuó de la siguiente manera:

Una primera fase:

Esta investigación comenzó en el mes de enero del 2013, al dejar una carta de solicitud a la Directora del Colegio, la misma que al ser aceptada y comentada con las demás autoridades, se organizó con la secretaria y el inspector general, en días posteriores la visita para encuestar a 22 docentes que laboran en la Unidad Educativa Cristiana Verbo. Mientras tanto, se comenzó a organizar los cuestionarios y sacar las copias, tener claro cuál era el estudio a realizar y por qué se lo estaba realizando.

En una segunda fase:

Durante una semana y media en el horario de mañanas, se llenaron los cuestionarios en horas libres. El total de docentes encuestados fueron 22 docentes, pero uno no quiso colaborar disculpándose por sus ocupaciones y el otro docente renunció en ese tiempo, quedando para encuestar 20 docentes. A partir de ese momento se comenzó a recabar información acerca de todo lo que se refiera a las necesidades de docentes de bachillerato para culminar en este proyecto de investigación que servirá para concluir los estudios de maestría en la Universidad Particular Técnica de Loja.

CAPÍTULO III

DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3. DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Necesidades formativas

Tabla. 1.- Su titulación tiene relación con: Ámbito Educativo

	Frecuencia	Porcentaje %
Licenciado en educación (diferentes menciones)	12	60,0
Doctor en educación	1	5,0
Psicólogo educativo	0	0,0
Psicopedagogo	0	0,0
Otro ámbito	2	10,0
No contesta	5	25,0
Total	20	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Cristiana Verbo.

Elaborado por: Mardones, M.(2014)

Dentro de la formación de los docentes que laboran en la Unidad Educativa Cristiana Verbo, son Licenciados en educación el 60% que reciben a lo largo de su vida conocimientos brindados en las diferentes universidades del país. Los licenciados en educación son profesionales que están comprometidos con su vocación calificados para contribuir a la formación de profesionales, a su vez contribuyen a resolver problemas educativos dados en su formación que es multidisciplinaria. El docente de calidad provee las mismas oportunidades a todos los estudiantes y contribuye a alcanzar metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

Tabla. 2.- Su titulación tiene relación con: Otras profesiones

	Frecuencia	Porcentaje %
--	-------------------	---------------------

Ingeniero	2	10.0
Arquitecto	0	0.0
Contador	0	0.0
Abogado		0.0
Economista	0	0.0
Médico	0	0.0
Veterinario	0	0.0
Otras profesiones	2	10.0
No contesta	16	80.0
Total	20	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Cristiana Verbo.

Elaborado por: Mardones, M.(2014)

Dentro de la formación de docentes de bachillerato establecido en la nueva ley emitida por el Ministerio de Educación, se contempla la contratación de profesionales con diferentes especializaciones que permiten dar alternativas para los educando como son los talleres de fotografía, laboratorios de anatomía, danza, etc. El trabajo con especialistas en otras profesiones, da una visión multidisciplinar al estudiante.. Es posible que se vuelva debilidad para la institución, si estos profesores no se someten a un adiestramiento y una manera de aprender a enseñar a los educandos. El Ministerio de Educación promueve la campaña “Quiero ser maestro”, donde se invitó a profesionales de distintas ramas a ser docentes, esto con el fin de llenar las vacantes de profesores que están próximos a jubilarse., esto implica que distintos profesionales si podemos ser maestros y aportar con conocimientos especializados.

Tabla. 3.- Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con:

	Frecuencia	Porcentaje %
Ámbito Educativo	2	10.0
Otros Ámbitos		
No contesta		
No tiene	18	90.0
Total	20	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Cristiana Verbo.

Elaborado por: Mardones, M.(2014)

El obtener un título de posgrados perteneciente al cuarto nivel da una mención de especialización y de competencia en lo que se desenvuelve como educador. Solamente

el 10% de los docentes tienen formación de posgrado, mientras que los que no poseen una titulación de posgrado son el 90%. Una de las estrategias más importantes para transformar el sistema educativo ecuatoriano es la formación del profesorado ecuatoriano. Viene siendo una debilidad para la institución el número reducido de docentes con un posgrado. El sistema educativo espera contar con especialistas que se encarguen de los diferentes aspectos de la planificación, proceso gerencial, diseño y administración curricular, mediación pedagógica, investigación e innovación educativa y de la evaluación y seguimiento de la enseñanza.

Tabla 4.- Las materias que imparte, tiene relación con su formación profesional

	Frecuencia	Porcentaje %
Si	20	100.0
No	0	0
Total	20	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Cristiana Verbo.

Elaborado por: Mardones, M.(2014)

Las materias impartidas por los docentes de la institución tienen el 100% de relación con la formación profesional recibida en el pregrado. Esta formación en el profesional educativo siempre continúa cuando el docente ha terminado su carrera en ciencias de la educación, en la actualidad el trabajo es más afín a un profesional especializado que reproduce lo que conoce, sea por experiencia o por práctica a sus educandos, bajo ciertos parámetros y así tener herramientas de enseñanza-aprendizaje. La formación académica de los docentes ayuda a una mejor formación de nuevos docentes con una nueva visión y aplicación del conocimiento que se va aplican día a día.

Tabla 5.- Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

	Frecuencia	Porcentaje %
1ro	4	20.0
2do	2	10.0
3ro	7	35.0
1ro,2do,3ro	6	30.0
2do,3ro	1	5.0
Total	20	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Cristiana Verbo.

Elaborado por: Mardones, M.(2014)

En las tablas evaluadas encontramos un porcentaje alto de docentes que laboran en los tres años de bachillerato, otro alto porcentaje se presenta en docentes que solo imparten a tercero de bachillerato el 30%, indicando que existen docentes especializados en ciertas materias más específicas en niveles superiores. Dentro de ese análisis podemos preguntarnos también, que quizá al docente le toca asumir materias, al no existir otro profesor para cubrir alguna materia faltante y al mismo profesor le corresponde llenar ese espacio. La mayoría de los docentes comparten los años de bachillerato a quienes imparten asignaturas porque su formación académica les permite cubrir el currículum para los estudiantes de primero, segundo y tercero de bachillerato. Al comenzar en este año el bachillerato general unificado, se capacitó intensamente al equipo técnico, para se encarguen de acercar el tema a las instituciones educativas, lineamientos curriculares, etc.

Tabla 6.- Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener su titulación de cuarto nivel

	Frecuencia	Porcentaje %
Si	15	75.0
No	3	15.0
No contesta	2	10.0
Total	20	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Cristiana Verbo.

Elaborado por: Mardones, M.(2014)

Los programas de formación para docentes de bachillerato en este caso con un postgrado permiten al docente afianzar sus conocimientos, mejorar la educación en el educando y respalda la imagen institucional del colegio que en este caso es el de la Unidad Educativa Cristiana Verbo. El resultado obtenido es el 75% de profesores que quisieran un programa de formación para obtener su título de cuarto nivel. El número reducido de docentes que no quisieran tener un estudio de cuarto nivel son docentes que tienen mucho tiempo laborando en el colegio, Uno de los factores negativos para los docentes mencionados es la edad. Pero es positivo, que existan docentes estén dispuestos a seguir formándose, pues las posibilidades de mejorar la formación en el educador, permite que sea una gran oportunidad de superación para los docentes del mencionado colegio. La formación especializada de cada uno de los profesionales se efectúa en el cuarto nivel, pues la atención que demandan los procesos a ese nivel, se logra cuando el docente tiene previamente una formación de tercer nivel o pregrado,

además de tener experiencia de trabajo en el aula y una adecuada preparación especializada en el nivel de maestría o doctorado.

Tabla 7.- En que le gustaría formarse:

	Frecuencia	Porcentaje%
Maestría	14	70.0
PhD	1	5.0
No contesta	5	25.0
Total	20	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Cristiana Verbo.

Elaborado por: Mardones, M.(2014)

La finalidad de seguir una maestría es que se espera que la persona adquiera destrezas al realizar las diferentes actividades a realizar en una institución educativa o también habilidades para enseñar un tema en la clase y el 70% de los encuestados quieren capacitarse en una maestría. En la actualidad el gobierno ha abierto las puertas a una nueva educación en el país, que ha permitido que los docentes se sientan motivados a seguir preparándose. El programa de becas “Universidades de Excelencia” impulsada por la Secretaria Nacional de Educación Superior Ciencia, Tecnología e Innovación, permitirá a docentes ecuatorianos y extranjeros residentes en el país, la preparación del cuarto nivel en una de las universidades del mundo. Dentro de este programa incluyen 25 universidades. Luego de culminar los estudios en el exterior el becario debe regresar al Ecuador el doble de tiempo que estuvo en el extranjero con el fin de contribuir al fortalecimiento de la matriz educativa en el país.

Tabla 8.- Para usted, es importante seguir capacitándose en temas educativos

	Frecuencia	Porcentaje%
Si	17	85.0
No	0	0.0
No contesta	3	15.0
Total	20	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Cristiana Verbo.

Elaborado por: Mardones, M.(2014)

Las necesidades de formación en los docentes no es un tema que terminará algún momento, si no que irá renovándose, mejorándose y con el tiempo se irá reflejando en una educación evidenciada por educandos competentes para ingresar a estudios superiores. El resultado obtenido en este cuadro equivale al 85% Existen quienes quieren seguirse

capacitándose en el ámbito educativo, el pequeño porcentaje que no contesta puede ser tomado como docentes que ya tienen años en la institución y que no creen importante la necesidad de formación, quizá por posibilidad pronta a jubilarse.. La capacitación se lleva a cabo en servicio a lo largo de toda la carrera docente. Es desarrollada por el Ministerio de Educación, organismos seccionales, fundaciones, ONG e incluso editoriales. La formación docente continúa como un proceso permanente y de largo alcance.

Tabla 9.- Cómo le gustaría recibir la capacitación

	Frecuencia	Porcentaje%
Presencial	8	40.0
Semipresencial	3	15.0
A distancia	3	15.0
Virtual-internet	6	30.0
Presencial y Semipresencial	0	0.0
Semipresencial y Distancia	0	0.0
Distancia y Virtual	0	0.0
Total	20	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Cristiana Verbo.

Elaborado por: Mardones, M.(2014)

En los diferentes cursos que pueden ser presentados para capacitación en los docentes de bachillerato, estos pueden encontrarse en diferentes modalidades. En los docentes evaluados se encuentra el 40%, es la preferencia de tener cursos presenciales y muy de cerca le siguen los cursos que se reciban virtualmente, con un 30%. El buscar un curso de formación para los docentes, en donde se pueda recibir una parte presencial y otra parte virtual, de esta manera combina los dos tipos de capacitaciones, la misma que sería una oportunidad para los docentes puedan afirmar conocimientos y mejorar el trabajo con los recursos tecnológicos puestos hoy en día diariamente. El profesor debe aprender a afrontar situaciones prácticas imprevisibles que exigen soluciones inmediatas, para las que no sirven reglas técnicas ni recetas. El docente se convierte en un investigador comprometido que reflexiona personal y colectivamente (trabajo colaborativo), para adquirir herramientas conceptuales observa su propia experiencia docente contextualizadas, genera conocimientos nuevos para interpretar y comprender la especificidad de cada situación original.

