



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 del Colegio
Técnico Francisco Febres Cordero, de la provincia del Azuay, ciudad de
Cuenca, periodo 2012 – 2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Rodríguez Reinoso, Sara Piedad.

DIRECTOR: Carrión Ríos, Flora Narcisa, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Flora Narcisa Carrión Ríos.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Colegio Técnico Francisco Febres Cordero, del cantón Cuenca, provincia del Azuay, periodo lectivo 2012 - 2013” realizado por Rodríguez Reinoso Sara Piedad, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2013

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Sara Piedad Rodríguez Reinoso, declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de maestría “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Colegio Técnico Francisco Febres Cordero, del cantón Cuenca, provincia del Azuay, periodo lectivo 2012 - 2013”, Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Flora Narcisca Carrión Ríos director (a) 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: Sara Piedad Rodríguez Reinoso

Cédula: 0102220266

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a:

A Dios por mostrarnos que día a día que con humildad se alcanzan todas las metas.

A mi padre, que siempre está a mi lado y en especial a mi hija Gabriela Verónica, la razón de mi vida que me apoya en todo momento quienes con su colaboración y comprensión incondicional estuvieron siempre a lo largo de mi carrera profesional; a ellos que siempre tuvieron una palabra de aliento en los momentos duros y que han sido incentivos maravillosos de mi vida.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Técnica Particular de Loja por darme la oportunidad de estudiar y ser una profesional de alto nivel académico.

A mi Directora de tesis, Magíster Flora Carrión Ríos por su esfuerzo y dedicación, quien con sus conocimientos, experiencia, paciencia y motivación ha logrado que pueda terminar mis estudios con éxito.

A mis profesores porque durante toda la carrera han aportado con sus sabias orientaciones a mi graduación.

Y a todas las personas que de alguna manera supieron brindarme su apoyo en los buenos y difíciles momentos.

Sara Piedad.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO.....	5
1.1 Necesidades de formación.....	6
1.1.1 Concepto.....	6
1.1.2. Tipos de necesidades formativas.....	7
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.....	9
1.1.4. Necesidades formativas del docente.....	10
1.1.5.2 <i>Modelo de kaufman. (2004)</i>	13
1.2 Análisis de las necesidades de formación.....	15
1.2.1. Análisis organizacional.....	15
1.2.1.1. <i>La educación como realidad y su proyección.</i>	17
1.2.1.2. <i>Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.</i>	17
1.2.1.3. <i>Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.</i>	18
1.2.1.4. <i>Liderazgo educativo (tipos).</i>	19
1.2.1.5. <i>EL bachillerato ecuatoriano (características, demandas de organización</i>	21
1.2.2. Análisis de la persona.....	24
1.2.2.1. <i>Formación profesional.</i>	25
1.2.2.1.1. <i>Formación inicial.</i>	26
1.2.2.1.2. <i>Formación profesional del docente.</i>	27
1.2.2.1.3. <i>Formación técnica.</i>	28
1.2.2.2. <i>Formación continua.</i>	30
1.2.2.3. <i>La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.</i>	31
1.2.2.4. <i>Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.</i>	32
1.2.2.5. <i>Características de un buen docente.</i>	36
1.2.2.6. <i>Profesionalización de la enseñanza.</i>	38
1.2.3. Análisis de la tarea educativa.....	40
1.2.3.1. <i>La función del gestor educativo.</i>	42
1.2.3.2. <i>Función del docente.</i>	43
1.2.3.3. <i>La función del entorno familiar.</i>	44
1.2.3.4. <i>La función del estudiante.</i>	45

1.2.3.5. <i>Cómo enseñar y cómo aprender</i>	46
1.3 Cursos de formación.....	48
1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.	48
1.3.2. Ventajas e inconvenientes de la capacitación.	49
1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.	50
1.3.4. Importancia en la formación del profesional de la docencia.	51
CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA	53
2.1. Contexto.	54
2.2 Participantes.....	55
2.3 Diseño y métodos de la investigación.....	58
2.3.1. Diseño de la investigación.....	58
2.3.2. Métodos de investigación.....	59
2.4. Técnicas e instrumentos de investigación.....	62
2.4.1. Técnicas de investigación.....	62
2.4.2. Instrumentos de investigación.....	64
2.5.1. Talento humano.....	64
2.5.2. Materiales.....	65
2.5.3. Económicos.....	65
CAPÍTULO 3. DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	67
3.1. Necesidades Formativas.....	68
3.2. Análisis de la formación.....	75
3.2.1. La persona en el contexto formativo.....	75
3.2.2. La organización y la formación.....	81
CAPÍTULO 4. CURSO DE FORMACIÓN.....	97
4.1 Tema del curso.....	98
4.2 Modalidades de estudio.....	98
4.3 Objetivos.....	98
4.4 Dirigido a.....	98
CONCLUSIONES	122
RECOMENDACIONES.....	124
BIBLIOGRAFIA.....	125
ANEXOS.....	128

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo analizar las necesidades de formación de los Docentes de Bachillerato del Colegio “Francisco Febres Cordero” de la ciudad de Cuenca, periodo académico 2012 – 2013. Participaron una muestra de trece docentes, se aplicó la técnica de la encuesta, utilizándose cuestionarios como instrumentos de recogida de datos, que abordaban los diferentes ámbitos relacionados con la persona en el contexto formativo, análisis organizacional y tarea educativa, de los docentes investigados.

Dentro del análisis de formación correspondiente al contexto formativo de la persona se ha determinado una situación aceptable. En el análisis de la formación y organización desean capacitarse en:

Temas relacionados con la materia a su cargo, Nuevas tecnologías aplicadas a la educación educativa y Pedagogía educativa.

De aquí nace la propuesta de un curso formativo cuya temática se denomina “Aplicaciones de estrategias del pensamiento crítico en el diseño curricular” que permitirá mejorar la calidad del aprendizaje.

PALABRAS CLAVES: NECESIDADES, CAPACITACIÓN, FORMACIÓN, DOCENTES, ESTRATEGIAS.

ABSTRACT

This research aims to analyze the training needs of High School Teachers College "Francisco Febres Cordero" in the city of Cuenca, academic year 2012-2013. Involved a sample of thirteen teachers, the survey technique was applied, using questionnaires and data collection instruments, addressing the different fields related to the person in the training context, organizational analysis and educational task, teachers investigated.

In the analysis of learning context for the formation of the person has been given an acceptable situation. In the analysis of the formation and organization wish to be trained in:

Topics related to the matter in charge, new technologies applied to educational education and educational pedagogy.

Hence the proposal for training course whose theme is called "Applications of strategies of critical thinking in the curriculum" that will improve the quality of learning is born.

KEYWORDS: REQUIREMENTS, TRAINING, TRAINING, TEACHING, STRATEGIES.

INTRODUCCIÓN

América Latina atraviesa un proceso de cambio en la educación; considerando al profesorado como el pilar fundamental para conseguir una educación de calidad de tal manera que su formación debe responder a las demandas y necesidades de una sociedad en constante evolución. Así lo refleja la realidad en el Colegio de Profesores de Chile en el año 2007, y se orienta al intercambio y acompañamiento entre colegas. El punto de partida para la Red es un mecanismo de selección de maestros, reconocidos por el Ministerio de Educación como “maestros de excelencia”. El Ecuador va por la misma línea ya que el Ministerio de educación desde el 2008 ha implementado el programa SIPROFE mediante el cual ha capacitado a centenares de docentes para mejorar la calidad educativa en el país.

Mejorar la calidad de la educación es un reto para el gobierno apuntando hacia la excelencia en el nivel superior. En el bachillerato, el conocer si los docentes están capacitados para afrontar estos nuevos desafíos, caso contrario diagnosticar las reales necesidades de formación en el ámbito de la tecnología y en la especialidad de cada docente enmarcada dentro del Plan de Desarrollo a nivel nacional.

La presente investigación aborda cuatro grandes categorías conceptuales:

Capítulo 1: Marco Teórico, en este capítulo se conocerá los tipos de necesidades formativos

Capítulo 2 : Metodología, parte del informe que da respuesta al cómo se realiza la investigación a través de la encuesta.

Capítulo 3 : Diagnostico, Analisis y Discusion de Resultados, incluyen tablas estadísticas con su correspondiente analisis e interpretacion de resultados obtenidos.

Capítulo 4 : Curso de Formacion, es la respuesta a los inconvenientes detectados producto del diagnostico realizado.

Este trabajo tiene como finalidad buscar alternativas de solución a las diferentes necesidades de formación y capacitación de los docentes del bachillerato técnico puesto que, el Ministerio de Educación constantemente presenta cursos de formación en las cinco áreas básicas como son: Matemáticas, Ciencias Naturales, Estudios Sociales, Lengua y literatura y Lengua extranjera.

Los resultados de este trabajo serán de importancia para la comunidad educativa; en donde se podrá encontrar falencias de orden metodológico, tecnológico de conocimientos con sentido crítico, reflexivo y creativo los mismos que serán reforzados con los cursos debidamente programados de capacitación; y las fortalezas serán revalorizadas tendientes a mantener y mejorar la calidad en el establecimiento.

Como objetivo general de la problemática el que a continuación se detalla.

- Analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio “Francisco Febres Cordero”, en el periodo académico 2012 - 2013.

Del presente objetivo, se desglosan los objetivos específicos siguientes.

- 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 educativa.

El cumplimiento de los objetivos se evidencia con el desarrollo de un marco teórico para fundamentar las necesidades de formación del docente de bachillerato. El segundo objetivo se cumple a través de la aplicación de un cuestionario sobre necesidades de formación de los docentes. Se da cumplimiento al tercer objetivo mediante el diseño del curso de capacitación “Aplicaciones de Estrategias del Pensamiento Crítico en el Diseño Curricular”

La presente investigación realizada en el Colegio Francisco Febres Cordero tuvo el apoyo incondicional de las autoridades y docentes del plantel. Se utilizaron los métodos sintético y analítico para estructurar y darle mejor definición al marco teórico, que mediante la técnica de recolección de datos a través de aplicación de encuestas a una muestra de trece profesores del bachillerato Técnico, la que permitió establecer las deficiencias de los docentes y sus virtudes como se apreciará en el diagnóstico y análisis de resultados, herramientas necesarias para la consolidación de este trabajo que será de utilidad no solo para los profesores sino también para la población educativa, siendo su aplicación una de las estrategias de innovación para alcanzar mejores estándares de calidad en el establecimiento educativo.

CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación.

El diagnóstico de necesidades de formación docente constituye un factor de primer orden durante todo proceso formativo. El diagnóstico permite establecer parámetros sobre las deficiencias con el fin de establecer mejores elementos correctores a las mismas. Constituyen carencias en el desarrollo profesional del docente que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado; también nos orienta en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional en los que el profesorado presenta insuficiencias o considera relevante en su labor diaria y que por tanto han de constituir centro de atención en los programas de formación docente.

1.1.1. Concepto.

El término necesidad proviene del latín “necessitas” cuyo significado hace referencia aquello de que no se puede prescindir, lo que no puede evitarse, fuerza, obligación, falta de cosas que son menester para la vida. La necesidad se ha conceptualizado como un estado carencial que la persona intenta resolver llevando a cabo distintos tipos de conductas, según sea el tipo de necesidad, a fin de recuperar el equilibrio inicial.

Según Buckley, R y Caple, J. (1991) Como necesidad de formación docente se entiende aquella que está encaminada al estudio y la posterior profesionalización docente cuyo fin es la de brindar una calidad de educación para el servicio de una mejor sociedad y calidad de vida de una población determinada.

Además se puede citar como necesidad:

- Carencia de algo que se considera inevitable o deseable (Hainault, 1980)
- Conjunto de problemas, carencias, deficiencias y deseos que los profesores perciben en el desarrollo de su ejercicio (Montero Alcaide, 1992)

La detección o análisis de necesidades de formación ha estado, normalmente, orientada a la deficiencia, esto es, ha sido diseñada para identificar y analizar deficiencias existentes o discrepancias en el desempeño.

Necesidad formativa = desempeño deseado - desempeño presente o actual. Así la necesidad o deficiencia está por definición centrada en el presente.

Sin embargo la mayor parte de los autores definen necesidad de formación en términos de deficiencia; formación se considera la diferencia entre las capacidades que son necesarias para

desempeñar de forma efectiva las tareas del puesto y las que realmente posee la persona. Estas capacidades humanas son los conocimientos, las habilidades y las aptitudes.

Según este planteamiento, el programa formativo se diseña para cubrir el hueco, vacío o discrepancia entre el desempeño actual y el deseado, ideal, normativo o esperado. Cuanto menor es el desempeño actual en relación al estándar deseado, mayor es la necesidad formativa que se genera. Por tanto el objetivo de cualquier análisis de necesidades es determinar los programas de formación necesarios para resolver los déficits en el desempeño, tanto actuales como los que se provee existan en un futuro en función de los posibles cambios que experimentará la empresa. La diferencia entre la detección o evaluación de necesidades formativas y el análisis de necesidades, se refiere al procedimiento de información que incluye, tanto la identificación de la necesidad, como a la identificación de las causas de la necesidad.

Boydell y Leary (2003) proponen que la necesidad formativa no debe ceñirse sólo al momento actual, sino que debe considerar los cambios futuros. Así, a la hora de identificar necesidades de formación hay que recoger información tanto referida al momento presente como información sobre cambios futuros.

Los vacíos que experimenta un docente en su desempeño profesional frente a las innovaciones tecnológicas y avances científicos, le llevan a tomar conciencia de la necesidad de actualización en conocimientos, técnicas y metodologías, que le permitan desenvolverse en una sociedad globalizada donde las comunicaciones han transformado la sociedad.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas.

El docente es considerado la pieza clave del proceso educativo sobre quien descansa la transmisión y reconstrucción de conocimientos que permite al educando relacionarse con conocimientos del pasado y transformar éstos para una mejor sociedad del futuro. Asumir ese rol protagónico de la educación significa brindar a la institución educativa y el aula de clase espacios de interacción, recreación y conocimientos donde se imparte la enseñanza y el aprendizaje que es en donde se producen problemas. La profesionalización es la respuesta a la demanda de la sociedad que le permite asumir su rol de maestro con un compromiso ético y la función social que la escuela tiene.

En este acápite se puede mencionar a tres tipos de necesidades formativas entre las cuales se debería mencionar: Camargo (2003)

Educativas: que son regentadas por el Ministerio de Educación la cual abarca a la educación inicial básica, media y universitaria; con el apoyo de los proyectos educativos tanto de las instituciones fiscales como particulares que van a permitir generar nuevos modelos y esquemas educativos cuyo fin será brindar una mejor educación.

Pedagógicas: que está encaminada a la misión y visión educativa que promueven las instituciones y que está relacionada con la práctica pedagógica del docente con el estudiante cuyos aprendizajes deberán ser significativos para ponerlo al servicio diario del convivir cotidiano entre las personas.

Humanas: se dice que la educación sin el factor humano no tiene razón de ser y es así que se debe tomar muy en cuenta lo afectivo, valorativo y social para brindar una educación donde lo ético y moral debe primar sobre los valores negativos.

A más de estos tres tipos de necesidades formativas considero que es muy importante que el docente sea un investigador, maneje adecuadamente las Tics tecnologías de la comunicación e información y con una profesionalización en donde la capacitación permanente sea de beneficio no solo para el docente sino también para la institución donde labora y para sus estudiantes.

Zabala (1986) realiza una clasificación de las necesidades dividiendo estas en cinco tipos: Normativa, sentida, expresada o demandada, comparativa y prospectiva.

- Normativa: alude a lo establecido por ley normal o social.
- Sentida: son percepciones subjetivas de cada cual.
- Expresada o demandada: exigencia generalizada y mayoritaria.
- Comparativa: derivada de la justicia retributiva, es decir, de la diferencia entre dos colectivos en igualdad de condiciones en la que uno de ellos posee algo que otros no tienen.
- Prospectiva: hace referencia a las necesidades que surgirán en un futuro.

Una vez definidas las diferentes clases de necesidades se procede a clasificarlas dentro de los cuatro tipos que dicho autor establece. Zabala 1986 pp.3

Necesidades normativas: Atención a la diversidad.

Necesidades sentidas: Conocimientos pedagógicos (didáctica, resolución de conflictos, trabajo con familias, orientación...) conocimientos psicológicos (problemas de conducta, psicología de la adolescencia...) sociología formación en actividades extraescolares, psicomotricidad.

Necesidades expresadas o demandadas:

- Informática y nuevas tecnologías.
- Reciclaje.
- Líneas transversales.

Necesidades prospectivas:

- Innovación educativa.
- Metodología.

Necesidades comparativas: ninguna de las necesidades detectadas por el profesorado objeto de análisis han sido consideradas como propias de este apartado.

Desde el punto de vista profesional, no cabe duda que las necesidades obligan a toda persona buscar los lineamientos idóneos para cubrir y satisfacer las carencias. Dentro del ámbito educativo se promocionan cursos auspiciados por la sede central, estos se realizan en Pedagogía, Didáctica y Planificación. Sin tomar en cuenta las necesidades sentidas de los docentes que se enfrentan día a día a problemas de conducta, desadaptación, hogares disueltos entre otros, en donde el maestro no sabe cómo actuar ni a dónde acudir.

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.

Como en todo proceso productivo, el formativo, que realiza el ser humano en los diversos ámbitos como son el educativo, empresarial y deportivo etc. Necesita de la evaluación para medir los resultados alcanzados que permitan justificar si los procesos son los adecuados o a su vez necesitan ser revisados para su mejor aprovechamiento.

Las necesidades de formación continua de profesores de enseñanza básica (infantil, primaria, secundaria obligatoria y bachillerato) son objeto de preocupación para las administraciones

públicas encargadas de dicha formación. En consecuencia, el resultado de su evaluación supone un punto de partida para tomar decisiones sobre la calidad y tipo de oferta realizada.

En concreto, el objetivo básico de las evaluaciones de necesidades es delimitar las áreas en las cuales existe un déficit o donde no se hayan alcanzado las metas deseadas. Los resultados de las evaluaciones de necesidades son utilizadas después para acciones tales como planificación o búsqueda de soluciones para obtener una mejora de la situación. Canales (2007)

Es un proceso sistemático pero siempre provisional, recogida de información mediante variedad de técnicas e instrumentos a partir de: alumnos, currículo, organización, individuo.

La evaluación de necesidades formativas servirá de guía para mejorar la parte académica y alcanzar la excelencia en una sociedad en continua transformación se debe tomar en cuenta los siguientes aspectos:

La capacitación: del docente no solo en el ámbito pedagógico sino también en lo científico y tecnológico que le permita ampliar sus conocimientos para el bienestar de sus educandos.

En lo humano: también debe ser evaluado el docente, la puntualidad, respeto, tolerancia, valores éticos y morales, que le permitan ser un ejemplo y un modelo de vida para sus estudiantes.

Por esta razón, considero que la evaluación al docente debe ser integral, que englobe no solamente la parte científica sino también la parte humana ya que como formador debe presentar una imagen ante la sociedad acorde a las funciones que desempeña.

1.1.4. Necesidades formativas del docente.

Canales, A. (2007). Describe y analiza las actitudes, creencias y evaluación de las necesidades de los profesores de educación, creencias del profesor, formación permanente, pensamientos de los profesores. La formación permanente se ve por parte del docente como necesario, tanto para la calidad de la enseñanza como por su desarrollo profesional.

Como principales objetivos de las necesidades formativas del docente tenemos las siguientes: según Ferry (2002)

- 1) Analizar las características personales y profesionales de los profesores del ciclo.
- 2) Estudiar los principales problemas que tienen en su práctica profesional.
- 3) Conocer sus necesidades de formación permanente.
- 4) Investigar su situación docente en función de la adscripción y del funcionamiento del equipo.

El estudio pretende abordar cuatro tipos de variables:

- 1) Variables de clasificación: personales (sexo y edad), profesionales (experiencia docente, situación administrativa, formación y práctica docente)
- 2) Variables de problemas de docencia: problemas de organización, planificación, aprendizaje, relaciones, medición de resultados y recuperación, formación y administrativos.
- 3) Variables de formación inicial y permanente: necesidades de formación, tipos de actividades y formación inicial.
- 4) Variables de equipos docentes: profesores que trabajan en el ciclo, tareas de los equipos, tipos de tareas y adscripción al ciclo.

Una de las principales variables de las necesidades formativas del docente que se analizan son las siguientes:

La valoración de los profesores de la profesión docente

- Opinión sobre los exámenes
- Planificación
- Posibilidades de mejora de la práctica docente
- Etapas de la formación profesional del profesorado
- Grado de participación
- Valoración de las actividades de formación y/o perfeccionamiento del profesorado
- Opinión sobre algunos aspectos de estas actividades
- Opinión sobre algunos aspectos de los centros de formación de profesores
- Opinión sobre distintas formas de colaboración entre profesores
- Actitud ante la enseñanza.

Detectar las necesidades formativas ha sido prioridad de las autoridades educativas así como también, cambiar el perfil de los profesionales de la enseñanza, capacitados en Tics, acordes a las necesidades de una sociedad del conocimiento y globalizada.

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

Los Modelos de análisis de necesidades, se constituyen en un abanico de propuestas, y aun cuando, es importante seleccionar aquel que se ajuste a las características de la tarea que se pretende emprender, porque el modelo seleccionado de algún modo cita los procedimientos, técnicas e instrumentación que se requiere para lograr los objetivos planteados en la investigación.

Un buen analista debe tener presente siempre el fin del estudio, lo que desea conseguir, y su habilidad y/o pericia en el manejo y control de las herramientas establecidas

Para un buen modelo de análisis de necesidades tenemos las principales etapas:

1. Reconocimiento:

- Situación desencadenante
- Herramientas
- Fuentes de la información

2. Diagnóstico:

- Situación actual
- Situación deseable
- Viabilidad
- Causas
- Sentimiento

Seguidamente se menciona algunos modelos de autores que a continuación se detalla.

1.1.5.1. Modelo de Rosett (1991)

Gira en torno al análisis de necesidades de formación.

Elementos fundamentales:

- Situaciones desencadenantes
- Tipo de información buscada
- Óptimos
- Reales
- Sentimientos
- Causas
- Soluciones
- Fuentes de información
- Herramientas de obtención de datos

1.1.5.2 Modelo de kaufman. (2004)

Desarrolla, entorno a la planificación de las organizaciones 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 modelos:

Etapas de análisis de necesidades en 1987

- 1) Participantes en la planificación: Ejecutores, Receptores, Sociedad.
- 2) Discrepancia entre “Lo que es” y “Lo que debería de ser” entorno a: Entradas procesos productos, Salidas y Resultados finales.
- 3) Priorización de necesidades
- 4) ¿Dónde estamos actualmente? y ¿Dónde deberíamos estar?

