



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE LOJA
**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR**
SEDE IBARRA

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE MAGÍSTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO
EDUCACIONAL

**Necesidades de formación de los Docentes de Bachillerato de la Unidad
Educativa Cristo Rey, del cantón Portoviejo, provincia de Manabí, periodo
lectivo 2012 – 2014**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Ponce Moreira, Geomara Katherine

DIRECTOR: Zaldumbide Andrade, Wilson René, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO PORTOVIEJO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Wilson René Zaldumbide Andrade.

DOCENTE DE TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de Formación de los Docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Cristo Rey, del cantón Portoviejo, provincia de Manabí, periodo 2012 – 2014, realizado por Ponce Moreira Geomara Katherine, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, en cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f _____

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Ponce Moreira Geomara Katherine declaro ser la autora del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de Formación de los Docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Cristo Rey, del cantón Portoviejo, provincia de Manabí, periodo 2012 – 2014, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Wilson René Zaldumbide Andrade, director del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f_____

Autora Ponce Moreira, Geomara Katherine

Cédula: 1308651304

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la fortaleza necesaria para poder alcanzar los objetivos propuestos.

A mi esposo Oscar por su amor, comprensión y apoyo en cada reto que emprendo.

A Melissa y Adriana, mis hijas, por regalarme su tiempo durante este trabajo.

A mi madre por enseñarme a ser una luchadora y a mi abuelita por sus oraciones.

Al Hno. Guillermo, Rector de la Unidad Educativa Cristo Rey, por darme la oportunidad de poder cumplir esta meta.

A la UTPL, a sus maestros, de manera especial al Mgs. René Zaldumbide por su sabiduría y paciencia para culminar esta titulación.

A mis compañeros y amigos especialmente a Mónica, Ximena, Viviana, Jaime, Rolando, Cielito, Julio y Caroll por el apoyo incondicional que me ofrecieron durante este proceso de formación.

Gracias a todos.

DEDICATORIA

A Dios por darme las fuerzas y el amor necesario para poder actuar con prudencia. A Oscar, mi esposo por amarme, comprenderme y apoyarme en todos los retos de mi vida y ser mi confidente incondicional. A mis amadas hijas por ser el motor que me impulsa a luchar todos los días con voluntad y constancia. A mi madre que formó en mí el espíritu de lucha. A todas las personas que con sus oraciones, y ánimo hicieron realidad este triunfo.

Lcda. Geomara Katherine Ponce Moreira

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Pág.

.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	1
RESUMEN.....	4
ABSTRACT	5
INTRODUCCIÓN.....	6
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO	8
1.1. Necesidades de formación	9
1.1.1. Concepto	9
1.1.2. Tipos de necesidades formativas.....	10
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.....	11
1.1.4. Necesidades formativas del docente.....	12
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades.	15
1.2. Análisis de las necesidades de formación.....	18
1.2.1. Análisis organizacional	18
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.....	18
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	22
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	24
1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos).....	25
1.2.1.5. <i>El Bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).</i>	28
1.2.2. Análisis de la persona.....	39
1.2.2.1. Formación profesional.....	39
1.2.2.2. Formación inicial.....	39
1.2.2.4. Formación técnica.....	44
1.2.2.5. Formación continua.....	45

1.2.2.7.	<i>Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.</i>	49
1.2.2.8.	<i>Características de un buen docente.</i>	51
1.2.2.9.	<i>Profesionalización de la enseñanza.</i>	52
1.2.3.	Análisis de la tarea educativa.	54
1.2.3.1.	<i>La función del gestor educativo.</i>	54
1.2.3.2.	<i>La función del docente.</i>	55
1.2.3.4.	<i>La función del estudiante.</i>	57
1.2.3.5.	<i>Cómo enseñar y cómo aprender.</i>	58
1.3.	Cursos de formación.	59
1.3.1.	Definición e importancia de la capacitación docente.	59
1.3.3.	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.	62
1.3.4.	Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.	63
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA		65
2.1.	Contexto.	66
Obra Social:		67
2.2.	Participantes.	68
2.3.	Diseño y métodos de investigación.	68
2.3.1.	Diseño de la investigación.	68
2.3.2.	Métodos de investigación.	69
2.3.3.1.	<i>Técnicas de investigación.</i>	70
2.3.3.2.	<i>Instrumentos de investigación.</i>	70
2.3.4.	Recursos.	70
2.3.4.1.	<i>Talento Humano.</i>	70
2.3.4.2.	<i>Materiales.</i>	71
2.3.4.3.	<i>Económicos.</i>	71
2.3.5.	Procedimiento	71
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS		72
3.1.	Necesidades formativas.	73
3.3.	La persona en el contexto formativo.	74
3.3.1.	La organización y la formación.	74
3.4.	Los cursos de formación.	75

CAPÍTULO 4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	110
CAPÍTULO 5: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE.....	113
5.1. Tema del curso.	114
5.2. Modalidad de estudios.	114
5.3. Objetivos.	114
5.4. Dirigido a.	115
5.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.	115
5.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios	115
5.5. Breve descripción del curso.	115
5.5.1. Contenidos del curso.....	115
5.5.2. Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso.....	116
5.5.3. Metodología.	122
5.5.4. Evaluación.....	123
5.5. Duración del curso.....	123
5.6. Cronograma de actividades a desarrollarse.....	123
5.7. Costos.	124
5.8. Certificación.	125
5.9. Bibliografía.....	125
http://www.oei.es/quipu/ecuador/informe_docentes.pdf	125
http://www.peremarques.pangea.org/docentes.htm	125
CAPÍTULO 6: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	127
CAPÍTULO 7: ANEXOS.....	131

RESUMEN

La investigación realizada en la Unidad Educativa Cristo Rey, de la ciudad de Portoviejo, con el tema: “Necesidades de formación de los docentes de Bachillerato” consideró como objetivo, el análisis de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones del país, en el periodo académico 2012 – 2014. Contando con 26 docentes, quienes llenaron un cuestionario que ayudó a obtener resultados sobre la formación y capacitación profesional.

Estos resultados proyectan un plan de capacitación permanente; la institución tiene un equipo de docentes de bachillerato con alto grado de predisposición a formarse en un postgrado y capacitarse en áreas como: Pedagogía Educativa, Planificación Curricular y Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Educación.

Por tanto, se determinó que el tema relevante de formación docente, está enfocado al “Uso y aplicación de herramientas tecnológicas para mejorar los aprendizajes en el aula”, mismo que estaría orientado a desarrollar la experimentación de metodologías e innovaciones tecnológicas, procurando elevar niveles de eficiencia y eficacia educativa; desarrollando así en los estudiantes la creatividad y el entusiasmo por un mejor aprendizaje y aplicación de la enseñanza.

PALABRAS CLAVES: Investigación, Necesidades de formación, Plan de capacitación permanente, eficiencia, eficacia, creatividad, entusiasmo, mejor aprendizaje.

ABSTRACT

The research done at Cristo Rey School, of Portoviejo City, with the topic “ Needs of formation for teachers of high School level” considered as a goal, the analysis of formation needs for teachers of High School of national institutions, in the academic year 2012-2013. Having 26 teachers, who filled a questionnaire which helped to get results about the formation and professional training.

These results project a plan of permanent training, the institution has a team of teachers for high school with a high rang of willingness in order to be trained with a post grade, and learn in topics such as: Educative pedagogy, curricular planning and new technologies applied to Education.

Therefore, it was established that the relevant topic of teachers formation, is focused to “ Use and application of technological tools to improve the learning in the classrooms”, the same on which will be guided to develop the experimentation of methodologies and technological innovations, making sure to rise the levels of efficiency and educative efficacy; developing with this the creativity and enthusiasm for a better learning and teaching application.

KEYWORDS: research, formation needs, plan of permanent training, efficiency and educative efficacy, creativity, enthusiasm, better learning.

INTRODUCCIÓN

Todo lo referente a educación hoy en día, es una de las mayores inquietudes que ocupa espacios importantes de reflexión, análisis, confrontación, evaluación y toma de posiciones definitivas en este campo y que requiere de maestras y maestros mejor formados, más especializados y más competentes.

La Universidad Técnica Particular de Loja, en su Postgrado en Gerencia y Liderazgo Educacional, ha motivado a la investigación sobre “Necesidades de formación de los docentes de Bachillerato”, misma que se ha realizado en la Unidad Educativa Cristo Rey, de la ciudad de Portoviejo, provincia de Manabí.

Institucionalmente no se cuenta con un estudio minucioso sobre las necesidades de formación; pero de acuerdo a la experiencia profesional, se ha venido aplicando un plan de capacitaciones, que ha estado enfocado en temas estratégicos como: la formación Humana Cristiana, Estándares Educativos, Planificaciones Curriculares, Sistema de Evaluación, conocimiento básico en TICs, entre otras.

Esta investigación dio pautas para saber por dónde se debe potenciar la formación profesional docente. Se logró concluir que los docentes de la Unidad Educativa Cristo Rey, requieren formarse en la adecuada utilización de herramientas tecnológicas, que ayuden a lograr un aprehendizaje significativo en el aula, así mismo, los docentes innoven sus metodologías en la aplicación de sus conocimientos haciendo más dinámicas sus clases, y que los estudiantes pongan en práctica lo aprendido, siempre al servicio de los demás.

Los medios y recursos que se utilizaron fueron: un equipo humano de docentes del bachillerato predispuestos a colaborar en todo momento, cuestionarios proporcionados por la UTPL, el entorno virtual EVA y los maestros de la universidad, atentos para ayudarnos ante cualquier duda o inquietud; todo esto ha sido una gran motivación para realizar con éxito la investigación.

Cabe destacar el apoyo del Rector, Hno. Guillermo Oñate SJ., para la ejecución de la investigación; facilitando espacios de reuniones y de conversación con los compañeros docentes del bachillerato para la aplicación de la encuesta. Interesante también poder escuchar

a otros docentes sobre la importancia de la temática que se estaba investigando; ya que por muchas razones se da por hecho que el docente debe estar en constante innovación, pero la realidad no refleja esto; siendo la encuesta aplicada el medio para conocer qué es lo que ha venido influyendo en mayor porcentaje sobre la escasa formación docente en esta institución educativa.

Por tanto, no se podía proyectar una investigación, sin antes plantear un objetivo general que consistía en:

- Analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el periodo académico 2012 – 2013.

Desglosándose del presente objetivo, algunos objetivos específicos:

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

Todos los objetivos, fueron cumplidos satisfactoriamente en un 100%, se ha fundamentado, diagnosticado y evaluado las necesidades formativas.

La metodología utilizada ha sido participativa, teniendo como actores de la investigación a los veintiséis docentes del bachillerato de la Unidad Educativa Cristo Rey, de la ciudad de Portoviejo. Basada en un enfoque cuantitativo, que luego de tabular y presentar en tablas estadísticas, mereció la utilización de métodos de orden cualitativo, puesto que se buscaba: determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados, para en función de su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos, llegar a conclusiones y determinar necesidades de formación.

Esta investigación ha sido desarrollada con responsabilidad y entrega; en cada uno de sus apartados, hay datos e información de mucha valía, se ha presentado una propuesta de curso de formación orientado al uso y aplicación de herramientas tecnológicas para mejorar los aprendizajes en el aula.

Es por esa razón, que se le invita a formar parte del gran bagaje cognitivo, que le ayudará a conocer más sobre la verdadera importancia de la formación y capacitación docente, pero sobre

todo lo que un docente de bachillerato debe tener presente durante el continuo de su formación personal y profesional.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación

1.1.1. Concepto.

Cuando los términos empleados para referirse a un determinado constructo provienen del lenguaje común, se hace más necesaria que nunca una delimitación conceptual previa. Este caso, habitual en las Ciencias de la Educación, afecta también al concepto de necesidad formativa, que adolece de cierta ambigüedad.

El término necesidad hace referencia a la existencia de un desajuste entre dos situaciones, una de ellas actual y la otra potencial, futura o simplemente deseable. Así lo consideran Kaufman (1982) o Witkin (1996), para quienes la “necesidad es una discrepancia entre los resultados actuales y los que son deseables o convenientes” (pág. 3)

En el propio lenguaje común se somete ya este término a variaciones notables de significado. Más aún cuando se aplica a campos como la educación, el trabajo social, la economía, etc. , ilustra esta polisemia la amplia relación de sustantivos que, en función de los contextos de uso, pueden ser empleados como sinónimos del término necesidad o como conceptos semánticamente próximos.

Cuando al término necesidad se une el calificativo “formativa” y se acota el campo a la profesión docente, no se afina mucho en la esencia de la necesidad, aunque sí 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.

En términos generales, la necesidad ha de ser entendida como el resultado inmediato de una situación problemática, es decir, como un estado de insatisfacción derivado de las condiciones en que se produce una determinada acción docente.

Esa vinculación de la necesidad formativa a una situación de práctica educativa nos parece esencial para comprender el sentido que debe tener el asesoramiento en procesos de

formación docente, que se asocia tanto a la actualización del conocimiento como a la mejora de la práctica.

Evidentemente, el concepto de necesidad se vincula también al de problema, entendido éste en un sentido amplio que lo identifica con una situación que requiere algún tipo de acción de resolución o de mejora. Por tanto, a los efectos que nos ocupan, parece conveniente tener en cuenta que las necesidades formativas se vinculan a situaciones de la práctica docente, que son interpretadas como mejorables. De ahí la vinculación de la formación docente al cambio y la innovación. Esas implicaciones formativas del cambio se producen tanto en el ámbito individual, como en el grupal y en el institucional u organizativo.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas.

Las necesidades modernas exigen una capacitación permanente debido a la velocidad de sus cambios tecnológicos y científicos.

La realización personal del maestro lo plantea en cuanto sujeto al que la sociedad le ha adjudicado una serie de roles, y unas metas que cumplir en relación con su misión. La comprensión de su papel en la sociedad le da la capacidad de iniciar búsqueda de sentido a su práctica y de inscribirse en procesos que lo lleven a la realización personal. Para esto debe adquirir una responsabilidad ética y social que surja desde su práctica. Así problemáticas relacionadas con el cambio escolar, con la manera en que el docente usa el conocimiento y la experiencia; y enfrentar situaciones nuevas y conflictivas e inciertas; la construcción y modificación de rutinas, la experimentación de proyectos, materiales, técnicas, estrategias, tácticas, modelos, procedimientos e hipótesis de trabajo son algunas de las necesidades de formación.

Tomando como referencia a Colén y López (en Alonso et al, 2001), se puede hablar de tipos de necesidades de formación permanente del profesorado según de donde surjan:

- Necesidades del profesorado en actualizar o profundizar conocimientos de su propia área disciplinar de los cambios curriculares producidos en el sistema, o para manejar situaciones problemáticas que puedan surgir en el aula. Estas demandas que generan sus propios intereses pueden ser individuales o de equipos docentes o de todo el claustro de la institución.

- Necesidades del sistema, es decir, que se derivan del propio sistema educativo (por ejemplo, la implantación de una reforma). Aquí se engloban aquellas necesidades que se observan o se requieren desde fuera de los centros aunque no necesariamente son compartidas por los profesores.
- 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, etc.
- Es importante señalar las necesidades humanas, que se refieren al desarrollo individual, social y profesional como ser humano.
- También encontramos necesidades investigativas, relativas a los procesos de formación en la investigación y a la documentación de las prácticas pedagógicas.
- Según los autores, independientemente del origen, estos tipos de necesidades son indisolubles pues, en la práctica, se interrelacionan mutuamente.

La formación docente ha carecido de un planteamiento y organización que contemple la opinión de los sujetos en cuestión, es decir, de los profesores mismos respecto de sus actuales debilidades, fortalezas, necesidades, entre otros aspectos relacionados con su formación docente.

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.

La evaluación de necesidades formativas constituye el punto de partida para identificar situaciones deficitarias o insatisfactorias que reclamen de actividades o asignación de recursos en el ámbito de formación.

La actualización del profesorado resulta básica para la sociedad de hoy en día, debido a que los docentes son referentes de la socialización y también del acceso crítico a la información y a la cultura del alumnado. Por ello la información debe anticiparse a los rápidos y continuos cambios que se dan en ella.

En este sentido, la evaluación de programas y el diagnóstico de necesidades formativas permiten un ajuste mayor y más adecuado de la oferta a los intereses, demandas y carencias del docente.

La evaluación de necesidades formativas, debe basarse en un proceso de recogida de información y análisis, que da como resultado la determinación de las verdaderas necesidades de los individuos, grupos, instituciones, comunidades o sociedades.

Es de este punto donde surge la planificación de talleres, los cuales deben ser fundamentados en la evaluación de las necesidades, que no es otra cosa que el proceso de identificar, ampliar, documentar y justificar las mismas; priorizándolas para reducirlas o eliminarlas. También se considera que todo proceso de desarrollo profesional tiene que partir de los propios docentes.

Los datos que se requieren para iniciar un programa de capacitación y perfeccionamiento docente son: las calificaciones de los estudiantes y los resultados de las encuestas que realizan los directivos a los estudiantes para evaluar a los profesores.

1.1.4. Necesidades formativas del docente.

La formación del profesor en un proceso sistemático de adquisición, definición y redefinición de habilidades, conocimientos, destrezas y valores para el desempeño de la función docente a lo largo de su vida profesional.

Al no considerar la formación del maestro en el uso de las TICs, se puede propiciar que la nueva tecnología sea asimilada a la cultura tradicional del aula que privilegia una pedagogía transmisiva y receptiva; cuando debiese ser considerada para incrementar la comprensión de nociones o desarrollar estrategias cognitivas. Los docentes tienen otras necesidades como:

- Competencia en el ámbito investigativo.
- Evaluación de aprendizajes.
- Redacción de documentos didácticos.
- Motivación para la docencia.

Cada uno de estos temas enfocados desde su área académica.

Otras de las percepciones y necesidades sentidas, se resumen en:

- Demandan más formación en la función del maestro como tutor en educación primaria y sobre todo en secundaria
- Adquisición de estrategias y técnicas de actuación docente: observación, entrevistas, hábitos de trabajo.
- Aprender a diseñar, a elaborar proyectos educativos y programaciones bien contextualizados y coordinados.
- Saber manejar bien y en el momento idóneo las nuevas tecnologías aplicadas a la enseñanza y el aprendizaje.
- Adquisición de estrategias de investigación en el aula. Saber buscar temas de investigación y en el manejo de métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas
- Más trabajo en equipo y cooperación entre los profesores. Todo aquello en donde se propongan estrategias o técnicas de dinámicas de trabajo en equipo, trabajo cooperativo, se fomente el diálogo, la participación y el respeto a las opiniones del otro.

La educación como un proceso de construcción teórica, abarca distintos niveles de la realidad social en donde se conjugan modelos educativos, instrumentos de valoración, orientaciones y funciones que determinan la forma de actuar de la sociedad a partir de las situaciones normativas, contextuales y culturales pero enmarcadas en diversos ambientes de formación, de desarrollo laboral y trabajo colegiado y de participación individual y social.

El sistema social requiere definir su función educativa y que ésta oriente la responsabilidad de una agencia socializadora, como puede ser el salón de clases, la familia, el grupo social o de trabajo, o todas éstas dentro de la función social docente, ya que todas generan el reconocimiento de la función educativa al valorarse los procesos de diferenciación que permiten su cumplimiento.

En estos ambientes el docente puede ser visto como unidad funcional de la sociedad, éste supone que todas las partes del sistema social funcionan en estrecha relación de armonía interna como para lograr que los conflictos producidos no puedan ser rápidamente resueltos y reglamentados, sin embargo existen formas sociales o culturales estandarizadas, esto es, que

tienen un tipo o un modelo similar, realizan funciones positivas que hacen que la labor docente sea indispensable e inherente a cada uno de los elementos y de los actores de la vida social.

Como señala Gutiérrez, estos conocimientos son sin duda una posibilidad para el saber profesional de los profesores quienes en su compromiso con mejorar el sentido de la educación media y superior pueden incorporar al menos las siguientes dimensiones: (Gutiérrez;2001 p.187)

- Conocimiento de la materia: es decir el conocimiento en profundidad de la disciplina que imparte.
- Conocimiento Psico – pedagógico: es imprescindible que el conocimiento de la materia se complemente con la comprensión de los procesos genéricos de enseñanza-aprendizaje que acontecen en la escuela.
- Conocimiento curricular: la enseñanza de un contenido escolar concreto exige la integración de los dos tipos de conocimientos anteriores.
- Conocimiento empírico: que es el saber hacer en la acción que encierra elementos del arte de desenvolverse en situaciones prácticas, que incorpora al tiempo elementos condicionantes de tal actuación que se desarrolla en un contexto particular.

Es necesario que el sistema de educación del bachillerato se fortalezca en la movilidad de académicos y estudiantes, y en la innovación permanente de los procesos educativos

Por otro lado la universidad deberá esmerarse en crear ambientes favorables para lograr una docencia que le permita ir atendiendo los cambios cada vez más comprometidos que tienen una nueva e innovadora visión del mundo, con su capacidad de respuesta ante la sociedad y con la generación de conocimiento.

La innovación implica no sólo reorientar el contenido del conocimiento, facilitando su adquisición y comprensión, que es lo que le da verdadero sentido; sino también dar una nueva dirección a lo que se aprende y lo que servirá para su desempeño profesional.

Por lo tanto, la conciencia del cambio en el ámbito educativo, plantea así, la necesidad de adecuarnos a las nuevas perspectivas de producción del conocimiento, de su presentación y de sus usos sociales; el aprendizaje que se anhela considera la aprehensión del conocimiento,

a través de un ejercicio continuo que acoja como pilares fundamentales: el aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir y el aprender a ser.

1.1.5. Modelos de análisis de necesidades.

El análisis de necesidades es una parte integral e indispensable de un ciclo global y sistemático en la planificación, implementación y evaluación de un programa. Constituye el paso inicial en una planificación que incluye la identificación de necesidades, búsqueda de soluciones alternativas, selección de una o más soluciones, diseño del programa, implementación del programa y finalmente la evaluación. Constituye una «relación circular».

El análisis de necesidades puede recibir otros nombres como identificación y evaluación de necesidades, análisis previo de la intervención, análisis situacional y diagnóstico de choque.

Modelo de Rosett: este modelo consta de cuatro elementos:

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

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

Todo en la vida tiene una razón de ser(causa) y ante situaciones complejas, soluciones inmediatas.

Modelo de R.A: Kaufman

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

Al referirse 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:

1. Toma de decisiones 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 medibles.
6. Determinar las condiciones que se requieren, en términos de ejecución medibles.
7. Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.
8. Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya a aplicar determinada acción.
9. Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante.

Este autor hace un estudio más significativo, observando y determinando cada una de las condiciones resultantes, para después realizar un eficaz acompañamiento a las necesidades de los participantes que se desarrollan en algún ámbito en particular.

Modelo de D Hainaut

D Hainaut identifica cuatro dominios en el contenido de la enseñanza, éstos son:

- Dominio cognitivo: Que engloba todo lo que hace referencia a la actividad mental de los sujetos a las operaciones intelectuales que se ponen en marcha en las diferentes tareas escolares.
- Dominio sensible: Que engloba todo lo referente a la sensibilidad, al desarrollo de la capacidad de emisión y recepción de estímulos por parte de los distintos sentidos.

- Dominio afectivo: Se refiere a todo aquello relacionado con los sentimientos y emociones a las actividades y valores.
- Dominio motor: Se refiere a la actividad del cerebro en sus diversos niveles o segmentos.

El ser humano tiene que procurar no descuidar ninguno de estos dominios, son los que guían el ser y hacer.

Modelo de F.M. Cox

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

1. La institución.
2. El profesional contratado para resolver el problema
3. Los problemas; como 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 de utilizar
8. Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias
9. Evaluación
10. Modificación, finalización o transferencia de la acción.

Este autor recoge los indicios de cómo se desarrolla el accionar de las personas, no solo individual, sino colectivo.

El modelo deductivo es el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica. El método hipotético-deductivo tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia. Este método obliga al científico a combinar la reflexión racional o momento racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad o momento empírico (la observación y la verificación).

La actuación seguida por el investigador sería la siguiente:

1. Planteamiento del conjunto axiomático de partida. El criterio que debe seguirse en esta etapa debe ser el de la sencillez. Los supuestos deben incorporar sólo las características más importantes de los fenómenos, debiendo ser eliminadas las irrelevantes. Debe existir coherencia entre los postulados, sin que haya contradicción entre unos y otros.
2. Proceso de deducción lógica, partiendo siempre de los postulados iniciales, es decir, de la etapa anterior.
3. Enunciado de leyes de carácter general, a los que se llegará partiendo del conjunto axiomático y a través del proceso de deducción.
4. En consecuencia el deductivismo, desarrolla una teoría empezando por formular sus puntos de partida o hipótesis básicas y deduciendo luego sus consecuencias con la ayuda de las subyacentes teorías formales.

1.2. Análisis de las necesidades de formación

1.2.1. Análisis organizacional

Cada medida de transformación dentro de una organización debe ser antecedida por un análisis de la organización. Este análisis ayuda a encontrar el área del problema y el mejor camino para mejorar las cosas. Es un proceso educativo que da lugar a nuevos pensamientos y nuevas formas de ver su organización y sus colaboradores. El análisis de la organización no ofrece soluciones mágicas en sí, pero es una herramienta que ayuda los miembros a percibir y compartir su visión sobre la organización. Para que el conocimiento de los miembros sea útil, necesita ser discutido y analizado; lo cual es facilitado con una buena herramienta de análisis.

1.2.1.1. 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.

La educación es primordial, no sólo como uno de los instrumentos de la cultura que permite al hombre desarrollarse en el proceso de la socialización, sino también se lo consideraba como un proceso vital, complejo, dinámico y unitario que debe descubrir,

desarrollar y cultivar las cualidades del estudiante, formar integralmente su personalidad para que se baste a sí mismo y sirva a su familia, el Estado, y la sociedad.

Al principio la educación era el medio para el cultivo del espíritu, de las buenas costumbres y la búsqueda de la verdad; con el tiempo las tradiciones religiosas fueron la base de la enseñanza. En la actualidad el aprendizaje significativo y la formación de un individuo reflexivo y crítico son algunos de los aspectos más relevantes que plantea el sistema educativo.

Uno de los actores de vital importancia en la enseñanza es el educador, el cual requiere una comprensión clara de lo que hace, ya que 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. El desarrollo de la educación es importante porque promueve el bienestar y reduce las desigualdades sociales, permitiendo a las personas una oportunidad para alcanzar una vida libre y digna.

La educación hoy en día tiene muchos retos, y el reto más importante es vincular la calidad con la igualdad y la equidad. De nada nos sirve tener una matrícula muy amplia si la educación no se mejora. Además, desde el punto de vista de las políticas educativas hay que mejorarlas porque no están cónsonas con la realidad y las necesidades, ni están acordes con la sociedad en la que estamos viviendo actualmente.

El maestro enseña lo que el sistema educativo quiere que enseñe, cuando debería haber una educación más amplia, donde le podamos enseñar a los egresados diversidad de estrategias, concepciones y formas de ver la educación para una aplicación del diseño curricular más consciente. También hay que destacar las dificultades desde el punto de vista social, el egresado de una escuela de educación tiene que ir a un campo de trabajo donde se va a enfrentar con la delincuencia en la propia escuela, con problemas de disciplina y violencia.

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

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

Se debe partir de la educación de los pensamientos y de las emociones para evitar perturbaciones que resultan luego en calificaciones bajas, pérdidas de año escolar, y por sobre todo, baja autoestima y desánimo en los estudiantes. No es que se intenta presentar a los estudiantes como unas víctimas. Aunque siendo sinceros sí lo son, de un sistema educativo, en su mayoría, obsoletos. Conquistar la mente para lograr concentrarse y prestar atención. Son aspectos que deben empezar a trabajarse en casa, desde los mismos padres y enseñar esto a los hijos desde que son pequeños.

El docente sabe que el modelo del aprendizaje significativo y cooperativo es el más eficaz en este sentido, para ello deber hacer sus clases con esa capacidad de captar la atención y potenciar la creatividad de sus alumnos en vez de controlarla.

Es importante hablar de los pilares de la educación del futuro, que se los puede ver desde arriba o desde abajo. Desde abajo viendo el por qué, en ese sentido son válidos, educar para ser, saber, hacer y convivir son necesarios. Pero vistos desde arriba desde el para qué educamos insistimos en lo que se viene diciendo desde hace años y se ve como la prioridad de la educación.

Educamos para vivir en democracia, no para la democracia; los centros educativos serán lugares para vivir y construir una genuina democracia, no es cuestión solo de eficiencia y calidad, sino de justicia, solidaridad e inclusión, lo que fomenta una ciudadanía responsable, que acorte las diferencias entre lo público y lo privado y crezcamos todos con las misma igualdad de oportunidades para crecer, ser, saber y hacer.