Tabla 10.- Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horario le gustaría recibir la capacitación

	Frecuencia	Porcentaje%
De lunes a viernes	5	25.0
Fines de semana	7	35.0
No contesta	8	40.0
Total	20	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Cristiana Verbo.

Elaborado por: Mardones, M.(2014)

Existen diferentes horarios para el trabajo de un docente. Los docentes encuestados tienen su carga horaria en la mañana, disponer un tiempo de dedicación en la tarde de lunes a viernes por seis semanas permitirá adquirir una herramienta más con el trabajo de los educandos. En esta pregunta un 40% de profesores no responde. La disposición de los docentes de querer capacitarse es una oportunidad para la institución educativa de mejorar la formación de los docentes de bachillerato. El capacitar a los docentes para la enseñanza con medios a partir de situaciones reales donde se puedan aplicar sus propias estrategias y así el aprendizaje será significativo para el docente y para los educandos.

Tabla 11.- En qué temáticas le gustaría capacitarse

	Frecuencia	Porcentaje %
Pedagogía	0	0.0
Teorías del aprendizaje	1	5.0
Valores y educación	0	0.0
Gerencia/Gestión Educativa	0	0.0
Psicopedagogía	0	0.0
Métodos y Recursos didácticos	0	0.0
Evaluación del aprendizaje	0	0.0
Políticas educativas para la administración	1	5.0
Temas relacionados con las materias a su cargo	6	30.0
Formación en temas de mi especialidad	3	15.0
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	8	40.0
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	1	5.0
Total	20	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Cristiana Verbo.

Elaborado por: Mardones, M.(2014)

El diagnosticar y evaluar las necesidades de los docentes de bachillerato en la Unidad Educativa Cristiana Verbo fue uno de los objetivos primordiales del estudio realizado en el colegio y lo que se observó fue un porcentaje alto (40%) de querer conocer más sobre las nuevas tecnologías aplicadas a la educación y un porcentaje muy cerca (30%) está el aprender más sobre temas relacionados con materias que están a su cargo. Se evidencia las necesidades formativas para los docentes de bachillerato, entre temas relacionados con materias a cargo y nuevas tecnología aplicadas en la educación, se podría realizar alguna simbiosis para lograr tener una mayor conformidad en los docentes de la Unidad Educativa Cristiana Verbo. La tecnología es entendida como una aplicación sistemática del conocimiento científico o de otras formas de conocimiento organizado para resolver problemas prácticos a través de la descripción, explicación, diseño y aplicación de soluciones técnicas en el mejoramiento de procesos o en la producción de objetos o instrumentos técnicos.

Tabla 12.- Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite

	Frecuencia	Porcentaje %
Falta de tiempo	4	20.0
Altos costos de los cursos o capacitaciones	11	55.0
Falta de información	0	0.0
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	4	20.0
Falta de temas acordes con su preferencia	1	5.0
No es de su interés la capacitación profesional	0	0.0
Aparición de nuevas tecnologías	0	0.0
Falta de cualificación profesional	0	0.0
Necesidades de capacitación continua y permanente	0	0.0
Actualización de leyes y reglamentos		
Requerimientos personales	0	0.0
Total	20	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Cristiana Verbo.

Elaborado por: Mardones, M.(2014)

Siendo la educación el medio fundamental para adquirir, transmitir y acrecentar la cultura, requiere la atención de entidades gubernamentales, así como de las políticas de la misma institución educativa y de otras entidades comprometidas en el desarrollo de la persona, en la adquisición de conocimiento, evitando de esta manera la negativa de no asistir a una capacitación por los altos costos que ésta puede representar. El 55% de profesores refiere a no asistir a cursos de capacitación por los altos costos de los mismos. En el sistema educativo, las bajas remuneraciones recibidas, no permitían a los maestros pensar en dar prioridad a capacitaciones. La institución educativa particular no prioriza la capacitación en los docentes transformándose en una debilidad que está presente en la institución. Esta problemática en las instituciones educativas de falta de capacitación ha sido debida a varios factores como diversidad de horarios, aspectos de

costos y sobre todo la distancia a la que se encuentran las diferentes extensiones de cursos de capacitación.. El cambio generado con incremento de sueldos, mayores lugares donde capacitar da la opción de ir cambiando la mentalidad en el docente.

Tabla 13.- Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitación

	Frecuencia	Porcentaje %
La relación del curso con la actividad docente	7	35.0
El prestigio del ponente	2	10.0
Obligatoriedad de asistencia	2	10.0
Favorece mi ascenso profesional	5	25.0
Facilidad de horarios	1	5.0
Lugar donde se realiza el evento	3	15.0
Total	20	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Cristiana Verbo.

Elaborado por: Mardones, M.(2014)

Los docentes para subir de categoría en el escalafón profesional requiere haber tenido capacitaciones, lo cual viene a ser una razón de estar capacitándose, y la relación del curso con la actividad que realiza como docente le da mucho más interés y fuerza para realizar estas capacitaciones. En los resultados el 35% de los docentes creen que asistir a un curso de capacitación de tener relación con la actividad del docente. El interés de capacitarse del maestro dentro del área que se desenvuelve, es un tema que permite al docente profundizar en la labor educativa que realiza permanentemente y mejorar su práctica educativa y que no sea manejado como antes se lo realizaba solamente bajo su experiencia. El desarrollarse dentro de ámbitos de conocimiento, actitudes, comportamiento y habilidades, cada uno son necesarios para cumplir sus labores eficazmente en el salón de clases y la comunidad escolar.

Tabla 14.- Cuáles considera Ud. Son los motivos por los que se imparten cursos/capacitaciones

	Frecuencia	Porcentaje %
Aparición de nuevas tecnologías	7	35.0
Falta de cuantificación profesional	2	10.0
Necesidades de capacitación continua y permanente	5	25.0
Actualización de leyes y reglamentos	0	0.0
Requerimientos personales	1	5.0
Me gusta capacitarme	5	25.0
Total	20	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Cristiana Verbo.

Elaborado por: Mardones, M.(2014)

Existe un gran porcentaje de docentes dispuestos a capacitarse, equivalente al 35% porque creen que es importante la aparición de nuevas tecnologías. El apareamiento de nuevas tecnologías, el reconocer de la necesidad de una capacitación continua y el querer capacitarse, le da una gran fortaleza como docentes del bachillerato a la Unidad Educativa Cristiana Verbo. Un plan formativo dentro de una institución educativa debe enfatizar en la creación de una cultura de calidad y el desarrollo de capacitación investigativa, mediante estrategias que permitan al docente aprender a aprender, ya sea en las diversas áreas del conocimiento como en los saberes pedagógicos.

Tabla 15.- Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso de capacitación

	Frecuencia	Porcentaje %
Aspectos teóricos	0	0.0
Aspectos técnicos/prácticos	5	25.0
Ambos	15	75.0
No contesta	0	0.0
Total	20	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Cristiana Verbo.

Elaborado por: Mardones, M.(2014)

El aspecto teórico y el aspecto práctico son parte fundamental en el desarrollo de un curso y fue valorado por el 75% en los profesores de la Unidad Educativa Cristiana Verbo, incluyendo la teoría en una formación científica y la práctica desarrollándose la

aplicación de lo que sea visto en teoría. En la medida que el docente tome conciencia de la importancia de contar con una buena formación, cualquiera sea la disciplina o el cambio en el que actúe, el camino que se recorra será más fructífero. Día a día observamos profesores pueden tener un excelente dominio en lo que respecta al ámbito profesional pero que están verdaderamente alejados del mundo académico., de tendencias en el campo de la enseñanza y el aprendizaje, del conocimiento de lo que significa evaluar con criterio a los estudiantes.

3.2. Análisis de la formación

Tabla. 1.- La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años

	Frecuencia	Porcentaje %
Si	19	95.0
No	1	5.0
No contesta	0	0.0
Total	20	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Cristiana Verbo.

Elaborado por: Mardones, M.(2014)

Lo evidenciado en la tabla tabulada es que la institución investigada si está propiciando cursos de capacitación correspondiente al 95% la valoración, enfocada en los cambios generados por nuevos requerimientos en el sistema educativo. Toda institución educativa con las nuevas reformas creadas en la LOEI, tiene la obligación de estar buscando capacitar a sus docentes, pues hay que ir a la par con las innovaciones. Todo proyecto escolar renovador requiere de estrategias y acciones destinadas al personal docente, profesores y administradores de la educación, para generar disposición del gremio

Tabla. 2.- Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios

	Frecuencia	Porcentaje %
Si	1	5.0
No	19	95.0
No contesta	0	0
Total	20	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Cristiana Verbo.

Elaborado por: Mardones, M.(2014)

Lo observado en la tabla tabulada refiere a que la institución donde se realizó la investigación no está propiciando ningún curso o seminario de interés para los docentes de bachillerato, se muestra el 95%. Hay que educar para que exista un desarrollo sostenible. Hay que tomar en cuenta la importancia de las temáticas para la mejora de la calidad educativa, la dimensión ética, cultural y científica de la educación, y la acción institucional da vida y continuidad a estos procesos. Las actividades de formación del profesorado, pueden verse en modalidades como cursos, seminarios, grupos de trabajo, proyectos de formación en centros y congresos.

Tabla. 3.- En caso de existir cursos o que se estén desarrollando, estos se realizan en función de:

	Frecuencia	Porcentaje %
Áreas de conocimiento	1	5.0
Necesidades de actualización curricular	4	20.0
Leyes y reglamentos	2	10.0
Asignaturas que usted imparte	2	10.0
Reforma curricular	1	5.0
Planificación y programación curricular	1	5.0
No contestan	9	45.0
Total	20	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Cristiana Verbo.

Elaborado por: Mardones, M.(2014)

Como se observa en la tabulación realizada, se ha trabajado en cursos de planificación y programación curricular que es el 20% y que es importante, pero los docentes también quieren trabajar y capacitarse conforme al desenvolvimiento realizado en su área de trabajo, lo cual fue demostrado en la tabla tabulada sobre temáticas de formación, pregunta 4.2. La institución educativa tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, la generación y la utilización de conocimientos, técnicas, saberes, arte y cultura. El acuerdo ministerial de conformidad con lo prescrito en el art. 19 de la Ley Orgánica del Educación Intercultural, la Autoridad Educativa tiene como objetivo, diseñar y asegurar la aplicación obligatoria de un currículo nacional, tanto en las instituciones públicas, municipales, privadas y fisco misionales, en sus diversos niveles: inicial, básico y bachillerato.

Tabla. 4.- Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente.