Etapas de análisis de necesidades Kaufman:

- 1) Tomar la decisión de planificar
- 2) Identificar los síntomas del problema
- 3) Determinar el campo de planificación
- 4) Identificar los posibles medios y procedimientos de análisis de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación

- 5) Determinar las condiciones existentes que se requieren, en términos de ejecución mensurable
- 6) Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.
- 7) Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se le vaya aplicar determinada acción.
- 8) Asegurar que el proceso de análisis de necesidades sea un procedimiento constante.
- 9) Seleccionar las necesidades y aplicar el programa
- 10) Asegurar un proceso constante en la evaluación de necesidades

1.1.5.3 Modelo de D'hainaut (1979)

Necesidades de las personas versus necesidades de los sistemas.

- Necesidades particulares versus necesidades colectivas.
- Necesidades conscientes versus necesidades inconscientes.
- Necesidades actuales versus necesidades prospectivas.

Necesidades según el sector donde se manifieste:

- Privado y familiar.
- Social.
- Político.
- Cultural.
- Profesional.
- Ocio.

Modelo de Cox. (1991)

- 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 a utilizar
- 8) Tácticas para conseguir el éxito
- 9) Evaluación

10) Modificación, finalización o transferencia de la acción.

Los modelos de necesidades formativas van dirigidos a la cualificación de competencias alcanzables para dar solución a problemas de formación para ello se elabora una planificación identificando las necesidades sociales, de la comunidad y de los educandos.

De esta manera se puede manifestar que los modelos aquí expuestos deben adaptarse a las necesidades e intereses particulares de cada institución en lo que respecta a directivos, profesores, estudiantes y comunidad educativa para que mediante la aplicación de ellos se permita el análisis de las características personales y profesionales de todos los docentes del plantel; conocer las distintas dificultades que tienen durante el ejercicio profesional de la carrera docente; determinar las falencias donde se evidencian y se requieran la inmediata formación y conocer la situación, disponibilidad, aptitud y actitud del docente en cuanto a la atención a los entes involucrados en educación, su desenvolvimiento individual y el desarrollo del trabajo en equipo buscando la armonía en la institución.

1. 2 Análisis de las necesidades de formación

Este análisis es previo a la planificación y ayuda a determinar cuáles son los objetivos del plan de formación, dotando al mismo de significado. Lo que se pretende con este análisis de necesidades de formación es adaptar la misma a las nuevas exigencias del mercado (determinadas por los cambios que se operan en el entorno) y a las propias necesidades de las personas en cuanto a su progreso y las posibilidades que tienen a su alcance.

1.2.1. Análisis organizacional.

Originariamente, el análisis organizacional se centraba en factores que proporcionaban información sobre dónde y cuándo podía utilizarse la formación. Este análisis se relacionaba con los “objetivos, recursos y asignación de tales recursos” de la organización. Se trata, por tanto, de evaluar cómo está funcionando la organización.

La formación del profesorado siempre ha sido una preocupación constante en los últimos años, pero existe una gran cantidad de directivos los cuales no están capacitados para orientar y

administrar dichas acciones importantes para el desarrollo institucional, por ello, primero es necesario empezar a cubrir las necesidades de administración. (Acosta, S. 1987)

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

Este proceso comienza con una evaluación de las metas de la organización a corto y largo plazo. Un segundo paso sería la determinación del clima de formación de la organización, donde se analizan qué componentes de la organización afectarán al trabajador que regresa a la organización con nuevas destrezas aprendidas en un programa de formación. En último, debe realizarse un análisis de los recursos humanos y físicos disponibles en la empresa

Debido a las grandes inversiones que actualmente las empresas destinan a la formación de sus recursos humanos, ésta debe llevarse a cabo de forma precisa, para que sus resultados sean beneficiosos tanto para los trabajadores como para la competitividad de la empresa. Un buen análisis de necesidades a todos los niveles mencionados: organizacional, de tareas y personal. Así mismo, debe implicarse al mayor número de personas posibles en el proceso de detección de necesidades y eliminar las barreras que impidan realizar un buen análisis.

Por consiguiente, como parte del análisis organizacional se debe planificar cuidadosamente todas las actividades a corregirse partiendo siempre de un estudio minucioso, reflexivo y crítico donde se aprovechen las fortalezas de cada uno de sus miembros y, asimismo, las debilidades que se presenten, se prioricen y a través de la elaboración y ejecución de un plan de mejora sumado el compromiso de todos en el cumplimiento de las actividades programadas con la responsabilidad del rol asignado a los involucrados se logrará el beneficio tanto para la institución como para cada uno de sus integrantes.

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.

Las sociedades actuales enfrentan enormes retos para elevar el nivel de vida, educación y cultura. El desarrollo científico y tecnológico experimenta un ritmo de crecimiento sin precedentes y que hace que en pocos años el caudal de conocimiento del hombre varíe sustancialmente.

Al respecto Díaz, F. (1990) sostiene que la enseñanza debe responder a un conjunto de principios fundamentales tales como: planificación, actividad individual y participativa, verificación continua del aprendizaje uso de medios tecnológicos modernos, orientación solución de problemas, establecimiento de estrategias para cada solución; para lograr un aprendizaje más controlado de profesores y una participación mejor orientada de los alumnos.

La educación debe dirigir las enseñanzas en la innovación el término es sinónimo de producción de producir más y mejor de explotación con éxito de alguna novedad que nos permita posteriormente encontrar soluciones a problemas recientes basado en necesidades.

Con todo lo expresado, se determina que la innovación en educación, es decir el uso de las tecnologías (Tics), son medios que dan oportunidad para el mejoramiento de la calidad del proceso aprendizaje – enseñanza tanto en la metodología que deben utilizar los docentes como en el desarrollo de destrezas que se logran con ayuda de instrumentos que impacten a los estudiantes y a la vez van en función del avance científico y tecnológico para que los alumnos aprendan en forma más ajustada a la demanda social.

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

Los objetivos organizacionales constituyen situaciones deseadas que la organización pretende alcanzar según Chiavenato, I. (2002).

A corto plazo: (1 año) son metas organizacionales que se van a realizar en menos un periodo menor a un año, también son llamados las metas organizacionales 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.

Mediano plazo: (2 o 3 años) son metas tácticas de la empresa y se basan en función de las metas organizacionales. 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.

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

Las metas que una institución educativa se proyecta para conseguirlas en un determinado tiempo se verán cristalizadas cuando se desarrollen las actividades programadas y priorizadas en el plan de mejora; y al término de las mismas, se verán reflejadas las aspiraciones de sus integrantes es decir: de directivos, personal docente y administrativo, estudiantes padres de familia y comunidad; para lograr la formación en beneficio del plantel, se deberán seguir los lineamientos que se encuentran estipulados en la misión y visión institucional que son la esencia de la misma .

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Chiavenato. (2008). 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. El personal administrativo en funciones técnico profesionales, generalmente se recluta entre los miembros del magisterio, y en muchos casos pertenece a la carrera magisterial; en cambio el personal de servicios administrativos generales, ordinariamente está bajo el mismo régimen que los demás servidores civiles del estado.

Actualmente, para el desarrollo de la actividad educativa, se requieren de varios elementos cada uno de ellos muy importantes e interactuantes entre sí los mismos que darán lugar a la realización eficiente del denominado proceso educativo con todos sus componentes y en todos los ámbitos que la sociedad y el referente curricular lo solicita. Los recursos que hoy se emplean en educación son de varios tipos: físicos, humanos, económicos, materiales, los cuales con el buen uso y la participación eficaz del talento humano, permitirán la puesta en marcha el funcionamiento adecuado y óptimo de un centro educativo que cubra las expectativas de la demanda social.

1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos).

Líder es aquella persona o grupo de personas con la capacidad para provocar la liberación, de la energía interna existente en otros seres humanos para que estos, voluntariamente, lleven a cabo el esfuerzo necesario para lograr, de la forma más efectiva posible, las metas que los mismos seres humanos han decidido alcanzar con el fin de lograr su propia dignificación y la de aquellos con quienes viven en un determinado entorno y contexto al que deben cuidar adecuadamente.

Existen diversas propuestas de estilos de liderazgo escolar; así, por ejemplo, Sergiovanni, (1984). Formula cinco estilos de liderazgo en función del aspecto predominante:

1. **El líder técnico:** Hace hincapié en conceptos como técnicas de planificación y de distribución del tiempo, teorías sobre liderazgo de contingencia y estructuras organizativas. El directivo es el encargado de planificar, organizar, coordinar y establecer el horario de las actividades escolares, de forma que se asegure una eficacia óptima.
2. **El líder humanista:** Concede mayor importancia a las relaciones humanas, a la competencia interpersonal y a las técnicas de motivación instrumental. Se dedica

especialmente a apoyar, animar y proporcionar oportunidades de desarrollo profesional a los miembros de la organización. Este tipo de directivo promueve la creación y mantenimiento de una moral de centro y utiliza este proceso para la toma de decisiones participativas.

3. **El líder educativo:** Utiliza conocimientos y acciones de profesional experto en la medida en que estos se relacionan con la eficacia docente, el desarrollo de programas educativos y la supervisión clínica. Diagnostica problemas educativos, orienta a los profesores, promueve la supervisión, la evaluación y el desarrollo del personal y se preocupa por el desarrollo del currículo.
4. **El líder simbólico:** Asume el papel de jefe y pone énfasis en la selección de metas y comportamientos, señalando a los demás lo realmente importante. Recorre el centro, visita las aulas, mantiene contacto permanente con los alumnos, prioriza los intereses educativos frente a los de gestión, preside ceremonias, rituales y otras ocasiones importantes y proporciona una visión unificada del centro que transmite hábilmente a través de las palabras y las acciones.
5. **El líder cultural:** Caracterizado por definir, fortalecer y articular aquellos valores, creencias y raíces culturales que dan a la escuela su identidad única. Las actividades asociadas con más frecuencia a este líder son: articular una misión del centro, socializar a los nuevos miembros a la cultura de la escuela, contar historias y mantener mitos, tradiciones y creencias, explicar cómo funciona el centro, desarrollar y manifestar un sistema de símbolos a lo largo del tiempo, y recompensar a quienes reflejan esta cultura.

El liderazgo actualmente se encuentra en auge dentro de toda institución y es la clave para la correcta marcha y el desenvolvimiento eficiente y oportuno de cada uno de los que forman parte de dicha entidad. El verdadero líder es la persona que ha descartado el esquema mental de autoridad que tiene bajo su "mando" un grupo de personas que le deben obediencia y cumplimiento, por el contrario el líder es quien busca la armonía, distribuye tareas, determina roles, busca colaboradores idóneos, escucha sugerencias, permite la participación de todos y la toma de decisiones lo hace por consensos, y sobre todo, da paso a la alternabilidad con el afán de oxigenar las tareas.

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

(LOEI, 2010). Señala aspectos importantes que antes no estaban estipulados y que ahora lo están con la intención de mejorar la educación algunos de estos considerandos son los siguientes:

Art. 43.- nivel de educación bachillerato.- el bachillerato general unificado comprende tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general básica.

Tiene como propósito brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que los guíe para elaboración de proyectos de vida y para integrarse a la sociedad como seres humanos responsables, críticos, solidarios. Desarrolla en los estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas, y los prepara para el trabajo, el emprendimiento para el acceso a la educación superior.

Los estudiantes de bachillerato cursaran un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por una de las siguientes opciones:

a) Bachillerato en ciencias: además de la asignatura del tronco común, ofrecerá una información complementaria en áreas científico – humanísticas.

b) Bachillerato técnico: además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas técnicas, artesanales y deportivas o artísticas que permitan a las y los estudiantes ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento social o económico. Las instituciones educativas que ofrezcan este tipo de bachillerato podrán constituirse en unidades educativas de producción, donde tanto las y los docentes como las y los estudiantes puedan recibir una bonificación por la actividad productiva de su establecimiento.

Según la LOEI (2010) **Art. 28 Ámbito.** El bachiller en el nivel educativo terminal del sistema nacional de educación, y el último nivel de educación obligatoria. Para el ingreso a este nivel, es requisito haber culminado la Educación General Básica. Tras la aprobación de este nivel, se obtiene el título de bachiller.

Art. 29. Malla curricular. El nivel central de la autoridad educativa nacional define la malla curricular oficial del Bachillerato, que contiene el número de horas por asignatura que se consideran pedagógicamente adecuadas.

Art. 30. Tronco Común. Durante 3 años de duración de nivel de Bachillerato, todos los estudiantes deben cursar el grupo de asignaturas generales conocido como tronco común, que está definido en el currículo nacional obligatorio. Las asignaturas del tronco común tienen una carga horaria de treinta y cinco (35) periodos académicos semanales en primer curso, treinta y cinco (35) periodos académicos semanales en segundo curso, y veinte (20) periodos académicos semanales en tercer curso.

El currículo que rige en el Ecuador, en lo que al bachillerato se refiere, está constituido por tres años escolares; en este período de tiempo, los estudiantes, se relacionan con las áreas obligatorias del tronco común que dispone el Ministerio de Educación, al ser un bachillerato unificado, el estudiante tiene la posibilidad de desarrollar una serie de destrezas las que se convertirán en aprendizajes auténticos; estos se transformarán en indicadores que serán la base fundamental para definir la aptitud del estudiante de modo que se le pueda orientar según su perfil en la continuación de sus estudios universitarios.

Regulación:

Según el Ministerio de Educación (2010) el bachillerato en el sistema educativo ecuatoriano está actualmente dividido en tres tipos, identificados en el artículo 6 del mismo Decreto N° 1786, transcrito a continuación:

- Bachillerato en Ciencias: Dedicado a una educación con enfoque de conceptualizaciones y abstracciones.

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

- Bachillerato Técnico: Dedicado a una educación con un enfoque de desempeños. Enfrenta aprendizajes técnicos orientados primordialmente a la formación profesional y sus estándares de calidad están dados por los niveles de competencias profesionales

que logre. Utilizar un currículum de competencias para lograr bachilleres técnicos polivalentes y bachilleres técnicos con especialización.

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

En los últimos años la educación ecuatoriana ha experimentado reformas a nivel de bachillerato, estos cambios tienen como finalidad unificar conocimientos a través de una malla curricular integradora así como también preparar a sus egresados en conocimientos generales y destrezas específicas que le permitan incorporarse a la demanda de un campo laboral de una estructura político social predeterminada.

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

En noviembre de 2006, se aprobó en consulta popular el Plan Decenal de Educación 2006-2015, el cual incluye, como una de sus políticas, el mejoramiento de la calidad de la educación.

1. Universalización de la educación inicial de 0 a 5 años
 2. Universalización de la educación general básica de primero a décimo.
 3. Incremento de la población estudiantil del bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
 4. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
 5. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las instituciones educativas.
 6. 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.
 7. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
 8. Aumento del 0.5 % anual en la participación del sector educativo en el Producto Interno Bruto (PIB) hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 0.6% del PIB.
- Ministerio de Educación Reglamento General (LOEI).

La educación, como todas las demandas sociales en los últimos años, se ha desarrollado de acuerdo a los avances de la ciencia y la tecnología, estas se han direccionado a satisfacer las

necesidades de la población en todas sus modalidades, completando los niveles académicos en zonas rurales y urbanas considerando como un hecho fundamental la inclusión de niños, niñas y adolescentes con capacidades diferentes, con la participación de todos los estudiantes sin discriminación alguna; por consiguiente las mallas curriculares deben considerar aspectos relacionados a valorar y rescatar la cultura de las diferentes nacionalidades indígenas del Ecuador así como también cada una de sus particularidades.

1.2.2. Análisis de la persona.

Al respecto Díaz, F.(2002) Los seres humanos forman las llamadas organizaciones (de toda clase); el análisis del comportamiento humano entonces vendría a ser el elemento más importante para llegar a comprender y analizar a las organizaciones, especialmente aquellas que componen la Administración de Personal, hoy, Administración de Recursos Humanos. El analista de Recursos Humanos puede recurrir a dos mecanismos:

1. Como persona: Comportamiento de las personas como seres humanos comunes y corrientes: Poseen una personalidad diferente de otros que lo hacen individual y a otros semejantes, aspiraciones, actitudes, valores, necesidades diferentes, objetivos trazados diferentes de otros, pero todos ellos propios del ser humano, recurso potencial que puede ser explotado para el éxito de una organización: habilidades, capacidades, destrezas, conocimientos, y otras actuaciones que resultan sumamente interesantes para el desarrollo de esa persona dentro de la organización, y que pronosticarán su éxito en el desenvolvimiento que tenga dentro de la propia organización.

2. El hombre como tal: Sin distinción de sexo, raza, color, etc.; es un animal social porque posee tendencia a la vida en sociedad y a participaciones multigrupales. Vive en organizaciones y ambientes que son cada día más complejos y dinámicos.

Los seres humanos hemos estructurado un sistema total, desde el cual organiza y dirige sus asuntos, puesto que sin embargo la versatilidad humana es muy grande: Cada persona es un

fenómeno multidimensional, sujeto a las influencias de muchas variables. El haz de diferencias, en cuanto a aptitudes, es amplio y los patrones de comportamiento aprendidos son bien diversos. Las organizaciones no disponen de datos o medios para comprender la complejidad de sus miembros.

Si las organizaciones se componen de personas, entonces el estudio de las personas constituyen el elemento básico para estudiar las organizaciones y particularmente de la Administración de Recursos Humanos. Pero si las organizaciones están constituidas por personas y éstas necesitan organizarse para lograr sus objetivos, esta relación no siempre es fácil alcanzarla. Si las organizaciones son diferentes entre sí, lo mismo sucede con las personas.

Según Gumbau, S. (2003) las diferencias individuales hacen que cada persona posea características propias de: personalidad, aspiraciones, valores, actitudes, motivaciones, aptitudes, etc. Cada persona es un fenómeno multidimensional sujeto a las influencias de diversas variables, tanto externas como internas. Dos teorías de campo y la teoría de la disonancia cognitiva, son importantes para comprender el comportamiento de las personas.

Es necesario que las personas empiecen a cultivar los valores humanos tales como la ética, moral, solidaridad, honestidad, respeto, responsabilidad, el amor al prójimo etc. como grandes ideales y mecanismos que contribuyan a formar parte de una sociedad más digna, justa y equitativa evitando los antivalores y que combata al materialismo mal fundado que mucho mal está causando al ser humano acentuando así la crisis social en los diversos ámbitos del diario convivir, de este modo se eleve el autoestima y se forme seres emprendedores que aporten a la comunidad en general.

1.2.2.1. Formación profesional.

La formación profesional ocupacional es la modalidad formativa que trata de proporcionar cualificación profesional para todas aquellas personas que quieren incorporarse al mundo laboral o que, encontrándose en él, pretenden mantenerse en el mismo a través de la reconversión, actualización, reciclaje o especialización profesional. Este tipo de formación va dirigida a cualquier persona mayor de 16 años; pero fundamentalmente a aquéllos que tienen especiales dificultades para acceder al mercado laboral, como son los jóvenes.

1.2.2.1.1. *Formación inicial.*

La formación profesional inicial comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Incluye las enseñanzas propias de la formación inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

La Formación Profesional Inicial en el sistema educativo, tiene por finalidad preparar a los alumnos y las alumnas para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que puedan producirse a lo largo de su vida, así como contribuir a su desarrollo personal y al ejercicio de una ciudadanía democrática.

Ibáñez, K. (2010) entre los factores que influyen en el desempeño de los profesores se encuentran: Por un lado, los conocimientos y habilidades adquiridas durante el periodo de formación inicial, incluyendo aquí la labor desarrollada por los formadores; y por otro los incentivos, como aspecto que influye en la motivación, estrechamente relacionada con el quehacer del profesor, y finalmente, la carrera docente, es decir la posibilidad de ir creciendo y desarrollándose profesionalmente.

Comprende un conjunto de ciclos formativos de grado medio y de grado superior, responden cada uno a niveles de cualificación diferentes. El de grado medio está relacionado con funciones de elaboración, ejecución, realización, etc., y el de grado superior con las de organización, coordinación, planificación, control, supervisión, etc. Una vez que se han superado dichos ciclos formativos, se obtiene respectivamente la titulación de Técnico o Técnico Superior de Formación Profesional en la especialidad correspondiente.

La formación inicial es tan solo el principio de un largo proceso de preparación y capacitación el mismo que con la aplicación de técnicas e instrumentos y con el desarrollo de una serie de estrategias motivadoras, lograra conducir y alcanzar las destrezas necesarias que luego se convertirán en competencias lo que permitirá lograr el aval para el desempeño de una actividad con eficacia y eficiencia. Este proceso está estructurado en diferentes niveles donde el educando busca la mejor opción para iniciar este camino con recursos necesarios y apropiados para conseguir el objetivo propuesto.

1.2.2.1.2. *Formación profesional del docente.*

Al respecto López, F. (2009) manifiesta Las nuevas tecnologías exigen que los docentes desempeñen nuevas funciones, también requieren nuevas pedagogías y nuevos planteamientos en la formación docente. Lograr la integración en el aula dependerá de la capacidad de los maestros para estructurar el ambiente de aprendizaje de forma no tradicional, fusionar mediante la tecnología 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 tecnología en el mejoramiento del entorno de aprendizaje como para estimular la adquisición de nociones, 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 interpreta las repercusiones que cada uno de los tres enfoques de la mejora educativa tienen en los cambios de cada uno de los componentes del sistema educativo:

- Política educativa: plan de estudios (currículo)
- Evaluación
- Pedagogía :
- Utilización de nuevas tecnologías;
- Organización y administración de la institución educativa
- Desarrollo profesional del docente.

¿Cómo mejorar la calidad de la formación?

¿Cómo evitar la fragmentación de la formación docente inicial y la creación de circuitos con desiguales niveles académicos y grados de exigencia?

¿Cómo lograr una mayor articulación entre formación docente inicial, formación continua y el mejoramiento de la calidad de la educación y de las experiencias escolares de los niños?

¿De qué manera elevar la formación de los formadores y los requisitos de ingreso al nivel superior?

¿Cómo enlazar el desarrollo profesional con el ascenso en la carrera docente y la mejora de las condiciones laborales de los maestros en América Latina?

Estas preguntas resumen los principales desafíos que se le plantean a la formación docente en relación con la calidad de la educación.

La formación docente para una sociedad globalizada es el reto que enfrentan las universidades en pedagogía para el nivel básico y bachillerato. Se necesitan que salgan profesionales con conocimientos generales en diferentes disciplinas así como también, capacitados en las innovaciones tecnológicas que permita llegar en forma masiva con la educación a todos los sectores sociales. De la misma manera merece que se le incentive económicamente para que esta carrera tome fuerza y no desaparezca frente a carreras más rentables. Caldas, G. (2001)

La formación docente en la actualidad ha dado pasos gigantescos comparando con otras décadas, pero también es cierto que los padres de familia se involucraban más en el aprendizaje de sus hijos por eso creo necesario que en la actualidad los docentes se les debe enseñar la puntualidad, el respeto, la disciplina, la responsabilidad y no abusar de la libertad que las autoridades superiores y otros organismos apegados a la educación conllevan al educando a una crisis de valores dentro de su institución como fuera de ella.