Los centros educativos del futuro serán centros de productividad integral, no máquinas del hacer, sino laboratorios de vida, ingenio, pensamiento, no mera clases magistrales. Como decía el científico Noam Chomsky: "No se puede esperar que alguien llegue a ser, por así decirlo, biólogo, nada más con darle acceso a la biblioteca de biología de la Universidad de Harvard y diciéndole: "léela". Eso no le sirve de nada, y el acceso a internet es lo mismo: si no se sabe lo que se está buscando, si no se tiene idea de lo que es relevante, dispuestos a

cuestionarse esta idea, si no se tiene eso, explorar en internet es sólo tomar al azar hechos no verificables que no significan nada.

Todo eso no sale de la nada. Si no existe un sistema cultural y educativo activo, enfocado en la estimulación de la exploración creativa, con independencia de pensamiento, con disposición a cruzar fronteras para desafiar las creencias aceptadas, si no se tiene eso, no obtendremos la tecnología que lleva a obtener beneficios económicos.

Beneficios, sin embargo, que no creo que sean el objetivo principal del enriquecimiento cultural y la educación. Un físico mundialmente famoso daba, como muchos catedráticos, cursos a estudiantes nuevos. Un estudiante le preguntó qué temas se iban a cubrir durante el semestre y su respuesta fue: "No importa lo que se cubre, sino lo que se descubre". Y es correcto: la Enseñanza debe inspirar a los estudiantes a descubrir por sí mismos, a cuestionar cuando no estén de acuerdo, a buscar alternativas si creen que existen otras mejores, a revisar los grandes logros del pasado y aprenderlos porque les interesen. (www.paulofreire.org, accedido el 10 de abril de 2012).

Los centros educativos serán lugares de expresión y celebración de la vida. Los problemas reales de la gente, de los que sufren hambre, enfermedad y soledad deben llevarse al aula para buscar reflexiones que confronten la teoría con la práctica para aplicar soluciones posibles a los males reales. El gozo de la vida es estímulo y clave para la vida, por ello los centros educativos deben ser bellos y bien cuidados. Estimulando la creatividad de los chicos, su imaginación y emociones sin consentirlos ni ser alcahuetes y en vez de competitivos que sean competentes y cada uno se acostumbre a dar lo mejor de sí. El educador es quien ayuda al alumno a descubrir y potenciar sus posibilidades.

Las instituciones educativas serán lugares de formación permanente del docente. Debemos evitar el consumo para mejorar la calidad, consumo de talleres, cursos, títulos. Formar adecuadamente al docente supone un cambio radical para transformarlo en consumidor de cursos y talleres, y repetidor de conocimientos y teorías, en productor de conocimientos y soluciones a los problemas o situaciones problemáticas que le plantea la práctica. Tener claridad que si bien uno explica lo que sabe o cree saber, uno enseña lo que es. Esta transformación pasa por un proceso de "deseducación", de revisión crítica de concepciones y prácticas. La idea es ir construyendo una nueva subjetividad abierta al cuestionamiento y al crecimiento personal, a la crítica reflexiva, al diálogo, a la tolerancia, a la diversidad y al

desarrollo integral de las propias potencialidades, pues toda genuina formación supone una transformación de la persona y del hacer pedagógico. Tener claro que el docente, ante todo es un profesional de la reflexión.

Muchas cosas más se podrían decir, el enfoque ha sido hacia los centros educativos, pero debemos tener claro que en los tiempos de “revolución ciudadana” no habrá tal sin “revolución educativa” y sin diálogo social. Debemos pasar de la “escuela a la educación”, abrir el sistema escolar al contacto con el mundo exterior, construyendo puentes con otros sistemas de aprendizaje, es esencial para el propio fortalecimiento de la educación escolar y para delimitar mejor el papel específico, que le toca asumir a esta hoy. (RM Torres, 12 tesis para el cambio).

Como de la “escuela a la comunidad de aprendizaje”. Es indispensable volver a vincular escuela, familia y comunidad, en una relación multidimensional y compleja, de doble vía, que pueden hacer todos juntos, para asegurar la educación para todos y el desarrollo humano.

Como dice la Doctora Rosa María Torres, coincidiendo con A. Camus, San Ignacio de Loyola y tantos otros, “quien tiene claro los fines, elige los medios más aptos”. “Quien tiene claro un por qué vivir sabrá el cómo”.

1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo

Desde que tenemos razón de ser hemos estado sometidos a cambios constantes y a veces repentinos, que nos obligan a encontrar la mejor manera de organizarnos, de distribuir el tiempo, de conseguir las estrategias necesarias para alcanzar nuestras metas. De una u otra manera hemos estado planificando, quizá sin saberlo o conscientemente, pero nunca nos podría sonar extraño el término Planificación

Una meta organizacional es el objetivo final organizacional que busca una empresa. La meta es el final de un proceso que empieza con el planeamiento, sigue con la ejecución de la operatoria bajo un patrón programático, continua con el control, función básica que me definirá si llegué o no al objetivo propuesto en el planeamiento. Si la respuesta es sí habré logrado la meta propuesta y si la respuesta es no me queda retroalimentar.

Las metas del Desarrollo Organizacional pueden resumirse, de manera no exhaustiva, en los siguientes grandes apartados:

- Crear en toda la organización una “cultura abierta”, orientada a la solución de problemas.
- Complementar la autoridad que comporta el papel o estatus, con la autoridad que proporciona el conocimiento y la competencia.
- Situar las responsabilidades de toma de decisiones y solución de problemas lo más cerca posible de las fuentes de información.
- Crear confianza entre personas y grupos de toda la organización.
- Hacer que la competencia sea más pertinente para las metas del trabajo y llevar al máximo los esfuerzos cooperativos.
- Propiciar la elaboración de un sistema de recompensas en el que se reconozca, tanto el logro de las metas de la organización, como el desarrollo de las personas.
- Intensificar en las personas el sentimiento de que ellas son los dueños de los objetivos de la organización.
- Aumentar el auto-control y la auto-dirección de las personas que forman parte de la organización

De acuerdo con la naturaleza de la organización podemos identificar objetivos o metas con o sin ánimo de lucro.

Según el alcance en el tiempo podemos definir los objetivos en generales o largo plazo, el táctico o mediano plazo, y el operacional o corto plazo.

Largo Plazo: están basados en las especificaciones de las metas u objetivos, son notablemente más especulativos para los años distantes que para el futuro inmediato. Los objetivos y las metas de largo plazo son llamados también los objetivos o metas estratégicas en una empresa. Se hacen en un periodo de 5 años y mínimo tres años. Los objetivos estratégicos sirven para definir el futuro del negocio.

Sobre los objetivos generales de una empresa:

- Consolidación del patrimonio.
- Mejoramiento de la tecnología de punta.
- Crecimiento sostenido.
- Reducción de la cartera en mora.

- Integración con los socios y la sociedad
- Capacitación y mejoramiento del personal
- Claridad en los conceptos de cuáles son las áreas que componen la empresa.
- Una solución integral que habrá así el camino hacia la excelencia.
- La fácil accesibilidad en la compra del producto para la ampliación de

Mediano plazo: son los objetivos tácticos de la empresa y se basan en función al objetivo general de la organización. También son llamados los objetivos tácticos ya que son los objetivos formales de la empresa y se fijan por áreas para ayudar a ésta a lograr su propósito. Estas metas pueden ser alcanzadas en uno a dos años.

Corto plazo: son los objetivos que se van a realizar en un periodo menor a un año, también son llamados los objetivos individuales o los objetivos operacionales de la empresa ya que son los objetivos que cada empleado quisiera alcanzar con su actividad dentro de la empresa. Así, para que los objetivos a corto plazo puedan contribuir al logro de los objetivos a plazos intermedios y largo, es necesario establecer un plan para cumplir con cada objetivo y para combinarlos dentro de un plan maestro que deberá ser revisado en términos de lógica, consistencia y practicabilidad.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa

La efectividad de la gestión escolar depende de la formación del recurso humano como factor, actor y promotor del cambio dentro de los procesos, dimensiones y políticas educativas. La formación de recursos humanos para la gestión institucional educativa; analizando la posibilidad de gestión como un eje integrador de las dimensiones escolares, políticas educativas y procesos determinados por el propio sistema y la problemática que en su contexto vive.

La gestión institucional, tendría que ser eficaz y adecuada, debido a que debe movilizar a todos los elementos de la organización, por lo que es necesario coordinar sus esfuerzos en acciones cooperativas que permitan el logro de objetivos compartidos, los cuales habrán sido previamente concertados y sus resultados serán debidamente evaluados para tener la retroalimentación necesaria que permita tomar decisiones acertadas.

Los recursos constituyen el patrimonio de que dispone el centro educativo para lograr sus objetivos, y los mismos pueden ser de diferentes tipos o clases.

Recursos personales. Como el Director, profesorado, estudiantes, familias, especialistas, administración, etc., que son los protagonistas del hecho educativo.

Recursos materiales. Se incluyen edificios, mobiliario, material didáctico, etc., que determinan el espacio escolar.

Recursos funcionales. Llamados también recursos temporales, como tiempo, formación y dinero, que hacen operativos los recursos anteriores.

El recurso personal o humano de la administración educativa constituye un factor de gran importancia, y está conformado por diferentes *actores*, tales como administradores, directores, supervisores, altos funcionarios del ministerio de educación, etc.

Los medios y recursos que utiliza y gestiona la administración educativa requieren también una detenida consideración. Los medios físicos como los edificios, el mobiliario, las ayudas audiovisuales, los materiales de enseñanza; los medios técnicos, como los métodos, normas, tecnologías y servicios auxiliares; los medios financieros.

En muchos de estos aspectos se mantiene todavía un alto grado de centralización, aunque se ha logrado importantes innovaciones en cuanto al aporte directo de las empresas y de la comunidad para que contribuyan a la educación con todos los equipamientos y servicios de potencial educativo disponibles en cada ámbito social, y también con cotizaciones monetarias. En cambio en lo relativo a los medios técnicos, quizá lo más importante sea el poder contar con sistemas de información e intercambio adecuados y oportunos, para promover su utilización, fomentar su desarrollo y retroalimentar experiencias.

1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos).

El liderazgo educacional es el que ejercen los directivos centrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje asesorando, orientando, facilitando recursos, formando y evaluando al profesorado para que consiga unos resultados de calidad con relación al éxito académico de los alumnos del centro. El liderazgo educacional implica otra concepción más global de la enseñanza orientada hacia el desarrollo de todas las capacidades del alumnado, contemplando

no sólo el aprendizaje, sino su formación integral. El concepto educacional se emplea más bien en los movimientos por la mejora de la escuela. Pero hay que integrar en lo que llamamos el liderazgo educacional dos conceptos: el que hace referencia al proceso de enseñanza y el que hace referencia al proceso educativo integral.

Los directivos que ejercen un liderazgo educacional dedican la mayor parte del tiempo a la relación personal con las familias y los profesores para hablar de los alumnos, de la colaboración de las familias con el profesor, del trabajo en el aula, de las dificultades, avances y progresos que encuentran los profesores y los padres en el proceso educativo. También dedican mucho tiempo a coordinar las estructuras básicas de enseñanza-aprendizaje y de orientación y tutoría para implicar al profesorado en proyectos de mejora

La investigación y la experiencia también han evidenciado que el comportamiento y la actitud de la persona que asume las funciones de dirección en la escuela son elementos fundamentales que determinan la existencia, la calidad y el éxito de los procesos de cambio en la escuela. De esta forma, es posible afirmar que si queremos cambiar las escuelas y, con ello, mejorar la educación, necesitamos contar con personas que ejerzan un liderazgo desde su interior, de compromiso; que inicien, impulsen, faciliten, gestionen y coordinen el proceso de transformación, que posean una preparación técnica adecuada y, sobre todo, con una actitud de empoderamiento con la escuela, la educación y la sociedad, capaces de ponerse al frente del proceso de cambio sin ningún temor.

Entre los estudios que identifican diferentes estilos directivos destaca con luz propia, por su influencia en el ámbito de la educación, la propuesta de Kurt Lewin. Este autor establece tres estilos de ejercicio de liderazgo:

- El liderazgo autoritario. El líder concentra todo el poder y la toma de decisiones. Es un ejercicio del liderazgo unidireccional en el que los seguidores obedecen las directrices que marca el líder.
- El liderazgo democrático. Se basa en la colaboración y participación de todos los miembros del grupo.
- El liderazgo "laissez faire". El líder no ejerce su función, no se responsabiliza del grupo y lo deja a su propia iniciativa.

De entre los estudios clásicos que buscan identificar las características de los líderes eficaces, sobresale el trabajo de Likert (1961, citado por Murillo, 2010). Este autor encuentra que son cinco los comportamientos que definen la conducta efectiva de un líder:

- Fomento de relaciones positivas que aumenten el sentido de valía personal de sus integrantes.
- Mantener un sentimiento de lealtad al grupo.
- Conseguir altos estándares de rendimiento y transmitir entusiasmo para alcanzar los objetivos grupales.
- Tener conocimientos técnicos.
- Coordinar y planificar.

Sin embargo, tal y como señala Watkins (1989), esta nueva perspectiva tuvo muchas dificultades en encontrar el estilo de liderazgo más adecuado, llegándose a la conclusión de que el comportamiento ideal de un líder siempre depende del contexto en el que se desarrolla.

Hersey y Blanchard (1977), por su parte, defienden que la variable fundamental para que el liderazgo sea eficaz es, junto con el estilo directivo, la disposición de los seguidores denominada madurez. Así, ésta es definida como la habilidad y disposición de las personas para aceptar la responsabilidad de dirigir su propio comportamiento en una tarea concreta. En esta madurez influye tanto la capacidad del grupo (conocimientos, habilidades o experiencia), como la voluntad (motivación, compromiso o confianza) para llevar a cabo la actividad.

En función de la combinación de esas dos variables, estos autores establecen cómo debe ser el estilo del director. Así:

- Si el grupo no tiene ni capacidades ni voluntad el líder debe “dirigir”, establecer los objetivos, dar las instrucciones, etc. Es quien proporciona los qué, cuándo, dónde y cómo.
- Si el grupo no tiene capacidad pero sí voluntad, el directivo ha de persuadir. El líder explica sus objetivos e intenta convencer a los sujetos para que los acepte y se impliquen en la tarea. El líder es quien proporciona dirección y guía.

- Si el grupo tiene competencia pero no voluntad, el directivo fomenta la participación. El líder traslada bastante responsabilidad a los seguidores, les alienta a tomar decisiones y facilita su colaboración y compromiso. El papel del líder es posibilitar y estimular la participación del seguidor.
- Por último, si el grupo tiene capacidad y voluntad, el líder ha de delegar. El líder observa y acompaña. Los integrantes del grupo serán quienes tomen las decisiones y lleven a cabo la realización de las tareas. El líder entrega al subordinado la responsabilidad y la instrumentación de la toma de decisiones.

Con todo esto, en resumen podemos decir que para conseguir una dirección para el cambio es necesario replantearse el modelo de dirección desde sus bases, empezando por reformular el propio concepto de liderazgo: quién y cómo se asume. Así, es necesario:

- Un liderazgo compartido, distribuido;
- Con una dirección centrada en el desarrollo de las personas tanto individual como colectivamente,
- Con una dirección visionaria;
- Que asuma riesgos;
- Directamente implicado en las decisiones pedagógicas; y,
- Bien formado en procesos de cambio.

1.2.1.5. *El Bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).*

La educación propicia el desarrollo integral de las facultades humanas, así como el logro de una comprensión más profunda del entorno social.

El proceso educativo involucra las esferas de lo individual y lo social, constituyendo el vínculo para que entre éstas se establezca una relación dialéctica, en la que el individuo asimila un producto social: la cultura, a la vez que refleja en su interacción con la sociedad, su interpretación, construcción y apropiación de ésta.

En ese sentido, la educación puede concebirse como proceso a través del cual el individuo accede al "saber universal", incorporando así los conocimientos, las habilidades, y los valores acumulados históricamente.

El bachillerato es un nivel educativo que tiene objetivos y personalidad propios, puesto que debe atender y dar respuesta a las diversas características e intereses de los estudiantes que lo cursan, además responder a las finalidades de las instituciones y a las demandas de los sectores social y productivo; por ello adquiere un valor en sí mismo.

El carácter general del bachillerato posibilita atender a una diversidad de necesidades, ya que responde a:

- Los requerimientos individuales y de los diversos sectores sociales, porque brinda una formación básica y propedéutica, así como una formación para el trabajo que le permite al educando participar en la sociedad y, de ser necesario, incorporarse al mercado laboral en forma eficiente.
- Los diferentes propósitos institucionales, porque ofrece una formación general con variedad de contenidos, que orientan al estudiante y le proporcionan elementos que le permiten un mejor desempeño en cualquier ámbito y una elección profesional más acertada.

El Nuevo Bachillerato Ecuatoriano tiene las siguientes características:

- a. Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio para todos los jóvenes que estudian el bachillerato ecuatoriano.
- b. También consta de asignaturas optativas que permiten, por un lado, contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales y, por otro lado, es la manera de escoger una de las modalidades del bachillerato: Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico.

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

Dura tres años lectivos, de acuerdo con el calendario que rige para cada régimen escolar. El año lectivo puede ser organizado por semestres o anualmente; El plan de estudios debe aplicarse en 40 períodos de clase semanales al año, como mínimo, pudiendo los colegios incluir horarios complementarios de acuerdo con las necesidades de la comunidad; Los períodos de clase son de 45 minutos o más; El plan de estudios se organiza por asignaturas que responden a los estándares educativos.

Al término del Bachillerato, el único título que extenderá el Ministerio de Educación será el de Bachiller de la república del Ecuador.

Las demandas en el bachillerato ecuatoriano están dadas de acuerdo a las necesidades que tiene el accionar educativo, esta tiene como objetivo principal mejorar la calidad de la educación ecuatoriana desde una visión equitativa e inclusiva en todos sus niveles y modalidades. Para lograr esto, se diseñarán políticas que mejorarán el quehacer docente en todos los niveles y modalidades. Asimismo, esta dirección, está encargada de crear políticas para mejorar los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

Dentro de sus atribuciones y responsabilidades establece lineamientos para la difusión y utilización de estrategias e insumos pedagógicos, propone políticas para el Sistema Nacional de Bibliotecas Educativas, crea un repositorio de buenas prácticas docentes, brinda directrices para la estructuración de Proyectos Educativos Institucionales e implementa, entre otras actividades, políticas educativas para el establecimiento y la mejora de la calidad en las Unidades Educativas del Milenio.

Las demandas que se privilegian son las de las nuevas formas de organización del proceso productivo que garantizan la acumulación de capital.

- El enfoque educativo vigente minimiza las potencialidades de los ecuatorianos y persigue su formación principalmente como fuerza de trabajo.
- La propuesta no satisface las expectativas de cambio del paradigma educativo
Análisis de la concreción curricular.
- Las ideas rectoras de la concreción no logran definir el nivel educativo y pretenden constituirse en marco teórico de la propuesta curricular.

- Los objetivos curriculares y perfil del graduado se presentan como partes explicativas generales del para qué de la propuesta y no como componentes de un sistema curricular.
- La Red Curricular, nueva denominación de la malla curricular, carece de un proceso de diseño progresivo y utiliza referentes arbitrarios para su organización.
- La propuesta de “bachillerato unificado”, en realidad mantiene la división previa entre el “bachillerato en ciencias” y el “bachillerato técnico”.
- Más que un bachillerato unificado, la reforma curricular es el diseño de un “tronco común” sobredimensionado.
- El diseño curricular basado en “destrezas” convierte a la reforma curricular en un recurso instrumental y “didactista” despojado de criterios pedagógicos, y dificulta el desarrollo de las prácticas de planificación y de aula.
- El documento no recoge las experiencias del “enfoque de educación por competencias” y confunde varios niveles.
- La propuesta tiene una idea confusa y poco apropiada sobre la “investigación” y sus implicaciones educativas.
- La propuesta carece de un mecanismo de administración de su aplicación en los establecimientos educativos.

En este nivel, la gestión educativa está regulada en los ámbitos administrativo y pedagógico de la educación particular y fisco misional a través de las políticas establecidas por el Ministerio de Educación de acuerdo a los estándares de gestión y calidad educativa.

La provisión de servicios en los establecimientos públicos fiscales en el Ecuador se desarrolla en un marco de gestión que combina elementos de marcada centralización con la emergencia de rasgos descentralizadores.

El Ministerio de Educación se encuentra fortaleciendo el control de los costos fijados para la educación particular y efectuando de una manera más técnica los controles para que otro tipo de cobros adicionales o venta de productos no ocurran dentro del plantel. Esto de conformidad con el Art. 140 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), para transparentar los costos que el padre de familia asumirá.

El costo de la matrícula corresponde al 75% del valor de la pensión y es el único pago previo al inicio de clases; el mismo se reflejará en la resolución de la Junta Distrital de

Regulación de Costos para la Educación Particular. En el caso del Régimen Costa estarán vigentes a partir de marzo. Una vez aprobadas las resoluciones, los establecimientos educativos deberán publicarlas para conocimiento de los padres y madres de familia.

En este contexto, se observa que las relaciones entre funcionarios ministeriales y rectores son básicamente fragmentadas. Diversos funcionarios ministeriales, tanto en el Ministerio de Educación como en el de Economía y Finanzas toman decisiones sobre los establecimientos, sin mayor información de sustento, sin posibilidad de observar las acciones de los rectores, y sin poder atribuir los productos o resultados a las acciones realizadas.

Uno de los factores más críticos es la separación existente entre el ente pagador (Ministerio de Finanzas) del ente comprador (Ministerio de Educación), pues las asignaciones deberían ser el mecanismo de generación de incitaciones a la provisión si estuviesen ligadas a algún tipo de indicador de logro o desempeño. Los sistemas de información, si bien cuentan con un nivel aceptable de confiabilidad, no son utilizados en la toma de decisiones ni de los funcionarios ministeriales centrales o provinciales ni por los establecimientos. En este sentido, los rectores adquieren márgenes de maniobra no bien explicitados ni delimitados.

Este poder es lo que se pretende controlar a través de instancias ministeriales fragmentadas, limitarlo a través de normas no siempre necesarias ni funcionales, y evaluarlo financieramente a través de la Contraloría.

Los padres de familia (principales) frente a los establecimientos (agentes) tienen escasa o ninguna posibilidad de expresar su opinión e incidir en modificaciones dentro de los establecimientos. Los objetivos de los padres son difusos y, como se verá en el estudio de casos, éstos no necesariamente se encuentran ligados al rendimiento académico. La información que poseen sobre metodologías de aprendizaje y contenidos es asimétrica en desventaja de ellos frente a los maestros. Sin embargo, si estos problemas se solventaran, en el caso de servicios gratuitos, el grado de distancia con el agente se mantiene pues los padres no tienen posibilidad de ejercer su poder de negociación a través del pago de matrículas o pensiones.

Las funciones reguladoras de la calidad y acceso equitativo son limitadas partiendo del hecho de que no existe separación de los organismos ministeriales de control y los establecimientos públicos de provisión. En este caso, se podría decir que puede existir conflicto de intereses para aplicar normas y regulaciones de carácter universal.

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

A continuación se presentan algunas reformas que se han venido dando en los últimos cinco años:

“El Estado ecuatoriano, desde esta episteme (conocimiento exacto), trabaja en la construcción de una nueva forma de vida para sus ciudadanos, centrada no en la acumulación de capital propiciada por la lógica del consumo y el mercado, sino en una economía de orden solidario”, señala el proyecto.

El *sumak kawsay* o vida plena está contemplado en el Plan Nacional el Buen Vivir y fue elaborado por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (Senplades). Este propone una visión que amplía los derechos, libertades, oportunidades y potencialidades de los seres humanos, comunidades, pueblos y nacionalidades que garantizan el reconocimiento de las diversidades para alcanzar un porvenir compartido.

“Se orienta por éticas y principios que marcan el camino “hacia la construcción de una sociedad justa, libre y democrática”, reza parte del voluminoso libro sobre este plan.

La nueva malla curricular del nuevo bachillerato ecuatoriano toma en cuenta al estudiante como un ser holístico y refuerza los cuatro pilares fundamentales de la educación, fortalece en el estudiante, las operaciones intelectuales de análisis, síntesis, destrezas, habilidades y valores. Es una gran satisfacción que nuevamente se ponga las asignaturas: desarrollo del pensamiento filosófico, emprendiendo y gestión, educación para la ciudadanía, y acción en servicio social. Como teoría excelente desde mi experiencia surgen muchos cuestionamientos. Se han incorporado nuevas asignaturas como: Desarrollo del Pensamiento Filosófico, Emprendimiento, Educación para la Ciudadanía, Química Física, entre otras.

Educación para la ciudadanía 1 y 2 están entre las doce nuevas asignaturas que contempla el nuevo bachillerato ecuatoriano, por implantarse desde septiembre del 2011 en el régimen Sierra y desde abril del 2012 en la Costa. En estas asignaturas se impone la enseñanza del Buen Vivir o *sumak kawsay*, término incluido en la Constitución de 1998 promovida por el régimen del presidente Rafael Correa.

Al argumentar la cátedra, el proyecto de Nuevo Bachillerato cuestiona lo que denomina “sociedad de consumo” y la acumulación de capital. Hace énfasis, en cambio, de la economía solidaria. Dice que a eso deben enfocarse los jóvenes y la sociedad ecuatoriana.

El gerente del Nuevo proyecto de Bachillerato Ecuatoriano, Freddy Peñafiel, explica que todos esos conceptos que se aplican en el Plan del Buen Vivir serán ejes permanentes en el currículo que se propone para el Bachillerato y para la Educación Básica.

Por ejemplo, en asignaturas como Educación para la Ciudadanía se enseñará formación ciudadana, están implícitos los valores, respeto a la naturaleza. En filosofía en todas las asignaturas se aplicarán los valores como la solidaridad, la honestidad. El plan del Buen Vivir estará implícito en todas las asignaturas. Esta no es una teoría, traída de los cabellos, sino que trata de recuperar los valores esencialmente humanos, dice.

En el proyecto de Nuevo Bachillerato aún no se explica quiénes serán los docentes que impartan esta cátedra, pues los existentes no conocen aún los cambios que establecen y afirman tener dudas de cómo aplicarlos. En el mismo plan se indica que los maestros serán capacitados y que se les dotará de guías de enseñanza.

¿Va a desaparecer el bachillerato técnico?

Según el Ministerio de Educación, la propuesta busca fortalecer la oferta del bachillerato técnico, dando mayor rigor a las asignaturas obligatorias para todos los estudiantes del país, para que con una formación completa en distintas áreas del conocimiento humano puedan decidir qué caminos tomar: la vida productiva, seguir su formación en la educación superior u otro camino.

¿Los colegios particulares deben someterse a este nuevo currículo?

De acuerdo a la Constitución, el Ministerio de Educación es el ente rector de todo el sistema educativo, que incluye los planteles privados, entonces, según el Ministerio, el currículo nacional es de cumplimiento obligatorio para todas las instituciones educativas.

El Ministerio de Educación afirma que ha decidido dar textos gratuitos a todos los estudiantes de bachillerato de los colegios fiscales y fiscomisionales del país a partir de septiembre del 2011. Los docentes recibirán guías de trabajo y habrá un portal en internet con detalles.

Uno de los roles primordiales del Estado, reflejado en las distintas cartas políticas de los países", es el financiamiento de la educación. Aedo & Sapelli (2001) hacen referencia a los principios que subyacen a esta responsabilidad del Estado, y que se constituyen en cimientos de la política social: protección a los niños cuando sus padres no son buenos agentes; resolución de problemas de externalidades (mínimos estándares de alfabetización); aseguramiento de la igualdad de oportunidades entre grupos de diferentes ingresos.

Hay que tomar en cuenta que la emergencia de este nuevo modelo se construye de manera específica según las características propias de cada país y de las relaciones políticas entre los actores participantes en el sistema educativo. Así se pueden observar en América Latina distintos criterios metodológicos y formas de configuración de las relaciones entre el Estado, el sector privado, los establecimientos y los padres de familia." Partiendo de estos principios fundamentales del Estado, que reconocen al mercado educativo bajo su regulación por motivos sociales, la problemática del financiamiento gira en torno a qué financiar y cómo asignar los recursos para la educación, aunque esto no implique la necesidad que el Estado provea directamente estos servicios.

Es precisamente en torno a la separación de estas dos funciones en donde se encuentra la discusión de las reformas. El conjunto de dispositivos que definen la delegación de funciones entre niveles y actores del sector educativo, la captación y asignación de recursos, la existencia de competencia, la formación de redes socio-técnicas de cooperación y los elementos de control y de rendición de cuentas generan incentivos/desincentivos en la oferta de servicios.

El cambio en estos dispositivos ha sido, consecuentemente, el eje de los planteamientos de reforma en financiamiento y producción de los servicios y ha configurado dos componentes del nuevo modelo que, si bien en la literatura especializada suelen tratarse por separado, mantienen estrecha relación entre ellos, mayor autonomía para los establecimientos y para los padres de familia; financiamiento en función de la demanda. La autonomía se concibe como el poder de cada individuo para encontrar en sí mismo la justificación que lo hace actuar, es decir que desde una perspectiva económica se parte de una definición privada de sus preferencias.