	Frecuencia	Porcentaje %
Siempre	1	5.0
Casi siempre	4	20.0
A veces	5	25.0
Rara vez	5	25.0
Nunca	4	20.0
No contesta	1	5.0
Total	20	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Cristiana Verbo.

Elaborado por: Mardones, M.(2014)

Según lo observado en la tabla tabulada se puede observar que a veces o rara vez la institución educativa está apoyando a personal en su formación continua, equivalente al 25%. La participación del profesorado en cursos de formación está limitada, aunque tomando como referencia la pregunta 5.1, la institución en dos años si ha propiciado cursos en donde intervienen los docentes, lo que llevaría a relacionar que esta limitación es, porque no existe interés en la actualización necesaria en los docentes, “La educación cambiará si lo hace el profesorado”. Hoy en día el papel de formadores no es tanto enseñar unos conocimientos que tendrán vigencia limitada, como ayudar a los estudiantes a aprender a aprender. Otras de sus funciones, es trabajar con otros colegas, manteniendo actitud investigadora en las aulas, compartiendo recursos y buscando mejoras en las actuaciones acordes con las circunstancias (investigación-acción).

Tabla N°5.- Usted ha impartido cursos de capacitación en los dos últimos años

	Frecuencia	Porcentaje %
Si	3	15.0
No	16	80.0
No contesta	1	5.0
Total	20	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Cristiana Verbo.

Elaborado por: Mardones, M.(2014)

Además de la experiencia que podemos encontrar en los docentes, debemos incluir al impartir un curso, nuestra experiencia como especialistas en la formación realizada. Y es la única forma que se logre retribuir nuestra preparación, compartiendo con otras

personas lo aprendido. Lamentablemente lo evidenciado en la Unidad Educativa Cristiana Verbo el 80% de los docentes no han impartido cursos de capacitación. Este puede ser un indicador de la experiencia de especialización en algún tema. Eso resta la posibilidad de experticia en ciertos temas, y por ende ese conocimiento científico no mantiene un nivel formativo para compartirlo con otros compañeros en un proceso de capacitación. La formación y la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una de las formas estratégicas que el docente de este tiempo debe asumir como herramientas práctica y útil para asumir cambios que pueden ser evidenciados en cursos impartidos para ir replicando conocimientos recibido.

Tabla 6.- Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite

	Frecuencia	Porcentaje %
Falta de tiempo	4	20.0
Altos costos de los cursos o capacitaciones	11	55.0
Falta de información	0	0.0
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	4	20.0
Falta de temas acordes con su preferencia	1	5.0
No es de su interés la capacitación profesional	0	0.0
Aparición de nuevas tecnologías	0	0.0
Falta de cualificación profesional	0	0.0
Necesidades de capacitación continua y permanente	0	0.0
Actualización de leyes y reglamentos	0	0.0
Requerimientos personales	0	0.0
Total	20	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Cristiana Verbo.

Elaborado por: Mardones, M.(2014)

Siendo la educación el medio fundamental para adquirir, transmitir y acrecentar la cultura, requiere la atención de entidades gubernamentales, así como de las políticas de la misma institución educativa y de otras entidades comprometidas en el desarrollo de la persona, en la adquisición de conocimiento, evitando de esta manera la negativa de no asistir a una capacitación por los altos costos que ésta puede representar. El 55% de profesores refiere a no asistir a cursos de capacitación por los altos costos de los mismos. En el sistema educativo, las bajas remuneraciones recibidas, no permitían a los maestros pensar en dar prioridad a capacitaciones. La institución educativa particular no prioriza la capacitación en los docentes transformándose en una debilidad que está presente en la institución. Esta problemática en las instituciones educativas de falta de capacitación ha sido debida a varios factores como diversidad de horarios, aspectos de costos y sobre todo la distancia a la que se encuentran las diferentes extensiones de cursos de capacitación.. El cambio generado con incremento de sueldos, mayores lugares donde capacitar da la opción de ir cambiando la mentalidad en el docente.

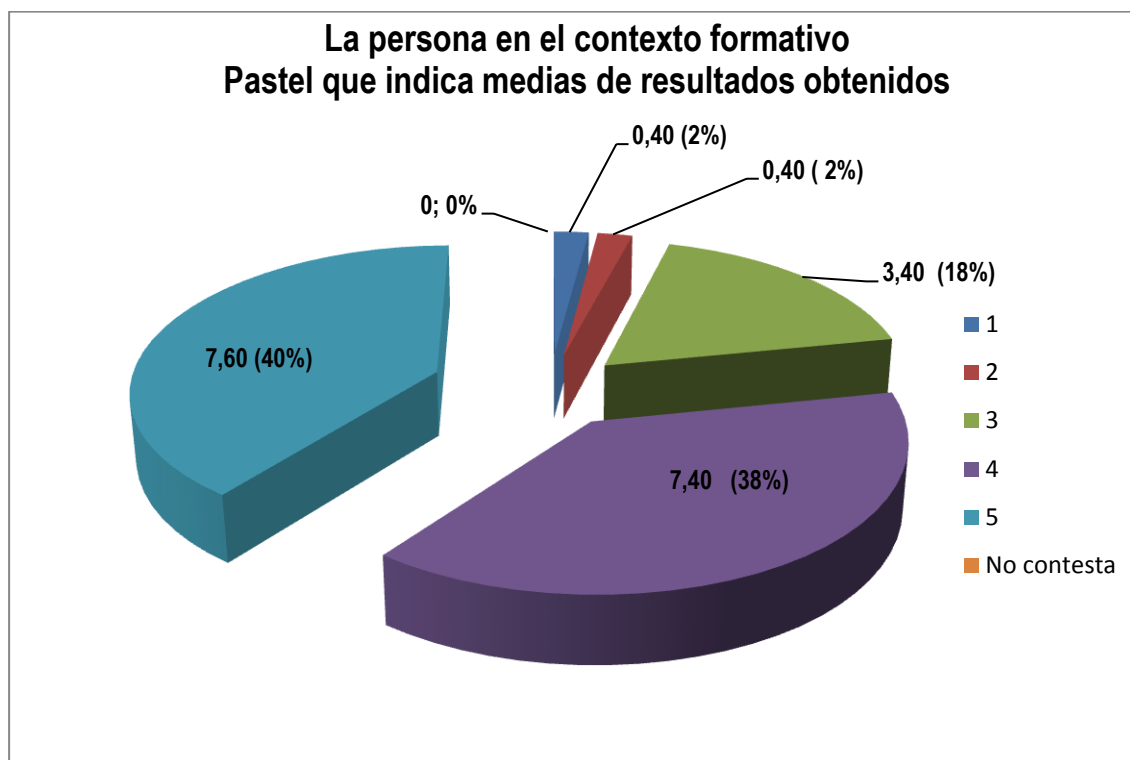
3.2.1. La persona en el contexto formativo

Relacionado a su práctica pedagógica

La persona en el contexto formativo	1	2	3	4	5	No contesta	Frecuencia	Porcentaje %	Total
1.Percibe con facilidad los problemas de los estudiantes	0	1	3	9	7	0	20		20
	0	5.0	15.0	45.0	35.0	0.0		100.0%	100%
2. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con los estudiantes, dada las diferentes características étnicas del país.	1	4	5	4	6	0	20		20
	5.0	20.0	25.0	10.0	30.0	0.0		100.0%	100%
3.Mi expresión oral y escrita es la adecuada	0	0	3	8	9	0	20		20

para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida.	0	0	15.0	40.0	45.0	0.0		100.0%	100%
4. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos y ayudarles en su solución	0	0	3	8	9	0	20		20
	0.0	0.0	15.0	40.0	45.0	0.0		100.0%	100%
5. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales	0	2	3	8	7	0	20		20
	0.0	10.0	15.0	40.0	35.0	0.0		100.0%	100%
Total	2	7	17	37	38	0			
Media	0.4	1.4	3.4	7.4	7.6	0			

Cuadro N° 01



Según los encuestado en el Colegio Cristiano “Verbo”, y relacionándolos con su práctica pedagógica los profesores en la mayoría de preguntas ponen en práctica las diversas técnicas de enseñanza-aprendizaje que le permiten al docente transmitir sus conocimientos y a los estudiantes participar activamente en el desarrollo de las clases y su formación. De las 5 preguntas realizadas, la pregunta 2, tiene una calificación del 20%, es decir que algunos docentes coinciden en calificar a la pregunta en nivel bajo, equivalente a que los profesores no tuvieron la formación académica adecuada para trabajar con los estudiantes, Las demás preguntas tuvieron porcentajes elevados, lo cual nos indica que no hay la mayoría de docentes tiene una formación adecuada en el área. Con los años y cursos los profesores que no han tenido una adecuada formación se han ido instruyendo para una adecuada educación a los estudiantes.