1.2.2.1.3. Formación técnica.

El desarrollo en los docentes de una educación técnica para todos es esencial para intentar explicar este desinterés por las orientaciones hacia las áreas científicas o tecnológicas, y de manera mucho más general, para inscribir la cultura tecnológica como uno de los componentes inevitables de la cultura general Ginestié, (2005). En esta perspectiva, complementaria con la educación científica, se debe permitir a los alumnos que comprendan el mundo de los objetos y los sistemas técnicos en el cual están inmersos, que comprendan su existencia y entiendan las organizaciones sociales por y para las cuales existen estos objetos y sistemas.

Las enseñanzas tecnológicas se presentan como disciplinas - instrumento de las cuales las demás extraerán las necesarias ejemplificaciones; se opera un desplazamiento de la relación entre concreto abstracto hacia las relaciones conceptos - herramientas. González, J. (2011)

La diversidad de los oficios, la evolución de las profesiones, el desarrollo de la igualdad de oportunidades de acceso, son otros tantos factores que hacen imprescindibles informar a los alumnos sobre las posibilidades de orientación y de las opciones que se le abren.

Las enseñanzas tecnológicas pueden servir para clarificar estas alternativas. Esta evolución se presenta, a menudo, de manera positiva, como una reconciliación entre el gesto y el pensamiento, entre la herramienta y el símbolo.

La Educación Técnico Profesional abarca a las siguientes instituciones educativas:

a) Instituciones de educación técnico profesional de nivel secundario

Escuelas técnicas, industriales, agropecuarias o de servicios que, con criterios de unidad institucional y pedagógica contemplan diferentes formas de integración y/o articulación entre los ciclos inicial y de especialización, forman técnicos y emiten título de técnico u otros títulos, con denominación diferente, pero de carácter equivalente.

b) Instituciones de educación técnico profesional de nivel superior

Institutos superiores técnicos, institutos tecnológicos, institutos de educación superior que forman técnicos superiores y emiten título de técnico u otros títulos, con denominación diferente, pero de carácter equivalente.

c) Instituciones de formación profesional

Centros de formación profesional, escuelas de capacitación laboral, centros de educación agraria, misiones monotécnicas, escuelas de artes y oficios, escuelas secundarias o de nivel polimodal que brindan formación profesional y/o itinerarios completos, escuelas de adultos con formación profesional, o equivalentes, que emitan certificaciones de formación profesional.

Los centros de formación técnica y escuelas de capacitación profesional con sus diferentes modalidades y niveles, hoy en día se han convertido en una alternativa que permite satisfacer las múltiples necesidades del conocimiento en el ámbito técnico y práctico que requiere el

conglomerado humano que forma parte de la sociedad ecuatoriana, permitiendo la incorporación al campo productivo de jóvenes capacitados con destrezas y competencias específicas básicas en áreas donde se precisa la fuerza de trabajo que satisfaga la demanda laboral que actualmente se necesita para el desarrollo y avance de una sociedad contemporánea en vías de desarrollo; y asimismo, con las facilidades que brindan las escuelas de capacitación se pretende formar jóvenes emprendedores capaces de crear su propia micro empresa o empresa.

1.2.2.2. Formación continua.

Un proyecto de formación continua del maestro en la escuela tiene sentido; en tanto que es en la escuela donde se aprende a ser docente, es el maestro quien en definitiva hace posible o no, la concreción de las finalidades educativas, de allí la relevancia de su formación. Se asume la escuela como espacio natural de la formación del maestro, en tanto que este proceso estará orientado a la atención de las situaciones concretas de la acción docente en el aula, escuela y comunidad; lo cual debe incidir en la transformación de esa realidad, a partir de la toma de decisiones sobre la base del estudio, la discusión, la reflexión, y el consenso.

Al respecto Martínez, I. (2008) sostiene que la: formación continua del docente en la escuela, es un proceso que abre la posibilidad a cambios por ser más ajustada a la realidad; por ello la relevancia de la presencia de quienes alumbrarán este proceso en cada una de las escuelas; quienes se conforman en pilares fundamentales para la concreción del proyecto. En el plano empírico, el proyecto de formación continua del docente en la escuela se justifica ante los diagnósticos realizados desde diversas fuentes que coinciden en la necesidad de apoyar los procesos inherentes a la enseñanza, el aprendizaje y la evaluación; así como la organización e integración de los múltiples recursos existentes en la escuela, cuya interacción va conformando la cultura escolar. Se asume como ejes para la formación continua: (a) la mediación, (b) la investigación, (c) la reflexión; y (d) la comunidad de aprendizaje.

El docente debe continuar capacitándose tanto el de área técnica como la de materias básicas, a través de cursos de actualización o por medio de la autoeducación en conocimientos que permitan responder a las múltiples interrogantes que planteen sus estudiantes. Además debe interrelacionarse con colegas de diferentes lugares para

intercambiar experiencias relativas al ejercicio docente que le direccionen a poner en práctica nuevas técnicas acorde al desarrollo social aplicadas en el proceso enseñanza aprendizaje.

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

En cuanto a las habilidades con las que debe contar un profesor para que realice la práctica que responda a las exigencias contemporáneas de la enseñanza- aprendizaje, se palpa la necesidad de aprender “a hacer saber” es decir, los docentes conciben el hecho de que sus alumnos aprendan como parte sustancial de su práctica y por ende, el enseñar a aprender es la habilidad que recobra mayor fuerza. Tejada, F. (2004).

Mientras que, las habilidades que les permita contextualizar y adaptarse a los cambios todavía no recobra un verdadero significado entre ellos, siendo que es un elemento que da acceso a las innovaciones, a la construcción y reconstrucción de conocimientos, a generar actitudes y aptitudes para enfrentar los movimientos constantes de la sociedad, etc. Cabe mencionar que decepcionantemente un veinte y tres por ciento de la población no identifica las habilidades que requiere para la función docente; hecho que no sorprende en virtud de que se ha manifestado constantemente el desconocimiento de los docentes ante los requerimientos de la función docente y la falta de una total implicación de ellos con la docencia.

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 auto dirigido. Y también pueden degradar la calidad de la educación merced al error, la pereza, la crueldad o la incompetencia. Los profesores determinan la calidad de la educación. Es indiscutible el papel del profesorado como elemento determinante de la actualización de sus docentes.

Según Ibáñez, K (2011) La Educación Superior se encuentra en un momento de cambios de gran relevancia, donde el profesorado adquiere un protagonismo especial, 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.

La sociedad está constantemente cambiando, las estructuras educativas se ajustan a esos cambios en lo curricular guiadas por las innovaciones tecnológicas que darán lugar a modificaciones metodológicas en el proceso enseñanza aprendizaje. El docente de la misma manera deberá modificar paulatinamente su labor académica utilizando metodologías y técnicas modernas para dar respuesta a los desafíos pedagógicos de “cómo enseñar” en una sociedad contemporánea.

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

Desde hace un par de décadas la formación docente inicial y el desarrollo profesional continuo han sido ubicadas como elementos centrales de los diagnósticos educativos, foco de intervención privilegiado de las políticas de reforma y de las estrategias destinadas a la elevación de la calidad. La mayoría de los programas de mejora de los sistemas educativos en América Latina, al igual que las reformas europeas realizadas en los años 90, han incluido iniciativas específicas destinadas a fortalecer las competencias y la profesionalidad de los futuros docentes y de aquellos que se encuentran en actividad.

Según Weisman (2000) la nueva concepción del desarrollo profesional del docente, es que el trabajo del maestro sea reconocido como algo bastante más complejo, y que no sea considerado simplemente como el que transmite información específica y el que saber enseñar; por la cual se ha adoptado una perspectiva mucho más amplia e inclusiva, de destrezas prácticas y de otros elementos como:

- 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).

- 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 currículum y de materiales curriculares

A la hora de pensar las innovaciones pedagógicas y las políticas educativas ya nadie pasa por alto la problemática del docente y la calidad de su formación. A pesar del avance de las Nuevas Tecnologías y de las predicciones sobre las escuelas del futuro, no es probable que esta situación se altere radicalmente en el transcurso de las próximas décadas, es necesario sentar las bases de una nueva identidad y profesionalidad. Los grandes cambios experimentados en los ámbitos social, económico, político, cultural e incluso a nivel de la vida privada de las personas, junto con las nuevas características de los niños y adolescentes y el incremento constante de las demandas que la sociedad civil a la escuela, obligan sin duda a redefinir el oficio del docente. Gonzales, T. (2002)

La Formación Docente Hoy:

Los sistemas educativos de América Latina, proponía medidas principales para mejorar los indicadores educativos, la calidad y equidad en la región.

Para fortalecer la profesión docente es necesario:

- Incrementos de sueldos,
- Una reforma de los sistemas de capacitación
- Mayor responsabilidad de los profesores ante las comunidades que sirven.

Formación de Grado

Existen problemas actualmente para el docente:

Estos son los problemas de la formación docente que se refieren formación de grado o inicial, que se recibe en las Instituciones Superiores, Escuelas Normales o en las Universidades de Pedagogía y las dificultades que presenta la formación continua o en servicio.

Estos problemas están agrupados en las siguientes dimensiones:

- La organización institucional y la regulación de la formación.
- Los aspectos curriculares.

- Los modelos y enfoques de la formación.
- Los formadores, los profesores de la formación docente.

En la actualidad, es fundamental la formación docente debido a que los profesores son quienes deben estar a la vanguardia de los avances tecnológicos ya que de ellos depende el desarrollo y el progreso de un país, por lo tanto, se requiere de docentes capacitados y actualizados para que lleven adelante un proceso en donde se alcancen desempeños auténticos considerando siempre que el sistema de educación que rige en nuestro país pretende formar personas competentes para desarrollar distintas actividades para el beneficio de la sociedad.

La organización institucional y la regulación de la formación

En cada país diferentes tipos de instituciones con diversas formas de organización, que pertenecen a más de un nivel y dependencia, se dedican en forma simultánea y con escasa articulación y coherencia, a la formación docente.

En América Latina la creación de sistemas nacionales de perfeccionamiento docente que promuevan la institucionalización de la formación continua ya sea a través de la creación de redes, como de mecanismos centralizados de evaluación, acreditación y financiamiento de las acciones de capacitación, es un proceso bastante reciente que debe tomar en cuenta la historia del subsistema de actualización profesional. No hay que olvidar que el campo de la capacitación docente se ha caracterizado por su gran autonomía y por la vinculación con las corporaciones gremiales, asociaciones profesionales de docentes, las universidades, las editoriales de libros de texto, etc. Camargo, Marina. (2003)

La autonomía y baja regulación de las agencias de desarrollo profesional docente presenta por un lado, una serie de ventajas al hacer de este circuito un conjunto dinámico, permeable a los cambios y factible de orientarse en función de las vicisitudes y diversas necesidades del sistema y de los docentes. Los profesores no son un cuerpo homogéneo, tienen distintas exigencias de formación a lo largo de su carrera, en función de su trayectoria y recorrido profesional que no sigue líneas uniformes ya que depende de una multiplicidad de elementos. Por otro lado, un sistema poco regulado es factible de caer en las lógicas del mercado o en intereses particulares de determinadas corporaciones docentes, olvidando que la educación es cosa pública y que debe estar al servicio de políticas de igualdad y mejora del sistema.

Los aspectos curriculares

El currículum de la formación de maestros suele ser demasiado teórico y fragmentado en diversas materias. Las prácticas de formación presentan una escasa reflexión acerca del sentido de la enseñanza en los contextos actuales. Paralelamente se aumentan las exigencias de la sociedad a los docentes, se les pide que asuman nuevas y más responsabilidades, y se cuestiona al profesor que sólo se dedica a la transmisión de conocimientos, esto genera una sobrecarga de tareas y responsabilidades en contextos en los cuales el docente está lejos de dominar y controlar la complejidad del trabajo docente en los actuales escenarios de la escolaridad. No obstante los egresados tampoco se sienten bien preparados en los aspectos instrumentales de la tarea. Diazb (1990)

El currículo de formación de maestros en el sistema educativo ecuatoriano debe estar dirección hacia la práctica, donde el futuro profesor tenga la destreza de hacer uso de la tecnología como medio innovador y motivador para el desarrollo del proceso aprendizaje enseñanza, es decir que se relacione directamente con los materiales tecnológicos (Tic's) y didácticos en el ejercicio de su labor docente, de esta manera vaya familiarizándose con su uso y aplicación buscando resultados óptimos para una educación de calidad.

Los modelos y enfoques de la formación

Los modelos y enfoques de la formación siguen basados en paradigmas epistemológicos tradicionales, propios de la modernidad y no de la nueva sociedad de la información y el conocimiento. Maquilon (2011)

En este esquema la formación es un mecanismo externo que actúa por fuera de la práctica que es estigmatizada y desvalorizada. La formación suele ser abstracta y se realiza a partir de ideales y principios generales que se espera orienten la acción futura de los enseñantes. Éste surge de la interacción entre los saberes teóricos y la experiencia directa en el ambiente escolar con los alumnos, no está por tanto separado de la teoría, es un conocimiento transformado en la acción práctica.

Si bien es cierto que los conocimientos teóricos adquiridos responsablemente en la universidad para una formación docente integral y que es fundamental porque servirá de punto de partida para la puesta en práctica en el ámbito educativo, de igual forma, la experiencia que se gana en el transcurso de la carrera docente sumado a las actualizaciones y a la vez el conocimiento de una amplia cultura general que tenga relación con su país, ciudad, es de relevancia, por

otro lado no se puede descuidar su historia y la del mundo en general para estar acorde con los grandes acontecimientos.

1.2.2.5. Características de un buen docente.

A continuación se tratarán temas relacionados con las características que deberían tener los docentes, la vocación, la aptitud y actitud, el nivel académico, entre otros.

Según Tejada, F. (2004) Para desarrollar un aprendizaje adecuado se necesita, un buen maestro es el que sabe escuchar, que comprende a los alumnos y los guía en los diferentes problemas que presenten en su vida académica, social o familiar, es por eso que un docente debe poseer las siguientes características.

Vocación

Una instancia vital para enfrentar grandes desafíos en educación, es la vocación docente, la cual influye en gran medida en el constante desarrollo personal, cuyo objetivo es entregar una mejor calidad de aprendizaje a quienes son los actores principales de la educación. La vocación, por tanto, se transforma en el pilar fundamental para motivar a quienes son guías pedagógicos, orientadores de procesos de crecimiento o formadores de personas. Los desafíos educacionales se enfrentan de mejor forma, son beneficiados los alumnos cuando esta vocación se vive intensamente, pero además, el docente se siente satisfecho. Delval, G. (2002)

La vocación es sin duda uno de los ingredientes más importantes para el desarrollo de la actividad educativa la misma que permitirá mantener el equilibrio en la relación con los estudiantes así como también, en la utilización de nuevos procedimientos pedagógicos para esta labor.

Aptitud

Es la capacidad para operar competentemente en una determinada actividad. Por otra parte, aptitud, desde el punto de vista del individuo, se define como un rasgo general y propio de cada persona que le facilita el aprendizaje de tareas específicas y la distingue de las demás.

Las aptitudes aparecen en las distintas etapas de la vida y un docente debe contar con diversos tipos: intelectuales, sensoriales, motrices, etc. Además los docentes para ser aptos tienen la responsabilidad ética de proveerse con conocimientos frescos y fehacientes para facilitar el aprendizaje de los alumnos a su cargo, en una sociedad sedienta de conocimientos pero también de valores. Porque finalmente ser un docente apto, se complementa necesariamente con actitud mental positiva y actitud socialmente productiva.

Actitud

El maestro en su quehacer pedagógico, y bajo la condición de humano que lo caracteriza se ve enfrentado a diferentes sucesos y circunstancias que le hacen adoptar diferentes posturas y/o actitudes, las cuales serán negativas o positivas dependiendo de como afecten al desarrollo de la clase, a los estudiantes o a los demás miembros de la comunidad educativa. Generalmente las actitudes asumidas por el maestro dependen o van acompañadas del modelo pedagógico con que está identificado.

La relación existente entre profesor alumno no la determina la edad del profesor; ya que es usual encontrar maestros jóvenes centrados en los modelos netamente tradicionales, en el cual el profesor da un manejo vertical de la autoridad y es el poseedor de la verdad; o nos podemos encontrar con maestros de mucha edad que han evolucionado en su profesión, dando paso a unas prácticas docentes quién en una interrelación con el estudiante construye el saber benéfico para ambas partes.

Las actitudes que adopta el maestro dentro de la clase deberían estar encaminadas a mejorar el estado de ánimo del estudiante y hacer de la escuela un espacio de paz, armonía y felicidad para el niño, permitir que ellos sientan y vivan en la escuela algo muy distinto de lo que viven en la casa. El Profesor, docente es quien se dedica profesionalmente a la enseñanza, además de la transmisión de valores, parte de la función pedagógica del profesor consiste en facilitar el aprendizaje para que el alumno lo alcance de la mejor manera posible. Braslavsky. (2004)

Tanto el profesor como el alumno, son agentes efectivos del proceso de enseñanza-aprendizaje. Paralelamente a las funciones docentes, los profesores suelen realizar funciones de investigación (especialmente en el ámbito universitario), de formación permanente (formación del profesorado) y tareas organizativas o directivas en los centros docentes. Una de esas funciones es la denominada función tutorial, que en el caso de la enseñanza primaria y

secundaria se centra en los alumnos y sus familias (cuando es realizada por profesores especializados en este ámbito se denomina orientación educativa) y en el caso de la enseñanza superior consiste en la dirección de las actividades de investigación a cargo de los estudiantes, como las tesis doctorales (en algunos casos se da la figura del mentor). Gonzales T. (2005)

Reciben el nombre de profesores los enseñantes de todos los niveles de la enseñanza: la educación infantil, la educación primaria, la educación secundaria y la educación superior. Muy a menudo reciben otras denominaciones, como la de maestro, o diferentes rangos administrativos y académicos (catedrático, profesor titular, profesor agregado, profesor ayudante, profesor visitante, profesor asociado, profesor interino).

La actitud positiva o negativa de un maestro frente al cambio en una sociedad moderna es la que marca la diferencia para continuar con los conocimientos tradicionales o aceptar el progreso con nuevas técnicas pedagógicas que le permitan ir innovando hacia una práctica investigativa que será de utilidad en el proceso enseñanza aprendizaje, con esto no queremos decir que todo lo tradicional fue malo, pues sabemos que fue bueno en su momento, lo ideal es que no nos quedemos en la zaga sino, por el contrario, se debe estar atento a los cambios estructurales que se vienen realizando para el beneficio de los estudiantes que son el principal objetivo y el docente debe ser parte de ellos.

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.

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.

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

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.

Se le pide a ella que dé respuesta a los fracasos de los mitos acuñados durante años. El primero de ellos: "la letra con sangre entra"; que dio lugar a su versión opuesta, más reciente y actual: "el aprendizaje como placer", que pretende hacer. Por otra parte, el ingreso de medios tecnológicos al ámbito escolar, resultaría inútil si únicamente se los usara en forma lúdica para convencer a sus alumnos de que aprender es tan divertido como mirar televisión. Los niños, que no son tontos, intuyen que esto no es cierto. Los maestros tampoco lo son, y viven a diario la fuerte contradicción en la que están inmersos y sometidos. Barcos, V. (1991).

La capacitación docente supone el aprendizaje de un adulto, que necesariamente debe transcurrir en el tiempo, requiere de esfuerzo y deseos de cambio. Martínez (2008) Así aparece la capacitación restringida a la "lectura de algunos cuadernillos" durante tiempos y reuniones escasas, con la pretensión de mejorar la calidad de la educación, la eficacia docente y en definitiva el rendimiento de los alumnos.

Desde los organismos oficiales, lo importante es el éxito o el prestigio de la capacitación docente, medidos en términos cuantitativos.

Desde los docentes, lo fundamental es acreditar el mayor puntaje posible para garantizar su puesto de trabajo. Para ello lo necesario es la capacitación docente.

Capacitar es:

- a) En primer lugar, capacitar hace referencia a completar lo que falta.
- b) El concepto de capacitación es sostener para evitar el desborde emocionado "recapacitar", "recordar".

Mucho de lo que sucede en el aula, no es traído a los cursos de capacitación. No es que sea intención del docente ocultarlo; en verdad, creemos que no le es posible registrarlo todo, sería importante conocer los errores que sin darse cuenta se cometen en el aula durante el trabajo diario, y al mencionarlos en un taller de capacitación se tendrá la oportunidad de que sean analizados y luego buscar opciones que eviten seguirlos realizando tanto con el asesoramiento del facilitador como con la vasta experiencia de los docentes y las investigaciones realizadas por los pedagogos. Tejada (2004)

Así es como la capacitación corre por un camino y la práctica por otro. Esto lleva a que el docente, solo en el salón de clase, deba hacer la síntesis o la elaboración de lo que se "fuera dado" en el otro espacio, el de la capacitación docente. Solo, en la escena de la práctica, tiene que reinterpretar y aplicar lo aprendido esto permitirá innovar y mejorar sustancialmente la calidad educativa para el ejercicio del aprendizaje en una sociedad que demanda una transformación.

La capacitación y actualización curricular de los docentes debe guardar una estrecha relación con las necesidades institucionales, de los estudiantes y los que forman parte de la comunidad educativa, teniendo concordancia con los intereses y dificultades entre los docentes de una misma institución en cada una de las áreas que permitan al estudiante tener un amplio dominio del conocimiento pedagógico y didáctico el mismo que luego será puesto al beneficio del alumno y a través de él se verá reflejado el beneficio de la comunidad.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa.

Los grandes cambios en los modos de producción y en la estructura social y familiar, afectan profundamente los procesos de construcción de subjetividades. Y en el medio de esta tormenta inusitada de transformaciones sociales, se encuentra el docente. Ese docente que fue formado para otra escuela, para otros alumnos y para otra sociedad, y que hoy ve desdibujado su rol tradicional de transmisor de saberes disciplinares. Éste docente se enfrenta básicamente con la necesidad de cumplir con los requerimientos de expansión del sistema educativo y de dar respuesta a las demandas sociales de incremento de la calidad y actualización de los contenidos y procesos de su disciplina, en el contexto de una población de alumnos heterogéneos, como así también el de una realidad innegable de crisis institucional en tanto máquina de estructuración simbólica de la vida social. Castells, M. (1998)

La revolución de la informática ha modificado los núcleos clásicos de socialización y ha despojado a la escuela de su lugar prioritario como transmisora de conocimientos. Hoy nuestros adolescentes llegan a la escuela con una carga muy importante de información que no se ha tamizado a través del bagaje cultural que anteriormente otorgaba la familia, lo que produce un inevitable choque entre la cultura escolar y las culturas no escolares.