En educación la autonomía plantea la problemática tanto desde la demanda como desde la oferta.

Con la entrada en vigencia de la nueva Constitución de la República, la educación superior ecuatoriana enfrenta muchos retos por delante, en un tablero de juego con nuevas reglas y condiciones.

La educación estará regida por Distritos y Circuitos.

El sistema de educación superior estará articulado al sistema nacional de educación y al Plan Nacional de Desarrollo.

El proyecto de Ley Orgánica de Educación Superior presentado por SENPLADES se estructura rigiéndose por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global. (artículo 351 de la Constitución)

Este principio consiste en la búsqueda constante y sistemática de la excelencia, la pertinencia y la elevación en la producción y transmisión de pensamiento y conocimiento mediante la autocrítica, la crítica externa y el mejoramiento permanente.

La acreditación es una validación quinquenal, que consiste en certificar la calidad de una institución, carrera o programa, pasando por una autoevaluación, una evaluación externa y la acreditación, ante la Agencia nacional de Acreditación y Aseguramiento de la Calidad.

Se establece el Examen Nacional de Estudiantes de último año, que trae consecuencias para la institución de educación superior, ya que se penaliza a la carrera si un porcentaje superior al 60% de sus graduados no aprueba éste examen nacional, por tres años consecutivos. Para evitar los criterios subjetivos del estudiante en contra de la universidad, se debería considerar únicamente el examen de habilitación para todas las carreras, compartiendo la responsabilidad entre la institución y el graduado.

Por este principio se garantiza a todos los actores del sistema de educación superior las mismas posibilidades en el acceso, permanencia, movilidad y egreso del sistema, sin discriminación alguna, considerando una pauta distributiva basada en el mérito. En este

principio se establece que las instituciones de educación superior particulares deberán beneficiar con becas o ayudas económicas, a por lo menos el 15% del número total de sus estudiantes.

Por otra parte la educación superior pública es gratuita (derecho establecido en la Constitución), tomando en cuenta que el estudiante debe tomar por lo menos el 60% de todas las materias/créditos que permite la malla curricular en cada período, ciclo o nivel; no se cubren los arrastres ni segundas o terceras matrículas, o pérdidas de nivel; cubre una sola carrera y exclusivamente rubros de escolaridad. Dr. Bolívar G. León O.

Plan decenal de educación

El mandato ciudadano nos obliga a institucionalizar el Plan Decenal de Educación; esto es, que los programas, sus objetivos y metas, sean construidos en el marco de las políticas de Estado ya definidas y que, como país, le demos continuidad sin que importe qué ministro o ministra ejerza la cartera de Educación. La buena noticia para el Ecuador es que la Agenda Ciudadana, de la que hemos venido hablando durante por lo menos una década, finalmente está construida toda vez que la voluntad popular se expresó en las urnas y quienes estamos al frente del aparato gubernamental tenemos el deber ineludible de ejecutarla.

Para la ejecución del Plan es imprescindible que, de entrada, se cumpla la política ocho: aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012 o hasta alcanzar al menos el 6% o, de lo contrario, el Plan no será ejecutado.

En este sentido, el Presidente Constitucional de la República, economista Rafael Correa, ha asumido el Plan Decenal como su plan de gobierno para los cuatro años de su gestión, que concluirá el 15 de enero del 2011, y se ha comprometido a impulsar la aprobación de los instrumentos legales que permitirán el financiamiento del Plan. En esta misma línea, el ministro de Economía y Finanzas, economista Ricardo Patiño manifestó, al presentar la pro forma presupuestaria del 2007, que el Plan estaría financiado a pesar de que en dicha pro forma, por la vigencia aún de la Ley de Transparencia que pone un techo al gasto social. Existe, por tanto, la voluntad política del más alto nivel para que, superando los límites impuestos por una legislación que responde a un modelo económico que relegó la inversión en el sector social y, particularmente en educación y salud, el Plan arranque fortalecido.

El Ministerio de Educación y Cultura propuso, en el seno del Consejo Nacional de Educación, la formulación de un Plan Decenal de Educación. El CNE es un organismo consultivo del sector educativo, conformado por representantes de la Unión Nacional de Educadores, la Confederación de Colegios de Educación Católica, la Confederación de Colegios de Educación Particular Laica, el Consejo Nacional de Educación Superior y la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, y está presidido por el Ministro de Educación.

Este Consejo invitó a participar a otros actores del área educativa: Contrato Social, UNICEF, Ministerio de Economía, Comité empresarial entre otros y definió las líneas generales del Plan Decenal en la sesión del 16 de junio. Luego, el Plan Decenal, se abrió al debate nacional en más de 40 foros locales, regionales y nacionales con la participación de amplios sectores sociales, políticos y económicos, lo que permitió una construcción colectiva. En este Plan se recogen los compromisos internacionales de los que el país es signatario, los acuerdos nacionales y el trabajo de los ex – Ministros y Ministras de Educación, permitiendo enfocar las bases de los próximos diez años.

Políticas del Plan Decenal

- a. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
- b. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
- c. Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
- d. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- e. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.
- f. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
- g. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.

Todas las reformas que se presentan en el Reglamento a la Ley de Educación, el mismo que consta en el Marco Legal Educativo, están planteadas para buscar la excelencia educativa, que mucha falta hace en nuestro país.

Por lo tanto todos los docentes deberíamos conocer a profundidad todas estas leyes que rigen a nuestro país actualmente, para que junto al gobierno y a todos los actores educativos saquemos adelante la educación de las presentes y futuras generaciones.

1.2.2. Análisis de la persona

1.2.2.1. Formación profesional

La formación profesional comprende las acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, favoreciendo el acceso al empleo, la participación activa en la vida social, cultural y económica, y la cohesión social.

En un sentido integrador incluye las enseñanzas propias de la Formación Profesional del sistema educativo y de la Formación Profesional para el Empleo, en ambos casos en la perspectiva de la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales. Además podemos mencionar que la formación profesional, en el ámbito del sistema educativo, tiene como finalidad la preparación de los alumnos para la actividad en un campo profesional, proporcionándoles una formación polivalente que les permita adaptarse a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida. Entre sus finalidades están:

- Comprender la organización y características del sector correspondiente, así como los mecanismos de inserción laboral.
- Adquirir una identidad y madurez profesional motivadora de futuros aprendizajes y adaptaciones al cambio de las cualificaciones.

1.2.2.2. Formación inicial.

La formación de profesores es, sin duda, la base de la calidad de la educación. Si lográramos reenfocar el debate sobre educación en la calidad, de esto tendríamos que hablar en primer lugar. Los profesores son la clave. Los estudios demuestran que un buen profesor es casi todo lo que se necesita para aprender. Tanto así que, en algún minuto podríamos dejar tranquilos a los estudiantes, no medirlos más a ellos, sino solo los conocimientos y el desempeño de sus profesores en la sala de clases, como medida de la calidad. Antes que eso, por supuesto, deberíamos destinar buena parte de las energías a definir qué constituye una formación inicial docente de calidad. Lamentablemente, sin embargo, no es fácil llegar a acuerdos respecto de cómo se debe formar a los profesores o cómo se aprende a ser profesor.

Algunos dicen y otros no (pero lo piensan) que las carreras de Educación no tienen mucho sentido y que a ser profesor se aprende en la práctica. Cunde sobre todo entre los profesionales más cercanos a las escuelas, la sensación de que los egresados de las carreras de pedagogía llegan sin saber mucho cómo desempeñarse en una sala y que basta con sumar experiencias para convertirse en un buen profesor. Detrás de esta idea hay convicciones y debates respecto de si la docencia es una profesión puramente práctica o si hay en realidad alguna teoría que sustente el ejercicio de enseñar.

¿Qué es eso que se adquiere con los años de práctica?; ¿pueden realmente un ingeniero o un contador ser buenos profesores de Matemática, o un periodista un buen profesor de Lengua y Literatura? Para aquellos que creen (lo digan fuerte o no) que el saber docente es principalmente el resultado de años de ensayos y errores al frente de unos niños, seguramente cualquier profesional puede hacer buenas clases. Si la docencia es principalmente práctica, entonces las carreras de educación podrían transformarse para incluir en un par de años unos cuantos cursos de saber disciplinario (ej: de Lengua, de Matemática, de Historia) más un tiempo considerable de práctica profesional, para aprender a enseñar dichas disciplinas en el ejercicio mismo (aprender haciendo, para ponerle nombre).

Sin necesariamente sobrevalorar la experiencia “clínica”, impera en nuestras carreras de educación una formación que distancia la teoría de la práctica. No solo no conviven los cursos teóricos con aquellos relacionados con la enseñanza, sino que puede que no lo hagan tampoco los académicos dedicados a uno y otro extremo del espectro. La consecuencia es una formación fragmentaria, imposible de integrar en el ejercicio docente: principios teóricos encapsulados y experiencias prácticas despegadas de la teoría.

Es curioso este problema y seguramente explica en parte por qué en el campo de la Educación (al cual la mayoría se niega a llamar disciplina), hay muchos más especialistas dedicados a hablar de políticas públicas, de sociología o filosofía de la educación, o de cualquier otra disciplina solidaria al fenómeno educativo, que especialistas en enseñanza y aprendizaje. Esto de la sala de clases parece tener mucho menos sex appeal académico.

Con todo, hay propuestas disponibles de formación de profesores que superan la señalada fragmentación en la formación inicial docente. Dichas propuestas surgen de la convicción de que a enseñar no se aprende por ensayo y error, de que el ejercicio docente

involucra un conocimiento experto y susceptible de ser comunicado y enseñado; de que la docencia no es meramente una técnica, sino un ejercicio complejo de articulación de conocimientos teóricos y prácticos, tanto como creencias de distinto orden, que permiten a un profesor comprender y desempeñarse de una cierta manera en una sala de clases.

Los buenos profesores no son magos, no nacen sabiendo cómo enseñar y no derivan sus prácticas de la pura vocación.

Una de las propuestas que, generalmente, se hacen cuando se habla de reformas y/o innovaciones en el sistema educativo es: ¡se necesita, urgentemente, cambiar la formación inicial del profesorado! El razonamiento es, más o menos, éste: si el futuro profesor (ahora alumno de la Facultad de Educación) recibe nuevas ideas su comportamiento profesional cambiará. Esto no es del todo cierto. Es aconsejable ser más prudentes y un tanto escépticos. Las prácticas profesionales del maestro no son aplicación directa/racional de sus pensamientos. No existe una correspondencia biyectiva entre el modelo pensado (ideal) y el modelo desarrollado (real). Otros factores como: cultura del centro, su experiencia como alumno, legislación, relación con los colegas, etc.; influyen de forma decisiva en la actividad diaria. Una nueva idea no provoca, necesariamente, una nueva práctica.

Es necesario una nueva formación, nuevas perspectivas teóricas y formas más acertadas de comprensión de la realidad educativa. Pero la modificación de las prácticas docentes exige la creación de nuevos contextos para conseguir que cambien el sentido y el significado. Las experiencias que el estudiante de Magisterio ha tenido como alumno, a lo largo de toda su escolarización, han fijado y definido muchos aspectos que es preciso modificar. Vienen adheridos a su subjetividad.

Uno de los aspectos que la nueva formación inicial requiere es que se analicen las experiencias escolares, la imagen que, desde las rutinas como alumno, se ha formado del cómo debe ser un profesor: Aquellos elementos que han sido encarnados en los sujetos y que ahora son asumidos con “naturalidad”, enmascarando las condiciones sociales en las que fueron apropiados.

Esto nos obliga a cambiar radicalmente la organización de la metodología de los actuales planes de estudio por un doble motivo: es necesario que el alumnado sea evaluado de esta forma y que, además, aprendan, mediante la práctica/teoría, esta forma de evaluación. Si

mantenemos el modelo tradicional de evaluación, calificación mediante un examen y/o trabajo, el futuro profesor no sabrá aplicar lo que supone evaluar competencias. Formar para este modelo de evaluación requiere que el alumno, en su proceso de evaluación, practique formas que incluyan el “saber hacer”.

1.2.2.3. Formación profesional docente.

Las nuevas tecnologías (TICs) exigen que los docentes desempeñen nuevas funciones y también, requieren nuevas pedagogías y nuevos planteamientos en la formación docente. Lograr la integración de las TICs en el aula dependerá de la capacidad de los maestros para estructurar el ambiente de aprendizaje de forma no tradicional, fusionar las TICs con nuevas pedagogías y fomentar clases dinámicas en el plano social, estimulando la interacción cooperativa, el aprendizaje colaborativo y el trabajo en grupo. Esto exige adquirir un conjunto diferente de competencias para manejar la clase. En el futuro, las competencias fundamentales comprenderán la capacidad tanto para desarrollar métodos innovadores de utilización de TIC en el mejoramiento del entorno de aprendizaje, como para estimular la adquisición de nociones básicas en TICs, profundizar el conocimiento y generarlo.

La formación profesional del docente será componente fundamental de esta mejora de la educación. No obstante, el desarrollo profesional del docente sólo tendrá impacto si se centra en cambios específicos del comportamiento de este en la clase y, en particular, si ese desarrollo es permanente y se armoniza con otros cambios en el sistema educativo. Por consiguiente, todo esto se interpreta como las repercusiones que cada uno de los enfoques de la mejora educativa tienen en los cambios de cada uno de los componentes del sistema educativo: política educativa; plan de estudios (currículo) y evaluación; pedagogía; utilización de las TICs; organización y administración de la institución educativa y, desarrollo profesional del docente.

Las repercusiones para el cambio en el desarrollo profesional del docente y en los demás componentes difieren cuando un país pasa de una educación tradicional a la adquisición de nociones básicas en TICs, a la profundización de los conocimientos y a la generación de éstos. De los enfoques, el relativo a la adquisición de nociones básicas de TICs es el que entraña mayores cambios en las políticas educativas de base. El objetivo global de este enfoque es preparar estudiantes, ciudadanos y trabajadores capaces de comprender las nuevas tecnologías tanto para apoyar el desarrollo social, como para mejorar la productividad económica.

Entre los objetivos de las políticas educativas conexas figuran poner a disposición de todos recursos educativos de calidad de manera equitativa y con cobertura universal, incrementar la escolarización y mejorar las competencias básicas en lectura, escritura y aritmética. Los programas de formación profesional coordinados con esas políticas tienen por objeto fomentar la adquisición de competencias básicas en TIC por parte de los docentes, a fin de integrar la utilización de las herramientas básicas de estas en los estándares del plan de estudios (currículo), en la pedagogía y en las estructuras del aula de clases. Los docentes sabrán cómo, dónde y cuándo utilizar, o no, esas TIC para realizar actividades y presentaciones en clase, para llevar a cabo tareas de gestión y para adquirir conocimientos complementarios tanto de las asignaturas como de la pedagogía, que contribuyan a su propia formación profesional.

Los cambios educativos que guardan relación con la profundización del conocimiento pueden ser probablemente los mayores y tener más impacto en el aprendizaje. El objetivo de este enfoque en el plano de las políticas educativas consiste en aumentar la capacidad de educandos, ciudadanos y fuerza laboral para agregar valor a la sociedad y a la economía, aplicando conocimientos de las asignaturas escolares para resolver problemas complejos, encontrados en situaciones reales de la vida laboral y cotidiana. Estos son, problemas relacionados con medio ambiente, seguridad alimentaria, salud y solución de conflictos.

Una formación profesional de docentes coordinada podría proporcionar las competencias necesarias para utilizar metodologías y TIC más sofisticadas mediante cambios en el currículo que hagan hincapié en la profundización de la comprensión de conocimientos escolares y en su aplicación tanto a problemas del mundo real, como a la pedagogía, en la que el docente actúa como guía y administrador del ambiente de aprendizaje. Ambiente en el que los alumnos emprenden actividades de aprendizaje amplias, realizadas de manera colaborativa y basadas en proyectos que puedan ir más allá del aula e incluir colaboraciones en el ámbito local o global.

Por último, el más complejo de los tres enfoques que buscan mejorar la educación es el de la generación de conocimiento. El objetivo de este enfoque en materia de políticas educativas consiste en aumentar la participación cívica, la creatividad cultural y la productividad económica mediante la formación de estudiantes, ciudadanos y trabajadores dedicados permanentemente a la tarea de crear conocimiento, innovar y participar en la sociedad del conocimiento, beneficiándose con esta tarea. Las repercusiones de este enfoque son

importantes en lo que respecta a cambios en los planes de estudios (currículo) y en otros componentes del sistema educativo, ya que el plan de estudios va mucho más allá del simple conocimiento de las asignaturas escolares e integra explícitamente habilidades indispensables para el siglo XXI necesarias para generar nuevo conocimiento y comprometerse con el aprendizaje para toda la vida (capacidad para colaborar, comunicar, crear, innovar y pensar críticamente).

Los programas de formación de docentes deberían coordinar las competencias profesionales del profesorado, cada vez más complejas, haciendo uso generalizado de las TICs para apoyar a los estudiantes que crean productos de conocimiento y que están dedicados a planificar y gestionar sus propios objetivos y actividades. Esto debe realizarse en una escuela que, de por sí, sea una organización que aprende y mejora continuamente. En este contexto, los docentes modelan el proceso de aprendizaje para los alumnos y sirven de modelo de educando, gracias a su formación profesional permanente (individual y colaborativamente). En este caso, la escuela fomenta el desarrollo de la sociedad del conocimiento contemplada por la Comisión Internacional de la Educación para el Siglo XXI.

En todo caso se necesitan propuestas innovadoras, flexibles, dinámicas para la formación profesional y postprofesional en correspondencia con las demandas del desarrollo nacional, que consientan vincular de manera efectiva la docencia, investigación e interacción social; articular coherentemente los niveles de formación (básica, profesional, postprofesional); integrar la formación científico-técnica y la formación humanística, propiciando el cultivo de valores éticos como la honestidad, responsabilidad, equidad y solidaridad, tan necesarios en este momento en nuestra sociedad.

1.2.2.4. Formación técnica.

De acuerdo con lo expuesto en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, todas las personas tienen derecho a la educación y la "educación técnica y profesional habrá de ser generalizada". La Internacional de la Educación considera que todas las personas tienen derecho a un acceso igual a la educación a todos los niveles y a cualquier edad sin discriminaciones y sin que su capacidad económica determine la posibilidad de llevar a cabo los estudios. La IE cree que fomentar un mayor acceso a la educación técnica y la formación profesional es fundamental, ya que ésta desempeña un papel esencial a la hora de

ofrecer oportunidades a las personas de todos los orígenes, incluidas las personas marginadas dentro del mercado laboral.

La IE considera que la educación técnica y la formación profesional son particularmente vulnerables a las presiones comerciales que están surgiendo en todo el mundo. En la actualidad, la responsabilidad fundamental de las instituciones públicas de muchos países, la provisión de una educación técnica y formación profesional, se encuentra con un pie del lado del sector público y el otro del lado del sector privado y con ánimo de lucro. La globalización económica, la liberalización del mercado, las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, la desregularización del mercado laboral y el aumento de las prestaciones transnacionales, han intensificado la comercialización de la formación profesional tanto a escala nacional como internacional. Juntos, estos desarrollos amenazan la calidad, la accesibilidad, la igualdad, la situación y los derechos laborales del personal docente.

La política de la IE en materia de educación técnica y formación profesional se basa generalmente en las resoluciones aprobadas por los Congresos Mundiales celebrados desde 1995. La IE considera que las instituciones educativas de todos los niveles deberían proporcionar a todas las personas un abanico de conocimientos y capacidades que les permita no sólo realizar un trabajo significativo, sino también participar plenamente en todos los aspectos de la vida social.

1.2.2.5. *Formación continua.*

La formación continua conlleva a varias situaciones interesantes:

Situación A: formación permanente sin desarrollo profesional. Ésta representa el caso en el que la formación permanente y el desarrollo profesional no siguen caminos parejos, más bien habría que decir que aquélla se diseña y se desarrolla al margen de los procesos de desarrollo profesional. Lo cual no significa que tales actividades de formación no incidan en el desarrollo profesional sino, más bien, que tal actividad no ha sido concebida de forma explícita siguiendo las pautas y los principios que promueven tal desarrollo.

El profesorado que suscribe este enfoque no se suele caracterizar por su motivación e implicación en actividades que permitan un replanteamiento de sus actuaciones, ni una puesta en práctica de ideas innovadoras. A pesar de lo cual, hay algún sector de este colectivo que se

implica (por convicción u obligación) en actividades de formación permanente. Éstas se diseñan, desarrollan y evalúan desde premisas ajenas a cómo aprende el profesorado, cuál es el conocimiento profesional deseable, cómo se pueden facilitar procesos de explicitación, análisis y replanteamiento de la práctica docente, etc. Son actividades que reproducen el clásico esquema de todo modelo didáctico tradicional-transmisivo, por lo tanto, se obvia la reflexión o actuación que implique considerar a quien aprende, lo que se supone debe aprender, cómo lo aprende, cómo incorpora esos aprendizajes a su trabajo cotidiano, etc.

Situación B: formación permanente y ¿desarrollo profesional? Hace referencia a aquellas concepciones y actuaciones de formación permanente que no se rigen por las premisas básicas para facilitar procesos de desarrollo profesional, pero que sí pueden facilitarlos (consciente o inconscientemente), aunque de forma algo tangencial. Se alude de forma implícita en este caso a modelos de formación permanente conocidos con nombres como activista, implicativo, desarrollista o práctico.

En esta tendencia parece estar más claro lo que no debe ser que lo que sí debe ser. Surge como reacción, extrema en ciertas ocasiones, a la tendencia caracterizada con anterioridad; sin embargo, carece de unos planteamientos claros y fundamentados que orienten su intervención. Se pueden considerar como propuestas transitorias entre una concepción de la formación permanente al margen del desarrollo profesional, y una concepción de la formación permanente que se identifica plenamente con el desarrollo profesional.

Situación C: formación permanente para el desarrollo profesional. Este caso llega de la mano de otra manera de entender la formación permanente (enfoque identificado con términos como autónomo, crítico, investigativo, de reconstrucción social,...), cuyo interés es el fomento o la facilitación del desarrollo profesional. Tiene en cuenta los conocimientos generados sobre tales procesos, para que le orienten tanto en el diseño, como en el desarrollo y en la evaluación de las actividades formativas. Una primera aproximación a su caracterización sugiere que este enfoque de formación permanente del profesorado guarda estrechas relaciones con el paradigma ecológico de investigación educativa, con el enfoque crítico de la enseñanza, así como con la tendencia para la reconstrucción social de la formación del profesorado.

Es protagonista de esta modalidad un profesorado consciente de sus posibilidades, de sus procesos de aprendizaje y desarrollo, de las necesidades de la escuela como institución

social, de la universalidad de la educación, del derecho del alumnado a una educación emancipadora, etc. Este profesorado precisa actividades de formación permanente que realmente le aporten ideas, sugerencias, escenarios para el intercambio, contactos con otros docentes, respeto administrativo, tiempos y espacios para la investigación, y cierto margen de actuación. Estas demandas difícilmente pueden ser abordadas desde actividades que respondan a los principios subyacentes a las modalidades A y B (sobre todo a la primera).

Ahora bien, no todo el profesorado está dispuesto o capacitado para enrolarse en actividades acordes con las características de esta última tendencia (ni el sistema educativo preparado para ofrecerlas). La pluralidad de actividades debe ser una realidad. (Revista de Investigación Educativa, 1999, Vol. 17, n.º 1, págs. 149-166)

La formación permanente es un buen recurso para acercar al profesorado hacia un modelo docente reflexivo, indagador y creativo, capaz de responder a su realidad educativa y atender eficazmente a todo el alumnado. Pero sólo es un recurso, que, aunque al alcance de todos (aunque no todos lo alcancen), no tiene el poder suficiente para producir cambios, si no se da una transformación de la mentalidad docente. No basta con la adaptación, hay que creérselo.

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

Es indiscutible el papel del profesorado como elemento determinante de la calidad educativa. Esta consideración pone de manifiesto la necesidad de todo sistema educativo de atender a la formación y actualización de sus docentes. La Educación Superior se encuentra en un momento de cambios de gran relevancia, donde el profesorado adquiere un protagonismo especial (Knight, 2005); cambiando planes de estudios y metodologías docentes, renovando estrategias pedagógicas, aunando esfuerzos y estableciendo nuevos cauces de participación y diálogo entre profesores y estudiantes, entre directivos y servicios. Los profesores son los responsables básicos del proceso de enseñanza-aprendizaje y por ende, de la aplicación correcta de los procesos de innovación metodológica.

El profesorado, por tanto, se convierte a la vez, en director y ejecutor, de toda reforma propugnada desde la Administración Educativa. Como proponen Martínez y Carrasco (2006), éste papel protagonista del docente hace imprescindible su preparación ante los retos e

innovaciones que se están produciendo en el ámbito universitario. Como apuntan Medina y Domínguez (1989), es fundamental proporcionar al profesorado una formación, centrada en su lugar de trabajo, donde se le capacite para analizar el sistema educativo y desarrollar su práctica como una labor de innovación.

Hemos de fomentar, desde las instituciones responsables de la formación permanente del profesorado, la capacidad de innovación, reflexión y crítica del trabajo diario, de manera que el docente se conciba como diseñador y planificador y se comprometa con el cambio. Se trata de fomentar aquellas capacidades que nos ayuden a superar los factores que obstaculizan la renovación metodológica y pedagógica, como pueden ser, la falta de incentivos al reconocimiento de la labor docente, la escasa valoración de la docencia para la promoción, la falta de formación, la rutina, el miedo al cambio, el envejecimiento del propio profesorado y el desconcierto que provoca todo este proceso.

Un docente con una formación humana, pedagógica y por qué no decir espiritual, será el testimonio para que sus estudiantes, despierten el total interés en el desarrollo de sus tareas, curriculares y extracurriculares.

(Clark, 1995, p.3) Señala: La enseñanza está organizada de manera que los docentes interpreten y pongan en práctica las normas educativas, el currículo y la instrucción.

Son el punto de contacto humano con los alumnos. Todas las influencias sobre la calidad de la educación están mediadas por él y por su acción. Tienen la posibilidad de aumentar la calidad de la educación dando vida al currículo e infundiendo en los alumnos la curiosidad y el aprendizaje autodirigido. Y también pueden degradar la calidad de la educación merced al error, la pereza, la crueldad o la incompetencia.

Para bien o para mal, los profesores determinan la calidad de la educación desde una capacitación centrada en unas cuantas técnicas pedagógicas y algo de conocimiento del contenido, a un complejo proceso de apoyo al desarrollo profesional de los educadores.

Vale decir: que la docencia no se aprende, se comprende. Se puede aprender su teoría y su técnica, pero ya señalamos que enseñar es algo superior, para lo cual, es necesario comprender lo que venimos desarrollando.

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

Por muchos años los educadores y otros profesionales del ámbito educacional han argumentado si la formación docente debería enfatizar el conocimiento del contenido en lugar del conocimiento pedagógico. En el curso de varias décadas, educadores en Estados Unidos, así como en muchos otros países del mundo, en un intento por mejorar el rendimiento de los alumnos han puesto énfasis en una u otra opción. Según la nueva concepción del desarrollo profesional del docente, el trabajo del maestro se ha reconocido como algo bastante más complejo que simplemente transmitir información específica y saber enseñar, razón por la cual se ha adoptado una perspectiva mucho más amplia e inclusiva.

Diversos autores (por ejemplo, Grosso de León, 2001; Reynolds, 1992; Jegede, Taplin y Chan, 2000; Borko y Putnam, 1995; Glaser, 1987) han aportado un listado de tipos de conocimientos, destrezas, predisposiciones y valores que todo buen maestro debería dominar. Como resultado de esto, la mayoría de las instituciones formadoras de docentes de Estados Unidos se encuentra implementando programas que incluyen los elementos listados a continuación. Sin embargo, vale la pena destacar que en el presente momento histórico, dado el intenso énfasis puesto en la administración de pruebas y en la evaluación del rendimiento, la mayoría de los programas hace hincapié en la enseñanza de las materias de estudio por encima del desarrollo de las destrezas prácticas o de otros elementos que forman parte de este listado.

Estos son los tipos de conocimientos, destrezas, valores y predisposiciones que los programas de formación docente intentan desarrollar, apoyar y promover tanto en maestros experimentados como en principiantes:

- Conocimiento pedagógico general: esto incluye conocimiento de entornos de aprendizaje y estrategias de instrucción; organización del aula, y conocimiento de los educandos y del aprendizaje.
- Conocimiento de las materias de estudio: esto incluye conocimiento del contenido, de las estructuras sustantivas y de las estructuras sintácticas (equivalente al conocimiento de una disciplina). Este elemento de la formación docente es el que actualmente (en los últimos cinco años) recibe más énfasis, como lo demuestra el hecho que la mayoría de los países

está implementando pruebas –que miden el grado de conocimiento que tiene el maestro de la materia de estudio– que el aspirante debe aprobar antes de recibir su certificación inicial.