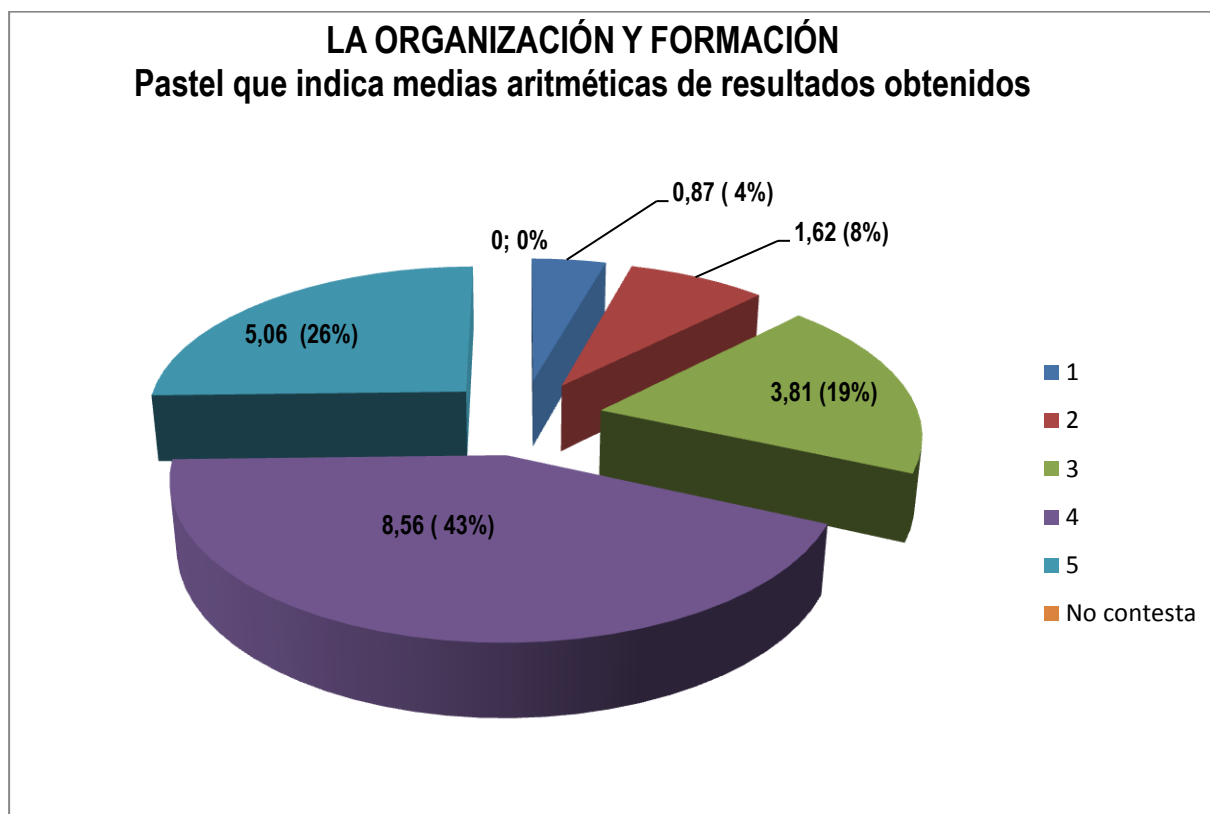
3.2.2. La Organización y la formación

La organización y la formación	1	2	3	4	5	No contesta	Frecuencia	Porcentaje %
1.Describe funciones y cualidades del tutor	2	0	8	8	2	0	20	
	10.0	0.0	40.0	40.0	10.0	0.0		100.0%
2.Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos.	4	2	5	6	3	0	20	
	20.0	10.0	25.0	30.0	15.0	0.0		100.0%
3.Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica	0	1	1	9	9	0	20	
	0.0	5.0	5.0	45.0	45.0	0.0		100.0%
4.Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes.	0	1	4	9	6	0	20	
	0.0	5.0	20.0	45.0	30.0	0.0		100.0%
5.La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0	4	9	7	0	20	
	0.0	0.0	20.0	45.0	35.0	0.0		100.0%
6.Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0	1	10	9	0	20	
	0.0	0.0	5.0	50.0	45.0	0.0		100.0%

7.El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	1	4	7	8	0	20	
	0.0	5.0	20.0	35.0	40.0	0.0		100.0%
8.Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi asignatura	0	3	1	9	7	0	20	
	0.0	15.0	5.0	45.0	35.0	0		100.0%
9.Realiza la planificación macro y microcurricular	0	2	3	8	7	0	20	
	0.0	10.0	15.0	40.0	35.0	0.0		100.0%
10.Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	1	2	3	12	2	0	20	
	5.0	10.0	15.0	60.0	10.0	0.0		100.0%
11.Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	1	2	3	12	2	0	20	
	5.0	10.0	15.0	60.0	10.0	0.0		100.0%
12.Analiza la estructura organizativa institucional	3	3	8	4	2	0	20	
	15.0	15.0	40.0	20.0	10.0	0.0		100.0%
13.Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	5	5	6	4	0	20	
	0.0	25.0	25.0	30.0	20.0	0.0		100.0%
14. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente	3	3	6	6	2	0	20	
	15.0	15.0	30.0	30.0	10.0	0		100.0%

15.Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes.	0	1	4	8	7	0	20	
	0.0	5.0	20.0	40.0	35.0	0.0		100.0%
16.El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0	1	14	5	0	20	
	0.0	0.0	5.0	70.0	25.0	0.0		100.0%
Total	14	26	61	137	81	0		
Media	0.87	1.62	3.81	8.56	5.06	0		

Cuadro N°2



En este cuadro podemos darnos cuenta que dentro de las calificaciones dadas, se tienen porcentajes altos en los números superiores colocados en las respuestas.

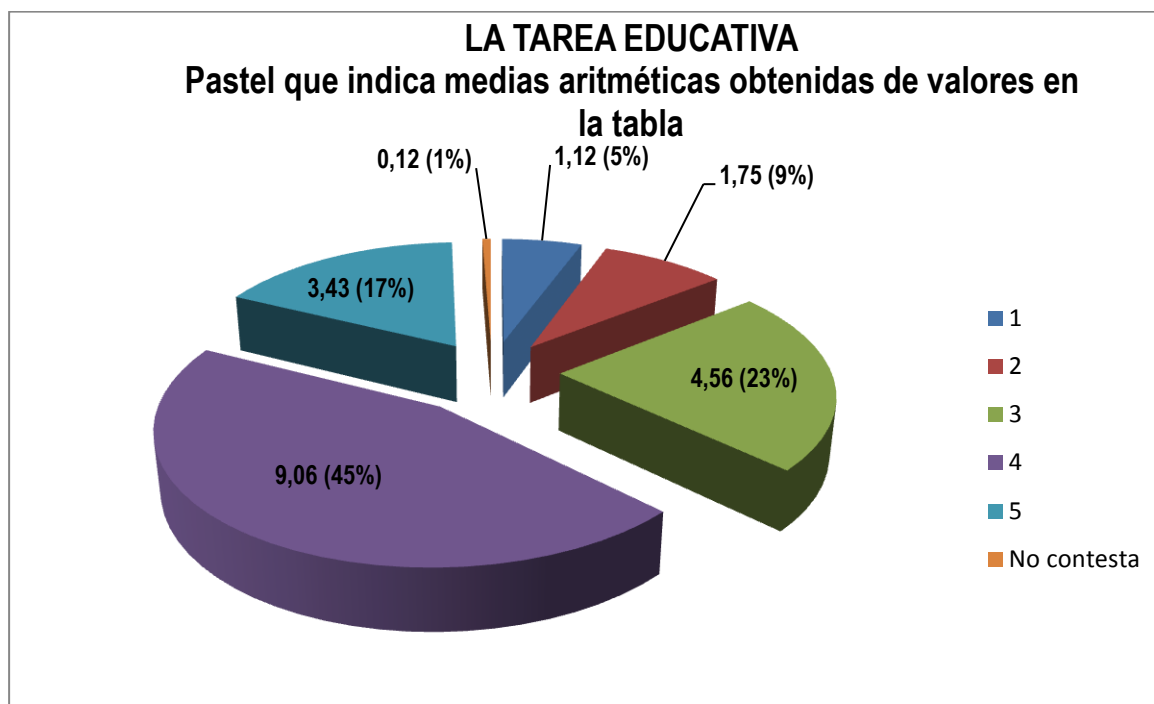
En un clima organizacional de la institución educativa sometida a cambios nos enseña nuevos desafíos, desarrollar competencias individuales y colectivas, es una necesidad de estar aprendiendo toda la vida. En las 16 preguntas realizadas están muy fortalecidos desde la planificación y evaluación. Esto se grafica en el pastel que se observa a continuación. Podemos darnos cuenta de un porcentaje ligeramente disminuido en la pregunta 12, en donde docentes no están analizando la estructura organizativa institucional. En la pregunta 13, también con un porcentaje bajo no se diseñan planes de mejora de la propia práctica docente. Y en la pregunta 14, falta mejorar el diseño de instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente.

3.2.3. La tarea educativa

La tarea educativa	1	2	3	4	5	No contesta	Frecuencia	Porcentaje %
1. Conozco técnicas básicas para la investigación en el aula	2	3	6	9	0	0	20	
	10.0	15.0	30.0	45.0	0.0	0.0		100.0%
2. Conozco diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	2	3	3	7	4	1	20	
	10.0	15.0	15.0	35.0	20.0	5.0		100.0%
3. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	2	1	5	10	2	0	20	
	10.0	5.0	25.0	50.0	10.0	0.0		100.0%
4. Desarrolla estrategias para la motivación de alumnos	0	1	6	10	3	0	20	
	0.0	5.0	30.0	50.0	15.0	0.0		100.0%
5. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	2	8	8	2	0	20	
	0.0	10.0	40.0	40.0	10.0	0.0		100.0%
6. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo con los requerimientos de una educación especial e inclusiva	0	2	4	10	4	0	20	
	0.0	10.0	20.0	50.0	20.0	0		100.0%
7. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	3	1	12	4	0	20	
	0.0	15.0	5.0	60.0	20.0	0.0		100.0%
8. Describe las principales funciones y	1	1	3	10	5	0	20	

tareas del profesor en el aula	5.0	5.0	15.0	50.0	25.0	0		100.0%
9.Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	2	0	7	8	4	0	20	
	10.0	0.0	35.0	40.0	20.0	0.0		100.0%
10.Utiliza adecuadamente medios visuales como recursos didácticos	2	1	6	10	1	0	20	
	10.0	5.0	30.0	50.0	5.0	0.0		100.0%
11.Aplica técnicas para la acción tutorial	1	5	4	7	2	1	20	
	5.0	25.0	20.0	35.0	10.0	5.0		100.0%
12.Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	2	4	3	8	3	0	20	
	10.0	20.0	15.0	40.0	15.0	0.0		100.0%
13. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	1	0	5	9	5	0	20	
	5.0	0.0	25.0	45.0	25.0	0		100.0%
14.Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0	5	11	4	0	20	
	0.0	0.0	25.0	55.0	20.0	0.0		100.0%
15. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	1	5	9	5	0	20	
	0.0	5.0	25.0	45.0	25.0	0.0		100.0%
16.Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	3	1	2	7	7	0	20	
	15.0	5.0	10.0	35.0	35.0	0.0		100.0%
Total	18	28	73	145	55	2		
Media	1.12	1.75	4.56	9.06	3.43	0.12		

Cuadro N°3



En lo que se refiere a la tarea educativa, se puede observar que existen puntos donde las valoraciones se realizaron en las numeraciones bajas, mostrando que hay que reforzar en ciertas áreas. El docente al alumno debe crear un ambiente de motivación, participación, recreativo, dinámico, La presencia o ausencia del aprendizaje dependen de condiciones interrelacionadas con la motivación general del alumno, ya que esta motivación es una condición importante del éxito de la educación. En este cuadro pude encontrar un punto para reforzar en el colegio, en la tabla se ven puntos donde los docentes valoran bajo las preguntas. A continuación se representa en pastel:

Promedio obtenido del análisis de la formación de los docentes.

Análisis de la formación	Media Obtenida					
	1	2	3	4	5	No contesta
La persona en el contexto educativo	0.4	1.4	3.4	7.4	7.6	0.0
La organización y la formación	0.87	1.62	3.81	8.56	5.06	0.0
La tarea educativa	1.12	1.75	4.56	9.06	3.43	0.12

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Cristiana Verbo.

Elaborado por: Mardones, M.(2014)

De cada uno de los cuadros realizados anteriormente se obtuvo un media para observar objetivamente cómo se están desarrollando estas áreas en los docentes de la institución investigada encontrando en la tarea educativa en el número cinco una media de 3.43 , correspondiente a un valor bajo, comparado con los demás respuestas,, lo que implica una debilidad para la institución en lo que se refiere a la tarea educativa, para lo cual nos enfocaremos para proponer un curso de formación para los docentes relacionado a este tema.