Cabe entonces preguntarse qué posición asumir como docente frente a este escenario; si habrá que desarrollar nuevas competencias en el ejercicio de la función o mantenerse inmutable ante la realidad; si es pertinente incluir las culturas escolares dentro de la cultura institucional y, de ser así, en qué grado; si resulta necesario un replanteo acerca de que conocimientos serán pertinentes para incluir a las generaciones venideras dentro del sistema de estructuras sociales y disminuir de esta forma la brecha de desigualdad que hoy sufrimos; cómo es posible ofrecer una respuesta cierta a las demandas que se le adjudican a la escuela.

La cantidad de información que se produce día a día es realmente muy importante, como así también la necesidad del hombre por obtenerla en todo momento. Esto modifica sustancialmente la tarea del docente puesto que debe ayudar al alumno a que identifique que tipo de operaciones mentales se están realizando durante el proceso de aprendizaje. Y esto, a su vez, es particular para cada epistemología, puesto que aprendemos contenidos concretos: letras, matemática, física o biología. Cada una de ellas posee una lógica interna diferente del resto de las disciplinas; en otras palabras, los contenidos de cada una de ellas generan competencias cognoscitivas diferentes en el alumno.

Según Longo, G. (2002), la gestión política es también la capacidad del gestor para relacionar las propias responsabilidades con el marco institucional y político. Esto significa una comprensión de las normas y de las políticas educativas y su incidencia en el diseño y liderazgo de estrategias, planes y servicios.

La función directiva desde su dimensión política llega a su plena realización cuando el gestor educativo consolida, fortalece y empodera a la comunidad educativa para que participe activamente en la construcción de sentido del horizonte institucional, sin estar basadas en los libretos preestablecidos, intenten sostener los principios y valores que la educación supo transmitir en otro momento pero contextualizando el análisis a partir de la generación de nuevas

categorías que den cuenta de la pluralidad y multiplicidad de factores que se ponen en juego en esta compleja realidad.

El referente curricular en nuestro país se viene manejando de acuerdo a los textos y cuadernos propuestos por el gobierno ecuatoriano a través del Ministerio de Educación los cuales son la base para que el docente pueda emprender planificaciones curriculares deben adaptarse al medio y con la participación de representantes estudiantiles como también de los padres de familia, al igual que la evaluación ser coparticipes en estandartes de calidad más que de cantidad en donde se vea reflejado los valores humanos y de participación estudiantil.

1.2.3.1. La función del gestor educativo.

Hoy día pareciera que la tecnología penetra en todos los ámbitos no solo de la industria y las entidades, sino de nuestras vidas mismas. En el caso del proceso de Educación, Capacitación y Formación ser extremadamente cuidadosos en la Calidad de la Gestión del Capacitador sea unas de las principales esferas de la evaluación de las acciones del aprendizaje en cualquier ámbito de la sociedad de la educación, estén o no directamente asociados a las múltiples y marcadas posibilidades de la tecnología. Las soluciones de la calidad de la gestión de los Capacitadores y Formadores en el proceso de aprendizaje deben estar asociadas a un profesional de la informática y telemática etc. Longo (2002)

Se organizó una búsqueda de profesores con funciones tales como, asesor y guía del aprendizaje en las nuevas esferas que vive la entidad, adaptadores de materiales desde los diferentes soportes y nuevos pesos de levantamiento para formalizar la educación del personal, concepciones basadas en el autoaprendizaje del capacitador y desarrollo de aprendizajes a los alumnos y / o estudiantes.

Para garantizar la calidad de gestión del capacitador en el proceso de formación se tiene que considerar el prestigio del expositor, el nivel de conocimientos que posee, porque los educandos enfrentaran evaluaciones de las acciones del aprendizaje y no solamente porque se haya asociado a las múltiples tecnologías, sino diversas estrategias y recursos que viabilizan el desarrollo de competencias orientadas a elaborar conocimientos alineados a los nuevos paradigmas y modelos pedagógicos

1.2.3.2. Función del docente.

Zabalza, A. (2003) manifiesta que la función docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual 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 curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.

Las personas que ejercen la función docente se denominan genéricamente educadores son: docentes y directivos docentes.

El análisis de la función docente en la enseñanza, diferencian tres fases:

1. Planificación de la enseñanza:

- Proceso de toma de decisiones*
- Anticipación a la puesta en práctica del currículo*
- Configuración flexible de un espacio instructivo*

2. Metodología didáctica: fase interactiva

- Tarea de memoria*
- Gestión académica*
- Recursos humanos*
- Factores didácticos*
- Tarea de procedimiento*
- Tarea de comprensión*
- Tarea de interpretación*
- Tarea de opinión*

3. Evaluación del proceso de enseñanza: fase post-activa

- Gestión académica
- Recursos humanos
- Factores didácticos

La función docente no termina en las aulas, engloba múltiples actividades extra clase donde el maestro tiene que desarrollar refuerzo, recuperación pedagógica y talleres con la unidad educativa y la comunidad. Debe tener un conocimiento de los estudiantes en sus aspectos bio-psico - sociales para entender las causas de los distintos comportamientos, enfrentando además las diferencias individuales.

1.2.3.3. La función del entorno familiar.

La familia es un sistema interrelacionado entre sí, donde cada uno de sus miembros se ven afectados por pertenecer a este grupo cuyo comportamiento cambia cuando alguno de sus elementos lo deja o llega uno nuevo. En una familia tanto el padre influye en la esposa y ésta a la vez en el hijo y el hijo en el padre y así sucesivamente en continua danza familiar. Por esta razón que cuando se presenta una conducta problemática todos sus integrantes están implicados.

Esta concepción de la familia como sistema, aporta mucho en relación con la causalidad de los problemas familiares, los cuales tradicionalmente se han visto de una manera lineal (causa-efecto), te portas mal y te castigo, lo cual es un enfoque erróneo, pues en la familia no hay un "culpable", sino que los problemas y síntomas son debido a deficiencias en la interacción familiar, a la disfuncionalidad de la familia como sistema. El funcionamiento familiar debe verse no de manera lineal, sino circular, para ver las pautas de interacción familiar. Maquilón, (2001)

Una familia es funcional cuando se tiene la capacidad de asumir cambios según por la etapa que les toca vivir, cuando no hay rigidez de sus reglas y cuando se reajusta al ciclo que van viviendo y desarrollándose cada uno de sus miembros, cuando las tareas o roles asignados a cada miembro están claros y son aceptados por éstos. Otra condición es que exista flexibilidad o complementariedad de rol es decir, que los miembros se complementen recíprocamente en el cumplimiento de las funciones asignadas y éstas no se vean de manera rígida.

La familia se hace disfuncional cuando no se respeta la distancia generacional, cuando se invierte la jerarquía, Un ejemplo de lo anterior, es cuando la madre pide autorización al hijo para volverse a casar, y cuando la jerarquía se confunde con el autoritarismo, cuando existe demasiada rigidez y se usan reglas del pasado aunque cambie el contexto. Finalmente debe existir una comunicación clara, directa y afectiva que permita compartir los problemas y en donde los límites sean claros y congruentes.

El rol de la familia es fundamental en la educación de sus hijos; el momento en que los padres son demasiado permisivos con sus hijos se pierde los valores de mutuo respeto perdiéndose la comunicación y por ende el abuso indiscriminado de los hijos en el rol que ellos deben sujetarse a las normas establecidas por los padres, para ello es necesario crear un ambiente afectivo sólido.

1.2.3.4. La función del estudiante.

El alumno debe aprender; el profesor debe enseñar y el edificio debe ser digno y cómodo y estar cuidado física y espiritualmente, sin permitir que se hable mal de esa institución. El rol del alumno ha cambiado mucho en las nuevas concepciones pedagógicas. De un alumno pasivo, pasó a ser el protagonista de su propio proceso de aprendizaje 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. Delval (1997)

El uso de la tecnología en los distintos niveles educativos provocó que se tuviera que replantear los modos tradicionales de enseñar y aprender, los avances tecnológicos introducidos en la educación, desde el nivel básico hasta el superior, exigen un nuevo rol del docente y del estudiante, Ahora ambos comparten la responsabilidad de construir aprendizajes significativos, pasando de ser un ente pasivo a un actor con un rol muy activo e importante.

El estudiante tiene una gama de herramientas para mejorar sus conocimientos; el internet es de mucha utilidad para realizar trabajos extracurriculares potenciando en el docente la investigación que comparte con sus compañeros y profesores, sin embargo se requiere crear

una cultura del uso de la informática, conociendo sus ventajas y sus falencias, sólo así, los educandos estarán en capacidades de hacer una herramienta valiosa pero no única.

También es necesario que las nuevas generaciones deben respetar a sus profesores y en este cambio deben intervenir el Ministerio de Educación ya que en la actualidad se defiende a ultranza el comportamiento inadecuado de los estudiantes en detrimento y a veces humillación a lo que están sometidos los profesores; por lo tanto deben establecerse reglas claras para una convivencia adecuada y sana estudiante -docente.

1.2.3.5. *Cómo enseñar y cómo aprender.*

Entre las estrategias de enseñanza están las acciones que las realiza el maestro, con el objetivo consciente que el alumno aprenda de la manera más eficaz, son acciones secuenciadas que son controladas por el docente. Tienen un alto grado de complejidad. Incluyen medios de enseñanza para su puesta en práctica, el control y evaluación de los propósitos. Las acciones que se planifiquen dependen del objetivo general de la enseñanza, las características psicológicas de los alumnos y del contenido a enseñar, entre otras. Zabala (2003)

Existen varios tipos de enseñanza entre ellas están:

El proceso de enseñanza - aprendizaje

La capacidad del ser humano de transmitir sus conocimientos y experiencias le ha dado una gran ventaja, la de enseñar y aprender. Sin embargo, el binomio que se forma entre enseñar y aprender no es nada simple, razón por la cual en las comunidades de profesionales y de educadores tienen lugar importantes debates e intercambios sobre la instrucción.

Enseñar hace referencia docentes externas al sujeto, dirigidas a provocar algún tipo de modificación en su sistema cognoscitivo o afectivo, mientras que aprender hace referencia las modificaciones internas del individuo Delval (2002). De esta manera, una adecuada organización de la enseñanza no garantiza un buen aprendizaje, ya que este depende, en última instancia, de los factores internos del sujeto que aprende, como su nivel cognitivo, motivación, que condicionan el efecto favorable o no de la enseñanza.

Ahora bien, más que cuestionarnos la validez o no de una u otra posición, se considera oportuno indicar que desde nuestro punto de vista, enseñar y aprender aunque no son sinónimos, más bien se trata de dos facetas complementarias de la evolución de los seres humanos. De ahí que el desarrollo socio-cultural se vaya gestando en diferentes contextos humanos dentro de los cuales se enmarcan distintas formas de enseñar y aprender. El desarrollo humano se realiza en la convergencia de las interacciones que se establecen entre él y todos los recursos humanos y materiales que su contexto le ofrece.

En esta línea, se entiende el proceso de enseñanza - aprendizaje como un fenómeno universal requerido para la continuidad cultural, a través del cual una generación prepara a otra que le sucede. Fundamentalmente, su objetivo es producir un cambio que puede ser de la ignorancia al saber, de reconstruir nuevos conocimientos a partir de lo previamente conocido. Se puede resumir diciendo que es un proceso socio - cultural, a través del cual se comparten significados entre individuos. La relación entre enseñanza y aprendizaje, entendida como proceso lineal o causal, deja de tener sentido, para concebirse como un proceso que nos "representamos" en espiral, en el que el sujeto va tomando conciencia de la lógica de sus propias acciones y operaciones como aprendiz, en la medida que el enseñante vaya proporcionándole experiencias de aprendizaje en las diferentes áreas del conocimiento a partir de las aportaciones de la didáctica, la psicología, etc., y de su propia experiencia docente.

Como consecuencia de lo se ha expresado hasta aquí, resulta necesario precisar, qué entendemos por enseñar y qué por aprender. Así pues, el significado etimológico de la palabra enseñar nos remite a contextos que rebasan ampliamente los límites de la institución escolar. Enseñar viene de la palabra latina "insignare", cuyo significado es señalar y como se sabe, la sociedad ha dispuesto de múltiples y variados causes, estrategias y recursos para mostrar o señalar, del complejo entramado de conocimientos sobre objetos, procesos y fenómenos, los que juzga pertinentes para la educación. De esta manera, enseñar en su sentido más amplio significa instruir, educar, preparar para la vida y el trabajo.

Desde el punto vista escolar, dominar científicamente el proceso de enseñanza y dirigirlo conscientemente de manera de preparar al individuo para asumir la responsabilidad de su

autoformación en el cambiante contexto científico tecnológico, el desarrollo de habilidades y competencias a lo largo de su vida, se trata pues, de una educación.

1.3 Cursos de formación

1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.

Capacitación docente se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales profesores con el conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades necesarias para cumplir sus labores eficazmente en la sala de clases, escuela y comunidad escolar Maquilón (2011) Aunque idealmente la capacitación docente puede ser concebida y organizado como un perfeccionamiento continuo, está dividida en las siguientes etapas:

- Capacitación docente inicial: un curso anterior al trabajo de profesor responsable de una sala de clases.
- Iniciación: proceso en el cual se adquiere conocimientos y respaldo durante los primeros años de aprendizaje o el primer año en un escuela particular)
- Desarrollo profesional: proceso dentro de la sala de clases para profesores en práctica.
- El docente debe ser un líder que posea la capacidad de modelaje de sus estudiantes, ser creativo e intelectual y, además, inspirar a los alumnos para la búsqueda de la verdad.

De éste conjunto de habilidades caben destacar varias, tales como: pensar, crear, diseñar, resolver, interactuar, manejar, usar, producir y comunicar. Todo esto con el fin de trabajar, de construir un equipo de auto evaluaciones y compromisos. De manera general, se puede decir que el docente debe demostrar características de liderazgo, con las cuales proyectarse a futuro y saber socializarla, una visión de la educación innovadora y avanzada, es decir, asumiendo los nuevos paradigmas y sus implicaciones.

Importancia

La formación y la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una forma estratégica que el docente del siglo XXI debe asumir como herramienta básica y útil en los cambios y transformaciones que se experimenta en este sector educativo. La tarea docente es

tan compleja que exige al profesor el dominio de estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica.

De allí emerge la importancia de resaltar que la formación del docente es una habilidad que debe contener un nuevo sistema de enseñanza, ya que se resalta los cambios en la sociedad crea desajustes, por lo cual hace surgir nuevas demandas en la formación de competencias profesionales, psicológicas y especializadas para los docentes que buscan actualizarse en iniciarse en la importancia del docente.

1.3.2. Ventajas e inconvenientes de la capacitación.

Ventajas

- 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.

Las ventajas son múltiples porque permite potenciar el conocimiento en lugares geográficos distantes, intercambiar tecnología con otros centros educativos y personas así como también, poseer diversidad de material didáctico. González, J. (2011)

Inconvenientes

- Entre sus inconvenientes se puede mencionar que el proceso debe ser sistemático para su efectividad, se requiere de preservar estándares, es decir, debe realizarse continuamente con los mismos indicadores de calidad y se debe retroalimentar oportunamente al profesor.

- La complejidad de la organización para realizar los procesos de manera sistemática, sobre todo, cuando se implementa en una institución donde los profesores no son de tiempo completo, sino por asignaturas.
- Percepción de los profesores hacia la evaluación docente
- Da origen a diversas actitudes, algunas de ellas conflictivas, ya que unos pueden considerarla como una oportunidad, pero otros profesores la consideran como amenaza dañina e ineficaz.
- En un principio la función de la evaluación docente tenía un connotación de administración y control, es por ello que se consideraba por los profesores como ineficaz y poco satisfactoria
- Cuando en alguna institución se implementa algún programa, tal como el de evaluación docente, es importante dar a conocer los objetivos, la utilidad y los beneficios a los agentes implicados, ya que de esta manera se puede disminuir o evitar la ansiedad o desconfianza ante los procesos implementados.
- El brindar a los profesores información oportuna y confiable sobre los procesos de evaluación docente puede modificar la actitud hacia la misma, pero sobre todo, si al profesor se le hace partícipe puede contribuir más a evitar la resistencia.
- Toda innovación educativa se ve influida por los cambios en el pensamiento del profesor.
- El indagar o investigar el pensamiento docente (juicios, expectativas, actitudes, teorías y creencias).

Toda innovación pedagógica conlleva cambios y estos se ven reflejados en el pensamiento del profesor y los inconvenientes se presentan cuando no existe la suficiente información. La evaluación es un proceso sistemático y continuo que dará lugar a mejorar la calidad educativa, por ello es prioridad para un docente y del estudiante, luego de las autoridades competentes como los formatos diseñados para este fin.

1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

La capacitación según Chiavenato (2007) tiene tres objetivos:

1. Preparar a las personas para el puesto que desempeñan.

2. Brindar oportunidades para el desarrollo personal.
3. Cambiar la actitud de las personas, es decir crear un clima satisfactorio para la realización de la tarea a ellas encomendada.

Para cumplir con estos objetivos la capacitación debe cumplir un ciclo de cuatro etapas:

- Detección de las necesidades de capacitación: que no es otra cosa que el diagnóstico que puede ser a tres niveles: organizacional, de los recursos humanos y de las operaciones y tareas.
- Planes y programas de capacitación: Estos deben hacer basados en el diagnóstico y deben incluir los siguientes aspectos, según Chiavenato (2007): Implementación de la capacitación:
- Evaluación de los resultados de la capacitación: para constatar si los objetivos se cumplieron y tomar las decisiones que ameriten.

Tanto la planificación, el diseño y los recursos didácticos son elementos coordinados necesarios para organizar un curso de formación, porque de contar con todo y faltar el elemento humano ya no sería posible iniciar, sin olvidar que los docentes deben tener la actitud positiva frente al nuevo proceso que está por comenzar, de ello depende el éxito o el fracaso del mismo.

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

Hernández, F. (2011) argumenta que la formación de profesores siempre ha sido tema de preocupación del sector educativo y así lo testifican la cantidad de acciones que, en cada plan gubernamental, se proponen para atender a esta problemática.

El sistema educativo no es el responsable exclusivo de la formación de los docentes, este juega un papel importante e impulsor dentro de todo este proceso socializado de saberes en este sentido, es importante que los docentes que laboran en las instituciones educativas, realicen una juiciosa reflexión acerca de sí sus capacidades puede o no responder a las expectativas de las demandas de un sector heterogéneo y crítico que requiere de respuestas para describir y explicar la complejidad de esta nueva sociedad donde lo constante es el cambio.

Los programas de formación del docente ya sea inicial o permanente, tratan de introducir cambios en sus actitudes y valores, predisposiciones y expectativas con el fin de cambiar el modo de hacer las cosas en el aula y de esta manera cambiar los principios estructuradores.

Uno de los puntos claves de la importancia de la formación profesional de la docencia son los siguientes:

1. Reclutamiento de los docentes: atraer jóvenes más competentes para ejercer la profesión docente.
2. Formación inicial: mejorar la articulación de la formación inicial con las exigencias de una actividad profesional innovadora, creativa y productiva.
3. Formación en servicio: pertenecía con la institución.
4. Participación de los docentes y otros agentes en el proceso de transformación de la educación: autonomía y responsabilidad.
5. Los docentes y otros actores sociales asociados en el proceso educativo: la educación es responsabilidad de todos.
6. Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación al servicio del mejoramiento del personal y la calidad de la educación.
7. La promoción del profesionalismo como estrategia para mejorar la situación laboral de los docentes.
8. Promover la sinergia y empatía entre los docentes.

La importancia de todos estos elementos citados anteriormente, plantean un diferente modo de comprender la necesidad de una nueva dinámica educativa en la cultura de evaluación. Creo que la formación profesional del docente a más de los cursos, programas importados por el MEC, Dirección provincial, zonales, son bienvenidos pero debe darse la libertad necesaria y los permisos respectivos para que el docente se capacite en temas que él considere de trascendental importancia para ejercer su docencia en beneficio no solo personal sino dirigido a sus estudiantes e institución para el cual labora.

CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA

2.1. Contexto.

El presente estudio tuvo lugar en el Colegio Nacional Nocturno “Francisco Febres Cordero”, de la ciudad de Cuenca, cuenta con una población de 350 estudiantes varones y mujeres en edades comprendidas desde los doce a los cincuenta años. La institución nocturna está compuesta por dos niveles; el básico y el bachillerato, con las especialidades de Aplicaciones Informáticas, Electrónica de Consumo y Contabilidad con veinte y dos docentes de los cuales trece son profesores de bachillerato.

La institución educativa goza de prestigio en la ciudad de Cuenca. Los estudiantes que acuden a la formación son personas de bajos recursos económicos, quienes en su gran mayoría trabajan durante el día, para ayudar al sostenimiento de los gastos familiares, así como también, padres y madres de familia que buscan en la educación nocturna una preparación media para alcanzar un mejor desempeño en el campo laboral en una sociedad en constante evolución donde se valora el conocimiento.

Tabla 1. Tipo de Institución

Descripción	Características
Tipo de Institución	Fiscal
Bachillerato	Aplicaciones Informáticas, Electrónica de Consumo y Contabilidad

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Francisco Febres Cordero

Autora: Lic. Sara Rodríguez

Como se aprecia en la tabla N° 1, la investigación se realizó en una institución educativa fiscal a una muestra de trece docentes que prestan servicios en el Bachillerato técnico.

La constitución política del Ecuador establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”. La educación es considerada un bien público al que tienen derecho todas las personas sin importar su situación económica o social en igualdad de oportunidades.

2.2. Participantes.

En la presente investigación participaron trece profesores del Bachillerato Técnico del Colegio “Francisco Febres Cordero”, de un total de veinte y dos maestros, este estudio se realizó a través de la técnica de la encuesta quienes contestaron un banco de preguntas relacionadas a su Formación Académica, Capacitaciones y Práctica Pedagógica.

La recogida de información se llevó a cabo en el horario de Recuperación Pedagógica de 16:00h a 18h00 antes de la jornada de clases donde los docentes en su mayoría se encuentran en el establecimiento disponibles para contestar las preguntas.

Tabla 2. Género

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	9	69.23
Femenino	4	30.77
TOTAL	13	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Francisco Febres Cordero

Autora: Lic. Sara Rodríguez Reinoso

Con relación al género de los encuestados los resultados de la tabla N° 2 demuestran que a los docentes del género masculino corresponde un 69.23% quienes laboran mayoritariamente en las áreas técnicas, mientras que el 30.77% corresponde al femenino. Cabe mencionar que la oferta académica de la institución educativa son Aplicaciones Informáticas, Electrónica de Consumo y Contabilidad.