- Conocimiento del contenido pedagógico: un mapa conceptual de cómo enseñar una disciplina; conocimiento de estrategias y representaciones de instrucción, conocimiento de la comprensión de los estudiantes y de su potencial falta de comprensión; y conocimiento del *curriculum* y de materiales curriculares.
- Conocimiento del contexto del estudiante y la predisposición a averiguar más acerca de sus estudiantes, sus familias y sus escuelas. El conocimiento y la voluntad para involucrar a las familias en el diario quehacer de la escuela (Morales, 1998). El reconocimiento que ni todos los estudiantes ni todas las comunidades son iguales.
- Un repertorio de metáforas que hagan posible salvar la brecha entre la teoría y la práctica.
- Evaluación interna y externa del aprendizaje.
- Conocimientos y destrezas sobre cómo aplicar la tecnología al curriculum.

El docente indudablemente nace, pero también puede crearse y perfeccionarse. Un docente formado en la educación “tradicional” del siglo XX, puede recrearse y reformularse.

La mejor manera de lograr esta nueva transformación del profesor del siglo XX al XXI es promoviendo la adecuada capacitación desde el propio centro, incentivando el uso y la integración de las nuevas tecnologías a partir de la consideración de sus necesidades, orientada a la acción práctica (para que no se quede solo en teoría) y, por supuesto, facilitando los adecuados medios tecnológicos y un buen asesoramiento continuo. Hay que tener en cuenta que aún hay muchos docentes que ven con recelo e indiferencia el uso de estos recursos.

Los modelos básicos de formación del profesorado se centran en los siguientes aspectos:

- La adquisición de conocimientos innovadores: sobre sus asignaturas, sobre didáctica.
- El desarrollo de habilidades relacionadas con el rendimiento didáctico.
- El desarrollo integral del profesorado, su autoconcepto.
- La investigación en el aula, buscando continuamente nuevas soluciones a los problemas que presenta cada contexto educativo. Se busca la reflexión sobre la práctica docente, y se utilizan técnicas de investigación-acción.

1.2.2.8. Características de un buen docente.

En este sentido el docente juega un papel fundamental en la escuela, trasmite habilidades, genera conocimientos y desarrolla actitudes para un cambio social. Por lo anterior el docente deberá tener un carácter reflexivo y crítico de su saber, de cómo aprende, de qué aprende y para qué aprende, lo que permite establecer una relación entre teoría y práctica, favorecer la socialización y profesionalizar su labor docente.

Sin embargo, partiendo del sentido socializador de la educación el docente integra y aporta su análisis a situaciones educativas como una herramienta útil para la planificación, seguimiento y evaluación del proceso educativo, centrando su acción en distintos espacios como el normativo, social, político, cultural, económico y tecnológico.

El papel de los formadores; fundamentalmente es ayudar a los estudiantes a “aprender a aprender” de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que teniendo en cuenta sus características, les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a una recepción pasiva y memorización de la información. Es así, que cada vez se considera al profesor como un mediador de los aprendizajes con las siguientes características:

- Es un experto de los contenidos que planifica, pero que puede ser flexible.
- Establece metas: hábitos de estudio, perseverancia, autoestima, metacognición pero siempre con la idea de que el estudiante construya las habilidades necesarias para que sea autónomo.
- Planea, regula y evalúa los aprendizajes, organiza el contexto de forma que el estudiante pueda interaccionar con los materiales y contenidos en un ambiente colaborativo.
- Procura fomentar los aprendizajes significativos y transferibles.
- Procura que surja la curiosidad, creatividad y el interés por aprender y conocer más de la realidad.
- Enseña qué, cómo, por qué y regula los comportamientos.
- Desarrolla los valores y actitudes positivas.

Muchos investigadores plantean la necesidad de proyección de un docente, este debe ser proactivo, crítico, reflexivo, con capacidad para apropiarse del conocimiento y mantener un

aprendizaje permanente, con autonomía para actuar en una diversidad de ambientes y comunidades de aprendizaje, con habilidades, destrezas, valores y actitudes que le permitan tomar decisiones, innovar y dar respuesta a la diversidad de problemas que se le presentan y a las múltiples inquietudes que pueden tener sus alumnos.

1.2.2.9. *Profesionalización de la enseñanza.*

Los cambios sociales y económicos experimentados por el mundo, han insertado en el sistema educativo remodificaciones en los aspectos de la formación, el desempeño profesional y la adquisición de competencias básicas y genéricas, para potenciar la actividad pedagógica de docentes y alumnos, promoviendo con prioridad, una visión formativa de eficiencia, eficacia y calidad, que respete la diversidad, tanto de alumnos como de docentes, para que partiendo de ella encausar la preparación y el fortalecimiento del conocimiento de los estudiantes de la escuela básica en nuestro país, que enfrenta el reto de promover una educación basada en el desarrollo de competencias para la solución de conflictos cotidianos y aquellos propios del desempeño laboral, situaciones formativas, en las que la calidad ha de ser el requerimiento fundamental durante el desarrollo de los procesos pedagógicos.

Resulta imprescindible pensar en profesionalizar a los docentes, desde la urgente necesidad de educar en la vida para la vida, con el propósito de reflejar el dinamismo social y cultural (Imbernón en García, 2001) de la escuela básica en nuestro país.

La profesionalización puede definirse como el compromiso que el maestro adquiere desde su formación inicial y posteriormente durante su desempeño laboral, aspectos que le promueve, Marín (2004) el desarrollo de la eficiencia y la eficacia para engrandecer las capacidades requeridas en el trabajo educativo, compromiso que demanda de autoridades, docentes y sociedad un desempeño de calidad, que permitan la ampliación formativa de los ciudadanos contemporáneos, de quienes se solicita un trabajo innovador, pues deberán hacer usos de distintas capacidades, tales como resolver problemas y usar el lenguaje de manera funcional, para cumplir laboralmente bajo un enfoque y pensamiento universal, en la era del conocimiento, como se le ha calificado al momento actual.

1.2.2.10. *La capacitación en niveles formativos como parte del desarrollo educativo.*

En las instituciones educativas de nuestro país, en el nivel medio y superior, no es de extrañarse que los docentes sean profesionistas que provienen de diferentes áreas de preparación; que incursionan en la docencia por convicción personal, o como un medio laboral viable para desarrollarse en el campo productivo. Lo anterior se evidencia porque, a pesar de la buena preparación profesional que posean los docentes, el nivel de aprovechamiento en el aprendizaje por parte de los alumnos es limitado, provocando bajas calificaciones, desaliento, fastidio e incluso deserción de los mismos de su institución educativa.

Por ello, es necesario que surja una transformación por parte de las unidades académicas y los docentes, que inicia precisamente por reflexionar en la trascendencia que tenemos para la formación del estudiante, no tan sólo en su desarrollo profesional, sino en su formación como un ser humano, con valores y principios tan necesarios en nuestra época.

El docente debe tener conocimientos que ayuden al estudiante a mirar la realidad de nuestra sociedad y buscar estrategias para superar los problemas de la misma. Son notorias las necesidades de formación y capacitación en la práctica docente, esto repercutirá o servirá para el correcto desarrollo educativo del alumno.

De esta manera se entenderá mejor la importancia de una atención personalizada al docente, que incrementará la confianza y comunicación, de los actores principales del proceso educativo, además proporcionará información sistemática que permitirá reflexionar sobre nuestra función y poder de impacto en la sociedad.

Es necesario que exista una renovación de la práctica docente, ya que como se mencionó anteriormente es un pilar importante para una transformación permanente de la profesionalización de la misma.

Aunque es difícil llegar a un consenso, acerca de los conocimientos y habilidades que un “buen profesor” debe poseer, pues ello depende la opción teórica y pedagógica que se tome, de la visión filosófica, de los valores y fines de la educación con los que se asuma un compromiso.

Según Cooper (1991), pueden identificarse algunas áreas generales de competencia docente, congruentes con la idea de que el profesor apoya al alumno a construir el conocimiento, a crecer como persona y a ubicarse como actor crítico de su entorno.

Por tanto se trata de un cambio más profundo, de un cambio paradigmático; es decir un cambio en la forma de percibir la realidad, en las creencias, actitudes y valores para facilitar el cambio que necesitamos.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa.

1.2.3.1. *La función del gestor educativo.*

La función directiva es definida por José María Veciana (2002) como “un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder” En el caso del sector educativo, esto significa que el gestor educativo es quien orienta y lidera en la institución u organización el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo.

Los planteamientos anteriores valorados a la luz de la actuación de los gestores en el sector educativo, permiten concluir que éste es el actor fundamental para el desarrollo institucional y a través de su gestión en las esferas estratégica, operativa y política se convierte en creador de valor público en la institución. En este sentido, el gestor educativo:

- Dirige la institución hacia el logro de su horizonte institucional (misión, visión, objetivos, políticas y principios).
- Realiza alianzas estratégicas que contribuyen al desarrollo institucional
- Establece sistemas de comunicación que potencian la institución en sus relaciones e interacciones.
- Organiza los recursos y el talento humano de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional.
- Propicia ambientes adecuados de trabajo que favorecen el clima organizacional para la toma de decisiones y la resolución de conflictos.
- Promueve el trabajo en equipo.
- Motiva y estimula los resultados individuales y colectivos.
- Verifica el desarrollo de los procesos y realiza retroalimentación para los ajustes o cambios requeridos.

Desde la perspectiva normativa, el Ministerio de Educación Nacional en los desarrollos de sus políticas educativas y de la normatividad vigente, en los últimos años empieza a

dimensionar la función directiva, tanto desde la administración y sus funciones, como desde la gestión integral que incluye cuatro áreas: directiva, académica-pedagógica, administrativa-financiera y de convivencia y comunidad.

Esto exige a los gestores educativos desarrollar una visión sistémica de la organización, lo cual implica concebir la gestión como un proceso holístico e integral, que comprende el todo y las partes y las diversas interrelaciones entre la áreas de gestión mencionadas.

Por lo tanto, un gestor educativo debe tener capacidad para liderar instituciones y organizaciones educativas en proceso de transformación, y de apertura al cambio y a la innovación en la gestión, a los avances de la ciencia y la tecnología y a la formación de un ser humano integral, capaz de interactuar en un mundo cada vez más complejo.

1.2.3.2. *La función del docente.*

La función docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza-aprendizaje, que incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos. La función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades extra curriculares, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.

Las personas que desarrollan labores académicas directa y personalmente con los alumnos de los establecimientos educativos en su proceso enseñanza aprendizaje se denominan docentes. Estos también son responsables de las actividades curriculares complementarias de la función docente de aula, entendidas como administración del proceso educativo, preparación de su tarea académica, investigación de asuntos pedagógicos, evaluación, calificación, planeación, disciplina y formación de los alumnos, reuniones de profesores, dirección de grupo, actividades formativas, culturales y deportivas, atención a los

padres de familia y acudientes, servicio de orientación estudiantil y actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa o indirectamente en la educación.

En consecuencia, el docente se constituye en un organizador y mediador en el encuentro del alumno con el conocimiento.

1.2.3.3. *La función del entorno familiar.*

El ambiente familiar influye de manera decisiva en nuestra personalidad. Las relaciones entre los miembros de la casa determinan valores, afectos, actitudes y modos de ser que el niño va asimilando desde que nace. Por eso, la vida en familia es un eficaz medio educativo al que debemos dedicar tiempo y esfuerzo. La escuela complementará la tarea, pero en ningún caso sustituirá a los padres.

La familia es el conjunto de relaciones que se establecen entre sus miembros y que comparten el mismo espacio. Cada familia vive y participa en estas relaciones de una manera particular, de ahí que cada una desarrolle unas peculiaridades propias que le diferencian de otras. Pero el ambiente familiar, sea como sea la familia, tiene unas funciones educativas y afectivas muy importantes, ya que partimos de la base de que los padres tienen una gran influencia en el comportamiento de sus hijos y que este comportamiento es aprendido en el seno de la familia.

Lo que difiere a unas familias de otras es que unas tienen un ambiente familiar positivo y constructivo que propicia el desarrollo adecuado y feliz del niño, y en cambio otras familias, no viven correctamente las relaciones interpersonales de manera amorosa, lo que provoca que el niño no adquiera de sus padres el mejor modelo de conducta o que tenga carencias afectivas importantes.

El ambiente familiar no es fruto de la casualidad ni de la suerte. Es consecuencia de las aportaciones de todos los que forman la familia y especialmente de los padres. Los que integran la familia crean el ambiente y pueden modificarlo y de la misma manera, el ambiente familiar debe tener la capacidad de modificar las conductas erróneas de nuestros hijos y de potenciar al máximo aquellas que se consideran correctas.

Para que el ambiente familiar pueda influir correctamente a los niños que viven en su seno, es fundamental que los siguientes elementos tengan una presencia importante y que puedan disfrutar del suficiente espacio:

1. Amor
2. Autoridad participativa
3. Intención de servicio
4. Trato positivo
5. Tiempo de convivencia de calidad

1.2.3.4. La función del estudiante.

El rol del alumno ha cambiado mucho en las nuevas concepciones pedagógicas. De un alumno pasivo, que tenía que incorporar los conocimientos que el maestro le impartía, con un rol secundario, y sin cuestionar; pasó a ser el protagonista de su propio proceso de aprendizaje.

Obviamente su papel nunca fue totalmente pasivo, pues se necesitaba que estuviera motivado, que prestara atención, que estudiara; pues nadie puede aprender si no quiere o no se esfuerza en ello; pero actualmente el alumno investiga, descubre, cuestiona, argumenta, teniendo al docente como guía, y no como instructor.

Cada alumno actuará en el grupo con sus características individuales propias, que hay que respetar, pues hay diferentes clases de alumnos debiendo el docente identificarlo con sus fortalezas y debilidades, para desarrollar las primeras y ayudar en la superación de las segundas, tratando de extraer todo lo mejor que de cada uno pueda lograrse.

Esta concepción del aprendizaje no es nueva. Ya la planteó el filósofo ateniense Sócrates, en su mayéutica, método que consistía en tratar de sacar del alumno el conocimiento que ya poseía, para alumbrarlo, guiando el maestro con sus preguntas ese hallazgo del saber.

En la sociedad democrática que nos toca vivir es bueno que se reflexione junto a los alumnos sobre la finalidad del aprendizaje, evaluar en diálogo constructivo si las estrategias empleadas contemplan los objetivos previstos, y observar si éstos se van cumpliendo. La palabra y opinión de los educandos, cuando sea expresada con respeto y argumentos sólidos, debe ser tomada en cuenta, y si el maestro no está de acuerdo, debe darle las razones para ello.

El alumno como tal tiene derechos y deberes. Derecho a aprender, a que le expliquen lo que no entiende, a proponer, debatir y no estar de acuerdo, siempre que lo haga con términos y modales adecuados al ámbito académico. Tiene que respetar la autoridad del docente, tratándolo como adulto que está al frente de la clase y no dirigirse a él como si fuera un compañero y acatar las reglas de convivencia que democráticamente se establecieron.

1.2.3.5. *Cómo enseñar y cómo aprender.*

Enseñar y aprender es una estrategia que funciona. Durante más de cuatro décadas, nuestros alumnos nos han enseñado y nosotros a ellos. Mientras luchábamos para ser mejores profesores, hemos desarrollado (y tomado prestadas) un buen número de estrategias que creemos que han sido eficaces. Hemos comprendido que aprender y enseñar son dos reactivos en la combustión de una misma llama, cada uno alimenta al otro.

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

La enseñanza debe favorecer cuatro puntos: 1. La empatía; los estudiantes responden mejor cuando saben que el profesor se preocupa por ellos y por su aprendizaje. 2. El aprendizaje activo; ya que la participación de los estudiantes facilita el aprendizaje. 3. La interacción juicioso de grupos e individuos; el aprendizaje es una actividad solitaria, sin embargo, se puede mejorar gracias al trabajo en grupo. 4. Y la potenciación del ego; hay que animar a los estudiantes a sentir que son responsables de sus propios éxitos en el aprendizaje

Hay varias estrategias que mejoran el aprendizaje de los estudiantes:

- Tomar notas a mano, incluso si se proporcionan los apuntes de clase. Tomar notas es un compromiso activo, algo imprescindible para el aprendizaje; además, ayuda a la transferencia de información de la memoria a corto plazo a la memoria a largo plazo.
- Resolver problemas propuestos, incluso cuando también se ofrecen las soluciones a posteriori.

- El alumno debe desarrollar su agilidad en la resolución de problemas y un pensamiento flexible.
- Aprovechar al máximo el aprendizaje en grupo, proponiendo la resolución de problemas y la realización de prácticas en grupo. El alumno debe aprender tanto a hacer las cosas por él mismo como en colaboración con otros.

Hay que reconocer que los estudiantes tienen diferentes estilos de aprendizaje, igual que tienen diferentes personalidades. Hay individuos que prefieren el aprendizaje visual, otros el auditivo, el verbal, o el kinestésico. Los estudiantes deben aprender de sí mismos cuáles son sus preferencias con el fin de mejorar su proceso de aprendizaje y convertirse en estudiantes más eficientes. Los profesores también tienen que reconocer que hay diferentes maneras de aprender y deben tratar de explotar toda una variedad de estrategias de enseñanza en sus clases en la línea de toda la variedad de estilos de aprendizaje posibles de sus alumnos. Los instructores deben resistir la tentación de enseñar sólo lo que les enseñaron o solo como se lo enseñaron.

1.3. Cursos de formación.

1.3.1. Definición e importancia de la capacitación docente.

El docente como un agente activo, participativo e innovador, ha dado respuesta a los diferentes modelos educativos que ofrecen de manera diversa la visión y prácticas educativas a partir del ambiente laboral y académico desarrollado en su espacio educativo. Partiendo de la consideración socializadora de la educación escolar, el docente necesita recurrir a determinados referentes que le guíen, fundamenten y justifiquen su actuación a fin de que pueda plantear o enfrentar los retos enmarcados en las condiciones de calidad, equidad y eficiencia, en una vida académica integral.

La capacitación docente es una actividad sistemática, planificada y permanente, cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para un mejor desempeño.

En la actualidad, la modernización de la sociedad y paralelamente de la educación, comparten un sin número de relaciones entre el hombre y su trabajo, requiriendo dominar un proceso productivo y un mecanismo de aprendizaje más complejo, derivando en él, la

experiencia, atención a las necesidades de la sociedad a través de los diferentes segmentos laborales y la posibilidad de un mejoramiento en el ambiente económico, laboral y social del profesionista.

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

Creemos fervientemente que, dotando al docente de herramientas metodológico-didácticas es posible garantizar que los alumnos aprendan más y mejor. Cuestionamos los modos de implementarlas y la falta de medios para redireccionarlas y hacerla más adecuada con esto se pretende enfatizar la necesidad de un seguimiento evaluativo (real) de la capacitación docente, es decir, en su relación directa con el mejoramiento de la propuesta de enseñanza y su impronta en el aprendizaje de niños y adolescentes.

En la medida en que el docente tome conciencia de la importancia de contar con una buena formación, cualquiera sea la disciplina o el campo en el que actúe, el camino que se recorra por parte del estudiante y el profesor habrá sido más fructífero y sencillo. Día a día observamos profesores que pueden tener un excelente dominio en lo que respecta al ámbito profesional pero que están verdaderamente alejados del mundo académico; de las tendencias en el campo de la enseñanza y el aprendizaje, del conocimiento de lo que significa evaluar con criterio a un estudiante.

1.3.2. Ventajas e inconvenientes.

Se ha señalado ya que la reforma de la formación docente es una pieza absolutamente importante en la transformación del sistema educativo pero, como se ha visto, su concreción está condicionada por una serie de desafíos.

Los que hemos encarado hasta acá surgen fundamentalmente a partir del contenido de las decisiones. Existen, además, otros desafíos originados en la dinámica misma del proceso de transformación que se constituyen también en “temas políticos” que tienen que ver con la gestión o conducción de la reforma.

Entre estos se destacan:

- a) Los intereses del docente como trabajador.
- b) Los intereses del sector privado en la formación y el desarrollo profesional de los profesores.
- c) La oportunidad de los cambios.

Ha de tenerse en cuenta que los profesores, en tanto tales, forman parte de la fuerza de trabajo de la sociedad y por ello sus relaciones con el Estado revisten, en muchas ocasiones, el carácter de empleador-empleado.

Desde mediados del siglo XX, en casi toda la región latinoamericana, los educadores del sistema escolar público desarrollaron una fuerte organización sindical y profesional. La precariedad de la base material del Estado docente, unida a la opción política por la expansión del sistema escolar, hizo muy difícil que se mejoraran sustantivamente las condiciones de trabajo y las remuneraciones de los docentes.

Por esto, además de realizar esfuerzos para garantizar la formación profesional de los profesores, el Estado se ve ante el desafío de organizar y de remunerar crecientes dotaciones de docentes, respondiendo a las demandas sociales de ampliación del acceso y de elevación de los niveles de escolaridad.

Sin embargo, toda esta transformación que el estado ha aplicado en el ámbito educativo, provoca seguridad, pero además incertidumbre. El estado ha puesto en marcha cursos de capacitación docente, son muchos los que han logrado formarse. Surge como ventaja el que los docentes ya no son solo los transmisores de conocimientos; ahora es prioritaria la interacción estudiante – maestro. De ahí que el docente se convierte en un guía, un mediador que hace que el aprendizaje se vuelva significativo.

Se ha planteado un curso del uso de herramientas tecnológicas, Podemos citar otras ventajas que obtenemos al utilizar las herramientas tecnológicas:

- Las clases son más vistosas y atractivas, tanto para docentes como para alumnos.
- Se aumenta el proceso de interacción y de participación en la clase.
- Se pueden utilizar nuevas fuentes de recursos (internet, webquest, video, audio,...)
- Recurso aplicable a todas las etapas educativas.
- Recurso flexible y adaptable a diferentes estrategias docentes.

- Se acomoda a diferentes modos de enseñanza, tanto individual como colectiva.
- Es un recurso adecuado para videoconferencias.
- Tecnología atractiva y de manejo sencillo, que aumentan la motivación.
- Fuente inagotable de información multimedia e interactiva.
- Las pizarras digitales interactivas suelen traer software que posibilitan el acceso a gráficos, diagramas y plantillas, y su guardado para su uso de nuevo en el futuro.

Entre las desventajas o inconvenientes se puede citar:

- Se requiere de una infraestructura adecuada.
- Requiere de formación didáctica tecnológica.
- Empoderamiento de estas herramientas.
- La resistencia al cambio.
- La resistencia a entrar en lo tecnológico.

También surgen desventajas para la institución que forma al docente; ya que una vez que éste está formado busca emprender o aplicar en algún otro centro; nadie garantiza que la formación que este recibe va dar sus frutos en la misma institución; he aquí que los directivos han optado por formar a sus docentes siempre y cuando establezcan contratos de trabajo por tiempos indefinidos.

1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

El diseño de las capacitaciones docentes debe partir de los resultados que se han obtenido de la investigación realizada. Se debe establecer el tema y objetivos claros que lleven a solucionar las necesidades de formación, pero sobre todo a visionar los logros que se quieren alcanzar. Hay que tomar en cuenta además, el o los perfiles de los docentes que se van a formar, los cursos no pueden darse en diferentes niveles, tomando en cuenta los años de experiencia, el tiempo, el compromiso con la institución.

Dentro de la planificación y una vez establecidos tema y objetivos, se debe realizar un análisis de la pertinencia de los mismos y plantear otras alternativas que pueden resultar de los planes de estudios de cada asignatura. Es importante plantear metodologías acorde a las necesidades, claras y útiles. Establecer contenidos que vayan a ser reflejados en la práctica docente y fomente la creatividad en los estudiantes, las actividades en un curso de formación

docente deben llevar al docente a conclusiones efectivas de trabajo, no podemos olvidar la concatenación de contenidos programáticos, éstos ayudarán a realizar la capacitación sistemática.

Un curso de formación debe existir secuencia de lo que el docente sabe con lo que requiere aprender o fortalecer. Un curso no puede darse en poco tiempo, ya que tiene una estructura que debe cumplirse sin saltarse la secuencia, los recursos que se utilicen en éste deben estar preparados con anticipación y tienen que ser recurso de apoyo al taller o curso de formación establecido, se puede citar: recursos humanos, materiales, económicos, entre otros.

Como último paso de los cursos de formación es importante citar a la evaluación, pero no sólo cuando se haya concluido el curso, sino que se debe realizar un monitoreo para corroborar que las temáticas impartidas fueron aprehendidas y puesto en práctica con los estudiantes o con otros miembros de la comunidad.

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

El desarrollo profesional conforma la vida profesional de los docentes, en donde la formación es un elemento importante que la integra. Por ello, hay que tener claro que desde el punto de vista holístico expresado, la formación es una parte de este desarrollo profesional, que está integrado además por otros factores como: la carrera docente, el status profesional, el sistema retributivo, el clima laboral, el contexto laboral, etc.

Como se ha mencionado ya en otro apartado, es importante hacer hincapié en que no todo profesional puede ser docente, son tantos los aspectos a los que tiene que enfrentarse un profesional de otra rama que quiere incursionar en la docencia como: la distribución del tiempo, la paciencia con la que debe contar, no es lo mismo construir un edificio que formar un ser humano; el adaptarse a la planificación diaria, el mismo hecho de atención a padres, donde algunos antes que ayudar a formar van contra corriente de la formación de sus hijos.

La responsabilidad de un educador no es fácil, es ardua y cansada, muchos de los profesionales no están listos para enfrentar los retos de vida, el docente que ama lo que hace se entrega a su labor, sin pensar siquiera en su remuneración, que hoy por hoy ha mejorado, pero no es suficiente, ante todo el trabajo que se ejerce. Existen muchos docentes que no tienen vocación y que miran su tarea como una simple profesión, esto se aleja de la verdadera esencia de ser maestro.

Es importante por esa razón que quienes deseen acompañar a estos formadores de personas, estén capacitados y conscientes de la gran misión de educar. Un profesional educativo no puede estancarse, debe innovar su práctica docente, para poder obtener resultados significativos a través de entes investigativos, pero sobre todo excelentes seres humanos.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1. Contexto.

Entre 1918 y 1923 el número de sacerdotes fue creciendo en Portoviejo, la Providencia Divina dispone que los Padres Jesuitas tomen parte activa en la cultura, en lo moral y en lo espiritual. En el mes de Octubre de 1923, el reverendo P. Manuel Reyes de la Compañía de Jesús; trae el cargo de Vicario General. Este nombramiento le facilita organizar, las parroquias principales de Manabí. En este mismo año también llegan a Manabí los Padres Mercedarios. Manuel Reyes es portador de anhelos mayores; uno de los cuales era levantar en Portoviejo un colegio secundario; sus afanes se entorpecen debido a las leyes que gravitan sobre el pueblo ecuatoriano. La prohibición, sin excepciones de levantar colegios o escuelas particulares.

Cristo Rey tendrá la gran honra de llamarse el pequeño seminario, un pequeño plantel que después de muchos esfuerzos del Padre Manuel Reyes, construido en las faldas de la colina oriental de Portoviejo. Su brillo comenzó el día 15 de Agosto de 1930, con la celebración de la Eucaristía, ofrecida por el Padre Manuel Reyes, con la asistencia de la ciudadanía más respetable de Portoviejo y de los obreros que construyeron el edificio.

Amaneció el 16 de Agosto, muy temprano, como a las 7 de la mañana comenzaron a llegar los padres de familias con sus niños, o sea los primeros alumnos del plantel que se llamaría en adelante EL SEMINARIO CRISTO REY. Eran 10 los niños, primeros alumnos que iban a recibir su educación cristiana y cultural en un pequeño plantel, si se lo compara con los tres colegios de Portoviejo poseyó en 1.890, cuyos nombres fueron: Seminario Mayor San José, Seminario Menor Santa Cruz y el Colegio de Señoritas ubicado en el centro de la ciudad regentado por la Rvda. Hna. De la Caridad Sor Gertrudis Schumacher, hermana del Sr. Obispo Pedro Schumacher

El 23 de marzo de 1955: Se autoriza la creación del Colegio Particular Cristo Rey, con el primer curso de secundaria. El 23 de enero de 1963: Se gradúan los seis primeros bachilleres. 1964: En septiembre empieza a funcionar el Centro Excursionista Capdevielle (CEC), dirigido por el P. José Mendoza, S.J., hasta la actualidad

En Mayo de 1973: Se inicia la coeducación: se admiten chicas en el colegio. 1995-2000: Se construyen los nuevos edificios de escuela y colegio.

Obra Social:

En el 2000: Se establece la proyección social del colegio con el comedor de ancianos y el centro médico. El comedor de ancianos viene dando, desde el 17 de julio de 2000, 100 almuerzos diarios, de lunes a viernes con ayuda de alumnos, ex alumnos y padres de familia.

El Centro Médico funciona desde mayo del 2002 con ayuda de la Fundación Mariana de Jesús y desde agosto como Fundación Social Cristo Rey (FUSCREY). Atiende mensualmente a unos 2.000 pacientes en cinco consultorios con especialidades, laboratorio de análisis clínicos, gabinete odontológico, rayos X, farmacia y sala de rehabilitación.