3.3. Los cursos de formación

Tabla 1.- Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

	Frecuencia	Porcentaje %
De 1 a 5	13	65.0
De 6 a 10	1	5.0
De 11 a 15	0	0.0
De 16 a 20	0	0.0
De 21 a 25	0	0.0
De 26 a 30	0	0.0
De 31 a 35	0	0.0
De 36 a 40	0	0.0
De 41 a 45	0	0.0
De 46 a 50	0	0.0
Más de 51	0	0.0
No contesta	6	30.0
Total	20	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Cristiana Verbo.

Elaborado por: Mardones, M.(2014)

La participación en cursos de actualización en el docente de bachillerato se refiere de uno a cinco cursos realizados en dos años con el 65% de los evaluados. La participación del profesorado en cursos de formación está limitada por las respuestas dadas por el mismo profesorado, sea por altos costos de los cursos, o porque no existe un incentivo de formación en las autoridades de la institución. La calidad del docente y su capacitación profesional continua siguen siendo fundamental para lograr una educación de calidad.

Tabla 2.- Totalización en horas

	Frecuencia	Porcentaje %
0-25 horas	0	0.0
26-50 horas	5	25.0
51-75 horas	0	0.0
76-100 horas	4	20.0
Más de 76 horas	3	15.0
No contesta	8	40.0
Total	20	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Cristiana Verbo.

Elaborado por: Mardones, M.(2014)

En la tabla tabulada se observa que el 60%, realizado en cursos, parte importante de docentes que se están capacitando en educación continua y que permite que se mantengan en altos niveles de conocimiento y preparación académica. A pesar de existir un importante porcentaje de docentes que no contesta que es el 40%, si existen profesores que evidencian su preparación en una educación continua, adecuada para el fortalecimiento de los educadores de la Unidad Educativa Cristiana Verbo. Las falencias en el modelo de capacitación de los profesores ha provocado que el Ministerio de Educación decida cambiar la modalidad de inscripción voluntaria en los cursos del Sistema de Desarrollo Profesional (SIPROFE), por una formación continua obligatoria..

Tabla 3.- Hace que tiempo lo realizó

	Frecuencia	Porcentaje %
De 1 a 5 meses	8	40.0
De 6 a 10 meses	4	20.0
De 11 a 15 meses	2	10.0
De 16 a 20 meses	0	0.0
De 21 a 24 meses	0	0.0
Más de 25 meses	0	0.0
No contesta	6	30.0
Total	20	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Cristiana Verbo.

Elaborado por: Mardones, M.(2014)

Lo que se puede observar en esta tabla que un porcentaje alto de los docentes el 40% recientemente ha realizado capacitaciones que imparte el Ministerio de Educación, pues

el colegio ha enfocado su necesidad en el docente de conocer a fondo sobre los cambios llevados en ministerio referente a planificación, currículo, etc. En la institución educativa existe el principio de acatar las normas que vienen del Ministerio de Educación, integrándose a todas las actividades previstas por este organismo, dando la oportunidad a los docentes de estar actualizados en los temas que son impartidos. Con la formación continua se pretende que la educación y el entrenamiento en situación de servicio activo faciliten un aprendizaje intensivo durante un período de tiempo limitado.

Tabla 4.- A este curso lo hizo con el auspicio de:

	Frecuencia	Porcentaje %
Gobierno	0	0.0
De la institución donde labora	0	0.0
Beca	0	0.0
Por cuenta propia	5	0.0
Otro auspicio	15	25.0
No contesta	0	75.0
Total	20	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Cristiana Verbo.

Elaborado por: Mardones, M.(2014)

Un importante número de docentes evaluados en la institución educativa no contesta esta pregunta, que es el 75% y los que contestan se refieren a haber recibido apoyo de otras empresas como por ejemplo: Grupo Santillan, fundaciones, EATA, etc. Lamentablemente no se obtuvo respuesta clara a este tipo de pregunta, para lo que uno se pregunta, si solamente no quisieron contestar o serán realidad todas las horas de capacitación realizadas? La formación, preparación para la tarea o capacitación es un proceso que se inicia en un momento dado, cuando el docente comienza a capacitarse este deberá continuar a lo largo de toda su carrera como una necesidad emergente de los procesos de trabajo para los que debe continuamente prepararse, es por esto que no siempre el docente debe ser el encargado de asumir costos que a la larga se retribuye en la institución educativa donde labora.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

1. El 71,4% en las mujeres y el 66.6% en los varones de la Unidad Educativa Cristiana Verbo, tienen una formación hasta tercer nivel. Se observa un bajo porcentaje en las maestrías.
2. El análisis de formación realizado al docente, punto 4.2.2 en el tema “la organización y formación”, se obtienen altos puntajes valorados por los docentes, colocando a la organización como fortaleza en el desarrollo formativo y normativo de los docentes.
3. Los cuestionarios aplicados y sus resultados apuntan hacia la necesidad de reconocer el desarrollo docente, y de impulsarlo, y no tan solo a las necesidades normativas de la institución investigada.
4. Los docentes tienen una formación mediana en nuevas tecnologías de la información, y existe el interés de seguirse formando en nuevas tecnologías educativas como lo refleja el 85% de encuestados, tabla N° 8, correspondiente a necesidades formativas.
5. Una de las necesidades de formación evidenciada en los cuestionarios es en la tarea educativa, con una media encontrada en el numeral 5, con un valor de 3.43 que es bajo y con ella entra el querer capacitarse más en Nuevas Tecnologías.
6. Los docentes de bachillerato necesitan incursionar más allá de su pregrado mejorando las estrategias de enseñanza-aprendizaje.

Recomendaciones

1. Encontrar acuerdos entre docentes y autoridades institucionales para que el docente incursione en la formación y que ésta sea acorde a las necesidades de la institución.
2. El docente es un personaje principal en la organización educativa, sería importante que se logre encontrar acuerdos para que el docente incursione en formación que decida y que sea acorde a las necesidades de la institución.
3. Se recomienda que la institución permita la realización de cursos continuos de mejoramiento profesional docente.
4. Promover y realizar cursos de formación sobre Nuevas Tecnologías aplicadas al proceso de la tarea educativa que tiene que llevar a cabo el docente diariamente con el educando.
5. Dentro de la “tarea educativa”, se recomienda implementar cursos formativos de didácticas en general y especial, además de las tecnologías aplicadas a la educación.

6. El estar en constante preparación permite al docente mejorar en sus estrategias hacia los alumnos. Se debe destinar un rubro de ayuda por medio de la institución para capacitar al personal docente.

CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE

Todos sabemos que la incorporación de la tecnología en los centros docentes ha ido incrementándose en los procesos de enseñanza y aprendizaje. Se trata de incorporar a la planificación, en el trabajo, en las aulas como, también deben ser visto como estrategias para los docentes para conocer más sobre el tema de nuevas tecnologías. Esta propuesta formativa para docentes es a partir de dinámicas de trabajo individual y colaborativo en lo referente a la tarea educativa; generando una retroalimentación en el proceso de trabajo realizado incorporándola a la institución educativa aportando para el aula nuevos aprendizajes referentes a la tarea educativa. Al final del curso de capacitación se habrá reflexionado sobre una metodología adecuada a seguir en sus aulas.

Voluntad y capacidad son dos factores fundamentales para implementar cualquier cambio educativo. El factor poder, en los profesores es una competencia que se espera que desarrollen para trabajar en la modalidad de e-learning y en lo que se requiere, en materia de capacitación, para que se desarrollen esas competencias.

Es por esto, que todo proceso de formación de profesores, más que limitarse al mero desarrollo de competencias, debe ir siempre acompañado de estrategias que promuevan la motivación de los profesores para seguir participando con el trabajo *on line* con el alumno.

El propósito de este curso es capacitar a los docentes de bachillerato en técnicas y metodologías dado en un presente informático, según lo percibido en las encuestas realizadas a los mismos ofreciéndoles una guía para el desarrollo de nuevas tecnología de educación en la tarea educativa que tiene el docente y el desenvolvimiento con el alumno.

Tema del Curso

Curso de capacitación en estrategias de trabajo para “aprender haciendo”, basadas en las TICS, para docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Cristiana Verbo, con el fin de mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje.

MODALIDAD DE ESTUDIO

Se impartirá un aprendizaje real, en un ambiente virtual, el uso de herramientas tecnológicas y de multimedia será un proceso que permitirá retención y asimilación de los contenidos expuestos. Es decir de manera presencial y a distancia serán dadas en dos horas diarias hasta completar las sesenta horas de trabajo estipulado.

En la creación de los contenidos, se utilizará metodologías que nos permitirán llevar a cabo todas las fases del proceso con el cual los profesores podrán aprender. Se incluirá también metodologías internacionalmente utilizadas para el desarrollo de contenidos e-learning que permitirán reemplazar la presencia física del instructor, y asegurar el aprendizaje de los capacitados.

Objetivos

Objetivo General.

- a) Capacitar al personal docente del bachillerato de la Unidad Educativa Cristiana Verbo, en la incorporación de nuevas herramientas para mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje en la tarea educativa a través del uso didáctico-pedagógico de las TICS.

Objetivos Específicos:

- a) Promover el uso cotidiano de las TICS en el mejoramiento del aprendizaje.
- b) Aplicar herramientas que favorezcan el desarrollo de habilidades, destrezas y adquisición de conocimientos con la ayuda de las TICS.
- c) Identificar las habilidades y competencias docentes en el uso y manejo de las herramientas tecnológicas.

Dirigido a

Nivel formativo de los destinatarios.

El curso está dirigido a profesores de nivel dos, docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Cristiana Verbo, docentes que ya poseen una trayectoria o experiencia profesional de al menos de 3-5 años, así los cursos permitirán ampliar las habilidades para la planificación, selección de materiales y la evaluación de sus alumnos y mejorar el proceso de aprendizaje.

El colegio consta de un centro de informática con 30 computadoras para ser utilizadas dentro de los horarios establecidos para el alumnado y profesores. Por esta razón se torna muy interesante el potenciar un curso de formación a profesores de bachillerato que ayude a gestionar las actividades de enseñanza-aprendizaje del personal, dinamizando así el trabajo autónomo y colaborativo entre los mismos profesores y los alumnos.

El cambio cultural que se ha ido generando en los últimos años ha permitido que a la par se vayan dando cambios en la educación, se requiere de docentes más preparados y con nuevas estrategias de enseñanza, cuya misión dentro del establecimiento es educar a los alumnos, basándose en el conocimiento de su especialidad, contenidos y metodologías a través de una relación cordial de respeto mutuo. Los docentes deben ser capaces de desarrollar en sus alumnos una formación innovadora, humana, científica y a la par con la tecnología.

Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

Los docentes son profesionales de Educación Media

Los docentes deben tener experiencia básica con el computador y manejo de programas.

Deben tener a su disposición una computadora para trabajar autónomamente.