Tabla 3. Edad de los docentes

Opción	Frecuencia	Porcentaje
20-30 años	0	0
31-40 años	3	23.08
41-50 años	2	15.38
51-60 años	6	46.15
61-70 años	1	7.69
más de 71 años	0	0
No contesta	1	7.69
TOTAL	13	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Francisco Febres Cordero

Autora: Lic. Sara Rodríguez Reinoso

Analizando la tabla N°3 se observa que al sumar las alternativas cuatro y cinco se obtiene el 53.84% que es el porcentaje más alto que se ubican entre 51 y 70 años de edad, de la misma manera al sumar las alternativas dos y tres el 38.46% de los encuestados, es un personal joven en mediana edad. Según la LOEI Art.125.- Concesión de los estímulos literal c) A la jubilación de manera voluntaria, y el estímulo para la jubilación, en concordancia y cumplimiento con lo establecido en la Constitución de la República, la ley y su respectivo reglamento. Los docentes que han cumplido con la edad y años de servicio podrán acogerse a la jubilación con los estímulos económicos que reconoce la ley.

Tabla 4. Cargo que desempeña en la institución

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Docente	9	69.23
Técnico docente	1	7.69
Docente con funciones administrativas	2	15.38
No contesta	1	7.69
TOTAL	13	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Francisco Febres Cordero

Autora: Lic. Sara Rodríguez Reinoso

Con relación a la tabla N° 4 con respecto al cargo que desempeña se puede observar que el 69.23% de los investigados son docentes; siendo este el porcentaje más alto; esto refleja que la institución investigada no posee personal especializado en el área técnica, en el que está impartiendo los conocimientos de la especialidad; el 15.38% de los docentes desempeña también funciones administrativas, mientras el 7.69% de los casos son técnicos docentes y finalmente el 7.69% de los investigados no contesta

El Ministerio de Educación, en los Estándares de Gestión Escolar hace referencia a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyan a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de la escuela se desarrollen profesionalmente y a que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal. Lamentablemente esto no se ha podido hacer realidad porque no existen técnicos en la rama docente. MEC. (2012)

Tabla 5. Relación Laboral con la Institución

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Nombramiento	12	92.30
Contratación ocasional	1	7.69
Reemplazo	0	0.0
No contesta	0	0.0
TOTAL	13	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Francisco Febres Cordero
 Autora: Lic. Sara Rodríguez Reinoso

Referente al tipo de relación laboral, se destaca que los profesores que laboran en el área técnica del Colegio Francisco Febres Cordero poseen Nombramiento con un 92.30% es decir la mayoría de docentes; lo cual que es una fortaleza para la institución, frente al 7.69% de los casos que tiene contrato ocasional.

Tabla 6. Tiempo de dedicación a la Institución

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	12	92.30
Medio tiempo	1	7.69
Por horas	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	13	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Francisco Febres Cordero
 Autora: Lic. Sara Rodríguez Reinoso

Con relación al tiempo de dedicación laboral en la docencia se destaca que el 92.30% que es el porcentaje más alto, los docentes trabajan a tiempo completo, frente al 7.69 % que trabaja a medio tiempo. Estos resultados reflejan que en la institución si se cumple con la normativa del Ministerio de Educación. (Art.117) jornada laboral. La jornada laboral del docente está considerada como servidor público y debe cumplir con las ocho horas diarias laborales.

2.3. Diseño y métodos de investigación.

2.3.1. Diseño de la investigación.

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

- Es un estudio **transeccional / transversal** puesto que recoge datos en un momento único ,

- Es **exploratorio**, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial, en donde, se observa y luego a través de un cuestionario aplicado a los docentes investigados se obtienen datos relevantes para el estudio.
- Es **descriptivo**, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

Este 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 el función de su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación .

2.3.2. Métodos de investigación.

En investigación se emplean los métodos lógicos o científicos, que están destinados a descubrir la verdad y confirmarla, mediante conclusiones ciertas y firmes, raras veces se emplean solos, ya que casi siempre se emplean en forma combinada como:

- Método inductivo – deductivo
- Método deductivo - inductivo

Los métodos lógicos o científicos emplean dos procesos mentales que, recorriendo el camino de manera inversa, conducen conjuntamente al establecimiento de la verdad; son el análisis y la síntesis.

Método Analítico

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

método nos permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías.

Método Sintético

La síntesis es un método de investigación que consiste en rehacer o reconstruir en el pensamiento toda la variedad de las mutuas vinculaciones del objeto como un todo concreto.

Método Inductivo

Es el método por el cual, a partir de varios casos observados, se obtiene una ley general, válida también para los casos no observados, se obtiene una ley general. Consiste pues, en una acción generalizadora, o más simplemente, en una generalización. Hay dos clases de inducción: la completa y la incompleta.

La inducción completa, a la que se refiere Aristóteles y la llama silogismo inductivo, pretendería obtener una ley a partir de la observación de los casos particulares, al intentar enumerar todos los casos referidos a un aspecto determinado no es, propiamente, inducción y no tiene valor para la ciencia. Una forma particular de inducción completa es la llamada inducción matemática, denomina razonamiento por recurrencia y consiste en establecer una relación para uno de los términos de una clase y extender, luego, esta relación, en virtud de una implicación rigurosa, a todos los demás términos de la clase.

La inducción incompleta es la inducción propiamente dicha. Se llama inducción científica porque permite progresar en el conocimiento. Consiste en sacar, de un número relativamente corto de casos observados, una conclusión que se juzga válida para todos los casos semejantes. En otras palabras, se toma un cierto número de hechos o fenómenos y, una vez establecidas sus semejanzas o diferencias, se determina la ley que explica a tales fenómenos y a todos los casos posibles del mismo género o especie. Los conocimientos que proporciona este método, a criterio de muchos tratadistas, no son de validez absoluta, sino más bien de probabilidad variable, en razón de que se toman únicamente unos cuantos elementos del universo dado.

Método Deductivo

Es un proceso analítico sintético que presentan conceptos, definiciones, leyes o normas generales, de las cuales se extraen conclusiones o se examinan casos particulares sobre la base de afirmaciones generales ya presentadas. En otras palabras es aquel que de lo general

va a lo particular. En el método deductivo el científico utiliza la lógica y una información general para formular una solución posible a un problema dado. Luego comprueba esa solución en varias situaciones típicas. Por tanto, en el enfoque deductivo, el razonamiento va de lo general a lo específico.

Características Parte de una teoría unificada basada en información general y considera cada hipótesis en el marco de la teoría para llegar a observaciones empíricas que confirmen o refuten cada hipótesis procede de la formulación de enunciados generales a hipótesis más específicas que se derivan lógicamente de los enunciados generales, este método requiere de procesos de investigación lógicos y sistemáticos ayuda a explicar, predecir y controlar fenómenos. Utiliza la comprobación empírica para verificar hipótesis. La deducción es un proceso que parte de un principio general ya conocido para inferir en él consecuencias particulares.

El Hermenéutico

El término hermenéutica proviene del griego hermeneuein que significa declarar, anunciar, esclarecer y traducir. Por otra parte, se puede decir también que el término significa ciencia o técnica. Se considera que el término proviene del nombre del Dios Griego Hermes, el mensajero, al que los griegos atribuían el origen del lenguaje y la escritura y lo consideraban como patrono de la comunicación y entendimiento humano.

La hermenéutica aplica el modelo interpretativo de los textos al ámbito ontológico. La realidad no es más que un conjunto heredado de textos, relatos, mitos, narraciones, saberes, creencias, monumentos e instituciones heredados que fundamentan nuestro conocimiento de lo que es el mundo y el hombre.

Tomando la anterior, se puede definir la hermenéutica como la ciencia y arte de la interpretación, sobre todo de textos, para determinar el significado exacto de las palabras mediante las cuales se ha expresado un pensamiento. Se puede decir, que es el resultado del simbolismo, lo cual no es más que un condicionante en el conocimiento humano; es por ello que si el mundo humano es simbólico, sólo cabe la interpretación, ya que el procedimiento hermenéutico se produce implícitamente en toda comprensión.

Estadístico

El método estadístico consiste en una serie de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación. Estos datos tiene por propósito la comprobación, en una parte de la realidad de una o varias consecuencias verticales deducidas de la hipótesis general de la investigación. Las características que adoptan los procedimientos propios del método estadístico dependen del diseño de investigación seleccionado para la comprobación de la consecuencia verificable en cuestión.

En la presente investigación se utiliza los métodos inductivo-deductivo, estadístico y hermenéutico. Para la recolección de la información se utilizó un cuestionario con la finalidad de conocer las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio “Francisco Febres Cordero”, la información obtenida fue tabulada y presentada en tablas estadísticas para luego de su análisis e interpretación verificar la problemática planteada.

El método estadístico hizo posible la organización de información en la investigación, así como también facilitó la validez y confiabilidad de los resultados. El método hermenéutico en el estudio realizado facilitó la recolección, análisis e interpretación de la información bibliográfica en el marco teórico. El método analítico facilitó la explicación de todas las partes del objeto de estudio, así como también en la construcción de una visión de unidad.

2.4. Técnicas e instrumentos de investigación.

2.4.1. Técnicas de investigación.

En la investigación científica se emplean diferentes técnicas, entre las cuales son más importantes las siguientes.

- **Observación directa**

Es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis. La observación es un elemento fundamental de todo proceso investigativo; en ella se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos. Gran parte de conocimientos que constituye la ciencia ha sido lograda mediante la observación.

- **Encuesta**

La encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador para ello, a diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito. No lleva el nombre ni otra identificación de la persona que lo responde. Es una técnica que se puede aplicar a sectores más amplios, de manera económica.

En la presente investigación se ha utilizado esta técnica para conocer las necesidades de formación y capacitación de los docentes de Bachillerato Técnico, porque en los últimos años se han estado impartiendo cursos a docentes en temas generales de la didáctica y pedagogía; esta investigación nos permitirá descubrir directamente desde la fuente involucrada sus reales necesidades.

- **Lectura crítica**

Es necesario hablar de lectura científica porque, al realizar una investigación científica, no es suficiente la lectura común y corriente que hace la mayoría de la gente. El lector investigador tiene que aprender a utilizar correctamente los materiales de estudio: libros, revistas, mapas, diagramas, tablas, organigramas, diarios abstractos, etc. Tiene que aprender a leer y a extraer con facilidad las ideas principales de un escrito, separando lo sustantivo de lo objetivo.

- **Mapas conceptuales**

Los mapas conceptuales son representaciones gráficas de relaciones significativas entre conceptos que adquieren forma de proposiciones. Estas se forman a partir de dos o más términos conceptuales las mismas que están relacionadas por palabras que lo conectan, constituyendo en una unidad semántica, permiten al docente desplazarse por diferentes direcciones, seguir distintas rutas y relacionar diversos conceptos, sin alejarse del tema central.

- **Otros organizadores gráficos**

Representan una estructura de significados, esta construcción involucra habilidades de ordenamiento, comparación y clasificación necesarias para crear representaciones de

conceptos y procesos. Estos organizadores describen relaciones y pueden dar cuenta de la comprensión de los conceptos o datos involucrados.

2.4.2. Instrumentos de investigación.

En cuanto a los instrumentos de investigación la recolección de datos, en el presente estudio se utilizó el cuestionario que enfocaba aspectos relacionados con la institución, información del investigado, formación docente, cursos y capacitaciones, y lo relacionado a la práctica pedagógica. El objetivo que persigue esta investigación es diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la institución investigada. El cuestionario aplicado a los docentes fue tomado de instrumentos previamente validados, no obstante ha sido contextualizado al entorno nacional por parte del equipo de planificación del presente proyecto, y fundamentalmente, considerando la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su respectivo reglamento.

2.5. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.

Para que una institución educativa pueda lograr sus objetivos es necesario que cuente con una serie de elementos o recursos que conjugados armónicamente, contribuyan a su funcionamiento adecuado. Los directivos, el personal docente y administrativo, estudiantes, padres de familia infraestructura del colegio Francisco Febres Cordero.

2.5.1. Talento humano.

El factor humano, es decir, los directivos, profesores y personal de apoyo, es el factor más importante de la comunidad escolar debido a que de él depende la coordinación de los demás recursos. El factor humano es trascendental, ya que el propósito es preparar, formar talentos. En este sentido, los académicos desempeñan un papel clave sin que por esto se reste importancia a los directivos, administradores, técnicos y personal de apoyo.

La presente investigación se dirigió hacia los docentes del bachillerato técnico para captar sus motivaciones, necesidades e intereses y así mismo, perfeccionar su intelecto y voluntad .A continuación como parte de este trabajo se encuentran tablas estadísticas con su debida

interpretación que son el resultado de la aplicación de encuestas a los profesores del colegio Francisco Febres Cordero.

2.5.2. Materiales.

Son los bienes tangibles e insumos necesarios tales como infraestructura, mobiliario, materiales didácticos, que son indispensables para desarrollar la función educativa. En la presente investigación se utilizó los siguientes materiales: texto, guía didáctica, formato de encuestas, cámara fotográfica, computador, hojas de papel bon, esferos, cuaderno para anotaciones.

2.5.3. Económicos.

Toda institución para operar, requiere de dinero. El capital financiero en caso de las instituciones privadas, proviene de las aportaciones de los socios por concepto de inscripciones y colegiaturas, que se destinan a cubrir gastos tales como sueldos, honorarios de profesores, administrativos, así como mantenimiento de instalaciones y nuevas inversiones y adquisiciones.

Si bien es cierto que la finalidad de la institución educativa pública o privada, no es el lucro, pero el capital es básico para su desarrollo. Una adecuada administración de los recursos financieros propicia la solvencia económica para su funcionamiento. En la presente investigación los recursos económicos utilizados fueron propios del investigador.

2.6. Procedimiento.

Para el presente estudio de investigación para detectar las reales Necesidades de Formación de Docentes de Bachillerato del colegio "Francisco Febres Cordero" se realizó el siguiente procedimiento:

1. Para comenzar con este proceso investigativo se hizo una planificación para seleccionar el lugar y la institución que reúne los requisitos técnicos para realizar el estudio

2. Se presentó la solicitud enviada por la universidad a la señora rectora solicitando autorización para ingresar al establecimiento para recabar información para la presente investigación.

3. Después de legalizada la autorización, se preparó las copias de las encuestas para recoger la información.

4. Se estudió el horario para captar la información y el más adecuado fue de 15:00 h a 17:00 h, antes de la jornada de clases, cuando el docente se encontraba en las actividades extracurriculares.

5. Luego de captada la información al número docentes requeridos, se procedió a la tabulación y procesamiento de datos, se analizó los resultados, y en base a lo detectado se elaboró una propuesta de solución a las falencias encontradas hasta finalizar con el informe escrito.

6. Se consultó textos, libros, folletos para la elaboración del marco teórico muy importantes dentro de la estructura de toda investigación.

No cabe duda que los conversatorios con colegios de vasta experiencia en lo que se refiere a investigación ayudan a tener un panorama más completo de los factores positivos y negativos de la educación y que sirven de orientación y guía para quienes realizan estos trabajos.

CAPÍTULO 3. DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Necesidades Formativas.

EL diagnostico de necesidades de formación docente constituye el primer paso de un estudio para establecer aciertos y deficiencias que permitirá establecer parámetros sobre las falencias para luego proponer soluciones. Esta investigación fue enfocada en tres etapas.

- Necesidades Formativas

-Análisis de La Formación

-Cursos de Formación

A base de estas tres etapas y con la puesta en marcha de los cuestionarios se obtuvo los siguientes resultados.

Tabla 7. Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel

Opción	Frecuencia	Porcentaje
SI	9	69.23
NO	3	23.08
No contesta	1	7.69
TOTAL	13	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Francisco Febres Cordero
 Autora: Lic. Sara Rodríguez Reinoso

De acuerdo a esta tabla resulta altamente loable que el 69.23% de los investigados muestren interés verdadero por obtener un título de cuarto nivel cuyo beneficio no solo va a ser personal sino de gran utilidad para la institución y sus estudiantes porque va a influir en la calidad de la educación, pero esta debe estar ligada a la necesidades reales de actualización profesional. No así que el 23.08% de los encuestados contesta que No.

Según Tejada, F. (2004) Para desarrollar un aprendizaje adecuado se necesita, un buen maestro es el que sabe escuchar, que comprende a los alumnos y los guía en los diferentes problemas que presenten en su vida académica, social o familiar.

Tabla 8. En que le gustaría capacitarse

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	6	46.15
PhD	0	0.00
No contesta	7	53.85
TOTAL	13	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Francisco Febres Cordero
 Autora: Lic. Sara Rodríguez Reinoso

En la tabla 8 el 46.15% de los encuestados manifiesta su deseo de obtener una maestría; mientras que el 53.85% de los investigados no contesta, preocupante pues se trata de un porcentaje alto. 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)

Tabla 9. Para usted, es importante seguirse capacitando en temas educativos.

Opción	Frecuencia	Porcentaje
SI	12	92.30
No contesta	1	7.70
TOTAL	13	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Francisco Febres Cordero
 Autora: Lic. Sara Rodríguez Reinoso

De acuerdo a esta tabla el 92.30% de los investigados considera importante capacitarse en temas educativos, no así que apenas el 7.70% no contesta. Estos resultados reflejan una actitud positiva hacia la innovación y la búsqueda de la mejora profesional para elevar la calidad educativa y de vida del profesional que busca a través de la preparación un futuro mejor.

Capacitación docente se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales profesores con el conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades

necesarias para cumplir sus labores eficazmente en la sala de clases, escuela y comunidad escolar. Maquilón, J. (2011)

Tabla 10. Como le gustaría recibir la capacitación.

Opción	Frecuencia	Porcentaje
1. Presencial	3	23.08
2. Semipresencial	3	23.08
3. A distancia	3	23.08
4. Virtual/ por Internet	4	30.76
TOTAL	13	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Francisco Febres Cordero
 Autora: Lic. Sara Rodríguez Reinoso

En cuanto a la modalidad de capacitación a los profesores les gustaría recibir en forma presencial, semipresencial y a distancia en cada uno de los tipos con el 23.08% y de forma virtual / internet, con el 30.76%. Estos resultados demuestran la preferencia de cursos no presenciales. La modalidad semipresencial no amerita la asistencia regular al establecimiento educativo, Por lo tanto los docentes pueden escoger los horarios más adecuados que les permita organizarse exitosamente en el trabajo, los estudios y actividades personales.

Tabla 11. Horarios en que le gustaría recibir cursos presenciales o semipresenciales

Opción	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	2	15.38
Fines de semana	5	38.46
No contesta	6	46.16
TOTAL	13	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Francisco Febres Cordero
 Autora: Lic. Sara Rodríguez Reinoso

En lo que respecta a esta tabla resulta preocupante que el 46.16% de los encuestados que es la de mayor frecuencia no contesta, mientras que 15.38% demuestra su interés por aprender

en horarios de lunes a viernes lo que resulta loable no solo para sus intereses profesionales sino para la institución, finalmente el 38.46% manifiesta que los fines de semana.

Los horarios de capacitación deben ser de acuerdo a las necesidades personales de los participantes sin interrumpir la jornada laboral que les permita cumplir exitosamente con todas sus actividades.

Tabla 12. En qué temáticas le gustaría capacitarse

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía educativa	5	38.46
Teorías del aprendizaje	1	7.69
Valores y educación	1	7.69
Gerencia y gestión educativa	4	30.76
Psicopedagogía	1	7.69
Métodos y recursos didácticos	2	15.38
Diseño y planificación curricular	1	7.69
Evaluación del aprendizaje	1	7.69
Temas relacionados con su materia a su cargo	7	53.84
Formación en temas de mi especialidad	2	15.38
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	6	46.15
Diseño seguimiento y evaluación de proyectos	2	15.38

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Francisco Febres Cordero
 Autora: Lic. Sara Rodríguez Reinoso

Analizando esta tabla se observa que el 53.84% desea capacitarse en temas relacionados con la materia a su cargo mientras que el 46.15% de los encuestados se interesa por, nuevas tecnologías aplicadas a la educación, el 38.46% en pedagogía educativa. Por Teorías del Aprendizaje, Valores y Educación, Psicopedagogía, Diseño planificación curricular y Evaluación del aprendizaje en cada uno de los temas con el 7.69% y finalmente el 15.38% de los investigados tiene interés por Formación en temas de mi especialidad, Diseño seguimiento y evaluación de proyectos.

El desarrollo profesional de los educadores conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón y la promoción de una función a otra. El Ministerio de Educación, en los Estándares de Desempeño Docente hace referencia a las prácticas que fomentan en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o

aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato. MEC. (2012)

Tabla 13. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite.

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	7	53.84
Altos costos de los cursos o capacitaciones	8	61.53
Falta de información		0.00
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución donde usted labora	7	53.84
Falta de temas acordes a su preferencia	1	7.69
No es de su interés la capacitación profesional		0.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Francisco Febres Cordero
 Autora: Lic. Sara Rodríguez Reinoso

En la tabla 13 se destaca que el 61,53% de los investigados se identifica por los altos costos de los cursos o capacitaciones. La falta de apoyo por parte de los directivos de la institución en un 53.84%, en igual porcentaje por la falta de tiempo; finalmente el 7.69% por falta de temas acordes a su preferencia.

Según la LOEI Art 117. De la jornada laboral. La jornada semanal de trabajo será de cuarenta horas reloj, seis horas pedagógicas diarias cumplidas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta cumplir las ocho horas diarias estará distribuido en actualización, capacitación pedagógica, coordinación con los padres, actividades de recuperación pedagógica, trabajo en la comunidad, planificación revisión de tareas, coordinación de área y otras actividades contempladas en el respectivo reglamento.

Tabla 14. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a Cursos / capacitaciones

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	8	61.53
Falta de cualificación profesional	2	15.38
Requerimientos personales	1	7.69
Necesidades de capacitación continua y permanente	9	69.23
Actualización de leyes y reglamentos	5	38.46

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Francisco Febres Cordero

Autora: Lic. Sara Rodríguez Reinoso

En la tabla 14, de resultados se observa que el 69.23% de los encuestados se identifican con Necesidades de Capacitación Continua y Permanente; el 61.53% contesta por la Aparición de Nuevas Tecnologías; estas dos alternativas tienen relación con los descubrimientos científicos y la innovación tecnológica que han dado lugar a que estos requerimientos personales sean permanentes durante el ejercicio profesional.

El 38.46% contesta por Actualización de leyes y reglamentos, por Falta de cualificación profesional el 15.38% de los encuestados y por Requerimientos personales el 7.69%.

Tabla 15. Cuáles considera usted son los motivos por los que se imparten los cursos capacitaciones /

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Relación del curso con mi actividad docente	10	76.92
El prestigio del ponente	2	15.38
Favorecen mi ascenso profesional	3	23.07
La facilidad de horarios	2	15.38
Lugar donde se realizó el evento	2	15.38
Me gusta capacitarme	8	61.53
No contesta	1	7.69

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Francisco Febres Cordero

Autora: Lic. Sara Rodríguez Reinoso

En la tabla 15 los resultados demuestran que el 76.92% contestan porque tiene relación el con mi actividad docente, el 61.53 % responde porque le gusta capacitarse, el 23.07% favorecen

mi ascenso profesional el 15.38% de los investigados sus motivos se deben al prestigio del ponente, la facilidad de horarios y el lugar donde se realizó el evento.