2005: el 9 de septiembre del 2005 mediante acuerdo Ministerial # 278 se aprueba el funcionamiento de la Unidad Educativa Cristo Rey.

22 de diciembre de 2005 se obtiene el Bachillerato en Ciencias Sociales Resolución # 149-DP-DECM.

20 de enero del 2007: se gradúa la XLV promoción de bachilleres.

En total han salido del colegio 3.151 bachilleres.

Total: 1.015 estudiantes, de los cuales un 40% son chicas y 60% chicos.

La Unidad Educativa Cristo Rey se ha caracterizado y se caracteriza por el alto nivel académico y formativo integral, dentro del medio. Sigue proyectándose al futuro con una educación calidad y calidez, en un mundo de competitividad. Cuenta con modernas instalaciones adecuadas para un aprendizaje acorde a las exigencias y a la realidad del mundo.

Ha contribuido durante 82 años y sigue contribuyendo a la formación de hombres y mujeres al servicio de Portoviejo, de Manabí y del Ecuador.

Domicilio principal ubicado en la calle Cristo Rey entre Sucre y Baquerizo Moreno, Portoviejo-Ecuador.

Teléfonos: 2632558 (1), 2631559 (2); fax 2631525,

Página Web: www.cristorey.edu.ec

Representante legal e institucional es el Hno. Guillermo Oñate Oñate, S.J.

2.2. Participantes.

Participaron de la investigación 26 docentes de los tres años de bachillerato. Éste fue el número de la muestra que se estableció en la información enviada al equipo de planificación de la UTPL, a través del correo electrónico “necesidadesformativas2012@gmail.com”

2.3. Diseño y métodos de investigación.

2.3.1. Diseño de la investigación.

La presente investigación es de tipo investigación – acción, sus características generan conocimientos 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, unos de sus rasgos más típicos es su carácter participativo: sus actores son a un tiempo sujetos y objetos del estudio (Hernández, 2006). Tiene las siguientes características:

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

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

La Universidad Técnica Particular de Loja, establece como tema de proyecto de tesis “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato”; la misma que se

realizó en la Unidad Educativa Cristo Rey, a través de un estudio de Matriz de resultados, cuantitativo y cualitativo.

Este trabajo de investigación surge de la falta no solo de capacitaciones o formación docente; sino de la acertada formación de acuerdo a niveles y áreas académicas.

Por tanto, esta investigación, ayudará a verificar si en la institución, nombrada en el párrafo anterior, la formación del docente de bachillerato se está realizando o falta fortalecerla.

2.3.2. Métodos de investigación.

De una u otra manera en la investigación realizada, sí se han utilizado los métodos que se explican a continuación; pero con mayor fuerza el inductivo, deductivo y el estadístico.

Método Analítico: es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos.

Se realizó la investigación utilizando una matriz de resultados, después de un análisis de los datos recolectados, se trasladó la información a tablas estadísticas.

Método Sintético: es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis; se trata en consecuencia de hacer una explosión metódica y breve, en resumen.

Una vez que realicé la tabulación de los datos investigados, procedí a realizar un informe donde se detallan los resultados obtenidos en la encuesta.

Método Inductivo: es aquel método científico que obtiene conclusiones generales a partir de premisas particulares.

Pude inducir la necesidad de formación en la Unidad Educativa Cristo Rey.

Método Deductivo: es un método científico que considera que la conclusión se halla implícita dentro las premisas.

Los resultados obtenidos, dejaron clarificadas, las áreas en las que se debe iniciar o fortalecer la formación educativa.

Método Hermenéutico: es un procedimiento científico donde alguna cosa es vuelta comprensible o llevada a la comprensión.

La recolección de la información que los docentes proporcionaron fue clara, lo que ayudó a realizar un informe adecuado.

El Método Estadístico: consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos.

Se realizó el proceso de recolección de datos, tabulación y análisis de la información.

2.3.3. Técnicas e instrumentos de investigación.

2.3.3.1. *Técnicas de investigación.*

Es de particular importancia otorgar y no olvidar el valor que tienen las técnicas y los instrumentos que se emplearán en una investigación. Muchas En opinión de Rodríguez Peñuelas, (2008:10) las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas.

La técnica utilizada fue la encuesta que se aplicó a una muestra de la población de docente del bachillerato, a fin de explicar las variables de estudio y su frecuencia.

2.3.3.2. *Instrumentos de investigación.*

El instrumento de la investigación fue proporcionado por la Universidad Técnica Particular de Loja a través del EVA, el mismo que consistió en un cuestionario de preguntas abiertas y cerradas, de las que se obtuvo resultados cualitativos y cuantitativos.

2.3.4. Recursos.

2.3.4.1. *Talento Humano.*

- Rector de la institución
- Vicerrectora Académica
- Directora de Bienestar Estudiantil
- Docentes

2.3.4.2. *Materiales.*

- Biblioteca
- Computadores
- Hojas de papel bond
- Cámara fotográfica

2.3.4.3. *Económicos.*

- Aportes monetarios del investigador

2.3.5. Procedimiento

El tipo de investigación realizada en este trabajo estuvo enmarcada en la investigación descriptiva, exploratoria y transeccional. El Rector de la Unidad Educativa Cristo Rey brindó gran apertura para el normal desarrollo de la investigación.

Se realizó la investigación en esta institución de mucho prestigio, donde los docentes desempeñan un trabajo de calidad y exigencia educacional; era necesario conocer cómo se encontraba el equipo de maestros de bachillerato, referente al tema investigado. Para esto se efectuó una reunión previa para comunicar a todos los docentes de este nivel, el trabajo que se realizaría y cuáles serían las pautas a seguir.

Se procedió a la aplicación de la encuesta, empleando el enfoque cuantitativo con los resultados de la investigación. Pretendiendo mediante la encuesta, medir las actitudes y aspectos generales de las personas encuestadas; en este caso concreto: conocer la percepción respecto a las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.

Una vez que se obtuvieron las encuestas, se realizó la tabulación, luego se estructuraron los datos, primero en una matriz de resultados que fue enviada al equipo de Necesidades Formativa y después tabuladas en tablas estadísticas con su respectivo gráfico, descripción y análisis.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Necesidades formativas.

La formación del docente, como ya se ha especificado, es un proceso continuo de adquisición, y definición de habilidades, destrezas y valores para el buen desempeño de la labor docente en el transcurso de la vida profesional.

La sociedad del conocimiento y de la información en la que nos encontramos demanda cada vez con mayor auge la formación de los distintos profesionales que desempeñan diferentes tareas en la sociedad. Existe una profunda preocupación por la formación, lo que conlleva, en general, cada vez un mayor número de programas de formación dependiendo de las necesidades formativas que presentan los profesionales, así como distintas formas de acceder a ellos, sobre todo los programas denominados e-learning y on-line.

Como hemos podido observar en los resultados de la investigación cada vez se hace más evidente la necesidad de formación, ya que desde toda perspectiva el educador no puede descuidar su innovación pedagógica. Los docentes encuestados en un gran porcentaje han asistido a capacitaciones relativamente, pero las capacitaciones referentes a las tecnologías no han podido asistir por el hecho de trabajar a medio tiempo en la institución. Se ha podido determinar, que el mayor porcentaje de los docentes del bachillerato no tienen cuarto nivel.

3.2. Análisis de la formación.

La formación de los docentes es valiosa, pero no debe quedar solo en educación inicial, debe ir más allá, a una formación continua y permanente, la misma que viene marcada por la oferta de diferentes cursos de formación (ofertados por las Administraciones Educativas) que pretenden actualizar conocimientos sobre herramientas, sistemas de gestión del aula y enseñar diferentes estrategias necesarias para la función docente (aprender a hablar sin gastar la voz, calmarse mediante cursos de yoga, saber ejercer de “coaching educativo”, etc.).

De acuerdo a los resultados los docentes de del Cristo Rey del nivel de bachillerato, el 88,46% tienen deseo de obtener el cuarto nivel; si revisamos estadísticas, veremos que la mayor exigencia de formación docente se hace a los docentes de este nivel.

3.3. La persona en el contexto formativo.

Una persona que se encuentra situada en un contexto de formación, se caracteriza por ser un docente innovador, creativo y propositivo. Muchos de los docentes de la institución investigada responden que les gustaría continuar formándose, en este caso con una maestría; ya que el mayor porcentaje solo cuenta con título de tercer nivel.

También se pudo observar que muchos de ellos han realizado cursos en los dos últimos años, pero de pocas horas. En la medida que los docentes se capacitan, los estudiantes logran los aprendizajes requeridos y las competencias para la vida.

3.3.1. La organización y la formación.

Las acciones formativas deben estar vinculadas de forma clara y explícita a las necesidades de la institución, debe cubrir necesidades de los beneficiarios.

La necesidad de apostar por la calidad, la innovación, la tecnología, ha llevado a invertir en el desarrollo profesional de las personas. La formación constituye un área de especial atención.

La formación se debe enfocar estratégicamente para que actúe como agente de cambio en la organización.

Desde este enfoque estratégico, la formación es un proceso integrado a la gestión, por esa razón ha sido importante plantearse necesidades formativas ya sean presenciales, semipresenciales y virtuales, de las cuales sobresale: Pedagogía educativa, Diseño y planificación curricular, evaluación del aprendizaje y con mayor porcentaje, nuevas tecnologías aplicadas a la educación.

3.3.2. La tarea educativa.

En principio, y a pesar de que en nuestras sociedades a menudo «educar» acaba reduciéndose a «formar en habilidades y conocimientos», es bien cierto que educar en ambas cosas resulta imprescindible para tener una sociedad «alta de moral» y no desmoralizada. Una

sociedad bien informada tiene mayor capacidad de aprovechar sus recursos y es, además, menos permeable al engaño. Es importante potenciar las capacidades de las personas para llevar adelante el tipo de vida que elijan.

Para construir un mundo más humano, sin conocimientos, con el puro voluntarismo una sociedad no crece humanamente, con el voluntarismo solo no es suficiente. Es necesario presentar alternativas moralmente deseables y técnicamente viables. Para ello es imprescindible contar con profesionales y con expertos, con gentes suficientemente informadas, preparadas para poner sus conocimientos al servicio de la comunidad. Proponer alternativas realizables es lo que hacen quienes, desde una moral alta, ponen su saber al servicio de la comunidad y se esfuerzan por saber, por aprender, precisamente porque quieren servir. No es desde la ignorancia desde donde se diseñan y ponen en marcha esas alternativas. No es desde la falta de conocimiento y habilidades desde donde es posible hacer un mundo más humano, sino todo lo contrario.

En suma pudiera bien afirmarse que los interventores educativos poseen el perfil idóneo para enfrentar y enfocar debidamente las situaciones diversas que actualmente plantea la realidad social de nuestro mundo. No obstante, el desafío es monumental y por tanto se requiere que ese perfil se perfeccione y adapte día a día a los retos que a diario plantea una realidad nada sencilla, derivada de una complejidad, la complejidad que marca una sociedad urgida de transformaciones que le ayuden a ser mejor, o al menos a subsistir dignamente en un mundo, competitivo, “globalizador” y con un acelerado desarrollo tecnológico.

Por esta razón la institución educativa está en una constante transformación en el ámbito docente, su preparación académica, cultural y espiritual.

3.4. Los cursos de formación.

Los primeros años del siglo XXI constituyen sin dudas un momento histórico para el género humano, dado que el acceso a la información ha alcanzado proporciones jamás descritas con anterioridad. Sin embargo, la formación necesaria para capitalizar esa información no ha crecido de forma acompañante.

En este ámbito, sobresale la condición casi imprescindible de la formación continua como una herramienta para los tiempos modernos. Si bien no se cuenta con una definición consensuada de esta herramienta, es lícito considerarla como el conjunto de programas o de recursos, tanto teóricos como pragmáticos, que permiten continuar con la educación más allá de los parámetros convencionales de la escuela secundaria o de la formación universitaria.

En el amplio abanico de la formación continua se incluyen los numerosos cursos educativos que aseguran la enseñanza o el perfeccionamiento del aprendizaje de idiomas, los módulos de aplicación informática para alumnos no convencionales, las cursadas de capacitación en variados oficios, los cursos digitales a distancia, las pasantías para jóvenes profesionales y un sinnúmero de opciones en franco y decidido crecimiento. Esta formidable variedad tiene su origen en el sorprendente poder de difusión que Internet ha dado a los docentes, con la capacidad de transmitir sus conocimientos y experiencias con modalidades y estrategias que incluyen los contenidos multimedia, la versatilidad lingüística y la posibilidad de interacciones mediante foro o espacios de debate. Estos beneficios permiten a los docentes una interesante retroalimentación en la cual, a su vez, logran ventajas de la formación continua para su propia capacitación.

La velocidad de los cambios que surgen en forma reiterada en términos de las nuevas tecnologías no siempre se ha acompañado de las correspondientes variaciones en la organización laboral. A esta discrepancia se incorporan los fenómenos de globalización del propio trabajo y la apertura de métodos de desempeño laboral a distancia. Como consecuencia lógica, la demanda de empleo ha crecido, sin que la oferta se haya incrementado de forma paralela. Esta mayor competitividad motiva la necesidad de adaptación; se comprende entonces la importancia de la formación continua para lograr una mejor inserción en un entorno difícil y que requiere de individuos con adecuados recursos para crecer en las esferas laborales y personales de un modo acorde a las dificultades de los tiempos vigentes.

Tabal 1. Datos institucionales.

TIPO DE INSTITUCIÓN	FRECUENCIA	%
FISCAL		
FISCOMISIONAL		
MUNICIPAL		
PARTICULAR	26	100,00
NO CONTESTA		
TOTAL	26	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Cristo Rey.

Autora: Geomara Katherine Ponce Moreira

Basados a los resultados, el 100% indica que la Unidad Educativa Cristo Rey, institución donde se realizó la investigación, es una centro educativo de tipo particular, regentada por sacerdotes y religiosos que pertenecen a la Compañía de Jesús.

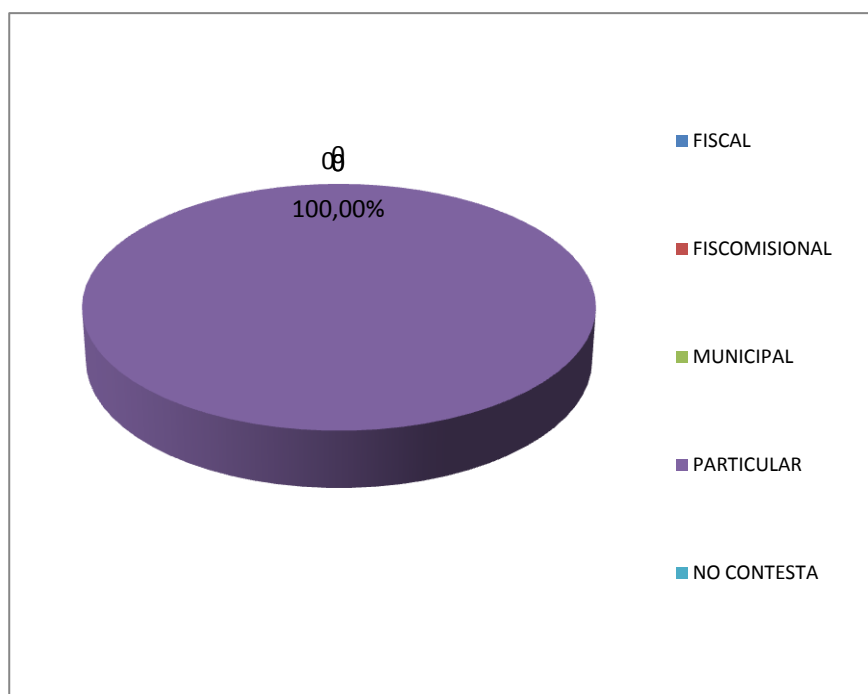


Tabla 2. Datos institucionales.

TIPO DE BACHILLERATO	FRECUENCIA	%
BACHILLERATO EN CIENCIAS	26	100,00
BACHILLERATO TÉCNICO		
NO CONTESTA		
TOTAL	26	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Cristo Rey.

Autora: Geomara Katherine Ponce Moreira

En cuanto al tipo de bachillerato, los resultados evidencian que la Unidad Educativa Cristo Rey, posee 100% Bachillerato en Ciencias, por lo que los estudiantes no tienen opción a seguir carreras técnicas.

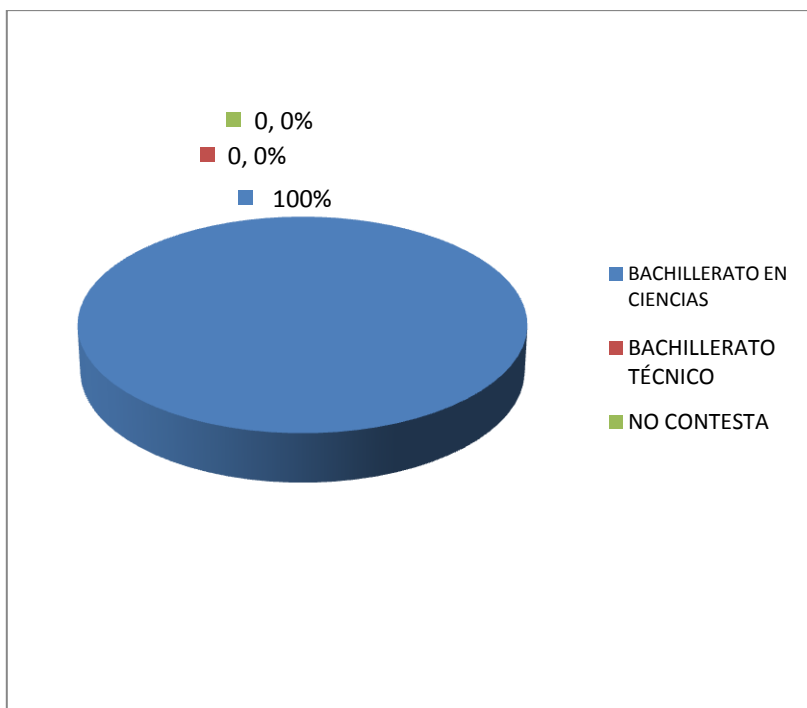


Tabla 3. Información general del investigados

GÉNERO DEL INVESTIGADO	FRECUENCIA	%
MASCULINO	19	73,08
FEMENINO	7	26,92
TOTAL	26	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Cristo Rey.

Autora: Geomara Katherine Ponce Moreira

En relación a los resultados se indica, que el 73,08% de docentes del bachillerato son hombres y el 26% mujeres; por lo que se concluye que en el bachillerato la mayoría de docentes son de género masculino.

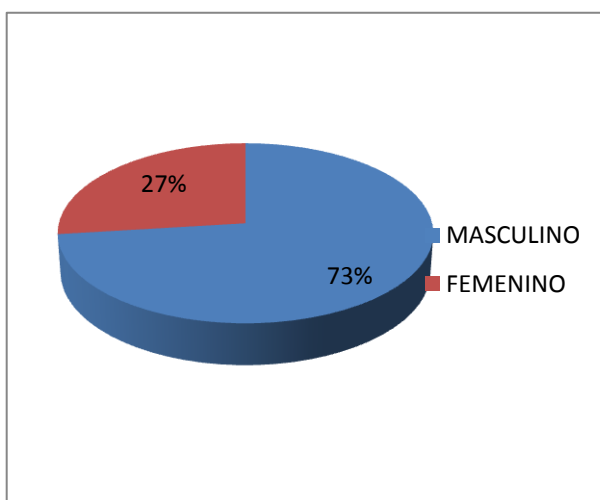


Tabla 4. Información general del investigado.

ESTADO CIVIL	FRECUENCIA	%
SOLTERO	8	30,77
CASADO	16	61,54
VIUDO	1	3,85
DIVORCIADO	1	3,85
TOTAL	26	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Cristo Rey.

Autora: Geomara Katherine Ponce Moreira

De acuerdo a los resultados se muestra, que el 61,54% de los docentes de bachillerato son casados y el 30,77% solteros; por lo que se evidencia que predominan docentes casados.

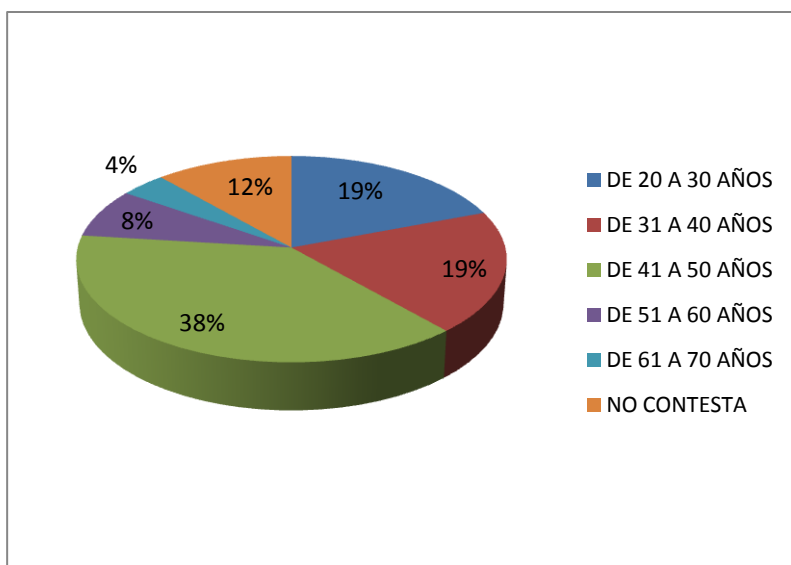


Tabla 5. Información general del investigado.

EDAD DEL INVESTIGADO	FRECUENCIA	%
DE 20 A 30 AÑOS	5	19,23
DE 31 A 40 AÑOS	5	19,23
DE 41 A 50 AÑOS	10	38,46
DE 51 A 60 AÑOS	2	7,69
DE 61 A 70 AÑOS	1	3,85
NO CONTESTA	3	11,54
TOTAL	26	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Cristo Rey.

Autora: Geomara Katherine Ponce Moreira

En relación a los resultados se indica, que el 38.46% de los docentes del bachillerato oscilan en la edad de 41 a 50 años, el 19% entre los 31 a 40 y el otro 19% entre los 20 a 30 años; por lo que se concluye que la mayor parte de los docentes del bachillerato son mayores de 41 años, es así que como institución se debe optar por iniciar una formación integral, tomando en cuenta la experiencia de los docentes de este nivel educativo.

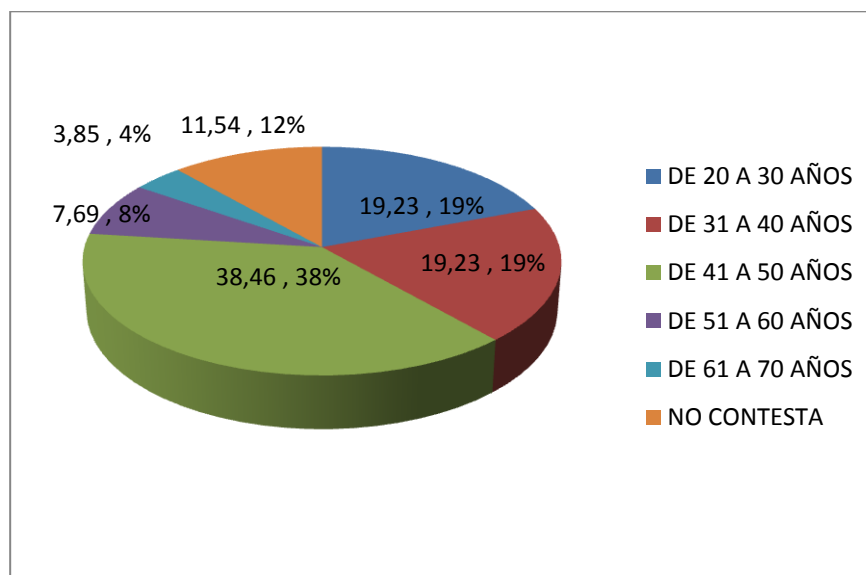


Tabla 6. Información general del investigado.

CARGO QUE DESEMPEÑA	FRECUENCIA	%
DOCENTE	23	88,46
TECNICO DOCENTE	3	11,54
DOCENTES CON FUNCIONES ADMINISTRATIVAS	0	-
TOTAL	26	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Cristo Rey.

Autora: Geomara Katherine Ponce Moreira

En base a los resultados se puede apreciar, que el 88,46% de los docentes se desempeñan con cargo de docente y el 11,54%, como técnico docente, por lo que se evidencia que la mayoría de los docentes de bachillerato se desenvuelven netamente en el campo de la docencia; aunque se conoce que no todos cuentan con un título docente, aspecto importante que la institución debe procurar potenciarlo, para que ellos se especialicen en el área que desempeñan y puedan desarrollarse mejor en su vida profesional.

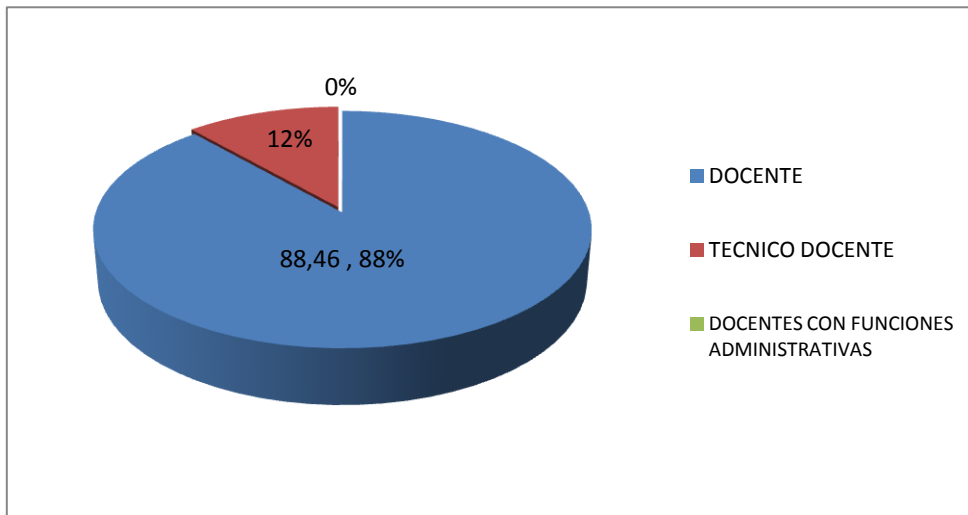


Tabla 7. Información general del investigado.

TIPO DE RELACIÓN LABORAL	FRECUENCIA	%
CONTRATACION INDEFINIDA	19	73,08
NOMBRAMIENTO	0	-
CONTATACION OCASIONAL	7	26,92
REEMPLAZO	0	-
TOTAL	26	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes de Bachillerato la Unidad Educativa Cristo Rey.

Autora: Geomara Katherine Ponce Moreira

Los resultados arrojan que el 73,08% de los docentes cuentan con una contratación indefinida y el 26,92% con una contratación ocasional; por lo que se evidencia que la institución educativa en mayor porcentaje cuenta con un tipo de relación laboral que da estabilidad a su personal; esto debe contar como una fortaleza para la institución, ya que tienen docentes comprometidos y prestos a recibir una formación holística, en beneficio de ellos como profesionales y por ende de la institución educativa.

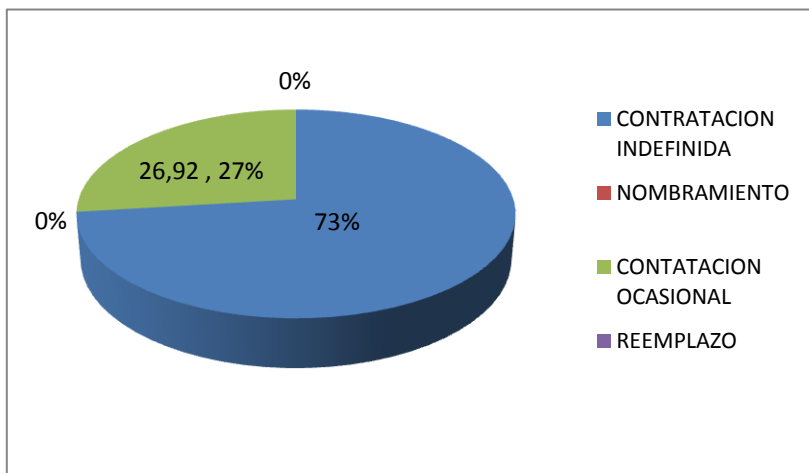


Tabla 8. Información general del Investigado.

TIEMPO DE DEDICACIÓN	FRECUENCIA	%
TIEMPO COMPLETO	10	38,46
MEDIO TIEMPO	0	-
POR HORAS	16	61,54
TOTAL	26	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Cristo Rey.

Autora: Geomara Katherine Ponce Moreira

De acuerdo a los resultados, se puede evidenciar que el 61,54% de los docentes del bachillerato trabajan por horas y el 38,46 a tiempo completo; son importantes estas cifras, porque permiten la planificación de capacitaciones, obteniendo de esta manera un mejor desempeño y compromiso docente.