Deberán tener disponibilidad para trabajar dos horas diarias en las oficinas de Nuevas Tecnologías de la Información de la PUCE.

Deberán tener disponibilidad para realizar actividades y tareas on line, que serán enviadas y evaluadas.

Breve descripción del Curso

Este curso de capacitación surge luego de haber analizado las necesidades en docentes de bachillerato del Colegio “Verbo”. En la actualidad existe una variedad de recursos para implementación con el trabajo y el alumno. Muchas veces la falta de experticia con el computador, a veces una resistencia a la innovación. Este curso a través de un conocimiento más profundo que permita a los docentes conocer diversas herramientas tecnológicas y aplicarlas a sus planificaciones en sus aulas. La propuesta involucra creación de redes sociales y recursos didácticos educativos que estarán al servicio del aprendizaje. Ayudará al profesor a descargar documentos, compartir información y experiencias con otros usuarios. Todos estos son requisitos básicos para motivar a los docentes de bachillerato a generar un espacio institucional que sea atractivo e interactivo.

La herramientas de comunicación sincrónico y asincrónico se podrá ejercer dentro de lo que es la capacitación en el uso de la TICS para el personal docente de la Unidad Educativa Cristiana Verbo, formas de concreción en el acto didáctico, estrategias didácticas, el papel que desempeña el profesor y el alumno, la atención a aspectos organizativos orientados a la enseñanza, relacionando al trabajo colaborativo y cooperativo, además técnicas didácticas para la enseñanza de prácticas en el laboratorio, y lo que es el trabajo tutorial. Es decir todas aquellas acciones que son utilizadas para la realización de actividades formativas, el uso de una metodología pedagógica basada en el computador e implementarlo como herramienta básica en el trabajo con el estudiante. Este curso de capacitación pondrá a su disposición los servicios tecnológicos con que cuenta la universidad, con una infraestructura apropiada y actual; utilizando las últimas versiones de software y con equipos e instalaciones que son totalmente nuevos. Las instalaciones para cubrir las necesidades serán:

1. Un espacio común que permita realizar cómodamente las sesiones presenciales.
2. Espacios con infraestructuras necesarias para los grupos de trabajo.
3. Acceso a espacios y servicios comunes (servicios, máquina de café, etc)

Se trabajará con instructores profesionales con amplia experiencia y con capacidad pedagógica especializada en la educación del público adulto. Serán utilizadas métodos y ayudas audiovisuales necesarias.

Es un eje importante del curso el valor de “acompañamiento” durante el aprendizaje y de estímulo de la investigación-acción. Es fundamental que todas las actividades sean prácticas y se basen en situaciones para trabajar en el aula.

No podemos olvidar que toda acción formativa ha de ser validada y evaluada para poder medir su impacto y cuantificar su grado de adecuación a los objetivos inicialmente planteados. Así, los indicadores nos darán una idea del impacto de esta acción formativa como son:

1. Seguimiento presencial, y asistencia a las sesiones presenciales.
2. Frecuencia de conexión.(en la página institucional)
3. Frecuencia de su uso (en la página institucional)
4. Retroalimentación (en vivo y on line) experimentando a lo largo de las sesiones.
5. Grado de aplicación directa al trabajo en el aula.
6. Potencialidad de uso posterior dado en: encuesta de satisfacción y la frecuencia de reuniones colaborativas realizadas con posterioridad al curso.

Se tiene la certeza que el uso de las TICS mejora la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, pues éstos han desarrollado un lenguaje informático que les resulta cercano y fácil de comprender. El proceso educativo se verá fortalecido al incluir el uso de las TICS como herramienta de aprendizaje, esto hace que se imperioso que tanto docente como estudiantes comiencen a utilizarlas como recursos educativos que favorezcan el trabajo colaborativo y el aprendizaje autónomo.

Contenidos del Curso. (Ver Anexo 8.5)

MODULO 1

“LAS TICS COMPLEMENTO DE LA TAREA EDUCATIVA EN EL AULA”..

Contenido:

- Aprendiendo de las técnicas de enseñanza aprendizaje. Creando en Educaplay una estrategia dirigido a la materia específica que imparte en el aula.
- Trabajo colaborativo y cooperativo. Diferencias, ejemplos y trabajo on-line. Lectura: Una visión de conjunto a una de las alternativas educativas más impactante de los últimos años: el aprendizaje cooperativo.
- Trabajo con mapas mentales usando herramientas de NTICS.
- Experiencia y métodos de discusión en clase, por medio de foros debates.

Duración: 1 semana

Evaluación: Será sobre 100 puntos correspondientes a:

- | | |
|--|-----|
| • Aprendiendo técnicas de enseñanza- aprendizaje | 20p |
| • Presentación por parejas en power point trabajo colaborativo/cooperativo | 20p |
| • Debate foro | 10p |
| • Debate foro | 10p |
| • Debate foro | 10p |
| • Video realizado por parejas para exponer sobre; Qué temas discutir en Clase. | 30p |

MODULO 2

“EL TUTOR Y LAS HERRAMIENTAS DEL TRABAJO VIRTUAL EN EL AULA”.

Contenido:

- Recordando el trabajo con Prezi y sus aplicaciones
- Tutorías en los entornos formativos virtuales. Trabajo en Prezi
- Perfil y función tutorial en la enseñanza secundaria.
- Características psicoevolutivas del estudiante. Video./ Conocer de Movie marker.
- Aprendizaje desde la práctica utilizando blogs, en los cuales llevarán adelante usando lo aprendido en las características psicoevolutivas en el estudiante.
- Creación de cuenta en blog: <http://youtu.be/ds34g4cQKro>

Duración: 2 semanas.

Evaluación: Será sobre 100 puntos correspondientes a:

- Suscripción a Prezi. Trabajo creativo sobre la tutoria 20p
- Escogiendo la herramienta para el trabajo, describa a los estudiantes de su aula 20p
- Trabajo en equipo tutoría y coordinación 20p
- Elabore un blog donde pueda trabajar con el alumno 20p
- De acuerdo a su actividad pedagógica realice una actividad didáctica propia de su área con movie marker 20p

MODULO 3

DIDÁCTICA EN LA ENSEÑANZA PRÁCTICA DEL LABORATORIO.

Contenido:

- Lectura: Una guía para generar guía: El diseñar una guía de aprendizaje para sus alumnos utilizando herramientas que provee las NTICS.
- Material didáctico/ Flickr
- Aulas Virtuales
- Recursos informáticos/ Teleconferencia
- Página WEB./ Programación de libros virtuales

Duración 1 semana

Evaluación: Será sobre 100 puntos correspondientes a:

- Repositorio virtual 20p
- Páginas web y seguridad 20p
- Introducir a la página web lo trabajado . 10p
- Creatividad en la elaboración 20p
- Creatividad en elaboración de guía práctica 10p
- Cómo diseñaría un laboratorio virtual 20p

MODULO 4

PLANIFICACIÓN Y METODOLOGÍA DEL APRENDIZAJE

Contenido:

- La inteligencia
- Estilos de aprendizaje
- Aspecto situacional del docente en el aula/ Modelo del docente frente a la tarea educativa
- Formulación de objetivos de aprendizaje
- Objetivos generales y específicos.
- Técnicas participativas de formación con los alumnos

Duración 2 semanas

Evaluación: Será sobre 100 puntos correspondientes a:

- | | |
|---|-----|
| • Trabajo en equipo. Análisis | 20p |
| • Compartir el portafolio personal para conocer el trabajo en el aula | 20p |
| • Debate sobre objetivos a desarrollar según materia | 20p |
| • Poner ejemplos de formación mediante técnicas de formación | 20p |
| • Exposición con una herramienta de trabajo con las NTICS | 20p |

Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso o perfil profesional de la persona a cargo del curso.

CURRICULUM VITAE

Lic. Pedro Fabián Negrete Jaramillo Mtr.

EXPERIENCIA DE LABORAL/ Cargos desempeñados:

A la Fecha: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR. PUCE,
Dirección General Académica
Jefe de la Oficina de Nuevas Tecnologías

2003 - 2009: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR. PUCE,
Dirección de Informática.
Jefe del Departamento de Cursos y Tecnología

1999 – 2003 PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR. PUCE,
Director del Departamento de Capacitación en Informática Básica
DCIB – PUCE.

- 1997 - 2000 Miembro del Honorable Consejo Superior de la PUCE
- 1999: CARRASCO & ASOCIADOS, Consultor Y2k, Proyecto Evaluación año 2000 de la cadena de valor de PETROECUADOR.
- 1998: CLEI – ECUADOR, Miembro del Comité Organizador de la XXIV Conferencia Latinoamericana de Informática. Promoción, ventas.

Centro Cultural de la PUCE, Coordinación General de Eventos. Marketing y Promoción
- 1994: PUCE, Centro de Computación e Informática, Coordinador de procesos Informáticos y Eventos, Director encargado del Centro, Coordinación general de los Sistemas de Información de la Universidad, Planificación y supervisión del proceso de matrículas, Servicio a clientes internos y externos, Lanzamiento de nuevos productos, Relaciones Humanas, Relaciones Públicas, Marketing de Servicios, Venta de servicios.
- 1997: INFOLAB, Laboratorio de Informática avanzada - RO.
Marketing - Ventas - Eventos
- 1996: GRUPO CLASECUADOR S.A., Complejo Vacacional CABO CORAL, Linner, (ejecutivo de ventas), venta de vacaciones de tiempo compartido, Multipropiedad.

CENTRO DE EXPOSICIONES QUITO, Sector Maderero, Planificación y coordinación de la feria EXPO - MADERA 96.
- 1988: PUCE, Centro de Computación e Informática, Análisis y Programación.

ESTUDIOS DE MERCADO (Privados)
- 1986: ORSTOM - IGM, Elaboración del Atlas permanente informatizado de Quito, Convenio Franco-Ecuatoriano, Recepción de información urbana sobre demografía y migraciones.
(Ocasional).
- 1986: MUNICIPIO CANTÓN RUMIÑAHUI, Investigación de campo para la optimización de los servicios de saneamiento y salubridad del cantón.
(Ocasional).
- 1985: ASTESA S.A., Investigación de mercados orientada al segmento de consumidores infantiles, para el lanzamiento de un nuevo producto de la compañía Coca Cola. Promoción. (Ocasional).
- 1984: ATLAS, Encuestas de carácter político en diferentes zonas de la ciudad, para proyectar los resultados de las elecciones/ 84. (Ocasional).

FORMACIÓN:

Superior / Universitaria

4to. Nivel

Universidad de DEUSTO – Bilbao, España
Master Universitario en Innovación y Desarrollo de Competencias en la Educación Superior.
Título en trámite.- Modalidad semipresencial

Universidad Nacional de Educación a Distancia UNED - España
Master en Educación y Aprendizaje Abierto y a Distancia EAAD
(90 créditos 900 horas) – Modalidad on-line

3er. Nivel

Universidad Tecnológica Equinoccial
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Mercadotecnia (*Marketing*)
Licenciatura.