Tabla 16. Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso /capacitación

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos Teóricos	0	0.00
Aspectos Técnicos Prácticos	5	38.46
Ambos	8	61.54
TOTAL	13	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Francisco Febres Cordero
 Autora: Lic. Sara Rodríguez Reinoso

En la tabla N° 16 sobresale el 61.54% que tiene relación con el Aspecto Teórico Práctico; con el 38.46% de los investigados contesta por aspectos Técnicos Prácticos y finalmente por Aspectos Teóricos no hay ninguna respuesta. De acuerdo a lo que responden los encuestados la teoría y la práctica son importantes en un curso de capacitación ya que permiten tener conocimientos aplicarlos y desarrollar destrezas.

Independientemente de las modalidades que pueda asumir una estrategia de formación docente: conferencias - coloquios, talleres, cursos, grupos de innovación, en todos los casos debe tenerse en cuenta la unidad de la teoría y la práctica profesional en la medida que se propicie la reflexión y el debate en torno a la necesidad y posibilidades de aplicar los conocimientos pedagógicos a la solución de los problemas de la práctica educativa que presenta el profesorado en el trabajo cotidiano de aula. Gonzales Tirados. (2005)

3.2. Análisis de la formación.

3.2.1. La persona en el contexto formativo.

Tabla 17. Señale el nivel más alto de formación académica que posee:

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	0	0.0
Nivel técnico o tecnológico superior	1	7.69
Lic, Ing, Eco, Arq, etc. (tercer nivel)	9	69.24
Maestría (4 nivel)	2	15.38
PhD (4 nivel)	0	0.0
Otros Nivel	1	7.69
No contesta	0	0.0
TOTAL	13	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Francisco Febres Cordero
 Autora: Lic. Sara Rodríguez Reinoso

Según esta tabla se observa que resalta el porcentaje de 69.24% identificada con estudios de tercer nivel en varias menciones. Resulta saludable que el 15.38% de docentes posean maestría en el ámbito educativo; no así que el 7.69% de los casos son técnicos superiores frente al 7.69% que indica que no tiene título de tercer nivel.

De acuerdo al cuadro de resultados se aprecia que los profesionales que laboran en la institución tienen títulos académicos que garantizan un buen desempeño docente pero, habría que destacar si corresponden a pedagogía ya que esta preparación sería más adecuada para las actividades que actualmente están realizando.

Tabla 18. Su titulación tiene relación con: Ámbito educativo

Opción	Frecuencia	Porcentaje
1. Licenciado en educación (diferentes menciones)	3	23.08
2. Doctor en educación	1	7.69
3. Psicólogo educativo	0	0,00
4. Psicopedagogo	0	0.00
5. Otros especifique	9	69.23
TOTAL	13	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Francisco Febres Cordero
 Autora: Lic. Sara Rodríguez Reinoso

Analizando esta tabla al sumar las alternativas uno y dos se obtiene que el 30.77% de los encuestados tienen título docente en el ámbito educativo lo que indudablemente es beneficioso tanto para los estudiantes como para la institución.

Por otro lado existe un alto porcentaje del 69.23% que no poseen título en el área educativa, para un mejor desenvolvimiento en el ejercicio de sus funciones deberían capacitarse en didáctica y pedagogía. En lo que respecta a psicólogo educativo y psicopedagogo no existe ningún caso con su formación. De acuerdo a la LOEI Art. 96. Para ingresar a la carrera educativa pública, se reconocerán los títulos de: profesional docente en sus distintas tipologías y especialidades; profesional con conocimientos en un área de interés del sector educativo.

Tabla 19. Su titulación tiene relación con: Otras profesiones

Opción	Frecuencia	Porcentaje
1. Ingeniero	5	38.46
2. Contador	1	7.69
3. Abogado	1	7.69
4. No contesta	6	46.16
TOTAL	13	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Francisco Febres Cordero

Autora: Lic. Sara Rodríguez Reinoso

Analizando esta tabla sumando las alternativas uno, dos y tres se obtiene que el 53.84% de los encuestados no poseen título docente o de técnicos lo cual resulta preocupante no solo para la institución sino para los estudiantes; ya que las especialidades que posee el colegio apuntan a Aplicaciones Informáticas, Electrónica de Consumo y Contabilidad tal vez en el campo de comercio y administración vale la pena contar con ingenieros comerciales que de acuerdo a la tabla existen cinco docentes. Es sorprendente que el 46.16% de los investigados, no contesta

Estos profesionales que están ejerciendo la docencia necesitan preparación en el área de pedagogía y didáctica para poder llegar a los estudiantes con sus conocimientos de mejor manera. Canales, A. (2007) describe y analiza las actitudes, creencias y evaluación de las necesidades de los profesores de educación, creencias del profesor, formación permanente,

pensamientos de los profesores. La formación permanente se ve por parte del docente como necesario, tanto para la calidad de la enseñanza como por su desarrollo profesional.

Tabla 20. Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con:

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito educativo	2	15.39
Otros ámbitos	0	0.0
No contesta	11	84.61
TOTAL	13	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Francisco Febres Cordero
 Autora: Lic. Sara Rodríguez Reinoso

Con respecto a la tabla 20 el 15.39 % de los investigados posee título de cuarto nivel en el ámbito educativo muy importante ya que están debidamente capacitados de acuerdo a los requerimientos para una educación de calidad y globalizada no así, el 84.61% de los encuestados que es un porcentaje alto no contesta.

Tabla 21. La persona en el contexto formativo

Ítems	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor Ecuatoriano propuesto en la LOEI	-	-	-	-	4	30.76	7	53.84	2	15.38	-	-	13	100
2. Describe las funciones y cualidades del tutor	-	-	2	15.38	2	15.38	5	38.46	4	30.77	-	-	13	100
3. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	-	-	-	-	4	30.76	6	6.15	3	23.07	-	-	13	100
4. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñan aprendizaje)	-	-	-	-	3	23.07	6	46.15	3	23.07	1	7.70	13	100
5. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	-	-	-	-	3	23.07	5	38.46	5	38.46	-	-	13	100
6. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes,	-	-	-	-	1	7.69	8	61.54	4	30.76	-	-	13	100
7. Planifico ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales,	-	-	2	15.38	5	38.46	4	0.76	2	15.38	-	-	13	100

<i>culturales y educativos</i>														
<i>8. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartidas</i>	-	-	-	-	1	7.69	4	30.76	8	61.54	-	-	13	100
<i>9. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprender y ayudarles es su solución</i>	-	-	-	-	2	15.38	4	30.76	7	53.84	-	-	13	100
<i>10. La formación profesional recibida, me permite orientar en el aprendizaje estudiante</i>	-	-	1	7.69	-	-	6	46.15	5	38.46	1	7.70	13	100
<i>11. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje</i>	-	-	-	-	1	7.69	5	38.46	7	53.84	-	-	13	100
<i>12. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula</i>	-	-	-	-	-	-	4	30.76	7	53.84	2	15.38	13	100
<i>13. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura.</i>	-	-	-	-	2	15.38	3	30.76	7	53.84	1	7.70	13	100
<i>14. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente</i>	-	-	-	-	-	-	6	46.15	6	46.15	1	7.69	13	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Francisco Febres Cordero

Autora: Lic. Sara Rodríguez Reinoso

Para análisis de esta tabla se ha procedido a separar por rangos de jerarquía cuatro, cinco de máxima calificación, tres de media y por último uno y dos de baja.

En la tabla N° 21 la persona en el contexto formativo, se observa que el 69.22 % de los encuestados conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI, el 30.76% que responde en término medio.

El 69,23% de los encuestados describe las funciones y cualidades del tutor en un nivel alto frente al 15.38% que se ubica en nivel bajo.

En lo relacionado a la psicología del estudiante se observa en nivel medio con el 30.76% de los investigados frente al 23.07% que corresponde a un nivel alto.

En lo que tiene que ver con los problemas de los estudiantes un 23.07% de los encuestados se ubica en nivel medio frente al 38.46 % en la más alta calificación.

La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes el 7.69% de los investigados contesta que los docentes no tiene adecuada preparación frente al 92,30% que contesta lo contrario en la máxima calificación.

Planifico ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales y educativos, sumando las alternativa cuatro y cinco el 46,14% está en un nivel de calificación máximo y el 38.46% lo realiza en término medio y 15.38% en bajo.

En lo que respecta a la expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida se observa que el 7.69% de los encuestados contesta en mediana calificación frente al 92.3% que corresponde a la máxima.

En relación a cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprender y ayudarles en su solución el 15.38% de los investigados se ubica en una calificación media frente al 84,60% que se ubica en la máxima.

La formación profesional recibida, me permite orientar en el aprendizaje al estudiante el 84.61% de docentes se sitúa en nivel alto frente al de 7.69% en bajo.

En cuanto a considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje el 7,69% de los investigados contestan en mediana calificación no así, el 92,30% responde los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje que corresponde a la máxima.

Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula el 84,60% de los encuestados contestan afirmativamente y que corresponde a una calificación máxima frente al 15,38% que no contestan

Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura el 84.60% de los encuestados si valora que corresponde a la máxima calificación. Mientras que el 15.38% responde en término medio.

Y finalmente en cuanto al uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente el 92,30% de los investigados contestan afirmativamente y que corresponde a la máxima calificación. Frente al 7,69% de los encuestados que no contesta.

Este apartado resulta de gran importancia para el proceso investigativo realizado en la presente institución educativa, por lo mismo merece un tratamiento especial porque de este se originan muchas decisiones de las cuales dependerán las alternativas coadyuvantes a la solución de las problemáticas surgidas de las necesidades formativas de los docentes, por ello es valioso iniciar manifestando lo que sostienen Boydell y Leary (2003) proponen que la necesidad formativa no debe ceñirse sólo al momento actual, sino que debe considerar los cambios futuros. Así, a la hora de identificar necesidades de formación hay que recoger información tanto referida al momento presente como información sobre cambios futuros.

Al realizar el análisis de esta parte, es necesario destacar que sin desdeñar lo formal, habrá que tener presente en estos escenarios formativos las nuevas aportaciones, conceptuales y metodológicas, de las nuevas teorías psicopedagógicas del aprendizaje a lo largo de la vida de estudiantes y docentes. (Armengol, 2003)

Una comprensión significativa de lo expresado por el autor conlleva determinar algunas causas para la existencia de falencias en la preparación de los estudiantes ya que si no reciben la orientación y mediación de docentes con adecuada formación difícilmente estarán capacitados para aportar en la solución de problemas. Por otro lado también han provocado grandes daños personas que han ingresado a la carrera magisteril sin vocación, pero aun sin concienciación de lo que realmente es el hecho educativo

Por supuesto depende de muchos factores la calidad de formación del docente, respecto Ibáñez, K. (2010) entre los factores que influyen en el desempeño de los profesores se encuentran: Por un lado, los conocimientos y habilidades adquiridas durante el periodo de formación inicial, incluyendo aquí la labor desarrollada por los formadores; y por otro los incentivos, como aspecto que influye en la motivación, estrechamente relacionada con el quehacer del profesor, y finalmente, la carrera docente, es decir la posibilidad de ir creciendo y desarrollándose profesionalmente. Así por ejemplo en la tabla estadística 21 exactamente en el ítem 8 Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan las asignaturas impartidas, alcanzan el 62 %, siendo esta una fortaleza institucional para cumplir mejor su labor.

De la misma forma tenemos en el ítem 9: “Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprender y ayudarles es su solución” logran el 54 %, representando una fortaleza más, pero no sucede en otros, como en el número: 1 Conoce el proceso de la carrera docente del profesor Ecuatoriano propuesto en la LOEI, alcanzan el 30.76% dentro de la alternativa 3

se supone entonces que se conoce a medias, así no podrían exigir sus derechos ni cumplir a cabalidad con sus funciones. En el ítem 7: Planifico ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales y educativos, alcanzan el 38.46 % dentro de la alternativa 3, quiere decir entonces que no se planifica adecuadamente los proyectos, ni se dan seguimiento, esto debe estar influyendo en el normal desarrollo académico de los estudiantes, por ello se deben estudiar las estrategias actualizadas con el fin de atacar esta debilidad.

3.2.2. La organización y la formación.

Tabla 22. Cursos promovidos en la institución educativa en los dos últimos años

Cursos en la institución educativa	SI		NO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años.	3	23.08	10	76.92	13	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Francisco Febres Cordero
 Autora: Lic. Sara Rodríguez R.

En la tabla 22 de resultados se observa que el 76.92 % de los docentes señalan que no se han elaborado en la institución proyectos, cursos, seminarios de capacitación en los dos últimos años; frente al 23.08% de los investigados que manifiestan lo contrario. Se puede interpretar que en el colegio Francisco Febres Cordero no existe preocupación por sus directivos para mantener actualizado al personal, o a su vez no hay una buena comunicación entre autoridades y personal docente.

Los Estándares de Desempeño Directivo hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo. MEC. (2012)

Tabla. 23. Conoce si la institución está propiciando cursos / seminarios

Capacitación en temas educativos	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	15.38
No	11	84.62
TOTAL	13	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Francisco Febres Cordero

Autora: Lic. Sara Rodríguez

En la tabla N° 23 se observa que el 84.62% de los encuestados contesta que No está propiciado cursos o seminarios en la institución y en tanto que el 15.38% de los casos responden que Sí. Esta situación puede darse cuando no existe la suficiente información entre directivos y personal, se debería buscar los mecanismos necesarios para que todos estén informados y nadie se quede fuera de la capacitación.

Tabla 24. Los cursos se realizan en función de: Áreas de conocimiento

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Áreas de conocimiento	1	7.69
Necesidades de actualización	1	7.69
Leyes y reglamentos	1	7.69
Asignaturas que usted imparte	4	30.76
Reforma Curricular	0	0.0
Planificación y programación curricular	2	15.38
No contesta	7	53.84

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Francisco Febres Cordero

Autora: Lic. Sara Rodríguez Reinoso

En la tabla N° 24 se observa que en la institución educativa prefieren cursos según las siguientes áreas: El 30.76% contesta por Asignaturas que imparte; por Planificación y Programación Curricular responde el 15.38%, el 7.69% los profesores indican que los cursos se realizan en función de los temas como: Áreas de conocimiento, Necesidades de actualización, Leyes y reglamentos el 53.84% de los investigados que es un porcentaje alto No contesta.

	3	23	2	15.4	3	23	2	15.4	1	7.70	2	15.4	13	100
<i>7. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades docentes y estudiantes)</i>	1	7.70	2	15.4	4	30	2	15.4	3	23	1	7.70	13	100
<i>8. planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos.</i>	-	-	2	15	5	39	4	31	2	15	-	-	13	100
<i>9. Analiza la estructura organizacional institucional (departamentos áreas, gestión administrativa)</i>	-	-	5	38.46	6	46.15	-	-	1	7.7	1	7.69	13	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Francisco Febres Cordero

Autora: Lic. Sara Rodríguez R.

Para análisis de esta tabla se ha procedido a separar por rangos de jerarquía cuatro y cinco de máxima calificación, tres de media y por último uno y dos de baja.

Con relación a esta tabla 84.61% de los docentes analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato que corresponde al nivel alto frente al 15.38% de encuestados que analiza en medio.

El 76.93% de los investigados identificados con máxima calificación analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza. (Inteligencia, personalidad clima escolar), así como también el 15.38% en medio y 7.69% en bajo.

Analiza los factores que condicionan la calidad de enseñanza en el bachillerato. El 61.55% de los encuestados se ubican en nivel máximo, frente al 23% que se ubica en medio.

En cuanto al análisis del clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo el 76.92% de los investigados responde en la máxima calificación.

Conoce el tipo de liderazgo ejercido por los directivos de la institución educativa se observa que el 38.46% de los encuestados se ubica en nivel alto, el 15.38% se ubica en un rango medio y en bajo se ubican el 30.76%.

En relación a conocer las herramientas utilizadas por los directivos para planificar actividades en la institución educativa, se observa que el 30.76% de los investigados están en un rango bajo, y el 23.07% en un medio.

En cuanto a plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades docentes y estudiantes) el 38.45% de los encuestados responde ubicándose en lo máximo, de la misma manera el 30.76% en el rango medio y finalmente el 23.08% que se ubica en bajo.

Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos. El 46.14% de analizados se ubica en máxima calificación frente al 15.38% en baja.

Analiza la estructura organizacional institucional (departamentos áreas, gestión administrativa) el 92.30% de los encuestados se ubica en un nivel alto, de la misma manera el 46.16% se registra en rango medio y por último el 38.46% se anota al bajo.

El segundo punto de este apartado tan importante, quizá el de mayor interés, pues desde aquí se establecen las dificultades con mayor énfasis en las necesidades de la formación docente, en el correspondiente análisis valioso manifestar que antiguamente existía menos interés del profesorado en los cursos de formación e incluso sin poseer títulos docentes y si lo hacían era solamente por el ascenso de categoría hoy en día la situación ha cambiado por el impulso dado por el Ministerio de educación puesto que se capacita gratuitamente, con los mejores recursos y más facilidades.

En el contexto educativo del Colegio Francisco Febres Cordero no ha sucedido lo que mencionamos porque existe una considerable cantidad de docentes con la suficiente formación y preparación académica, sustentada en la obtención de títulos concernientes con su carrera profesional, es necesario entonces reforzar estas aseveraciones con los resultados obtenidos mediante la aplicación del correspondiente cuestionario, así se tiene que en la tabla 14 en la pregunta que dice: motivos por los que usted asiste a los cursos de capacitación , seleccionan la alternativa “porque tienen relación con la actividad docente”, alcanzando un 77 % concordando con el interés de participar en las etapas de formación, añadiendo estas y de acuerdo a la experiencia en el ámbito, se puede decir que años atrás era difícil, costoso y muchas veces un pasatiempo, por ello se sentían desmotivados.

La situación de capacitación en los momentos actuales ha sufrido grandes cambios a favor especialmente en lo relacionado con las nuevas tecnologías exigen que los docentes desempeñen nuevas funciones, también requieren nuevas pedagogías y nuevos planteamientos en la formación docente. Lograr la integración en el aula dependerá de la capacidad de los maestros para estructurar el ambiente de aprendizaje de forma no tradicional, fusionar mediante la tecnología con nuevas pedagogías y fomentar clases dinámicas en el

plano social, estimulando la interacción cooperativa, el aprendizaje colaborativo y el trabajo en grupo. López, F. (2009)

Últimamente los docentes han demostrado interés por capacitarse así lo demuestra la Tabla 15 que alcanza un 69.23% en la alternativa: Necesidades de capacitación continua y permanente, cuando se pregunta sobre los motivos para capacitarse. A esta situación favorable se suman los resultados alcanzados y reflejados en la tabla estadística 12 en relación a la pregunta ¿En qué temática le gustaría capacitarse?, el 53.84 % que es el mayor porcentaje en comparación con las otras contesta que en Temas relacionados con su materia a su cargo, que es el tema que despierta mayor interés en los participantes.

La tabla 13 en lo referente a la pregunta ¿Cuáles son los obstáculos para que Ud. no se capacite? el 54 % contesta por la falta de tiempo, este factor luego se tomará muy en cuenta a la hora de priorizar las causas y planificar las soluciones del caso. A estos resultados se suman los más relevantes en la tabla 26 en el ítem 1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato alcanzan un 38.46% dentro del indicador 2, por ser alto el porcentaje y estar ubicado en el menor indicador después del 1. Este factor por lo tanto se considera el punto de mayor preocupación conjuntamente con los demás puntos débiles señalados en esta misma parte de la organización y formación.

Por ello se puede afirmar lo sostenido por Weisman, (2000) la nueva concepción del desarrollo profesional del docente, es que el trabajo del maestro sea reconocido como algo bastante más complejo, y que no sea considerado simplemente como el que transmite información específica y el que saber enseñar; por la cual se ha adoptado una perspectiva mucho más amplia e inclusiva, de destrezas prácticas y de otros elementos como: 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.

Los conocimientos pedagógicos de los docentes necesitan ser actualizados mediante la constante capacitación, principalmente en cuestiones de la pedagogía contemporánea que considera educando como un ser integral, reflexivo y aportador de eficientes soluciones. Entre ellas está el desarrollar el pensamiento crítico de los estudiantes por que mediante sus habilidades y dimensiones, crecen mental y físicamente.

3.2.3. La tarea educativa.

En lo que respecta a este punto se puede apreciar la siguiente tabla con su análisis respectivo.

Tabla 27. Las materias que imparte tienen relación con su formación personal

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
SI	13	100
NO	0	0.0
TOTAL	13	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Francisco Febres Cordero
 Autora: Lic. Sara Rodríguez Reinoso

La tabla N°27 de resultados demuestra que el 100% de los encuestados dictan las materias relacionadas con su formación académica siendo esta una de las fortalezas que posee la institución para los estudiantes que aquí se forman que estarán más potenciados para desarrollarse en el mundo laboral.

Tabla 28. Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Primero	8	61.53
Segundo	5	38.46
Tercero	8	61.53
No contesta	1	7.69

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Francisco Febres Cordero
 Autora: Lic. Sara Rodríguez Reinoso

En esta tabla se observa que el 61.53% de los encuestados imparten asignaturas en primero y tercero de bachillerato y el 38.46% que desempeña en segundo. Según el Marco Referencial del Bachillerato. Tipos de Bachillerato Art. 6.- literal b) Dedicado a una educación con enfoque de desempeños. Utiliza un currículo de competencias para lograr bachilleres técnicos polivalentes y bachilleres técnicos con especialización.

Es necesario que los docentes que laboran en el establecimiento sean capacitados en relación a las áreas y las asignaturas que imparten para que los egresados de la institución educativa se inserten en el aparato productivo de una manera eficiente.