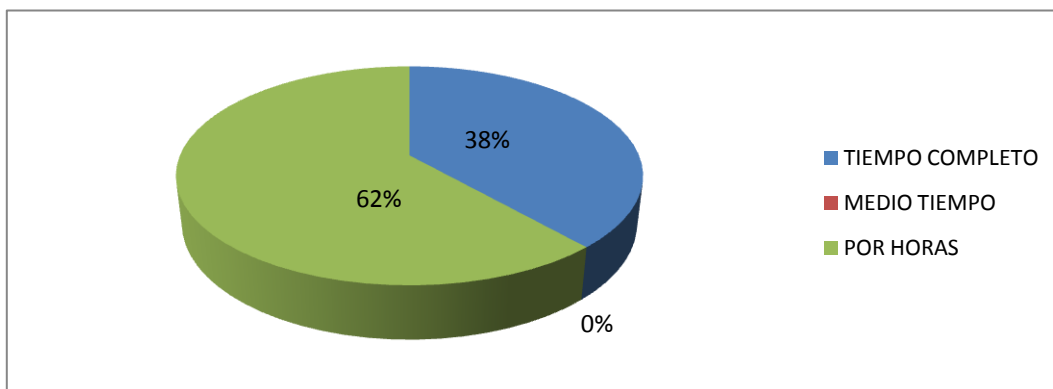


Tabla 9. Información general del investigado.

LAS MATERIAS QUE IMPARTE TIENEN RELACIÓN CON SU FORMACIÓN PROFESIONAL	FRECUENC	
	IA	%
SÍ	23	88,46
NO	3	11,54
NO CONTESTA	0	-
TOTAL	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Cristo Rey.

Autora: Geomara Katherine Ponce Moreira

En base a los resultados se puede apreciar que las materias que imparten los docentes del bachillerato, en un 88,46% sí tienen relación con su formación profesional y el 11,54% expresa que no; por lo que se evidencia que los directivos de la institución, realizan un buen proceso de reclutamiento y contratación docente. Es por eso importante, que el docente de bachillerato cumpla con el compromiso de innovación permanente, de esta manera promoverá el desarrollo eficiente y eficaz de sus capacidades.

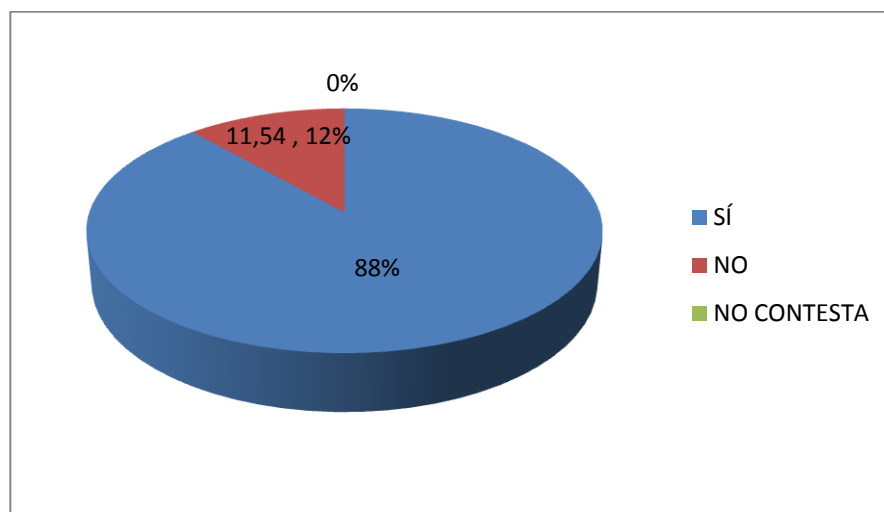


Tabla10. Información general del investigado.

AÑOS DE BACHILLERATO QUE IMPARTE ASIGNATURAS	FRECUENCIA	%
PRIMERO	13	27,66
SEGUNDO	17	36,17
TERCERO	17	36,17
TOTAL	47	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Cristo Rey

Autora: Geomara Katherine Ponce Moreira

Acorde a los resultados, se evidencia que un 36,17% de los encuestados, imparten su cátedra en segundo curso; con el mismo porcentaje otra parte de los encuestados lo hacen en tercero de bachillerato y el 27,66% trabajan en el primer curso de bachillerato; por lo tanto se observa que varios maestros imparten su cátedra en más de un curso; por lo que la formación docente se vuelve prioritaria; tomando en cuenta que a los estudiantes que se forman hay que enseñarles también a buscar solución a conflictos cotidianos y aquellos propios al desempeño laboral.

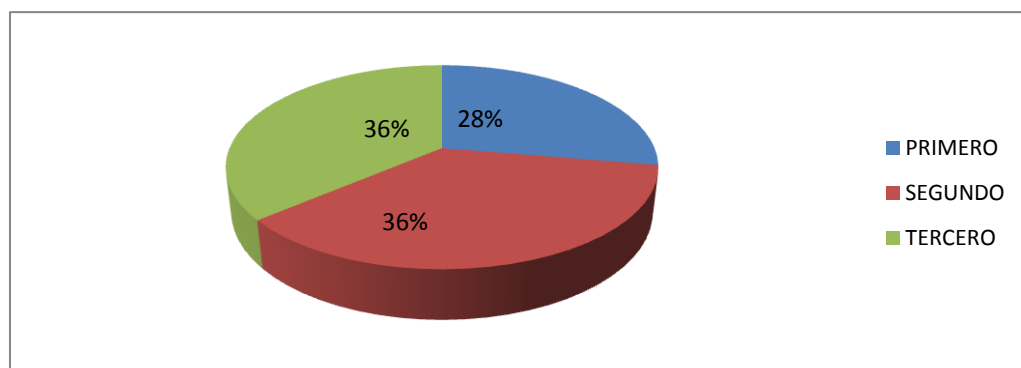


Tabla N°11 FORMACIÓN DOCENTE

NIVEL MÁS ALTO DE FORMACIÓN ACADÉMICA	FRECUENCIA	%
BACHILLERATO	0	-
NIVEL TEC. / TECNICO SUPERIOR	1	3,85
TERCER NIVEL	20	76,92
ESPECIALISTA (CUARTO NIVEL)	1	3,85
MAESTRIA (CUARTO NIVEL)	4	15,38
PHD (CUARTO NIVEL)	0	-
TOTAL	26	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Cristo Rey

Autora: Geomara Katherine Ponce Moreira

Se constata que el nivel más alto de formación académica de los encuestados es el tercer nivel que alcanza un porcentaje del 76,92% y el 15,38% es de maestría; es necesario que la institución educativa proponga un plan de formación inmediata, donde los docentes tengan la oportunidad de alcanzar un cuarto nivel, mismo que aportará en un alto porcentaje al mejoramiento de la calidad educativa; repercutiendo en los estudiantes, no solo en el desarrollo profesional, sino en su formación como seres humanos.

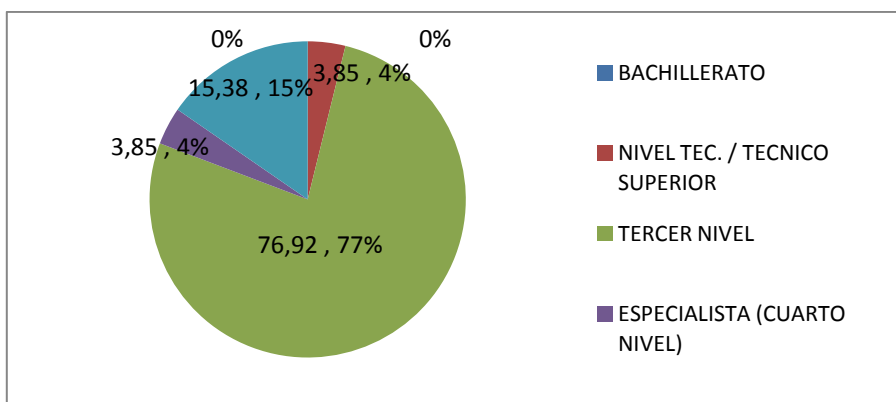


Tabla 12. Formación docente.

TÍTULO DE PREGRADO TIENE RELACIÓN CON	FRECUENCIA	%
AMBITO EDUCATIVO	12	46,15
OTRAS PROFESIONES	14	53,85
TOTAL	26	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Cristo Rey

Autora: Geomara Katherine Ponce Moreira

De acuerdo a los resultados el título de los encuestados tiene relación con otras profesiones en un 53,85% y con el ámbito educativo un 46,15%. Sería recomendable que estos maestros del bachillerato obtengan una maestría que se alinee al ámbito educativo. Tomando de referencia lo que expresan Colén y López en relación a que el profesorado debe actualizar y profundizar conocimientos de su propia área disciplinar, para poder manejar correctamente situaciones conflictivas en el aula.

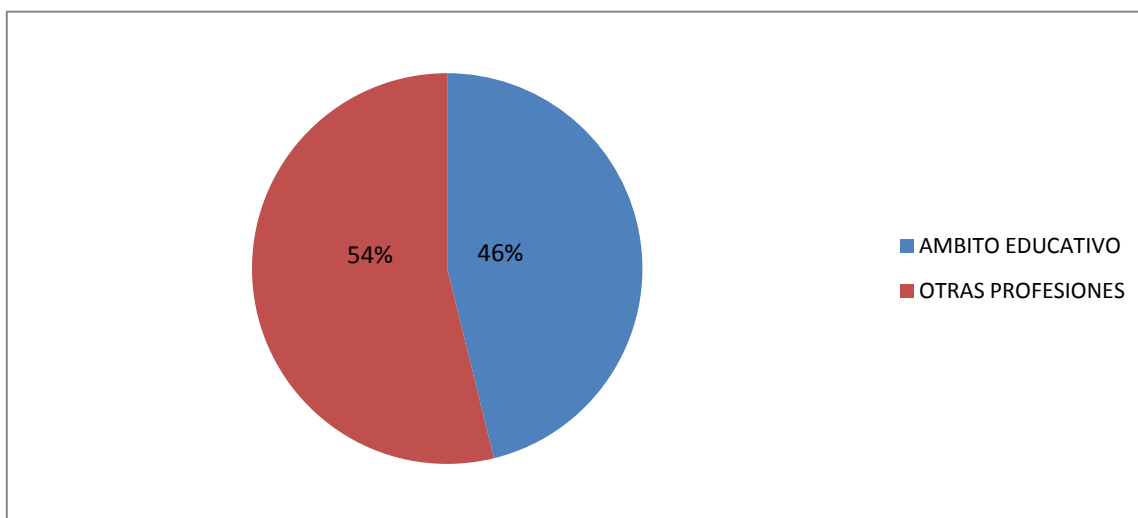


Tabla 13. Formación docente.

TÍTULO DE PREGRADO TIENE RELACIÓN CON OTRAS PROFESIONES	FRECUENCIA	%
INGENIERO	9	34,6
ECONOMISTA	2	7,7
MÉDICO	1	3,8
ARQUITECTO	1	3,8
NO CONTESTA	13	50
TOTAL	26	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Cristo Rey

Autora: Geomara Katherine Ponce Moreira

En cuanto a los resultados, los encuestados en un 34,6% son ingenieros, el 7,7% economistas y el 50% no contesta. Como podemos darnos cuenta hay varios profesionales ejerciendo su cátedra, aún no teniendo un título de pregrado acorde a la docencia. Por lo tanto es necesario que como institución se brinde oportunidades para que los profesionales que ejercen la docencia sin tener su título relación con la misma, inicien un proceso sistemático de adquisición, definición y redefinición en habilidades, conocimientos, destrezas y valores para un desempeño eficaz y acorde a la labor docente.

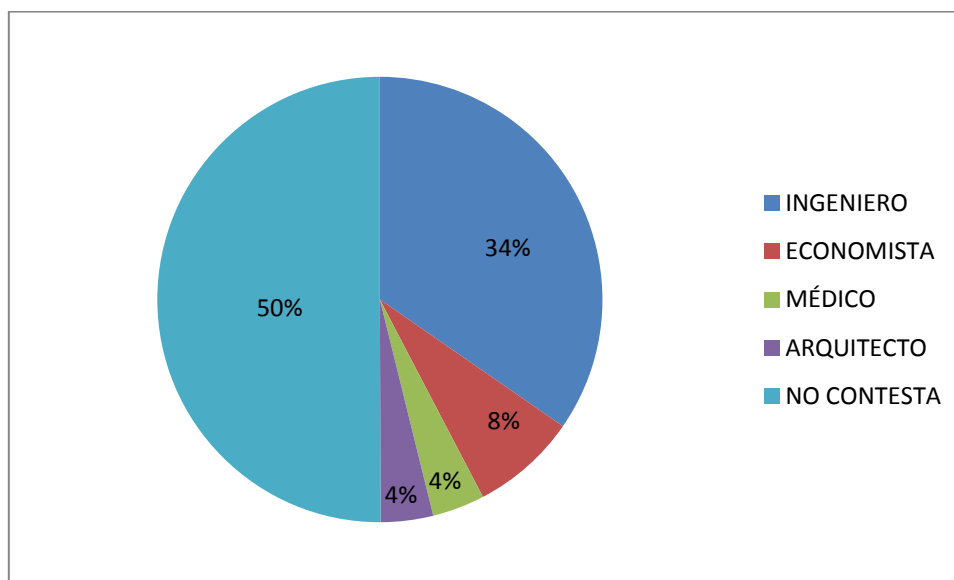


Tabla 14. Formación docente.

EL TITULO DE CUARTO NIVEL TIENE RELACION CON	F	%
AMBITO EDUCATIVO	5	19,23
OTROS AMBITOS	0	-
NO CONTESTA	21	80,77
Total	26	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Cristo Rey

Autora: Geomara Katherine Ponce Moreira

Los resultados evidencian que el título de cuarto nivel de los encuestados tiene relación con el ámbito educativo en un 19,23% y el 80,77% no contesta; ya que la mayoría de los encuestados no cuenta con este título. Nuevamente urge mayor apertura hacia los procesos de formación, mayor flexibilidad curricular y de pensamiento; los docentes no deben permanecer estáticos, tienen que estar abiertos a un aprendizaje continuo y permanente en diversos espacios, con diferentes metodologías y mayor acercamiento a la realidad.

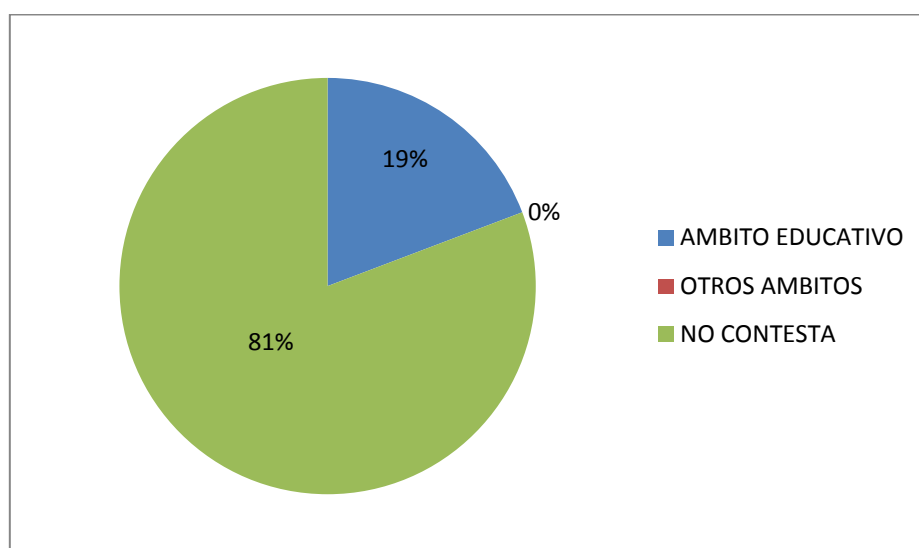


Tabla 15. Formación docente.

DESEO DE OBTENCIÓN DEL CUARTO NIVEL	FRECUENCIA	%
SI	23	88,46
NO	0	-
NO CONTESTA	3	11,54
TOTAL	26	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Cristo Rey

Autora: Geomara Katherine Ponce Moreira

En base a los resultados se determina que el 88,46% de los encuestados desean obtener el cuarto nivel y el 11,54% no contesta. Puede notarse una preocupación por la obtención de un cuarto nivel, en este caso la maestría. El docente aprecia su formación y sabe que es el único camino para que el aprendizaje se convierta en un modelo significativo.

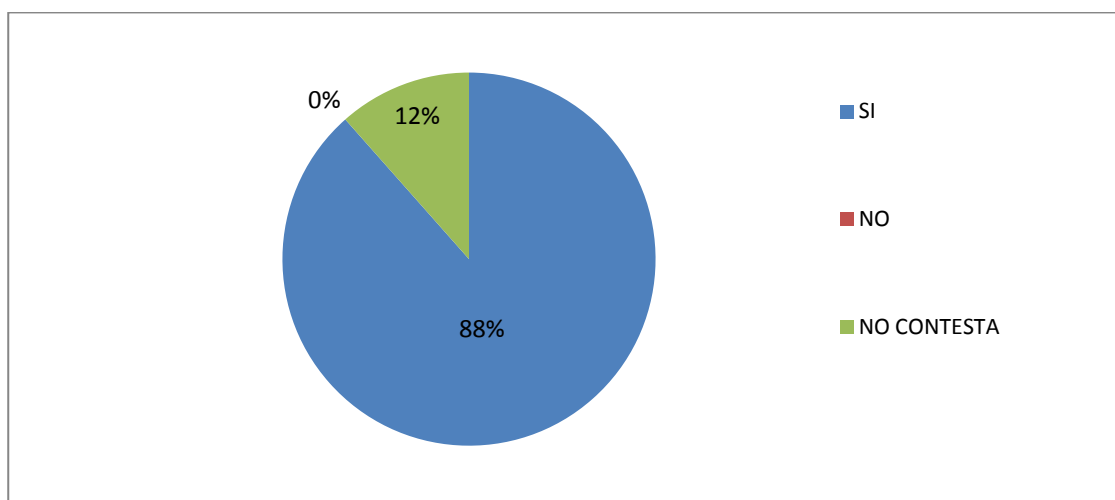


Tabla 16. Formación docente.

TITULACIÓN EN QUE LE GUSTARÍA FORMARSE	FRECUENCIA	%
MAESTRIA	20	76,92
PHD	5	19,23
NO CONTESTA	1	3,85
TOTAL	26	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Cristo Rey

Autora: Geomara Katherine Ponce Moreira

Los resultados determinan que el 76,92% de los encuestados desean formarse en Maestrías y el 19,23% en PHD. Puede notarse que los docentes anhelan tener la oportunidad de contar con propuestas de formación integral; ellos reconocen que su formación profesional es el componente fundamental de la mejora de la educación

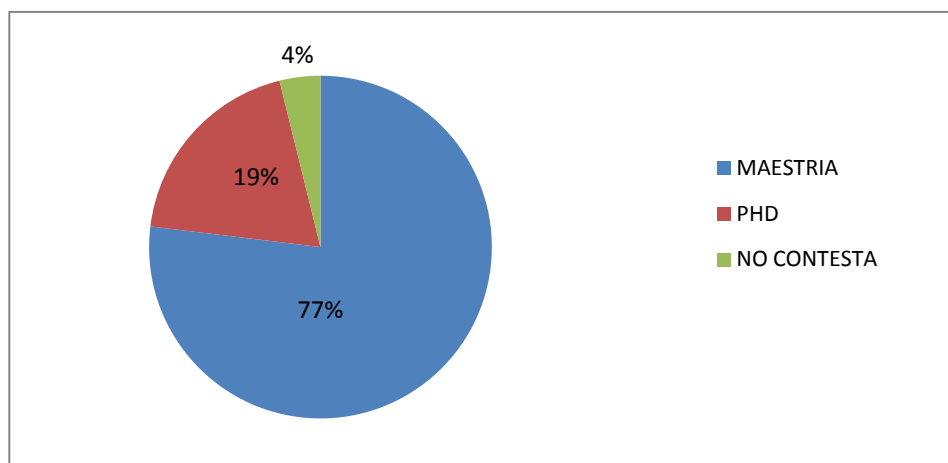


Tabla 17. Cursos y capacitaciones.

HAN ASISTIDO A CAPACITACIONES EN LOS ÚLTIMOS DOS AÑOS	FRECUENCIA	%
SÍ	19	73,08
NO	7	26,92
NO CONTESTA	0	-
TOTAL	26	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Cristo Rey

Autora: Geomara Katherine Ponce Moreira

Los resultados evidencian que los encuestados sí han asistido a capacitaciones en un 73.08% y el 26,92% no lo han hecho; por lo que la institución debe continuar promoviendo la formación de sus docentes, esto proporcionaría competencias necesarias para utilizar metodologías más sofisticadas.

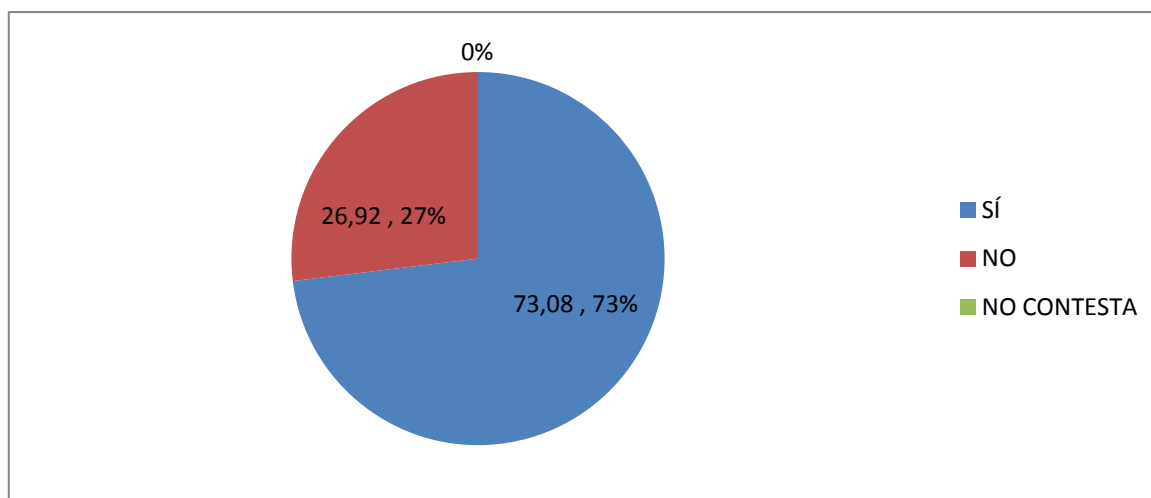


Tabla 18. Cursos y capacitaciones.

TOTAL HORAS DE CAPACITACIONES	FRECUENCIA	%
NO CONTESTA	8	30,77
0 – 25	7	26,92
26- 50	3	11,54
51 – 75	1	3,85
76 – 100	2	7,69
MÁS DE 100	5	19,23
TOTAL	26	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Cristo Rey

Autora: Geomara Katherine Ponce Moreira

Los resultados evidencian que los encuestados han recibido de 0 a 25 horas de capacitaciones en un 26,92%; en un 11,54% entre 25 y 50 horas y el 30,77% no contesta, por lo que se determina que los docentes deben recibir una mayor cantidad de horas en los cursos de capacitación. Un docente que se capacita juega un papel fundamental en la escuela; ya que transmite habilidades, genera nuevos conocimientos y desarrolla actitudes para un cambio social.

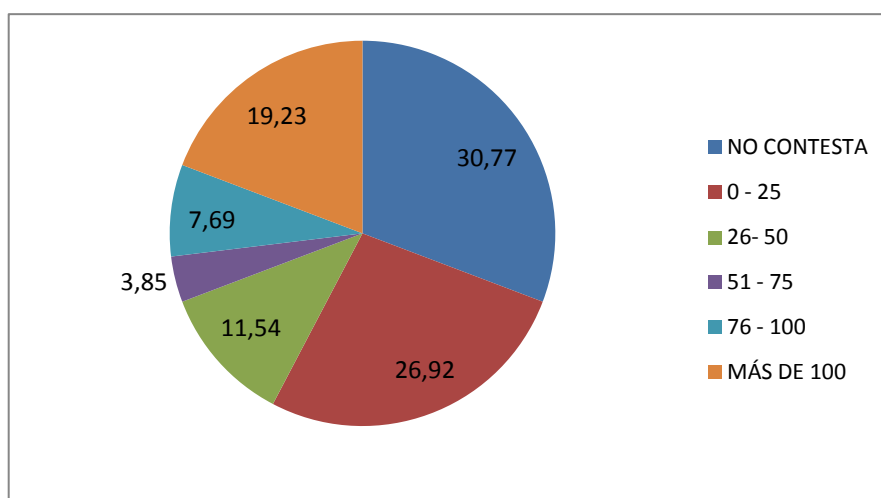


Tabla 19. Cursos y capacitaciones.

TIEMPO ÚLTIMO DE CURSO	FRECUENCIA	%
0 – 5	11	42,31
6 – 10	3	11,54
11 – 15	3	11,54
16 – 20	0	-
21 – 24	2	7,69
25 EN ADELANTE	0	-
NO CONTESTA	7	26,92
TOTAL	26	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Cristo Rey

Autora: Geomara Katherine Ponce Moreira

Los resultados determinan que los encuestados han realizado cursos en los últimos 5 meses en un 42,31% y en el último año y medio en un 11,54% y más de dos años en un 7,69%; de acuerdo a estos resultados, se tiene que continuar con la motivación para que los docentes reciban cursos de capacitación constantemente y puedan sentirse más comprometidos con los estudiantes a su cargo y la institución en la que laboran.

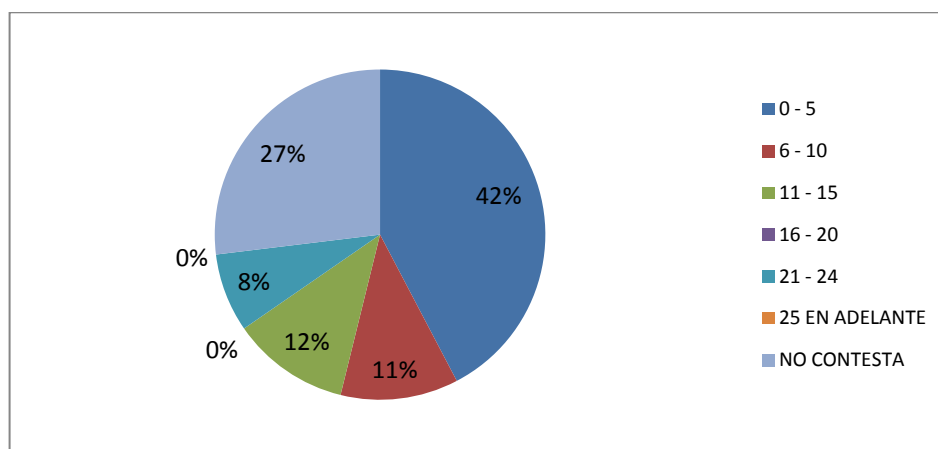


Tabla 20. Cursos y capacitaciones.

EL ÚLTIMO CURSO LO HIZO CON AUSPICIO DE	FRECUENCIA	%
GOBIERNO	5	19,23
INSTITUCIÓN DONDE LABORA	10	38,46
BECA	0	-
POR CUENTA PROPIA	5	19,23
NO CONTESTA	6	23,08
TOTAL	26	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Cristo Rey

Autora: Geomara Katherine Ponce Moreira

De acuerdo al patrocinio de los últimos cursos realizados, se evidencia que el 38.46% de los encuestados afirman que la institución donde laboran ha auspiciado los cursos de capacitación, sin embargo el 19,23% lo hace por cuenta propia, el otro 19,23% lo auspicia el gobierno; lo que indica que algunos docentes son fiscales; y el 23.08% no responde; esto también indica que son pocos los que no se están capacitando. Desde donde sea que se apoye se concluye que la capacitación docente es una actividad sistemática que pretende preparar a los docentes para lograr un mejor desempeño.

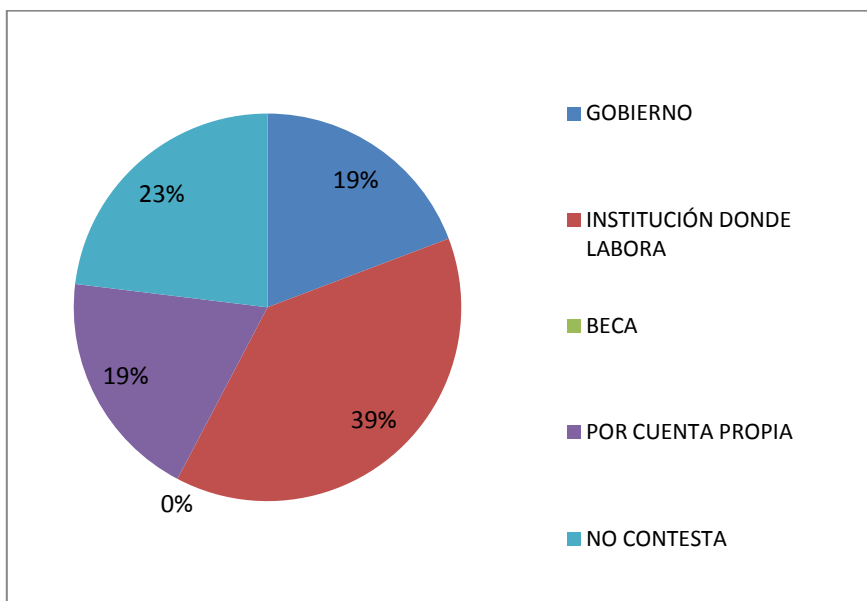


Tabla 21. Cursos y capacitaciones.