Universidad Central del Ecuador
Facultad de Ingeniería
Escuela de Ciencias (*Informática*)
3 años.

Pontificia Universidad Católica del Ecuador
Facultad de Ciencias Administrativas
Formación continua
Cursos del programa de Extensión Universitaria

IDIOMAS:

Español: Lengua materna
Inglés: 6to. Nivel

CURSOS / SEMINARIOS:

- 2010** Diploma Universitario en Diseño, Gestión y Evaluación de Proyectos de E-learning y Formación Virtual. Net learning – UBA / Argentina
- 2009** “Enseñar y aprender por Internet” Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Dirección General Académica. Programa de perfeccionamiento docente
- “Manejo de Moodle; Creación de una aula virtual desde cero” Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Dirección General Académica. Programa de perfeccionamiento docente
- 2008** Curso: “Diseño de Materiales para Moodle con Recursos Open Source” Net Learning. B.A. Argentina (50 horas – modalidad on line)

Taller de actualización de Office 2007. EBEC International Business E. Corporation

Diplomado: Formación de tutores para programas en línea (140 horas) Asociación de Universidades confiadas a la Compañía de Jesús en América Latina (AUSJAL) y la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá-Colombia

Curso: “Indicadores de Gestión” Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Dirección de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional.

Congreso: Los nuevos retos de la Educación a Distancia en Iberoamérica y el Aseguramiento de la Calidad. CREAD Universidad Técnica Particular de Loja, Virtual Educa.

Taller: “Gestión del conocimiento y Web 2.0” CREAD Universidad Técnica Particular de Loja, Virtual Educa.

2007 Curso: “Microsoft PROJECT” EBEC International Business E. Corporation

Seminario Taller: “Elaboración de Planes de Negocios” Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Dirección de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional.

Seminario Internacional: “Etiqueta y Protocolo” Pontificia Universidad Católica del Ecuador & Grupo Liderazgo.

Curso Taller: “Gestión de Procesos y Mejoramiento Continuo” Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Dirección de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional

Curso Taller: “Redacción de Informes” Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Dirección de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional.

2006 Curso: “Uso práctico y creativo de las nuevas técnicas en el aula” Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Dirección General Académica.

2005 Congreso: “Liderazgo en la Gestión de la Calidad de la Educación a Distancia” Universidad Técnica Particular de Loja UTPL. CREAD. Virtual Educa. AIESAD

Congreso: “Calidad y Acreditación Internacional en Educación Superior a Distancia”. Universidad Técnica Particular de Loja UTPL. CREAD. Virtual Educa. AIESAD

Congreso: “Conferencia Internacional de Educación a Distancia” ICDE. Ofrecida en la Universidad de Puerto Rico, Recinto Río Piedras – Puerto Rico.

Seminario: “Business Continuity Plan” ISEC Information Security Education Center, Quito Ecuador.

2004 Seminario: “ Business Continuity Plan” ISEC Information Security Education Center

2003: Seminario “Modelo de Simulación de Negocios” Pirámide Digital

Curso: Business Objects end User. CIBERNÉTICA da Panamá

- 2002:** Taller “Planificación Estratégica” Honorable consejo Provincial de Pichincha.
- 2001:** Seminario "Cómo lograr excelentes relaciones con los clientes" Dirección General de Recursos Humanos y Físicos - Facultad de Administración P.U.C.E.
- 2000:** Seminario "MARCO LÓGICO para el diseño y conceptualización de proyectos y servicios de la Universidad Católica, Dirección General Académica P.U.C.E.
- 1998:** XXIV Conferencia Latinoamericana de Informática CLEI 98
- Curso “Modulo de Mercadotecnia” Programa de Extensión, Facultad de Administración P.U.C.E.

Marketing Estratégico
Investigación de Mercados
Plan de Mercadeo
Promoción y Publicidad
Gerencia de Ventas

- 1997:** Taller “ Motivación y Autoestima”, Dirección General de Recursos Humanos, PUCE.
- 1996:** Taller “Relaciones Humanas”, Dirección General de Recursos Humanos, PUCE.
- 1995:** Programa de formación inicial para Ejecutivos de Venta, Equivida Cía de Seguros.
- 1994:** Seminario “Motivación y Liderazgo”, Facultad de Administración, PUCE.
- 1994:** Seminario “Marketing Estratégico”, Facultad de Administración, PUCE.
- 1994:** Curso “Relaciones Humanas”, Dirección General de Recursos Humanos, PUCE
- 1992:** Seminario de Mercadotecnia, “Marketing de Servicios”, UTE
- 1991:** Curso “Desarrollo de Nuevos Productos”, Facultad de Administración, PUCE
- 1990:** Seminario Internacional, “Mercadotecnia y Publicidad”, UTE
- 1990:** Curso “MS DOS avanzado y control de virus en computadoras”, PUCE
- 1984:** Seminario “La matemática aplicada a la informática”, UCE
- 1980:** Curso Internacional, “Juventud Liderazgo y Desarrollo”, YMCA

OTROS CURSOS:

Calidad Total
Atención al Cliente
Técnicas de Ventas
Estrategias de Marketing
Venta de Multipropiedad

Manejo de Utilitarios (Office 2000) Internet, correo electrónico.

REFERENCIAS PERSONALES:

Ing. Alejandro Casares Maldonado
Asesor Tecnológico
Universidad Andina Simón Bolívar
Telf. 0998798838

Ing. Mauricio Santillán Roldán
Departamento de Operaciones
Dirección de Informática
Telfs. 2991700 Ext 1845

Ing. Diego Andrade Stacey
Decano Facultad de Ingeniería
Pontificia Universidad Católica del Ecuador
Telfs. 2991700 Ext. 1620

INFORMACIÓN ADICIONAL:

Estado Civil: Divorciado
C.I. No. 1707598098
Cédula Militar No. 6317025151

Metodología.

El curso se desarrollará a partir de una metodología que incluye sesiones presenciales detalladas en la operacionalización de las actividades y en horas de trabajo online de cada profesor.

La metodología también apunta a establecer estrategias que sean utilizadas por los profesores que se van integrando al colegio, identificando las técnicas adecuadas y que mejor se adapten al diario desenvolvimiento autónomo y también dado con los estudiantes y a un trabajo colaborativo. A través de la realización de grupos de discusión e intercambio de experiencias y conformación de grupos por correo electrónico se va construyendo una cultura que es colaborativa y cooperativa. Se trabajará sobre la idea de red entendida no solamente como un soporte electrónico sino como la configuración de redes humanas, redes donde se intercambiarán experiencias, redes de intercambio de información para la anticipación de problemas.

Evaluación.

Las evaluaciones se realizarán después de cada actividad, los participantes tendrán los elementos teórico-prácticos para emplear las NTICs en su práctica docente y estarán detalladas en la matriz de actividades.

Duración del curso

El curso de capacitación tendrá una duración de 60 horas, equivalente a seis semanas dos horas diarias de lunes a viernes en las tardes hasta completar el cronograma establecido.

Cronograma de actividades a desarrollarse

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	METODOLOGÍA	RECURSOS	RESPONSABLE	EVALUACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
1. Promover el uso cotidiano de las NTICS en el mejoramiento del aprendizaje.	Elaboración de guías virtuales para mejorar las técnicas de lectura asociación y diferenciación de contenidos.	- Mediante la colaboración, cooperación, participación.	-Coordinador de Nuevas Tecnologías. -Computador -Instalaciones de la PUCE	-Profesor expositor -Profesor	- Participación de los docentes en las actividades on line. - Aplicación de cuestionarios para medir su utilidad.	-El 98% de docentes de bachillerato conocen y utilizan las herramientas tecnológicas en su tarea educativa.
2. Aplicar herramientas que favorezcan el desarrollo de habilidades, destrezas y adquisición de conocimientos con la ayuda de las NTICS.	Elaboración de mapas conceptuales, organizadores gráficos, mentefactos, cuadros sinópticos en el computador	-Aplicando los programas tecnológicos de Educaplay, foros, Hot Potatoes, etc.	- Coordinador de Nuevas Tecnologías. -Computador -Instalaciones de la PUCE	-Profesor expositor -Profesor	-Desarrollo de mapas mentales. -Elaboración de gráficos secuenciales de contenidos.	-Docentes y alumnos elaboran mapas conceptuales.
3. Identificar las habilidades y competencias docentes en el uso y manejo de las herramientas tecnológicas.	-Aplicación de test. -Elaboración de Power Point, Prezi., mediante trabajos asociativos	- Formación de equipos de trabajo.	-Coordinador de Nuevas Tecnologías. -Computador	-Profesor expositor -Profesor invitado	-Aplicación de cuestionarios. -Clase demostrativa utilizando el computador.	El 100% de docentes utilizan el computador en el desarrollo de sus clases.

Costos del Curso

Por cada participante invertirán USD 80,00 tomando como mínimo 12 personas y máximo a 20 personas. La forma de pago será realizada de contado previo al inicio del curso. Excepcionalmente se puede recibir el pago luego de ofrecer el servicio de capacitación.

El compromiso de servicio y de coparticipación en el desarrollo y formación de la comunidad respaldan el trabajo, que obedece a los principios de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

La capacitación se ofrecerá exclusiva e íntegramente en las instalaciones de la oficina de Nuevas Tecnologías (campus universitario, Av. 12 de octubre y Roca)

Certificación

Para el aval académico, los asistentes recibirán un Certificado oficial otorgado por la Universidad y por su institución (para la aprobación del curso se lo hará con el 80% de rendimiento y una asistencia del 80%).