Tabla 29. La tarea educativa

Ítems	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%	F	%	f	%
1. Conoce técnicas básicas para investigación en el aula	-	-	-	-	3	23	6	46	4	31	-	-	13	100
2. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individual y grupal	-	-	-	-	2	15	6	46	5	39	-	-	13	100
3. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	1	8	2	15	2	15	6	46	2	15	-	-	13	100
4. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	-	-	-	-	1	8	4	31	7	54	1	80	13	100
5. Mi formación en las TIC me permite manejar herramientas tecnológicas	-	-	2	15	2	23	5	39	4	31	-	-	13	100
6. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	-	-	-	-	1	8	4	31	8	62	-	-	13	100
7. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa, formativa.	-	-	2	15	-	-	3	23	7	54	1	8	13	100
8. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mis asignaturas	-	-	-	-	2	15	3	23	8	62	-	-	13	100
9. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales	-	-	-	-	5	38	3	23	5	39	-	-	13	100
10. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a educación especial inclusiva.	-	-	1	8	4	31	3	23	3	23	2	15	13	100
11. Realiza la planificación macro y micro curricular	-	-	-	-	1	8	3	23	9	69	-	-	13	100
12. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.	-	-	-	-	1	8	5	-	7	54	-	-	13	100
13. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	-	-	-	-	-	-	4	31	7	54	2	15	13	100
14. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	-	-	-	-	-	-	4	31	8	62	1	8	13	100
15. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	1	8	2	15	2	15	2	15	5	38	1	8	13	100
16. Diseña programas de asignatura y el diseño de unidades didácticas	-	-	-	-	2	15	3	-	6	46	2	15	13	100
17. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario)	1	8	-	-	3	23	3	23	5	38	1	8	13	100
18. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	1	8	-	-	2	15	7	54	2	15	1	8	13	100
19. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	2	8	2	-	1	8	2	15	5	38	1	8	13	100
20. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente(evaluación de asignaturas y del profesor)	1	8	-	-	3	23	3	23.07	5	38	1	8	13	100
21. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	-	-	-	-	4	31	2	15	6	46	1	8	13	100
22. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	-	-	-	-	2	15	4	31	6	46	1	8	13	100
23. El uso de problemas reales por	-	-	-	-	-	-	6	46	6	46	1	8	13	100

<i>medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente</i>														
24. Diseño estrategias fortalezcan la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	-	-	-	-	3	23	2	15	7	54	1	8	13	100
25. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	-	-	-	-	1	8	2	15	9	70	1	8	13	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Francisco Febres Cordero

Autora: Lic. Sara Rodríguez Reinoso

Analizando la tabla N° 29 con relación a conocer las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente el 61.53% de los encuestados contesta en el máximo nivel el 15.38% en medio y el 23.07% responde en bajo.

En cuanto a mi formación en las TIC me permite manejar herramientas tecnológicas el 69.22% de los investigados contesta en la calificación máxima, el 23.07% se ubica en término medio y el 15.38% en rango bajo.

El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnostica, sumativa, formativa. El 76.91% de los docentes responde en nivel alto frente al 15.38% que responde en bajo.

En lo que respecta a cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a la educación especial inclusiva el 46.14% de los docentes responde en nivel alto, el 30.76% en medio y en bajo el 7.69%.

En cuanto a utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos) el 53.84% de los maestros responde en el rango máximo, el 15.38% en medio y el 23.07% en bajo.

En relación a diseña programas de asignatura y el diseño de unidades didácticas el 46.15% de los docentes responde en la máxima calificación frente al 15.38% de media.

Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario) el 61.53% de los maestros responde en el rango de máxima calificación el 23.07% en medio y el 7.69% en bajo.

Diseña planes de mejora de la propia práctica docente el 53.84% de los investigados contesta en calificación alta, el 15.38% señala media y el 7.69% en baja.

Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres el 53.84% de los maestros responde en máxima calificación, el 7.69% en medio y el 15.38% en baja.

Finalmente con relación a diseñar instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de asignaturas y del profesor) el 61.53% de los encuestados responde en calificación alta, el 23.07% medio y el 7.69% en bajo.

El último de los tipos del análisis la formación presenta en la institución investigada una situación aceptable, con puntos medios, mínimas debilidades y algunas fortalezas por eso es ventajoso iniciar con lo siguiente: manifiesta que : la función docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual 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. Zabalza, A. (2003)

La tarea docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.

Para realizar el análisis de los respectivos resultados y compararlos es necesario señalar que la tabla 29 ítem 11: Realiza la planificación macro y micro curricular, alcanza un 69 %, representando, esta situación una verdadera fortaleza, quiere decir entonces que la mayoría de los docentes realiza la respectiva planificación tanto de clase como de los bloques curriculares para aplicar adecuadamente en el proceso de enseñanza aprendizaje , se evita si entonces la improvisación y por consiguiente existe un buen desarrollo de las destrezas con criterios de desempeño en las diferentes áreas curriculares.

Otra de las grandes fortalezas es la manifestada en el ítem 8: Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mis asignaturas que alcanza el 62% en la tabla 29, de allí se deduce un adecuado proceso para evaluar el desarrollo de las destrezas respectivas, aspecto que hace poco y a nivel de muchas instituciones era un tema complejo.

En este mismo análisis es conveniente mencionar también los puntos débiles los mismos que deben ser tratados, luego de la priorización de, los que merecen mayor atención en la formación

docente: en la misma tabla en el ítem: 9. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales, dentro de la alternativa 3, se alcanza un 38%, también constituye una de las debilidades de formación ya que expresa la no adecuada atención a este tipo de educandos, que merecen las mejores atenciones por parte de los docentes y sus compañeros de clase, por ello es necesario que los docentes se auto capaciten en los temas vinculados con la inclusión educativa, se puede decir que no han sido participes del curso que en años anteriores se lo ejecutó.

Otra dificultad se presenta en la misma tabla en el ítem 21: utiliza adecuadamente la técnica expositiva dentro de la alternativa 3 alcanza el 31 %, si bien no es un alto porcentaje, pero tiende a convertirse en debilidad notoria si no se le brinda la atención oportuna, de allí se deduce la utilización no adecuada de la mencionada técnica, a lo mejor, hay exageración en su uso.

Tabla 30: Media aritmética Análisis de formación:

Análisis de la formación	Media Obtenida										No contesta		Total	
	1		2		3		4		5		Total			
	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
La persona en el contexto formativo	-	-	5	13	27	20	73	41	70	31	6	9	36	22
La organización y la formación	6	15	17	22	27	24	33	41	24	26	10	13	20	24
La tarea educativa	7	9	11	14	47	67	95	54	46	40	19	9.	54	32

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Francisco Febres Cordero
 Autora: Lic. Sara Rodríguez R.

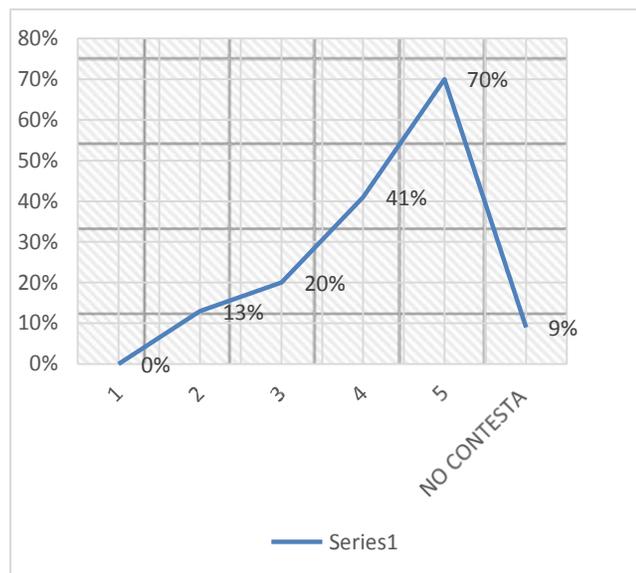
Los porcentajes de la presente tabla estadística muestran claramente que la parte referente a la persona en el contexto formativo alcanza un valor 70 dentro del indicador 5, en el indicador 4 también logra un 73 representando estas cifras fortalezas, de las cuales se deben aprovechar vencer las diferentes dificultades. En el indicador 2 por el contrario hay una debilidad puesto que alcanza 13%. En la parte de la organización y formación alcanza fortalezas menores en los indicadores 4 y 5, pero es preocupante en el indicador 2 puesto ya que alcanza un 22 %, factor

determinante en el momento de seleccionar la cifra más representativa dentro de un indicador bajo.

La tarea educativa por otro lado no logra porcentajes altos en las alternativas 4 y 5 en comparación con las anteriores, sin embargo existen falencias con menor grado, alcanzando el 09% y el 14 %, pero se las debería tratar con más atención para que no pasen a ser problemáticas importantes.

Tabla 31: La persona en el contexto formativo Gráfico 1

Alternativa	Porcentaje
1	0
2	13
4	41
5	70
NO CONTESTA	09



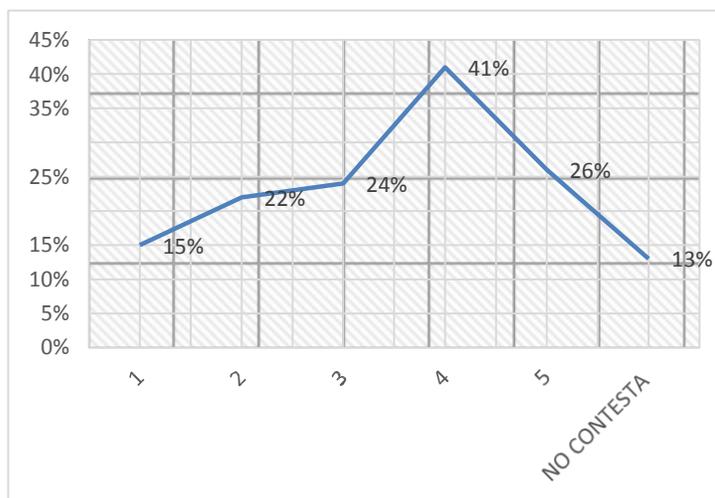
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Francisco Febres Cordero.
Autora: Lic. Sara Rodríguez R.

El gráfico y la tabla respectiva muestran que el porcentaje más bajo corresponde a la alternativa no contesta, mientras que el mediano es 41 en el límite de la alternativa 4, lo cual representa una fortaleza para la institución, el porcentaje 20 dentro de la alternativa 3 también es una situación de riesgo. Pero aún más preocupante es el 13% dentro de la alternativa 2

Tabla 32: La formación y organización

Gráfico 2

Alternativa	Porcentaje
1	15
2	22
3	24
4	41
5	26
NO CONTESTA	13



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Francisco Febres Cordero.

Autora: Lic. Sara Rodríguez R.

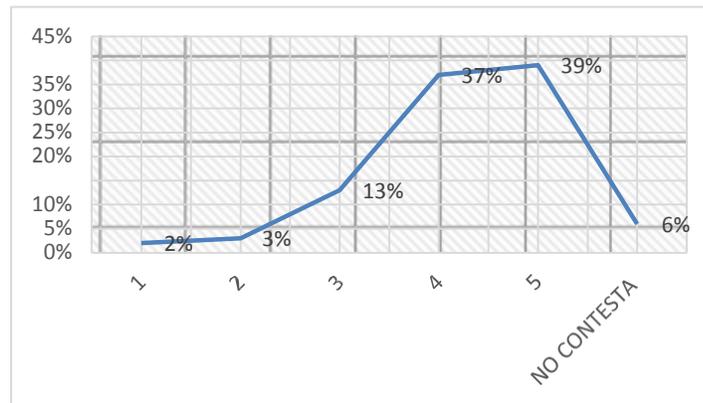
La tabla y el gráfico correspondiente indican que la formación y la organización logran los resultados siguientes: dentro del indicador

La tabla y el gráfico correspondiente exponen que la formación y la organización logran los resultados siguientes: dentro del indicador 1 el 15%, el 3 el 24 %, en el 4 el 41% que podría convertirse en una fortaleza, en el 5 se alcanza un 26%. Mientras que en el indicador 2 se alcanza el 22%, por ser el menor después del indicador 1 resulta ser una dificultad dentro de las necesidades formativas de los docentes.

Tabla 33: La tarea educativa

Alternativa	Porcentaje
1	2%
2	3%
3	13%
4	37%
5	39%
NO CONTESTA	6%

Gráfico 3



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Francisco Febres Cordero.

Autora: Lic. Sara Rodríguez R.

Las cifras en el gráfico y en la tabla estadística correspondiente exponen claramente que dentro del indicador 1 se logra un 2%, dentro del 2 el 3%. En el indicador 3 el porcentaje alcanzado es de 13%. En los indicadores 4 y 5 los porcentajes alcanzados son el 37% y el 39%, respectivamente, finalmente la alternativa no contesta logra un 6%. En los indicadores altos no hay porcentajes altos lo que podrían convertirse en debilidades en la tarea educativa, por aquello conviene revisar las causas y dar las soluciones

3.3 Cursos de formación

Los cursos tienen el objetivo de apoyar a los docentes que se encuentran interesados en mejorar su desempeño profesional utilizando técnicas, modelos y sobre todo recursos didácticos con las nuevas tecnologías de la información y la comunicación que les serán de utilidad en el proceso enseñanza aprendizaje como se podrá apreciar más adelante de este trabajo.

Tabla 34. Número de cursos a los que han asistido los docentes en los dos últimos años

Opción	Frecuencia	Porcentaje
1. 1-2	2	15,38
2. 3-4	6	46,16
No contesta	5	38,46
TOTAL	13	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Francisco Febres Cordero
 Autora: Lic. Sara Rodríguez Reinoso

De acuerdo a esta tabla la de mayor frecuencia está al sumar la alternativa uno y dos en el 61.54% de docentes que han asistido hasta cuatro cursos durante los dos últimos años lo cual resulta altamente positivo ya que demuestran interés por la capacitación permanente; no así el 38.46% de los encuestados no desea asistir a cursos de formación en el ámbito educativo, esto resulta contraproducente para los estudiantes por lo que hay que incentivarles por el bien personal y de sus alumnos.

Tabla 35. Totalización de horas aproximadas de asistencia a los cursos

Opción	Frecuencia	Porcentaje
0 - 25 horas	0	00
26 - 50 horas	0	00
51 - 75 horas	0	00
76-100 horas	2	15,38
Más de 100 horas	6	46,16
No contesta	5	38,46

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Francisco Febres Cordero
 Autora: Lic. Sara Rodríguez

De acuerdo a esta tabla el 46,16% de los investigados manifiestan que si han realizado cursos en los dos últimos años con un número de más de 100 horas, lo que demuestra que tienen interés por seguir preparándose el 15,38% con menos de 100 al contrario el 38.46% que no quiere capacitarse. Estos resultados demuestran que los docentes han tomado conciencia de su rol de educadores para que las futuras generaciones estén bien preparadas con los desafíos de una educación de calidad de acuerdo a los nuevos estándares educativos.

Tabla 36. Hace que tiempo lo realizó

Opción	Frecuencia	Porcentaje
0-5 meses	2	15.38
11-15 meses	6	46.15
16-20 meses	1	7.70
No contesta	4	30.77
TOTAL	13	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Francisco Febres Cordero
 Autora: Lic. Sara Rodríguez Reinoso

Analizando la tabla 36 de resultados se observa que el 46.15% de los encuestados han realizado cursos en los últimos 15 meses, lo cual es beneficioso. El 15.38% contesta que ha realizado cursos recientemente y finalmente el 7.70% de los investigados manifiesta que el último curso recibido lo realizó hace 20 meses. Así mismo el 30.77% de los docentes no contestan.

Tabla 37. El último curso recibido lo hizo con el auspicio de:

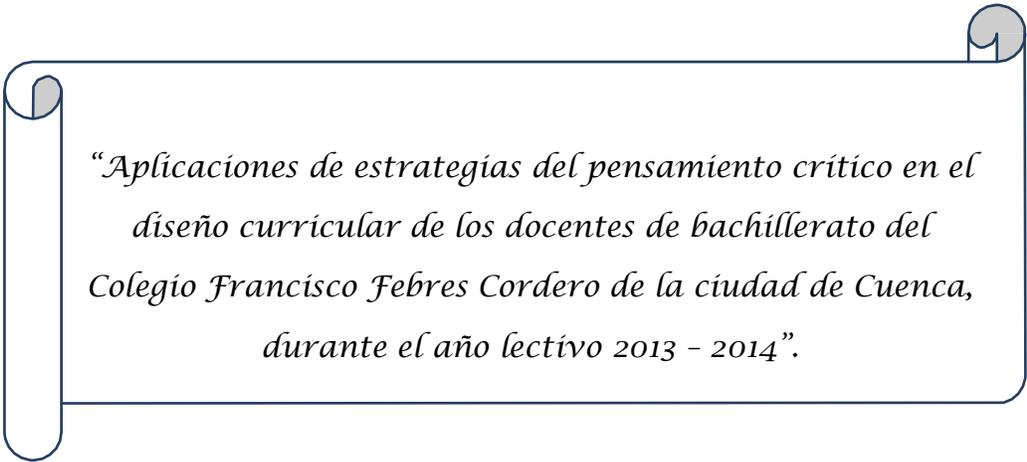
Opción	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	5	38.46
De la institución donde labora usted	1	7.69
Por cuenta propia	4	30.77
No contesta	3	23.08
TOTAL	13	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Francisco Febres Cordero
 Autora: Lic. Sara Rodríguez Reinoso

Analizando la tabla 37 el 38.46% de los investigados contesta por el gobierno siendo la frecuencia de mayor rango lo que significa que la actual administración apoya a los docentes en lo que respecta a su capacitación, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación. (Política del Plan Decenal de Educación Ecuador 2006 - 2015). Por cuenta propia se observa el 30.77%, el 23.08% de los encuestados no contesta. Y finalmente por parte de la institución el 7.69% de los casos.

CAPÍTULO 4. CURSO DE FORMACIÓN

4.1. Tema de curso:



“Aplicaciones de estrategias del pensamiento crítico en el diseño curricular de los docentes de bachillerato del Colegio Francisco Febres Cordero de la ciudad de Cuenca, durante el año lectivo 2013 - 2014”.

4.2. Modalidad de estudios: Semipresencial

Los cursos se llevaran a cabo todos los días sábados por tres meses con un horario de 14h00 - 18h00, con un total de 120 horas.60 presenciales y 60 semipresenciales.

4.3. Objetivos.

General

Capacitar a los docentes de bachillerato en estrategias del pensamiento crítico y diseño curricular mediante actividades significativas para mejorar la formación profesional dentro de la institución.

Específicos

- Analizar las definiciones de pensamiento crítico
- Realizar una síntesis de las habilidades del pensamiento crítico
- Interpretar significativamente lineamientos de diseño curricular, plan de clase , según el pensamiento crítico

4.4. Dirigido a: Profesionales que laboran como docentes de bachillerato de la institución educativa “Francisco Febres Cordero” de nivel medio.

4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.

Se dirige a docentes de bachillerato que ya poseen una trayectoria o experiencia profesional de al menos 3-5 años, así los cursos permitirán ampliar las habilidades para la planificación, selección de materiales y la evaluación de sus estudiantes.

4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios:

- Manejo de organizadores gráficos.
- Entrenamiento en técnicas grupales

4.5. Breve descripción del curso.

El curso se realizara los días sábados de 14H00 a 18H00 en el establecimiento educativo de la institución; el cursante recibirá los contenidos y la información necesaria para elaborar trabajos en casa los que deberá presentar en la próxima clase valorada sobre diez puntos. Al término del curso deberá rendir una prueba de evaluación de contenidos que serán el equivalente para aprobar el curso.

Con este curso se espera un alto desarrollo en las ciencias de la educación, para proyectar con adecuadas bases teóricas y prácticas el gran impacto en las concepciones de cómo educar , de cómo lograr transformaciones en la conducta de los estudiantes, en lo que se refiere a desarrollo cognitivo y afectivo - volitivo. Para alcanzar los objetivos se trabajara en grupos a través de la interrelación y reflexión lograr aprendizajes significativos.

4.5.1. Contenidos del curso.

1. El pensamiento crítico-generalidades

1.1. Diseño curricular y pensamiento crítico.

1.1.2 Los elementos esenciales para elaborar la planificación didáctica.

1.2. Las Características del Pensamiento Crítico.

1.2.1. ¿Por qué pensamiento crítico?

1.2.2 Los elementos del pensamiento crítico.

1.3. Lista de cotejo para razonar.

1.3.1. Que usan los elementos del razonamiento

2. Habilidades del pensamiento crítico

2.1. Interpretación:

2.1.2. Análisis

2.1.3. Inferencia

2.1.4. Evaluación

2.1.5. Explicación

2.1.6. Meta cognición

2.2. Trabajos en casa.

3. Diseño curricular:

3.1. Estructura del plan de clase en función del pensamiento crítico

3.2. La anticipación

3.2.1. La construcción del conocimiento

3.2.2. La consolidación

4. Elaboración del plan de clase

4.5.2. Descripción del Currículo Vitae del Tutor que Dictará el Curso.

Datos Biográficos y Profesionales del Autor.

César Villarroel Morejón

Lugar de Nacimiento: Latacunga Cotopaxi 1956

Títulos:

- Bachiller en Ciencias de la Educación, Normal Juan Montalvo, 1975

- Lic., En Ciencias de la Educación, Universidad Central.1986
- Diplomado en Gerencia educativa. Mención Educación Infantil. U.N.I.TA.2002
- Diplomado en Investigación Educativa.
- Mención Educación Superior. U.N.I.T.A. 2001
- Egresado de la UNITA Tesis en elaboración, previo a obtener título de MAGISTER en ciencias de la educación mención educación infantil.

Como Profesional:

- Prof. Escuela General Epiclachima. Quito.
- Prof. de Centro del Muchacho Trabajador. Cotocollao, Quito.
- Director del Centro Educativo de Educación Básica Julio Tobar Donoso desde 1999.
- Ratificado en el cargo de director luego de triunfar en el concurso.
- Autor del Libro “Orientaciones Didácticas para el Trabajo Docente”. Once Ediciones.
- Coautor de 7 libros de Cultura estética “Pequeños Artistas”.
- Dos medallas al Mérito Educativo y ocho Acuerdos de la Comisión de Defensa Profesional del Magisterio.
- Miembro del Consejo Directivo de la Red Educativa Q-6.
- Facilitador de Talleres de capacitación invitado por la Dirección Provincial de Educación de Pichincha (Vitrinas pedagógicas), Unión Nacional de Educadores núcleo del Pichincha (Desarrollo del Pensamiento Lógico– Matemático). Planteles educativos fiscales y particulares con las temáticas descritas anteriormente y Fortalecimiento y Actualización Curricular 2010 de la EGB.

4.5.3. Metodología.

Semipresencial utilizará el método analítico sintético con sentido crítico creativo y de resolución de problemas cuando la temática lo amerita, como técnica se tomará en cuenta la observación directa en el caso de la capacitación presencial y de la investigación en los trabajos realizados por los docentes. En el caso de los mapas conceptuales serán de gran valía para conocer la capacidad de resumen de los profesores. Por cada temática tendrán tres trabajos.

Aprendizaje cooperativo (sobre todo cuando se trabaje las tareas planificadas para el desarrollo de los temas de las diferentes sesiones).

Elaboración de reflexiones al final de cada sesión donde la construcción de párrafos argumentativos con fines metacognitivos se convertían en evidencias de desempeños de comprensión.

4.5.4. Evaluación.

La evaluación del curso se realizará bajo los siguientes criterios:

Evaluación a distancia 30 puntos, la presencial 70, y la supletoria destinada (a quienes no alcancen el puntaje mínimo o no se presenten a la Evaluación presencial.)