HA IMPARTIDO CURSOS	FRECUENCIA	%
SÍ	8	30,77
NO	17	65,38
NO CONTESTA	1	3,85
TOTAL	26	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Cristo Rey

Autora: Geomara Katherine Ponce Moreira

En lo relacionado a cuántos docentes han impartido cursos, el 65.38% responde que no lo han hecho, el 30,77% contesta que sí han dictado cursos y el 3,85% no contesta; lo que determina que hace falta un plan de acción donde se potencien con mayor fuerza las habilidades y destrezas de los docentes; además trabajar en su autoestima, haciéndoles valorar sus capacidades para que las puedan mostrar ante cualquier grupo humano.

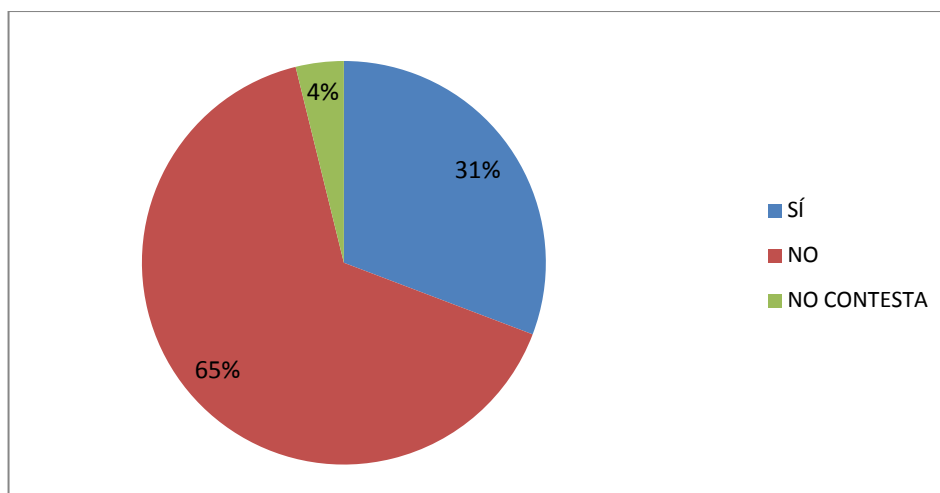


Tabla 22. Cursos y capacitaciones.

ES IMPORTANTE SEGUIR CAPACITÁNDOSE	FRECUENCIA	%
SÍ	26	100,00
NO	0	-
NO CONTESTA	0	-
TOTAL	26	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Cristo Rey

Autora: Geomara Katherine Ponce Moreira

El docente como un agente activo, participativo e innovador, ha dado respuesta a los diferentes modelos educativos que ofrecen de manera diversa la visión y prácticas educativas a partir del ambiente laboral y académico desarrollado en su espacio educativo.

Según la encuesta realizada a los docentes del bachillerato, el 100% considera que sí es importante capacitarse constantemente, de esta forma es posible garantizar que los estudiantes reciban una educación de calidad.

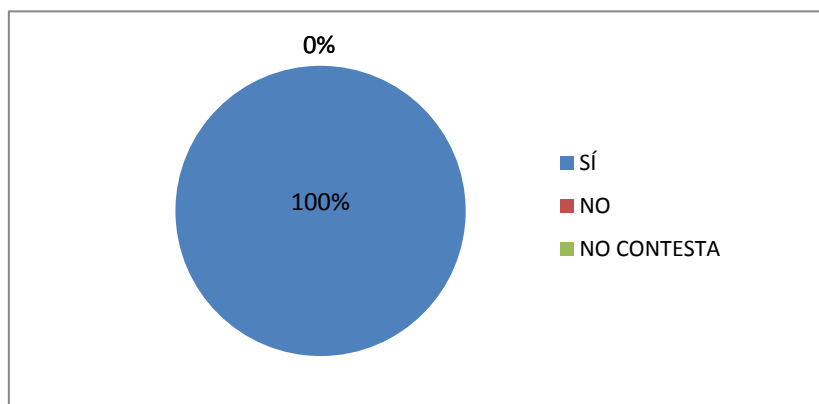


Tabla 23. Cursos y capacitaciones.

CÓMO DESEA RECIBIR LA CAPACITACIÓN	FRECUENCIA	%
PRESENCIAL	12	46,15
SEMIPRESENCIAL	5	19,23
A DISTANCIA	7	26,92
VIRTUAL	2	7,69
NO CONTESTA	0	-
TOTAL	26	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Cristo Rey

Autora: Geomara Katherine Ponce Moreira

En cuanto a cómo desea recibir los cursos y capacitaciones, se determina que el 46.15% de los encuestados está de acuerdo en que éstas deben ser de modo presencial, un 26.92% de los docentes creen que las capacitaciones deben ser mediante una modalidad a distancia, sin embargo hay que destacar, que un 19.23% opina que la modalidad de la capacitación debe ser semipresencial. Estos resultados sugieren que la modalidad presencial es la prioritaria para impartir cursos de capacitación; sin embargo por el resultado obtenido del 26.92% se puede determinar que la modalidad a distancia tiene un gran significado, por lo que podemos concluir que la capacitación a distancia puede ser la más viable. En muchas ocasiones es un poco difícil optar por esta modalidad por el escaso manejo de la tecnología.

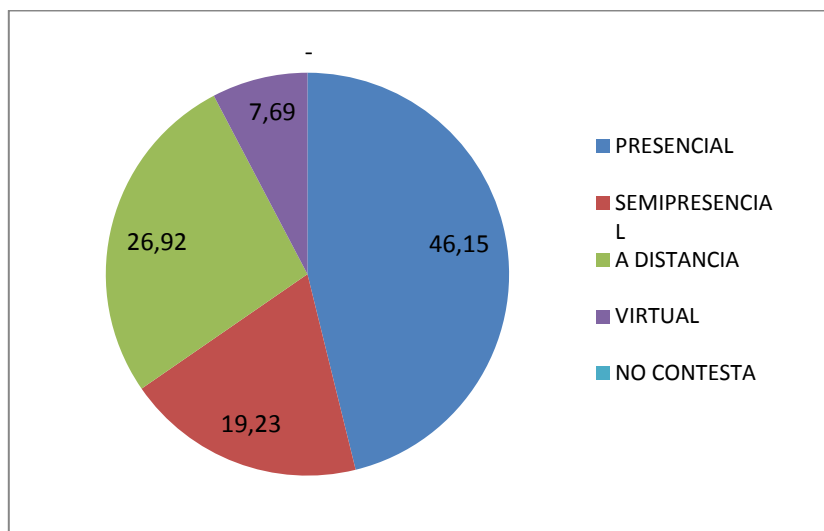


Tabla 24. Cursos y Capacitaciones.

HORARIOS DE CAPACITACIONES PRESENCIALES/SEMIPRESENCIALES	FRECUENCIA	%
LUNES A VIERNES	11	42,31
FIN DE SEMANA	7	26,92
NO CONTESTA	8	30,77
TOTAL	26	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Cristo Rey

Autora: Geomara Katherine Ponce Moreira

El 42.31% determina que las capacitaciones deben darse de lunes a viernes; mientras que el 26,92% desearía que éstas se realicen el fin de semana; por otro lado, también se presenta el 30,77% que no contesta; por lo que se concluye que los horarios de capacitaciones más relevantes deben ser de lunes a viernes; sin dejar de lado que para los que no contestan, cualquier día de capacitación es conveniente, siempre y cuando existan las capacitaciones.

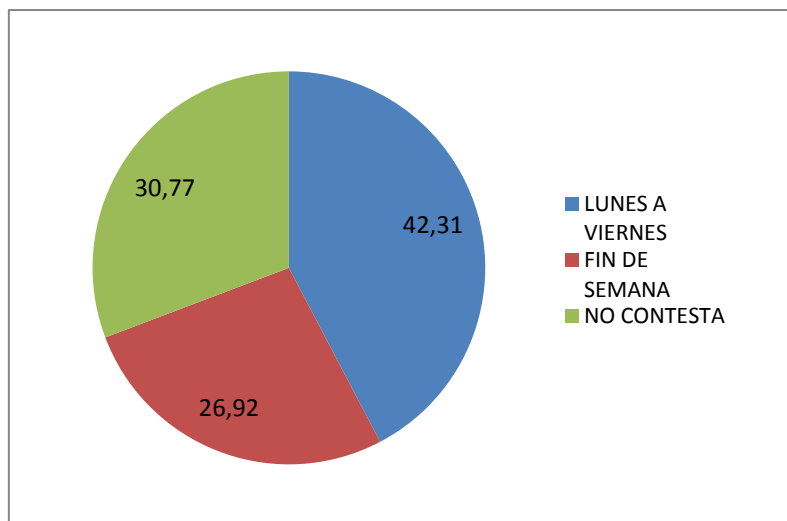


Tabla 25. Cursos y Capacitaciones.

TEMÁTICA QUE LE GUSTARÍA CAPACITARSE	FRECUENCIA	%
PEDAGOGÍA EDUCATIVA	12	15,79
TEORÍAS DEL APRENDIZAJE	1	1,32
VALORES Y EDUCACIÓN	4	5,26
GERENCIA/GESTIÓN EDUCATIVA	6	7,89
PSICOPEDAGOGÍA	2	2,63
MÉTODOS Y RECURSOS DIDÁCTICOS	2	2,63
DISEÑO Y PLANIFICACIÓN CURRICULAR	8	10,53
EVALUCIÓN DEL APRENDIZAJE	6	7,89
POLÍTICAS EDUCATIVAS PARA LA ADMINISTRACIÓN	2	2,63
TEMAS RELACIONADOS CON LAS MATERIAS A SU CARGO	6	7,89
FORMACIÓN EN TEMAS DE MI ESPECIALIDAD	7	9,21
NUEVAS TEGNOLOGÍAS APLICADAS A LA EDUCACIÓN	13	17,11
DISEÑO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS	7	9,21
TOTAL	76	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Cristo Rey

Autora: Geomara Katherine Ponce Moreira

Las necesidades modernas exigen una capacitación permanente debido a la velocidad de sus cambios tecnológicos y científicos. De acuerdo a los resultados el 17.11% de los encuestados desean capacitarse en el tema de “Nuevas tecnologías aplicadas a la educación”; el 15.79% en “Pedagogía Educativa”, El 10,53% en “Diseño y Planificación Curricular”; el 9,21% en “Temas de acuerdo a su especialidad” y un 9,21% en “Diseño, Seguimiento y Evaluación de Proyectos”; cabe destacar que un solo maestro está interesado en más de una temática de capacitación. En consecuencia se determina que prevalece el tema de “Nuevas tecnologías aplicadas a la educación”. Al considerar el uso de las TICs, se puede erradicar la cultura tradicional del aula que privilegia una pedagogía transmisiva y receptiva; y considerar incrementar la comprensión de nociones y desarrollo de estrategias cognitivas.

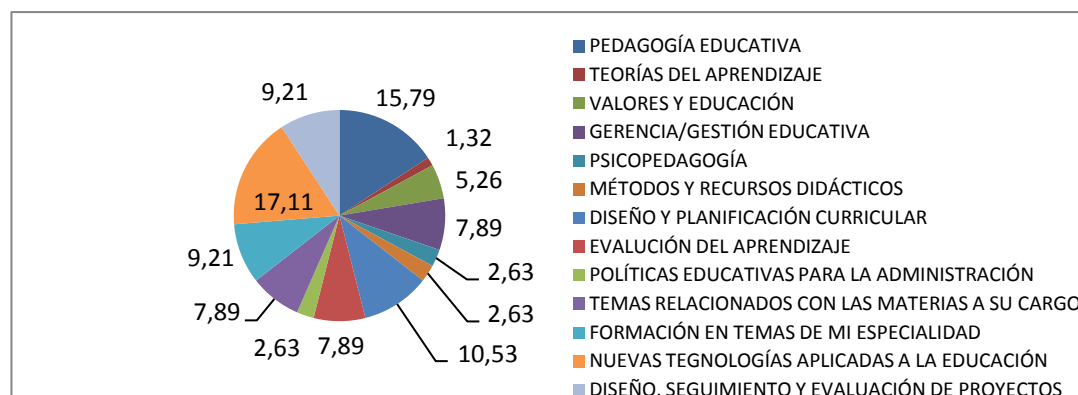


Tabla 26. Cursos y capacitaciones.

CUÁLES SON LOS OBSTÁCULOS QUE SE PRESENTAN PARA QUE USTED NO SE CAPACITE	FRECUEN CIA	%
FALTA DE TIEMPO	16	34,04
ALTOS COSTOS	13	27,66
FALTA DE INFORMACIÓN	4	8,51
FALTA DE APOYO	8	17,02
FALTA DE TEMAS	5	10,64
NO ES DE SU INTERÉS LA CAPACITACIÓN	0	-
NO CONTESTA	1	2,13
TOTAL	47	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Cristo Rey

Autora: Geomara Katherine Ponce Moreira

El 34.04% de los encuestados manifiestan que el mayor obstáculo para poder capacitarse es la falta de tiempo; el 27.66% dicen que los altos costos de las capacitaciones; y un 17,02% indican que es por falta de apoyo, lo que determina que en realidad no existe un real interés de parte de los docentes en capacitarse permanentemente, dado que en otros datos se evidencia que si existe el apoyo por parte de la institución. Muchos docentes creen que con la formación inicial que recibieron en la universidad pueden desenvolverse en el aula y que van aprendiendo con la práctica. Sí es fundamental la experiencia, pero tiene que ir acompañada de la teoría que es la que sustenta el ejercicio de enseñar. Por lo tanto el docente no tiene excusas para dejar de lado su preparación permanente.

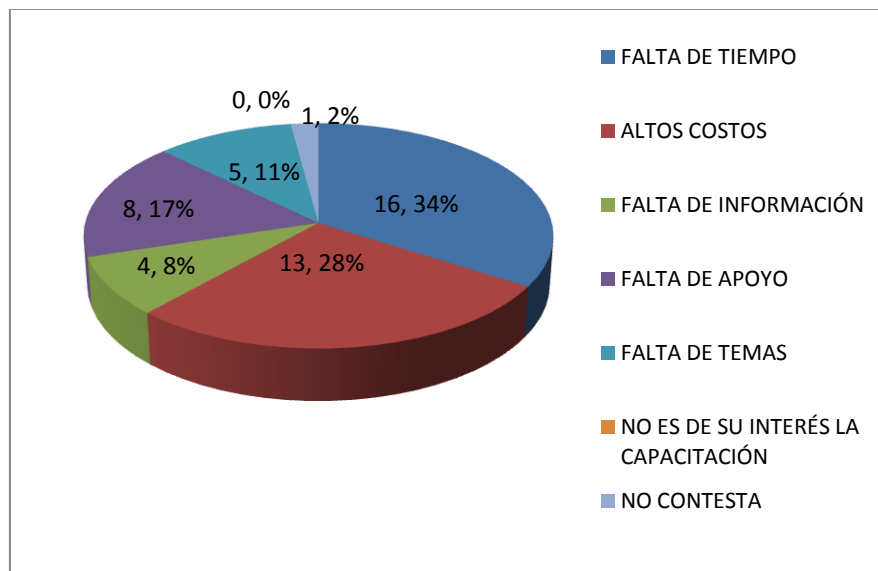


Tabla 27. Cursos y capacitaciones.

CUÁLES CONSIDERA USTED SON LOS MOTIVOS POR LOS QUE SE IMPARTEN LOS CURSOS	FRECUENCIA	%
APARICION DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS	11	21,57
FALTA DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL	2	3,92
NECESIDADES DE CAPACITACIOÓN CONTINUA Y PERMANENTE	21	41,18
ACTUALIZACIÓN DE LEYES Y REGLAMENTOS	12	23,53
REQUERIMIENTOS PERSONALES	5	9,80
OTROS	0	-
NO CONTESTA	0	-
TOTAL	51	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Cristo Rey

Autora: Geomara Katherine Ponce Moreira

En cuanto a los resultados el 41.18% expresa que los motivos por los que se imparten los cursos es porque los docentes necesitan una capacitación permanente; un 23.53% indica que de acuerdo a los cambios en el sistema educativo deben estar actualizados en Leyes y Reglamentos; y un 21.57% por la aparición de nuevas tecnologías. De acuerdo a los dos más altos puntajes se puede definir que la capacitación permanente en la actualidad debe incluir el aprendizaje en la utilización de la tecnología, para acercar al profesorado hacia un modelo docente reflexivo, indagador y creativo, capaz de responder a su realidad educativa y atender eficazmente a todo el alumnado.

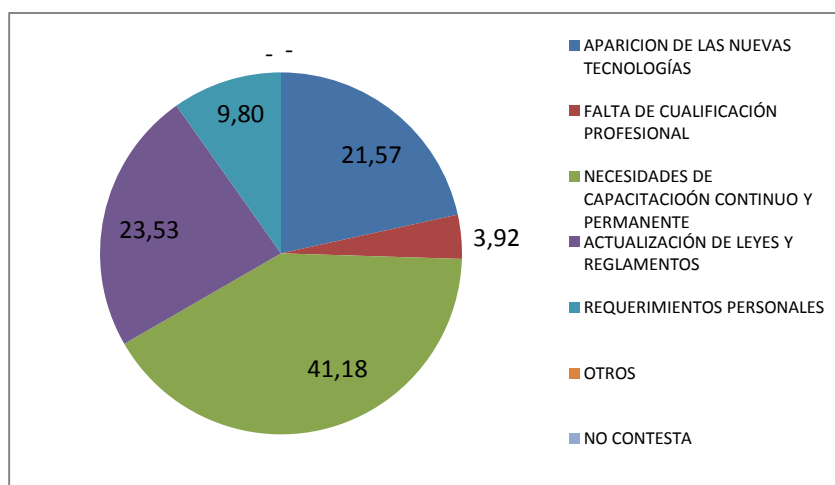


Tabla 28. Cursos y capacitaciones.

CUÁLES SON LOS MOTIVOS POR LOS QUE ASISTE A CURSOS/CAPACITACIONES	FRECUENCIA	%
RELACIÓN DEL CURSO CON LA ACTIVIDAD DOCENTE	12	28,57
PRESTIGIO DEL DOCENTE	2	4,76
OBLIGATORIEDAD DE ASISTENCIA	1	2,38
FAVORECEN ASCENSO PROFESIONAL	6	14,29
FACILIDAD DE HORARIOS	0	-
LUGAR DONDE SE REALIZÓ EL EVENTO	0	-
ME GUSTA CAPACITARME	21	50,00
OTROS	0	-
NO CONTESTA	0	-
TOTAL	42	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Cristo Rey

Autora: Geomara Katherine Ponce Moreira

El 50% de los encuestados indican que el principal motivo por el que asisten a capacitarse es porque les gusta hacerlo, un 28.57 indica que se capacita porque éstas se relacionan con la actividad que ejercen y el 14,29% lo hace por obtener un ascenso profesional. Todos estos indicadores demuestran que el docente sí tiene interés por mejorar su práctica docente. El docente tiene claro que su formación profesional será componente fundamental en la mejora de la educación. No obstante, el desarrollo profesional del docente sólo tendrá impacto si se centra en cambios específicos del comportamiento de éste en la clase y si ese desarrollo es permanente y se armoniza con otros cambios en el sistema educativo.

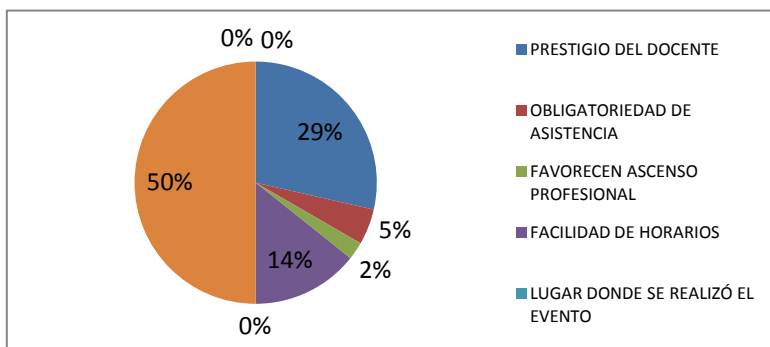


Tabla 29. Cursos y capacitaciones.

ASPECTOS QUE CONSIDERA DE MAYOR IMPORTANCIA EN EL DESARROLLO DE UN CURSO/CAPACITACIÓN	FRECUENCIA	%
ASPECTOS TEÓRICOS	0	-
ASPECTOS TECNICOS PRÁCTICOS	11	42,31
AMBOS	15	57,69
NO CONTESTA	0	-
TOTAL	26	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Cristo Rey

Autora: Geomara Katherine Ponce Moreira

Los docentes encuestados consideran en un 57.69%, que los aspectos teóricos son de mayor importancia; pero un 42,31% indican que los aspectos prácticos también lo son. Se puede decir que el segundo aspecto no puede darse sin antes haber impartido la teoría; en todo caso los dos tienen vital relevancia. Por esta razón se necesitan propuestas innovadoras, flexibles, dinámicas que conlleven a la realización positiva de un curso de capacitación. Como apuntan Medina y Domínguez (1989), es fundamental proporcionar al profesorado una formación, centrada en su lugar de trabajo, donde se le capacite para analizar el sistema educativo y desarrollar su práctica como una labor de innovación.

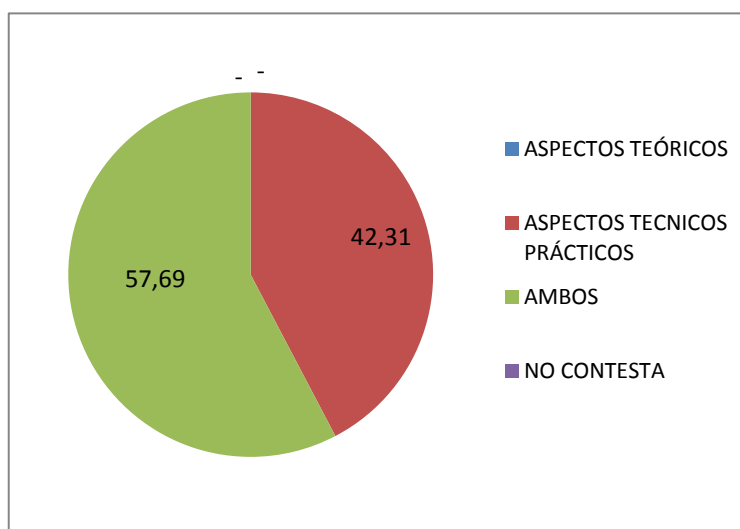


Tabla 30. Respecto de su institución educativa.

LA INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA HA PROPICIADO CURSOS EN LOS ÚLTIMOS DOS AÑOS	FRECUENCIA	%
SI	24	92,31
NO	1	3,85
NO CONTESTA	1	3,85
TOTAL	26	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Cristo Rey

Autora: Geomara Katherine Ponce Moreira

El 92.31% de los encuestados manifiestan que la institución si ha propiciado cursos de capacitación en los dos últimos años; el 3,85 dice que no y el 3,85 no contesta; lo que evidencia que la institución sí se preocupa por actualizar y fortalecer los conocimientos y destrezas de sus docentes. Este alto porcentaje cuenta como una fortaleza institucional, ya que el gestor educativo debe estar abierto al cambio y a la innovación, a los avances de la ciencia y tecnología y a la formación integral de sus docentes, para que sean capaces de interactuar en un mundo cada vez más complejo.

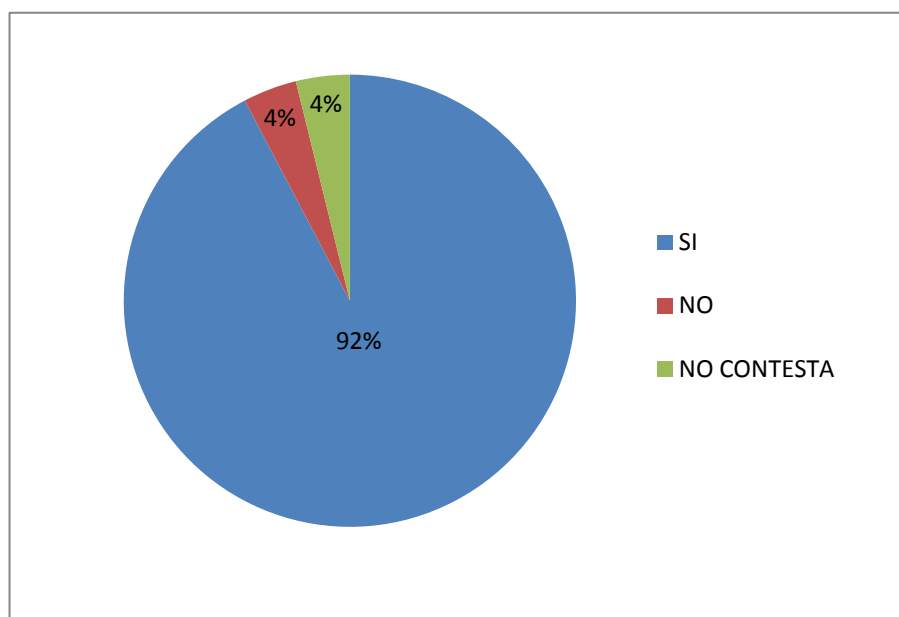


Tabla 31. Respecto de su institución educativa.

EN LA ACTUALIDAD, CONOCE USTED SI LAS AUTORIDADES DE LA INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA ESTÁN OFRECIENDO O ELABORANDO PROYECTOS/ CURSOS/ SEMINARIOS	FRECUENCIA	%
SI	22	84,62
NO	4	15,38
NO CONTESTA	0	-
TOTAL	26	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Cristo Rey

Autora: Geomara Katherine Ponce Moreira

El 84.62% de los encuestados manifiestan que las autoridades de la institución si se encuentran elaborando actividades para fortalecer la pedagogía educativa de sus docentes, el 15, 38% contesta que no; por lo que se considera que este grupo de docentes que contestan que no son los que trabajan por horas, es decir que no permanecen mucho tiempo en la institución. José María Veciana (2002), define la función directiva como un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos. Se puede decir que la institución brinda oportunidades de capacitación permanente, pero que dependerá directamente del compromiso que el docente haga con la institución y con él mismo.

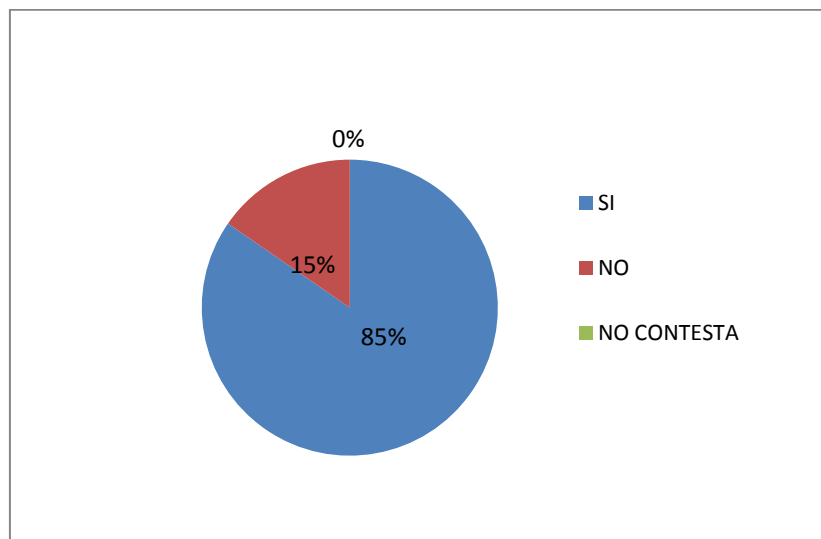


Tabla 32. Respecto a su institución educativa.