Bibliografía del Curso

- Burgos, J., Rodríguez, A., (2012). *Tecnología Educativa y Redes de Aprendizajes de Colaboración*. México: Trillas.
- Pérez, A.I. (2012). *Educarse en la era digital*. Madrid: Morata.
- Jara, Ignacio. (2013). Las políticas TIC en los sistemas educativos de América Latina. Caso Chile . UNICEF. Recuperado de: http://www.unicef.org/argentina/spanish/Chile_ok.pdf
- Ortega, J.A. (2007). *Nuevas tecnologías para la educación en la era digital*. Madrid: Morata.
- Fuentes, P, Ayala, A, Arce, J, y Galán J.L. (1998). *Técnicas de trabajo individual y de grupo en el aula*. Madrid: Pirámide.
- Pérez, A, Isús, S. (2003). *La tutoría, organización y tareas*. Barcelona: Biblioteca del aula.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, A.E. (2001). *La formación del profesorado*. Primera edición. Venezuela. Editorial Laboratorio Educativo.
- Aguilar, A.S.(2004). *Capacitación y desarrollo de personal*. Cuarta edición. Ed.Limusa: México.
- Aretio, L.G., Corbella, M.R., García, B.M.(2009). *Claves para la educación*. Primera edición. Ed. Narcea. Madrid.
- Ayala, E.(actualizado, 2007).*Reforma Curricular del Bachillerato*. Universidad Andina Simón Bolívar y Ministerio de Educación y Cultura. Recuperado de:<http://www.uasb.edu.ec/reforma/paginas/lineamientos.htm>
- Bazarra, L., Casanova, O., García, U.J.(2005). *Ser profesor y dirigir profesores en tiempos de cambio*. Primera edición. Ed. Narcea.S.A. Madrid.
- Birgin, A (2012). *Más allá de la capacitación. Debates acerca de la formación de los docentes en ejercicio*. Primera edición. Buenos Aires. Ed. Paidós.
- Buxarrais, M.R. (2000). *La formación del profesorado en la educación en valores. Propuesta y materiales*. Segunda edición. España. RGM
- Cabrera, D., Funes, J., Brullet, C.(2004). *Escuela del nuevo siglo. Los retos de la institución educativa, alumnado, familia y sistema educativo*. Primera edición. Gráficas Octaedro. Madrid.
- Cajiao, R.F. (2004). *La formación de maestros y su impacto social*. Primera edición. Bogotá. Ed. Colciencias.
- Catzin, M. (2011). *Detección de Necesidades de Formación de Profesores de una Institución de docentes normalista*. Recuperado de: <http://posgradofeuady.org.mx/wp-content/uploads/2011/01/CatzinM-MIE2011.pdf>
- Carrillo, E., Estrevel, L.(2006). *La relación maestro-alumno en el contexto del aprendizaje*. Revista La psicología en la transformación educativa, número 6. Recuperado de: <http://psicolatina.org/Seis/maestro.html>
- Cousinet, R. (1980). *La formación del educador*. Cuarta edición. Barcelona. Ed.Planeta.
- Day, C. (2005). *Formar docentes*. Editorial Narcea. Madrid.
- De Vincenzi, A.(2011). *El asesoramiento pedagógico para la formación docente del profesorado universitario*. Revista Aula, pp,4. Recuperado de: <https://www.uai.edu.ar/facultades/desarrollo-e-investigacion-educativos/especializacion-docencia->

- Edelstein Gloria.(2011).*Formar y formarse en la enseñanza*. Primera edición. Buenos Aires: Paidós.
- Feito, R (coord.).(2010)*Sociología de la educación secundaria. 1 Vol.III. Ministerio de Educación*. Editorial Graó. Barcelona
- Fernández, A. (2004). *Universidad y currículo en Venezuela*. .Ed. humanidades. Recuperado de: http://books.google.es/books?id=de0zFlon-RqC&dq=Hainaut+quien+fue+modelo+de+análisis+de+necesidades+en+educación+1980&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Haigh, A. (2010).*Enseñar bien es un arte. Sugerencias para principiantes*. Editorial Narcea. Madrid.
- Huber, P.G.(reimp2012). *Toma de decisiones en la gerencia*. Segunda edición. México. Ed. Trillas
- Imbernón, F(s/f), *La profesión docente en el nuevo contexto educativo*. Nuevos retos de la profesión docente. Pp, 3. Recuperado de: http://www.ub.edu/relfido/docs/NUEVOS_RETOS_DE_LA_PROFESION_DOCENTE.pdf
- Jaramillo, F. Augusto .(2013). *Proyecto de Investigación II, Guía Didáctica*. UTPL: Loja,
- Lella, D.C.(sin fecha).*Formación docente. El modelo hermenéutico-reflexivo y la práctica profesional*. Recuperado de: http://tumbi.crefal.edu.mx/decisio/images/pdf/decisio_5/decisio5_saber3.pdf
- Longás, J., Mollá, N.(2007).*La escuela orientadora*. España: Narcea ediciones. Recuperado de: <http://books.google.es/books?id=GKFKTjd0JpEC&pg=PA91&dq=dise%C3%B1o,+planificaci3n+y+recursos+de+cursos+formativos&hl=es&sa=X&ei=VXT8UZieOoSG9QT40oH4Bq&ved=0CFQQ6wEwAzgK#v=onepage&q=dise%C3%B1o%2C%20planificaci3n%20y%20recursos%20de%20cursos%20formativos&f=false>
- Lotti de Santos, M.,Raya, F., Solim, R. (s/f). *Incidencia de la formación académica del profesorado de biología en aula del nivel medio*.__Recuperado de: <http://www.feeye.uncu.edu.ar/web/posjornadasinve/area4/Formacion%20docente%20y%20evaluacion%20en%20la%20formacion%20docente/061%20-%20Raya%20y%20Lotti%20-%20UN%20Tucuman.pdf>
- McMillan, J.H.,Schumacher, S.(2010). *Investigación educativa*. Quinta edición. España. Addison Wesley.
- Mayer, F,R. (2006). *Análisis de objetivos: cómo definir sus metas para alcanzarlas*. Recuperado de: <http://books.google.es/books?id=h7V2HNM2shlC&pg=PT17&dq=ANÁLISIS+ORG>

[ANIZACIONAL+METAS&hl=es&sa=X&ei=Mkk5Ucf4Olio8ATcioAw&ved=0CDEQ6AEwAA#v=onepage&q&f=false](http://www.waece.org/enciclopedia/2/Los%20docentes%20son%20importantes.pdf)

- Melogano, L.A.(2010). *La formación profesional del maestro de educación infantil: documentos AMEI-WAICE*. Primera edición. México. Ed. Trillas
- Moya M,L.(2006). *La profesión docente*. Primera edición. Buenos Aires. Editorial Lumen.
- Munch, L., Galicia, E., Jiménez, S., Patiño, F., Perdroni, F. (2010). *Administración de las Instituciones educativas*. Primera edición. México. Ed. Trillas
- OCDE (2010). *Los docentes son importantes. Atraer, formar y conservar a los docentes eficientes*. Recuperado de:
<http://www.waece.org/enciclopedia/2/Los%20docentes%20son%20importantes.pdf>
- Paz, M.P (1995). *Cómo detectar las necesidades de Intervención Socioeducativas*. Ed. Narcea. Recuperado de:
<http://books.google.es/books?id=iJXW60UidLIC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Pérez, M. I., Maldonado, M., Uzcátegui, B.S . (2006). *El análisis organizacional como fundamento para la mejora de la escuela*. Recuperado de:
http://www.iuean.edu.ar/distancia/lista_diplomados/analisis_organizacional.asp
- Reyes,S.A.(s/f).*El diagnóstico de necesidades de formación*. Universidad de Huelva. España. Recuperado de:
http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/_private/diagnosticonecesidades.pdf
- Robalino, C.M., Kórner,A.(2006).*Modelos innovadores en la formación inicial docente. Estudio de casos modelos innovadores en la formación docente en América Latina y Europa*. Recuperado de:
<http://www.oei.es/docentes/publicaciones/docentes/modelosinnovadoresformacioninicialdocente.pdf>
- Tedesco, J.C.(1992).*Proyecto Principal de Educación en América Latina y el Caribe*. UNESCO. Santiago. Boletín 28, Pág 7.
- Torroella, L.R.(2005). *La reforma curricular de educación normal: percepción de su discurso educativo en el Estado de México*. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos. Número 1 y 2. Volúmen XXXV. Recuperado de:
<http://redalyc.uaemex.mx/pdf/285/270/27035204.pdf>
- Unidad Educativa Cristiana Verbo.(2012). Recuperado de:
<http://charly-design.net16.net/>

ANEXOS

Carta de la Coordinadora de Maestría

Certificación del Director del Centro Educativo

Cuestionario

Fotografías

Contenidos del Curso de Formación

- **MÓDULO 1: La TICS complemento de la tarea educativa en el aula**
- **MÓDULO 2: El tutor y las herramientas del trabajo virtual en el aula**
- **MÓDULO 3: Didáctica en la enseñanza práctica del laboratorio**
- **MÓDULO 4: Planificación y metodología del aprendizaje.**

Loja, diciembre de 2012

Señor:
RECTOR (A) DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho.

De mi consideración:

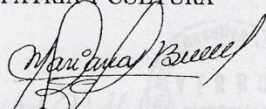
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación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

Dados los recientes cambios propuestos por el gobierno nacional en materia educativa, y requerimientos propios de los profesionales de la educación (bachillerato), es necesario conocer cuáles son sus necesidades de capacitación/formación profesional. Este acercamiento a la realidad observada, permitirá que los investigadores que son parte de esta propuesta nacional, investiguen ese escenario educativo y propongan cursos de formación que beneficiarán no solo a los profesionales de su institución educativa, sino que podrán ser replicados en otros contextos institucionales en donde los requerimientos sean de características similares.

Dado el precedente, le solicito comedidamente autorizar al maestrante del postgrado en Gerencia y Liderazgo Educacional el ingreso al centro educativo bajo su dirección para que continúe con su proceso de investigación, específicamente en lo relacionado a la recolección de datos, actividad que se constituye en la base para realizar su informe de investigación; cabe indicar que el estudiante de maestría está capacitado para efectuar este proceso con ética profesional, hecho que garantiza la validez de la investigación.

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


Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA



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



ANEXO : Certificación del director del Centro Educativo



VERBO
UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR

"Y reposará sobre el Espíritu de Jehová, espíritu de sabiduría y de inteligencia, espíritu de consejo y de poder, espíritu de conocimiento y de temor de Jehová."
ISAÍAS 11:2

ENCUESTA "NECESIDADES DE FORMACIÓN"
DOCENTES DE BACHILLERATO

Quito, 21 de Enero del 2013

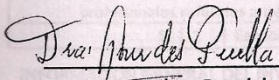

Magíster
Mariana Buele Maldonado
COORDINADORA DE TITULACIÓN Y MAESTRIAS EN GERENCIA
Y LIDERAZGO EDUCACIONAL UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
Presente.

De mi consideración:

La Unidad Educativa Particular "Cristiano Verbo" tiene a bien acoger el Proyecto de Investigación propuesto por la Lcda. Marcela Mardones sobre "Diagnostico de Necesidades de Formación de los Docentes de Bachillerato".

Para nosotros es beneficioso este proyecto de investigación porque conoceremos la realidad y necesidades de cada uno de los profesionales de bachillerato.

Atentamente,

Dra. Lourdes Puebla
RECTORA

MAÑOSCA Oe3-48 Y AV. REPÚBLICA, FAX 3319400 • TELFS: 2467-561 • 2468-237 QUITO - ECUADOR

ANEXO : Cuestionario



CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO

Código del investigado: _____

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

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

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

DATOS INSTITUCIONALES

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

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

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

✓ _____
 ✓ _____

4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite *(señale de 1 a 3 alternativas)*

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

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

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

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

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

5.3. Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente *(Marque una alternativa)*

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

ANEXO : Fotografías



Capacitación a profesores en abril 2013.



Autoridades de la Unidad Educativa Cristiana Verbo, en una de las capacitaciones de Diseño Curricular. Abril, 2013.