EN CASO DE EXISTIR CURSOS SE REALIZAN EN FUNCIÓN DE	FRECUENCIA	%
ÁREAS DE CONOCIMIENTO	7	18,42
NECESIDADES DE ACTUALIZACIÓN	10	26,32
LEYES Y REGLAMENTOS	4	10,53
ASIGNATURAS QUE USTED IMPARTA	1	2,63
REFORMA CURRICULAR	6	15,79
PLANIFICACIÓN Y PROGRAMACIÓN CURRICULAR	7	18,42
OTRAS	0	-
NO CONTESTA	3	7,89
TOTAL	38	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Cristo Rey

Autora: Geomara Katherine Ponce Moreira

El 26.32% de los encuestados manifiestan que los cursos se realizan en función de las necesidades de actualización de conocimientos de los docentes; el 18.42% expresa que reciben cursos de acuerdo a las áreas del conocimiento a las que pertenecen; otros indican que el 18,42% se sustenta en la planificación y programación curricular, que coincide con el 15,79% que se refiere a al reforma curricular y va de la mano con el 10,53% donde dice que los cursos se enfocan en leyes y reglamentos. se observa que la institución está atenta a los requerimientos emergentes de los docentes y a la vez no se aleja de los lineamientos del Ministerio de Educación. Es importante recalcar que los docentes pueden proponer temas de capacitación, teniendo presente que éste se constituye en un organizador y mediador de su propio aprendizaje.

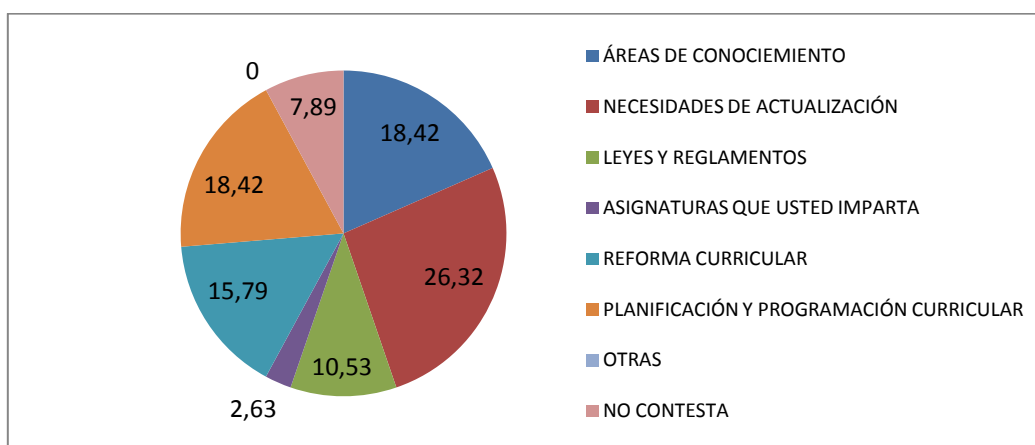


Tabla 33. Respecto a su institución educativa.

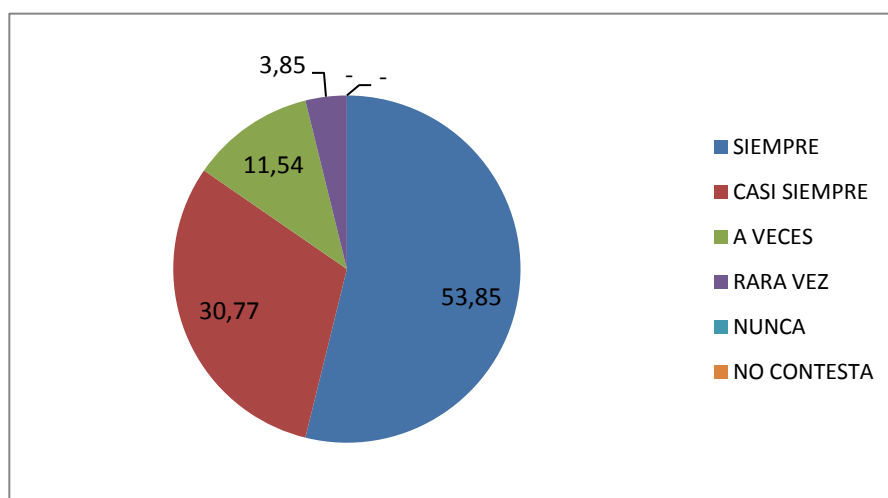
LOS DIRECTIVOS DE SU INSTITUCIÓN FOMENTAN LA PARTICIPACIÓN DEL PROFESORADO EN CURSOS QUE PROMUEVEN SU FORMACIÓN PERMANENTE	FRECUENCIA	%
SIEMPRE	14	53,85
CASI SIEMPRE	8	30,77
A VECES	3	11,54
RARA VEZ	1	3,85
NUNCA	0	-
NO CONTESTA	0	-
TOTAL	26	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Cristo Rey

Autora: Geomara Katherine Ponce Moreira

El 53.85% de los encuestados están de acuerdo en que los directivos de la institución siempre fomentan la participación del profesorado en cursos de formación permanente; el 30,77% dice que esto se da casi siempre; el 11,54% expresa que a veces y el 3,85% manifiestan que rara vez. De acuerdo a estos resultados se evidencia que los directivos de la institución procuran que su personal docente sea un agente activo, participativo e innovador.

Las autoridades de la Unidad Educativa Cristo Rey, conciben la capacitación docente como una actividad sistemática, planificada y permanente. Y creen que al dotar al docente de herramientas metodológico – didácticas, es posible que los estudiantes aprendan más y mejor y los docentes cuenten con la satisfacción de realizar un trabajo veraz.



CAPÍTULO 4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones	Recomendaciones
El mayor porcentaje de docentes del bachillerato trabajan por horas.	Los directivos y el departamento de Talento Humano, deben contratar maestros a tiempo completo, para que haya un mayor compromiso y un mejor desempeño.
Los docentes del bachillerato son relativamente jóvenes.	Los directivos de la institución deben aprovechar esta fortaleza para formar humana y académicamente a sus docentes.
Los docentes del bachillerato no son especializados en el ámbito educativo.	Los directivos de la institución deben perpetrar una propuesta de formación profesional pedagógica.
Un número notable de docentes del bachillerato, no cuenta con título de cuarto nivel.	El Consejo de Gestión de la institución debe formalizar convenios con universidades del país, para apoyar la preparación profesional de los docentes y fortalecer su desempeño.
Los docentes presentan inconvenientes económicos para iniciar una formación profesional.	Motivar y guiar a los docentes para que obtengan un préstamo institucional o del Estado, y éste pueda sentirse más comprometido con la institución.
Los docentes del bachillerato, no han impartido cursos.	El departamento de Talento Humano, debe aplicar una encuesta para conocer las causas que no permiten a los docentes ser capacitadores educativos.

<p>La temática de formación y capacitación más puntuada es Tecnologías aplicadas a la Educación.</p>	<p>Se propone un curso de formación con la temática "Uso y aplicación de herramientas tecnológicas para mejorar los aprendizajes en el aula"</p>
<p>Los docentes se sienten conformes con la participación que promueven los directivos en cursos de formación permanente.</p>	<p>Continuar con la planificación y organización de cursos de capacitación, donde continúen participando todos los docentes de la institución de manera creativa y propositiva.</p>
<p>Los docentes presentan inconvenientes de falta de tiempo para asistir a cursos de capacitación.</p>	<p>Los directivos deben hacer uso de las horas diarias disponibles para la capacitación docente.</p>
<p>Los docentes del bachillerato indican que es más conveniente recibir las capacitaciones con modalidad presencial.</p>	<p>La Junta Académica debe procurar establecer en su Plan de capacitaciones, la modalidad presencial.</p>

CAPÍTULO 5: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE

5.1. Tema del curso.

Uso y aplicación de herramientas tecnológicas para mejorar los aprendizajes en el aula.

5.2. Modalidad de estudios.

El sistema de estudio adoptado para que se lleve a cabo el presente curso formativo será presencial con apoyo informático.

5.3. Objetivos.

- Capacitar al docente en el manejo básico del computador personal y su sistema operativo, para que pueda llegar a los estudiantes con herramientas tecnológicas actualizadas.
- Utilizar la computadora como herramienta para obtener, procesar y manejar información relacionada con las diversas áreas del conocimiento, con autonomía, responsabilidad y respeto, en sus actividades cotidianas, académicas y profesionales.
- Desarrollar los procesos de enseñanza en los docentes y de aprendizaje en los estudiantes, para favorecer la imaginación y hacerlos más constructivos y creativos por medio de herramientas tecnológicas.
- Lograr un acercamiento a la Red de Redes (Internet), mostrando el funcionamiento y la utilidad de herramientas de uso cada día más común.
- Utilizar los procesadores de texto de Microsoft Office, Word y Libre Office de manera que facilite el trabajo diario, ahorrando tiempo y consiguiendo resultados más funcionales y profesionales.
- Enseñar al docente la elaboración de libros de cálculo que incluyen el uso de fórmulas, funciones, gráficos y herramientas de análisis de datos.
- Utilizar Internet y el correo electrónico como herramientas en las actividades de estudio y/o trabajo.

- Utilizar los proyectores como herramientas que permitan desarrollar un aprendizaje más creativo y significativo.
- Usar los blogs como un medio que permite opinar, enseñar, colaborar, intercambiar información, compartir conocimientos, transformar actitudes y aptitudes para fortalecer el trabajo colaborativo de los docentes y estudiantes.
- Analizar el impacto de las nuevas redes sociales y herramientas en la conducta humana, tanto en términos de sus limitaciones como de sus posibilidades para el enriquecimiento de la vida social y económica de la sociedad y de los individuos.
- Enriquecer el campo de la Pedagogía al incorporar la tecnología de punta que revoluciona los métodos de enseñanza - aprendizaje.
- Hacer buen uso de las técnicas aprendidas y aplicarlas en las tareas educativas a través de la plataforma virtual institucional Academium.

5.4. Dirigido a.

5.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.

El curso de capacitación irá dirigido a docentes con experiencia superior a los cinco años, mismo que permitirá la adquisición de nuevos conocimientos informáticos ayudando a la enseñanza de su asignatura, al desarrollo de habilidades tecnológicas y al perfeccionamiento de técnicas idóneas de trabajo en equipo; buscando continuamente soluciones eficaces a problemas que se presentan en la práctica pedagógica en diversos contextos educativos.

5.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

- Principios en la utilización del paquete office y software libre.
- Conocimiento en la utilización de desarrollo de talleres.

5.5. Breve descripción del curso.

5.5.1. Contenidos del curso.

Módulo 1:

- Uso básico del sistema operativo y procesadores de textos.
- Procesadores de cálculo (Excel)
- Utilización de proyectores y procesadores de imágenes y videos

Módulo 2:

- Uso adecuado de la intranet e internet y buscadores en internet.
- Correcto uso del correo personal e institucional.
- Uso de las redes sociales, creación de blogs, libros virtuales, debates virtuales, webquest, laboratorios virtuales.

Módulo 3:

- Técnicas para la utilización idóneas de las TICS
- Correcta utilización y aplicación de software educativos.
- Utilización de pantallas digitales y su software.

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

DATOS PERSONALES:

NOMBRES	CARLOS ROLANDO
APELLIDOS	PIGUAVE MERO
FECHA DE NACIMIENTO	05 ENERO DE 1976
CEDULA DE IDENTIDAD	130786680-4
DIRECCION	CALLE 12 AVENIDA 30
TELEFONO CONVENCIONAL	2 621810
TELEFONO CELL PORTA	080372988
TELEFONO CELL MOVISTAR	092784110

CORREO ELECTRONICO 1	carlos.piguave@uleam.edu.ec
CORREO ELECTRONICO 2	rpigui@hotmail.com

DATOS DE LA UNIVERSIDAD DONDE LABORA ACTUALMENTE:

FECHA DE INGRESO	OCTUBRE 2002
CARGO ACTUAL	DOCENTE FACULTAD DE TURISMO Y HOTELERIA
CATEGORIA	PRINCIPAL 4
OTRAS UNIDADES QUE LABORA	

TITULOS OBTENIDOS: AÑO Y DONDE LO OBTUVO

ESTUDIOS PREGRADO	1. ANALISTAS DE SISTEMA: AÑO 2002, UNIVERSIDAD LAICA "ELOY ALFARO" DE MANABI
	2. TECNOLOGO EN PROMOCION SOCIAL: 2007, INSTITUTO TECNOLOGICO SUPERIOR SAN PEDRO
ESPECIALIZACIONES	1. ESPECIALISTA EN DISEÑO CURRICULAR POR COMPETENCIAS: AÑO 2010, UNIVERSIDAD DEL MAR DE CHILE
MAESTRIAS	1. MAGISTER EN GERENCIA TURISTICA Y HOTELERA: AÑO 2009

SEMINARIOS Y CURSOS REALIZADOS:

SEMINARIOS /CURSOS	ORGANIZADO POR	HORAS /DIAS
Basic Sabre	SABRE TRAVEL	60 horas

	NETWORK	
Estadísticas e Indicadores de Turismo Sostenible	AGENCIA DE DESARROLLO PROVINCIAL DE MANABI	12 horas
Ciencias religiosas y educación en valores	INSTITUTO TECNOLOGICO SUPERIOR "SAN PEDRO"	300 horas
TeenSTARS, Educación de la afectividad	UTPL, CONFEDEC, CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA, TEENSTAR CHILE	60 HORAS
Metodología en la enseñanza	ESPOL, PEARSON – Educación Latinoamericana, ASOCIACION DE MANABITAS POLITECNICOS	8 horas

SEMINARIOS Y CURSOS IMPARTIDOS:

SEMINARIOS Y CURSOS	ORGANIZADO POR	HORAS
Diseño de Páginas Web	Facultad de Economía	40

LIBROS Y ARTICULOS PUBLICADOS:

TITULO DEL LIBRO O ARTICULO	PUBLICADO POR:	FECHA
-----------------------------	----------------	-------

LOGOTIPO DE LA FACULTAD DE TURISMO Y HOTELERIA	AUTORIDADES DE LA FACULTAD	2003
--	----------------------------	------

PROYECTOS Y TESIS DIRIGIDOS:

TITULO DEL PROYECTO O TESIS	INSTITUCION	FECHA
Estudio de la actividad turística hotelera de la parroquia Crucita del cantón Portoviejo y su influencia en la comunidad, año 2011	Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí.	Octubre 25 de 2011
Estudio de las potencialidades turísticas del sitio la solita, cantón Montecristi, como aporte al desarrollo socio-económico sostenible de la comunidad en el año 2011	Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí.	Octubre 12 de 2011
Estudio de los centros de información y reservaciones para el desarrollo turístico de la ciudad de Manta, año 2010	Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí.	Octubre 12 de 2011
Estudio de la oferta de servicios turísticos del jardín botánico de la ciudad de Portoviejo como aporte para el desarrollo sostenible durante el año 2010	Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí.	Octubre 21 de 2010
La calidad de los servicios de los restaurantes del malecón escénicos de la ciudad de Manta y su aporte al desarrollo turístico sostenible a la comunidad en el año 2010	Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí.	Octubre 12 de 2010
Estudio de los atractivos turísticos del río Portoviejo para potenciarlos en beneficio	Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí.	Septiembre 6 de 2010

de la comunidad portovejense.		
Estudio de los servicios turísticos para el desarrollo de la oferta de productos del sitio la Jagua del cantón Rocafuerte, provincia de Manabí	Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí.	Noviembre 11 de 2009
La práctica del turismo comunitario en el área de alojamiento de la parroquia Santa Marianita, cantón Manta como aporte al desarrollo turístico y económico responsable de la localidad en el año 2009	Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí.	Octubre 20 de 2009
Estudio de los atractivos turísticos del cantón Bolívar como aporte al desarrollo turístico sostenible en el año 2009	Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí.	Octubre 16 de 2009
Proyecto de implantación de cabañas ecoturísticas en el sector La Segua del cantón Chone	Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí.	Noviembre 12 de 2008
Creación de una empresa de organización de eventos turísticos ubicada en la ciudad de Portoviejo	Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí.	Noviembre 5 de 2008
Proyecto de turismo educativo para el rescate y promoción de los atractivos culturales e históricos de la ciudad de Sana Gregorio de Portoviejo	Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí.	Julio 20 de 2007
Proyecto de turismo Integral de los sitios las Jaguas y el Cerrito del cantón Rocafuerte	Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí.	Julio 18 de 2007
El comercio electrónico como herramienta de gestión y promoción turística en la	Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí.	Febrero 15

empresa municipal de turismo del cantón Portoviejo	Alfaro” de Manabí.	de 2007
--	--------------------	---------

EXPERIENCIA LABORAL:

CARGO	INSTITUCION	FECHA
DOCENTE	UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI	DESDE ABRIL DE 2002 HASTA LA FECHA
DOCENTE	UNIDAD EDUCATIVA JULIO PIERREGROSSE	DESDE 2003 HASTA 2009
DOCENTE	UNIDAD EDUCATIVA CRISTO REY	DESDE 2010 HASTA LA FECHA
MIEMBRO DE EQUIPO AUTOR DEL PROYECTO DE CREACIÓN DE ESPECIALIDADES DE GASTRONOMÍA Y ECO Y AGRO TURISMO	ULEAM	AÑO 2008
MIEMBRO DE EQUIPO AUTOR DEL PROYECTO DE CREACIÓN DE MALLAS CURRICULARES SEMESTRALES POR CREDITOS Y COMPETENCIAS	ULEAM, FACULTAD DE TURISMO Y HOTELERIA	AÑO 2008

MIEMBRO DE EQUIPO AUTOR DEL PROYECTO DE REDISEÑO CURRICULAR DE LA CARRERA DE HOTELERIA.	ULEAM, FACULTAD DE TURISMO Y HOTELERIA	AÑO 2009
---	--	----------

RECONOCIMIENTOS Y MENCIONES:

RECONOCIMIENTOS Y MENCIONES	OTORGADO POR:	FECHA
MENCION DE HONOR, por modalidad de trabajo y constancia en labores académicas	ASOCIACION DE ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE TURISMO Y HOTELERIA	Diciembre de 2002
PLACA COMO MEJOR CATEDRATICO	CONSEJO DE FACULTAD DE TURISMO Y HOTELERIA	noviembre de 2006

5.5.3. Metodología.

Este módulo introduce a los profesores a estrategias claras y significativas para el uso de la tecnología en el salón de clases. Los profesores explorarán una variedad de herramientas tecnológicas que respaldan el aprendizaje en colaboración y promueven el aprendizaje activo. Otros temas incluyen aprender la manera de manejar la tecnología en el salón de clase con recursos limitados, diferentes niveles de aptitudes y enseñanza diferenciada.

La enseñanza va a ser aplicada, ejecutando los principios básicos de software de procesadores de textos, cálculos, imágenes y videos; utilizando el internet como principal herramienta de conexión virtual con los estudiantes.

Cada tema se impartirá por medio de talleres prácticos con el método deductivo, aumentando la complejidad de los ejercicios, según avanzan las horas del curso. Al finalizar, los profesores de Bachillerato, serán capaces de aplicar las herramientas tecnológicas para una enseñanza y aprendizaje efectivo y eficaz.

5.5.4. Evaluación.

Se aplicará una evaluación al final de cada día sobre la base de lo asimilado o aprendido durante la jornada acompañando el proceso con una actitud motivadora.

Las unidades disponen de autoevaluación y portafolios de seguimiento para una evaluación más personalizada.

Adicionalmente, las evaluaciones serán a través de casos prácticos bajo los siguientes criterios:

- Asistencia a los talleres presenciales. 20%
- Participación activa en los salones informáticos. 20%
- Realización de las actividades y tareas propuestas. 20%
- Realización del trabajo final de cada módulo. 40%

5.5. Duración del curso.

El curso de capacitación docente se llevará a cabo en varias jornadas que van desde las ocho de la mañana hasta las cinco de la tarde con tiempos de receso, tendrá una duración de 64 horas que se distribuirán en dos días por semana, durante un mes; tomando en las dos primeras semanas días laborables y en fines de semana las dos siguientes; tratando en lo posible que el personal que labora a medio tiempo pueda también beneficiarse de las capacitaciones. Este tiempo no corresponde a vacaciones, ya que con los cambios en el sistema educativo el periodo lectivo se extenderá hasta fines de marzo.

5.6. Cronograma de actividades a desarrollarse.

ACTIVIDADES	Enero de 2014							
	J	V	L	M	S	D	S	D
	9	10	13	14	18	19	25	26
<ul style="list-style-type: none"> • Uso básico del sistema operativo y procesadores de textos. 	x							
<ul style="list-style-type: none"> • Procesadores de cálculo (Excel) 		x						
<ul style="list-style-type: none"> • Utilización de proyectores y procesadores de imágenes y videos 			x					
<ul style="list-style-type: none"> • Uso adecuado de la intranet e internet y buscadores en internet. • Correcto uso del correo personal e institucional. 				x				
<ul style="list-style-type: none"> • Uso de las redes sociales, creación de blogs, libros virtuales, debates virtuales, webquest y laboratorios virtuales. 					x			
<ul style="list-style-type: none"> • Técnicas para la utilización idóneas de las TICS. 						x		
<ul style="list-style-type: none"> • Correcta utilización y aplicación de software educativos. 							x	
<ul style="list-style-type: none"> • Utilización de pantallas digitales y su software. 								x

5.7. Costos.

El costo total de las capacitaciones así como el material de apoyo a utilizarse lo cubre la institución en un cien por ciento.

Los costos del curso de formación se desglosan de la siguiente manera:

• Capacitador	\$ 300
• Materiales	\$ 100
• Certificados	\$ 50
• Almuerzos	\$ 448
• Refrigerios	\$ 224
Total del curso de formación	\$1122

5.8. Certificación.

Por cada módulo culminado se proporcionará un certificado digital, y al finalizar todo el curso de formación se emitirá una certificación impreso de “Diploma en Innovación Docente con Tecnologías” con el aval de la universidad de donde proviene el facilitador más la firma de la máxima autoridad de la institución.

5.9. Bibliografía.

<http://www.ute.edu.ec/Default.aspx?idSeccion=65&idCategoria=160#m1>

<http://www.uv.mx/jdiaz/combas/informacion.html>

<http://www.uclm.es/profesorado/ricardo/webnntt/Bloque%202/Internet.htm#2>

<http://marisolmartinezvega.wordpress.com/objetivos-del-blog/>

<http://sela.org/view/index.asp?ms=258&pageMs=77213>

<http://www.monografias.com/trabajos31/software-educativo-cuba/software-educativo-cuba.shtml#ixzz2fgao4INM>

<http://www.fund-encuentro.org/foro/publicaciones/C10.pdf>

http://www.oei.es/quipu/ecuador/informe_docentes.pdf

<http://www.peremarques.pangea.org/docentes.htm>

Adell Jordi, Sales, A. (1999) “El profesor on-line: elementos para la definición de un nuevo rol docente”. Actas Edutec 99. Sevilla: Universidad de Sevilla.

Albornoz B., María Belén. Los usos de Internet: comunicación & sociedad, Volumen 2. Edición Ilustrada, Flacso – Sede Ecuador, 2006

- Alvarado, Víctor. Microsoft Office 2007 Conceptos Básicos. Spanish: Edition Mocygo
- Carneiro, Roberto, Toscano, Juan Carlos, Díaz, Tamara (2009). Los Desafíos de las TIC para el Cambio Educativo. Madrid, España: Fernández Ciudad, S.L.
- Campos Navas, Antonio Manuel. (2007). Iniciación a Excel. Editorial Vértice
- Martínez, Francisco, Prendes, María Paz. (2007). Nuevas Tecnologías y Educación. Madrid: PEARSON EDUCACIÓN, S.A. (reimp. 2010).
- Rodríguez Luño, Ángel. (2013). El recto uso de Internet; Aspectos éticos. Editorial Palabra.
- Romero Granados, Santiago. Introducción temprana a las TIC: estrategias para educar en un uso responsable en educación infantil y primaria. Editorial Ministerio de Educación 2007.
- Silva Salinas, Sonia. (2005). Usos educativos de internet: la red como soporte didáctico. Ideaspropias Editorial S.L.,

CAPÍTULO 6: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bravo, Murillo. (2009). Aprendizaje y Desarrollo Profesional Docente. Madrid, España: Fernández Ciudad, S.L.

Carneiro, Roberto, Toscano, Juan Carlos, Díaz, Tamara (2009). Los Desafíos de las TIC para el Cambio Educativo. Madrid, España: Fernández Ciudad, S.L.

Chavarría Olarte, Marcela (2004). Educación en un Mundo Globalizado: Retos y Tendencias del Proceso Educativo. México: Trillas: IPCE, (reimp. 2011).

González, María Teresa (2003). Organización y Gestión de Centros Escolares, Dimensiones y Procesos. Madrid: PEARSON EDUCACIÓN, S.A.

González, R. y González M. (2007). Diagnóstico de Necesidades y Estrategias de Formación Docente en las Universidades. Revista Iberoamericana de Educación Vol. 43 (6, (ISSN: 1681-5653).

Jaramillo, F. (2012). Proyecto de investigación I. Loja-Ecuador, Editorial EdiLoja.

Marchesi, Álvaro, Tedesco, Juan Carlos, Coli, César. (2009). Calidad, Equidad y Reformas en la Enseñanza. Madrid, España: Fernández Ciudad, S.L.

Martín, E., Manso, J., Pérez, E., y Álvarez, N., (2010). La Formación y el Desarrollo Profesional de los Docentes. Instituto de Evaluación y Asesoramiento Educativo (FUHEM).

Martínez, Francisco, Prendes, María Paz. (2007). Nuevas Tecnologías y Educación. Madrid: PEARSON EDUCACIÓN, S.A. (reimp. 2010).

Munch, L. y Ángeles, E. (2009). Métodos y Técnicas de Investigación. México: Trillas.

Munch, Lourdes; Jiménez, Susana; Patiño, Félix; Pedronni, Francisco. (2010). Administración de Instituciones Educativas: México: Trillas, 2010 (reimp. 2011).

Registro Oficial N° 417. (31 de Marzo de 2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito. (En línea) Disponible en: <http://www.educacion.gob.ec/legislacion-educativa/loei.html>

Suplemento LOEI N°. 754 (26 de Julio de 2012). Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito. (En línea), disponible en:
http://www.cacel.com.ec/web/images/pdfs/Reglamento_LOEI.pdf

www.saberes.wordpress.com/

www.eumed.net/cursecon/libreria/rqi-evo//2.4.2.htm

www.e-torredebabel.com/.../Método-Hipotetico-Deductivo.htm

www.rinace.net/arts/vol4num4e/asr2.pdf

www.5.uva.es/agora/revista/11/agora11-saenz.pdf.

www.eduteka.org/modulos/11/342/1044/1

www.ugr.es/-recfpro/rev111ART2.pdf.

www.portal.educación.gov.ar>Home

www.dgespe.sep.gob.mx/pubic/rc/programas/.../el-sujeto-lepri.pdf

[www.ub.edu/.../...](http://www.ub.edu/.../)

www.revistadocencia.cl/pdf./20100731213920.pdf.

www.doredin.mec.es/documentos/014199930255.pdf.

www.rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/.../Propuestas%20CAP%20/p...

www.ei-ie.org/spa/websections/content_detail/3267

www.ses2.sep.gob.mx/dg/dgespe/cuader/cuad2/5_que.htm

www.dcb.unam.mx/Eventos/Foro4/Memorias/Ponencia_12.pdf.

www.cfp.cervantes.es/...buen.../informe-buen-profesor-cervantes.pdf.

[www.portalsej.jalisco.gob.mx/.../...](http://www.portalsej.jalisco.gob.mx/.../)

www.virtual.funlam.edu.co/.../17lafunciondirectivayelgestoreducativo.pdf

www.sutec.org.co/componet/.../69-funcionales-de-los-docentes.html

www.solohyos.com/html/articulo.php?idart=3educación.laguia2000.com>General

www.francisthemulenews.wordpress.com/.../como-enseñar-y-como-aprend...

www.uhu.es/36102/trabajos.../caso.../diagnósticonecesidades.pdf.

www.posgradofevady.org.mx/wp-content/.../01/CatzinM-MIE2011.pdf.

<http://www.uaemex.mx/plin/psus/rev11/3def.htm>

http://www.antonioares.es/documentos/lecturas/Lectura_FORMACION_EN_LAS_ORGANIZACIONES.pdf

<http://www.ingegraf.es/XVIII/PDF/Comunicacion17217.pdf>

http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1301587967.pdf

<http://www.recursosees.uji.es/fichas/fc7.pdf>

<http://www.xtec.cat/~vmessequ/personal/educa/elgranre.htm>

<http://www.importancia.org/formacion-continua.php>

<http://www.metoder.nu/cgi-bin/met.cgi?d=s&w=2032&l=es&s=mt>

<http://www.eduteka.org/modulos/11/342/1044/1>

CAPÍTULO 7: ANEXOS

Loja, diciembre de 2012

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

De mi consideración:

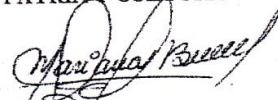
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación 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 imperecederas.

Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA



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





**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
--------	---	---------------	---	-----------	---	------------	---

1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora:								
1.2. Provincia:				Ciudad:				
1.3. Tipo de institución:								
Fiscal	1	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		

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ _____
 ✓ _____

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

(señale de 1 a 3 alternativas)

Falta de tiempo	1	Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora	4
Altos costos de las 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		6
Otros. Especifique cuáles:			

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					

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



**REALIZANDO LA ENCUESTA CON LOS DOCENTES DE
BACHILLERATO DE LA UNIDAD EDUCATIVA CRISTO REY**