4.6. Duración del curso

El curso tendrá una duración de 120 horas, 60 horas presenciales y 60 a distancia, durante tres meses

4.7. Cronograma.

Tiempo Actividad	Marzo								Abril		Mayo		
	2014												
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Socialización del curso													
Primera fase 1. El pensamiento crítico-generalidades 1.2. Las Características del Pensamiento Crítico. 1.3 ¿Por qué pensamiento crítico? 1.4. Los elementos del pensamiento crítico. 1.5. Que usan los elementos del razonamiento 1.6 ¿Por qué pensamiento crítico?													
Segunda fase 2. Habilidades del pensamiento crítico 2.1. Interpretación: 2.2. Análisis 2.3. Inferencia 2.4. Evaluación 2.5. Explicación 2.6. Metacognición													
Tercera fase: Diseño curricular: estructura de un plan de clase Diseño de un plan de clase con estrategias del pensamiento crítico													
Evaluación final													
Informe de logros													

Autora: Sara Rodríguez Reinoso

4.8. Costos del curso

Presupuesto de gastos de capacitación

N°	ACTIVIDAD	COSTO UNITARIO \$	TOTAL \$
1	Bibliografía (Compra de 7 libros)	22.86	160.00
2	Contrataciones de servicios profesionales	1,350.00	1,350.00
3	Gastos de Operación 156 refrigerios(13 X 12)	1,20	187.20
	Total	74.14	1,697.2

El curso tendrá un valor de \$ 74.14 por docente a razón de \$ 24,71 dólares mensuales, va incluido los materiales para su realización. Aparte si el pago es al contado tendrá un 10% de descuento.

4.9. Certificación

Luego de haber cumplido con los requisitos de exámenes y entrega de trabajos es decir, con una asistencia del 90% se procederá a la entrega del Certificado. Se permitirá un mínimo del 10% de inasistencia pasado ese porcentaje el profesor no tendrá derecho a recibir el certificado.

4.10. Bibliografía del curso.

Cabero, J, (2006): Nuevas tecnologías aplicadas a la educación, Mc Graw Hill.

Curso de Didáctica del Pensamiento Crítico Ministerio de Educación (2011)

Gonzales, O. (1996) "El enfoque histórico cultural como fundamentación de una concepción pedagógica", en tendencias pedagógicas contemporáneas, Ed. El Poiras Editores e Impresores, Ibagué, Colombia.

Lipman, M. (2003). Thinking in education (2nd Ed.). Cambridge, MA: Cambridge University

Martínez F. y Prendes M. P. (2006): Nuevas tecnologías y enseñanza, Madrid, Pearson Educación.

Ministerio de Educación, Actualización y Fortalecimiento Curricular 2010. Quito- Ecuador.

Ojalvo, V.; Castellanos, A, V.; krafchenko, O.; Gonzales, B.; Salazar. T.; Fernández, A, M. (1999) "Comunicación Educativa", CEPES Universidad de la Habana. La Habana.

Posner, George. Análisis del Currículo, Segunda Edición, Edit. Mc Graw Hill, Bogotá, Colombia, 1999.

Prieto Castillo, Daniel, (2004), La comunicación en la educación, La Crujía ediciones Buenos Aires.

Reyes, A. (1999) "Técnicas y modelos de calidad en el salón de clase", Ed. Trillas, México.

Richard, P. (2003). Pensamiento crítico Conceptos y herramientas

Richard, P. (2002). El arte de formular preguntas esenciales. Foundation of Critical Thinking. USA.

Tapia, Miguel. Castillo Rogelio: Aspectos Psicopedagógicos de la Docencia; Universidad Nacional de Loja, 1996

Anexo 1

PRIMERA PARTE.

1. El Pensamiento Crítico-Generalidades

Pensamiento crítico es el pensamiento que facilita la realización de buenos juicios confiando en y por medio de criterios, es auto-correctivo y sensible al contexto. Lipman, 1991.

Es la clase de pensamiento implicado en la solución de problemas, formulación de inferencias, en el cálculo de probabilidades, y en la toma de decisiones. Halpern, 1998.

1.1. Diseño curricular y pensamiento crítico

La planificación debe iniciar con una reflexión sobre cuáles son las capacidades y limitaciones de los estudiantes, sus experiencias, intereses y necesidades, la temática a tratar y su estructura lógica (seleccionar, secuenciar y jerarquizar), los recursos, cuál es el propósito del tema y cómo se lo va a abordar.

1.1.2. Elementos esenciales para elaborar la planificación didáctica:

La planificación didáctica no debe ceñirse a un formato único; sin embargo, es necesario que se oriente a la consecución de los objetivos desde los mínimos planteados por el currículo y desde las políticas institucionales.

Por lo tanto, debe tomar en cuenta los siguientes elementos, en el orden que la institución y/o el docente crean convenientes:

Objetivos educativos específicos; son propuestos por el docente y buscan contextualizar la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010, los mismos

que se desagregan de los objetivos educativos del año.

Destrezas con criterios de desempeño: Se encuentra en el documento curricular. Su importancia en la planificación estriba en que contienen el **saber hacer**, los **conocimientos asociados** y el **nivel de profundidad**.

Estrategias metodológicas: están relacionadas con las actividades del docente, de los estudiantes y con los procesos de evaluación. Deben guardar relación con los componentes curriculares anteriormente mencionados.

Indicadores esenciales de evaluación: planteados en la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010, que se deben cumplir por todos los estudiantes del país al finalizar un año escolar. Estos indicadores se evidenciarán en actividades de evaluación que permitan recabar y validar los aprendizajes con registros concretos.

Recursos: son los elementos necesarios para llevar a cabo la planificación.

Es importante que los recursos a utilizar se detallen; no es suficiente con incluir generalidades como “lecturas”, sino que es preciso identificar el texto y su bibliografía. Esto permitirá analizar los recursos con anterioridad y asegurar su pertinencia para que el logro de destrezas con criterios de desempeño esté garantizado. Además, cuando corresponda, los recursos deberán estar contenidos en un archivo, como respaldo.” MEC (2010).

1.2. Las Características del Pensamiento Crítico.

Según plantea Richard, P. (2003) las características del pensamiento crítico son:

- Mente Abierta:** Examina el mayor número de ideas, y puntos de vista diferentes, da la oportunidad de ser escuchado hasta el fondo y luego razonar cuales son los puntos positivos de cada de los lados.
- Escepticismo Sano:** Aceptar el hecho de que podemos estar equivocados.
- Humildad Intelectual:** Poder ser capaz de dar una oportunidad a otras opiniones y nuevas evidencias o argumentos.

- Libertad de Pensamiento: No tener miedo
- Alta Motivación: nace de una curiosidad natural para conocer.
- Agudeza Perceptiva: Potencialidad que permite observar los mínimos detalles de un objeto.
- Construcción y Reconstrucción del Saber: Capacidad de estar en alerta permanente frente a los nuevos descubrimientos para nuevos saberes.
- Coraje Intelectual: Destreza para afrontar con entereza y decisión las situaciones diferentes.

Autorregulación: Capacidad para controlar nuestra forma de pensar y actuar, es formar conciencia de nuestras fortalezas y debilidades

1.2.1. ¿Por qué pensamiento crítico?

Todo el mundo piensa; es parte de nuestra naturaleza. Pero, mucho de nuestro pensar, por sí solo, es arbitrario, distorsionado, parcializado, desinformado o prejuiciado. Sin embargo, nuestra calidad de vida y de lo que producimos, hacemos o construimos depende, precisamente, de la calidad de nuestro pensamiento. El pensamiento de mala calidad cuesta tanto en dinero como en calidad de vida. La excelencia en el pensamiento, sin embargo, debe ejercitarse de forma sistemática.

- Formula problemas y preguntas vitales, con claridad y precisión.
- Acumula y evalúa información relevante y usa ideas abstractas para interpretar esa información efectivamente.
- Llega a conclusiones y soluciones, probándolas con criterios y estándares relevantes.
- Piensa con una mente abierta dentro de los sistemas alternos de pensamiento; reconoce y evalúa, según es necesario, los supuestos, implicaciones y consecuencias prácticas y
- Al idear soluciones a problemas complejos, se comunica efectivamente.

Richard, P. (2003)

1.2.2. Los elementos del pensamiento crítico



Fuente: Richard, P. (2003). *Pensamiento crítico Conceptos y herramientas*
 Elaboración: Sara Rodríguez Reinoso

1.3. Una lista de cotejo para razonar

Richard, P. (2003). Propone una lista de cotejo para razonar.

1. Todo razonamiento tiene un PROPÓSITO.
 - Tómese el tiempo necesario para expresar su propósito con claridad.
 - Distinga su propósito de otros propósitos relacionados.
 - Verifique periódicamente que continúa enfocado.
 - Escoja propósitos realistas y significativos.
2. Todo razonamiento es un intento de SOLUCIONAR un PROBLEMA, RESOLVER una PREGUNTA o EXPLICAR algo.
 - Tómese el tiempo necesario para expresar la pregunta en cuestión.
 - Formule la pregunta de varias formas para clarificar su alcance.
 - Seccione la pregunta en sub-preguntas.
 - Identifique si la pregunta tiene solo una respuesta correcta, si se trata de una opinión o si requiere que se razone desde diversos puntos de vista.

3. Todo razonamiento se fundamenta en SUPUESTOS.

- Identifique claramente los supuestos y determine si son justificables.
- Considere cómo sus supuestos dan forma o determinan su punto de vista.

4. Todo razonamiento se hace desde una PERSPECTIVA.

- Identifique su punto de vista o perspectiva.
- Busque otros puntos de vista e identifique sus fortalezas y sus debilidades.
- Esfuércese en ser parcial al evaluar todos los puntos de vista.

1.3.1. Preguntas que usan los elementos del razonamiento

Richard, P. (2003) propone preguntas que usan los elementos del pensamiento crítico (En un trabajo, una actividad, una lectura asignada. . .)

Propósito ¿Qué trato de lograr?

¿Cuál es mi meta central? ¿Cuál es mi propósito?

Información ¿Qué información estoy usando para llegar a esa conclusión?

¿Qué experiencias he tenido para apoyar esta afirmación?

¿Qué información necesito para resolver esa pregunta?

Inferencias/ ¿Cómo llegué a esta conclusión?

Conclusiones ¿Habrá otra forma de interpretar esta información?

Conceptos ¿Cuál es la idea central?

¿Puedo explicar esta idea?

Supuestos ¿Qué estoy dando por sentado?

¿Qué suposiciones me llevan a esta conclusión?

Implicaciones/ Si alguien aceptara mi posición, ¿Cuáles serían las implicaciones?

Consecuencias ¿Qué estoy insinuando?

Puntos de vista ¿Desde qué punto de vista estoy acercándome a este asunto?

¿Habrá otro punto de vista que deba considerar?

Preguntas ¿Qué pregunta estoy formulando?

¿Qué pregunta estoy respondiendo?

SEGUNDA PARTE

2. Habilidades del Pensamiento Crítico



Fuente: MEC. (2010). Actualización y Fortalecimiento Curricular.

Elaboración: Sara Rodríguez Reinoso

Lo que realmente caracteriza al pensamiento crítico son las habilidades o destrezas que se manifiestan al ponerlas en práctica. En sí la actividad intelectual es el conjunto de habilidades las cuales vamos a detallar a continuación:

2.1. Interpretación:

Esta habilidad nos permite entender y expresar el significado de diversas situaciones o experiencias, seleccionándolas, organizándolas, distinguiendo lo relevante de lo irrelevante, escuchando y aprehendiendo para luego organizar dicha información. Por ejemplo, cuando diferenciamos la idea principal de las ideas subordinadas de un texto, cuando se identifica el propósito o punto de vista de un autor, o cuando parafraseamos las ideas de alguien con nuestras propias palabras estamos desarrollando la habilidad de interpretar.

2.1.2. Análisis

Esta habilidad nos permite descomponer en todas sus partes esenciales, tratar de descubrir nuevas relaciones y conexiones. Implica a su vez comparar información, contrastarla, clarificarla, cuestionar creencias, formular hipótesis, conclusiones. Ejemplos concretos de la aplicación de esta habilidad se da cuando identificamos las similitudes y diferencias entre dos enfoques a la solución de un problema dado, cuando organizamos gráficamente una determinada información, etc.

2.1.3. Inferencia

Habilidad que permite identificar y asegurar los elementos necesarios para llegar a conclusiones razonables, formular hipótesis, deducir consecuencias de la información tratada. Por ejemplo, cuando manejamos una serie de posibilidades para enfrentar un problema estamos haciendo uso de esta habilidad.

2.1.4. Evaluación

Esta habilidad se caracteriza por valorar proposiciones, argumentos o formas de comportamiento. Ejemplo de esta habilidad la tenemos cuando juzgamos los argumentos presentados en una exposición, cuando juzgamos si una conclusión sigue con certeza las premisas planteadas, etc.

2.1.5. Explicación

Esta habilidad se refiere a saber argumentar una idea, plantear su acuerdo o desacuerdo, manejar la lógica de la razón y utilizar evidencias y razonamientos al demostrar procedimiento

o instrumentos que corroboren lo expuesto. Por ejemplo, cuando mencionamos los resultados de una investigación, cuando se diseña una exhibición gráfica que represente un tema tratado.

2.1.6. Metacognición

Es la habilidad más importante del pensamiento crítico, porque le permite mejorar la actividad mental. La metacognición consiste en monitorear conscientemente las actividades cognitivas de uno mismo. De alguna forma es aplicar el pensamiento crítico a sí mismo. Permite la autorregulación del pensamiento, nos permite evaluar, confirmar, validar o corregir el razonamiento propio. El desarrollar y fortalecer estas habilidades estamos potenciando la capacidad de pensar críticamente en nuestros alumnos. Es necesario enseñar a pensar a nuestros alumnos, a sentir, a creer, reflexionar y contrastar su propia conciencia frente al contexto en que viven.

2.2. Trabajos en Casa

1. Elabore un micro ensayo en el que se explique la importancia del pensamiento crítico en el proceso educativo.
2. Explique de tres razones que fundamenten la aplicación del pensamiento crítico en el proceso didáctico.
3. investigue cuatro concepciones del diseño curricular y diseñe un cuadro sinóptico para cada una.

TERCERA PARTE

3. Diseño Curricular

La Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación 2010, se sustenta en diversas concepciones teóricas y metodológicas del quehacer educativo; en especial, se han considerado los fundamentos de la Pedagogía Crítica que ubica al estudiantado como protagonista principal en busca de los nuevos conocimientos, del saber hacer y el desarrollo humano, dentro de variadas estructuras metodológicas del aprendizaje, con predominio de las vías cognitivistas y constructivistas.

3.1. Estructura del plan de clase en función del pensamiento crítico

Datos Informativos: Asignatura, tema, tiempo, etc.

Descripción de la Clase: Breve descripción del proceso de clase

Objetivos

Cognoscitivo: Teoría, conceptos, Temas, subtemas

Procedimental: Proceso relacionado con el aprendizaje de acuerdo a la temática

Actitudinal: Orientado a comportamientos, actitudes, conductas positivas

Preguntas Esenciales: Pregunta abierta que genere varias respuestas y enganche la atención de los y las estudiantes

Destrezas con criterios de desempeño: expresan el “saber hacer”, con una o más acciones que deben desarrollar las estudiantes y los estudiantes, asociados a un determinado conocimiento teórico; y dimensionadas por niveles de complejidad que caracterizan los criterios de desempeño. Las destrezas con criterios de desempeño se expresan respondiendo a las interrogantes siguientes:

- ¿Qué Tiene Que Saber Hacer? **destreza**
- ¿Qué Debe Saber? **conocimiento**
- ¿Con Qué Grado De Complejidad? **precisiones de profundización**

Precisiones para la Enseñanza y Aprendizaje: constituyen orientaciones metodológicas y didácticas para ampliar la información que expresan las destrezas con los conocimientos asociados a éstas; a la vez, se ofrecen sugerencias para desarrollar diversos métodos y técnicas para conducir el desarrollo de las mismas dentro del sistema de clases y fuera de él.

Indicadores Esenciales de Evaluación: son evidencias concretas de los resultados del aprendizaje, precisando el desempeño esencial que debe demostrar el estudiantado. Se estructuran a partir de las interrogantes siguientes:

- ¿Qué acción o acciones se evalúan?
- ¿Qué conocimientos son los esenciales en el año?
- ¿Qué resultados concretos evidencia el aprendizaje?

Evidencias concretas del aprendizaje al concluir el año de estudio

3.2. La anticipación: Estrategias (Conocimientos previos)

Corresponde al inicio de la lección y en ella se exploran los conocimientos previos y los conceptos que han sido mal entendidos. Además, se presentan los objetivos del aprendizaje de manera interesante dentro de un marco de nuevas ideas. Al continuar con el desarrollo de la clase, se procura que sean los estudiantes quienes investiguen, indaguen, construyan sentido a partir del material didáctico a su alcance, planteen y respondan preguntas presentadas por el docente y por ellos. Esta fase tiene una duración aproximada de 10 a 25 minutos, dependiendo la duración de la sesión. Curso de Didáctica del Pensamiento Crítico MEC. Pp. 63

3.2.1 La construcción del conocimiento: Estrategias (Nuevos Conocimientos)

Viene luego de la presentación anterior de objetivos y contenidos.

En esta etapa se evalúan evidencias de lo que se está aprendiendo a través de la práctica, se revisa las expectativas previas y las nuevas que surjan, se enfoca en lo importante de la lección, se monitorea el pensamiento personal, se realizan inferencias sobre el material, se establecen relaciones personales y se formulan y aclaran inquietudes. Con respecto al tiempo que conlleva a esta fase, debe estar de acuerdo con la duración de la sesión.

3.2.2 La consolidación: Estrategias (Aplicación de lo aprendido), Reflexión (Evaluación)

Al finalizar, los docentes ofrecen oportunidades a los estudiantes para reflexionar sobre lo que han aprendido y sobre el significado que tiene para ellos; en qué medida pueden estos nuevos conocimientos ayudar a cambiar su forma de pensar y cómo pueden utilizarlos. En esta fase se resumen, interpretan, comprueban y comparten las ideas principales; se elaboran propuestas personales y se aclaran preguntas adicionales. Esta etapa tiene una duración aproximada de 15 min. Curso de Didáctica del Pensamiento Crítico MEC pp.64

4. Elaboración del plan de clase

Es la previsión más objetiva posible de todas las actividades escolares tendientes a la realización del proceso de enseñanza – aprendizaje que conduzca al estudiante a alcanzar los objetivos previstos. Hace que el docente piense en lo que va hacer, en lo que deberán hacer sus estudiantes, en los recursos materiales necesarios y en los procedimientos didácticos que mejor se adapten al tipo de tareas por realizar.

Anticipación	Construcción Conocimiento	Consolidación
S D A: (¿qué sabemos?, ¿qué deseamos saber?, ¿qué aprendimos? Mapa semántico	Lectura en parejas/ resumen en parejas	- Línea de valores

¿Qué sabemos?,	¿Qué deseamos saber?	¿Qué aprendimos?
Ejem.: Hay muchos chivos en San Cristóbal y consumen la vegetación de la isla.	¿Cómo llegaron y cuántos son los chivos en esta isla?	Se calcula que son más de 5000 y es una especie introducida por los habitantes de las islas.

Curso de Didáctica del Pensamiento Crítico MEC. (2011) pp.66

ANEXO 2

ETAPA 1

Marzo

Contenido	Actividades	Recursos
<ul style="list-style-type: none"> - Definiciones de pensamiento crítico y generalidades. - Diseño curricular y pensamiento crítico. - Características del pensamiento crítico - ¿Por qué pensamiento crítico? - Los elementos del pensamiento crítico. - Que usan los elementos del razonamiento -¿Por qué pensamiento crítico? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicar la dinámica los inquilinos y los departamentos 2. Resolver crucigramas. 3. Armar rompecabezas. 4. Realizar mesas redondas. 5. Interpretar lecturas en diapositivas. 6. Elaborar tarjetas con los contenidos. 7. Realizar resúmenes sobre la temática. 8. Elaborar mentefactos, mapas conceptuales y redes semánticas 9. Formula de preguntas con claridad y precisión. 10. Realizar conclusiones y soluciones, probándolas con criterios y estándares relevantes. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Fotocopiados de los temas tratados. <input type="checkbox"/> Carteles. <input type="checkbox"/> Diapositivas <input type="checkbox"/> Pizarra de tinta líquida <input type="checkbox"/> Marcadores <input type="checkbox"/> Hojas de papel bon

Fuente: MEC. (2010). Actualización del Fortalecimiento Curricular

Elaboración: Sara Rodríguez Reinoso

ETAPA 2**Abril**

Contenido	Actividades	Recursos
Habilidades del pensamiento crítico .- Interpretación: - Análisis - Inferencia - Evaluación - Explicación - Metacognición	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicar la dinámica “El girasol. 2. Realizar mapas conceptuales 3. Resolver crucigramas. 4. Realizar mesas redondas. 5. Interpretar lecturas en diapositivas. 6. Elaborar tarjetas con los contenidos. 7. Realizar resúmenes sobre la temática. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Fotocopiados de los temas tratados. <input type="checkbox"/> Carteles. <input type="checkbox"/> Diapositivas <input type="checkbox"/> Pizarra de tinta líquida <input type="checkbox"/> Marcadores <input type="checkbox"/> Hojas de papel bon

Fuente: MEC.(2010). Actualización del Fortalecimiento Curricular

Elaboración: Sara Rodríguez Reinoso

ETAPA 3**Mayo**

Contenido	Actividades	Recursos
<p>- Diseño curricular: estructura de un plan de clase.</p> <p>- Diseño de un plan de clase con estrategias del pensamiento crítico.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicar la dinámica del cartero 2. Analizar los lineamientos teóricos 3. Resolver crucigramas. 4. Armar rompecabezas. 5. Elaborar mapas conceptuales. 6. Interpretar lecturas en diapositivas. 7. Elaborar tarjetas con los contenidos. 8. Elaborar un cuadro sinóptico. 9. Realizar organizadores Gráficos 10. Planificación completa de actividades sobre la base del ciclo del aprendizaje. 11. Planificación micro curricular 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Portátil <input type="checkbox"/> Fotocopiados de los temas tratados. <input type="checkbox"/> Carteles. <input type="checkbox"/> Cuadros. <input type="checkbox"/> Pizarra tinta líquida <input type="checkbox"/> Marcadores.

Fuente: MEC.(2010). Actualización del Fortalecimiento Curricular

Elaboración: Sara Rodríguez Reinoso

PLAN DE CLASE

1. DATOS INFORMATIVOS:

ÁREA: Pensamiento crítico

FECHA:

PERÍODO: Primero

CURSO: Docentes Francisco Febres Cordero

DURACIÓN: 40 minutos

2 PROFESORA: César Villarroel Morejón

eneralidades

3. EJE INTEGRADOR: Desarrollar el pensamiento lógico y crítico para interpretar y resolver problemas de la vida.

4. EJE DE APRENDIZAJE: El razonamiento, la demostración, la comunicación, las conexiones y/o la representación.

5. OBJETIVO: Aplicar las diferentes técnicas de resúmenes y síntesis en el proceso de la enseñanza aprendizaje para aplicarlas en la resolución de problemas curriculares.

DESTREZAS CON CRITERIOS DE DESEMPEÑO	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN	
			INDICADORES ESENCIALES	ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN
Identificar la dinámica los inquilinos y los departamentos.	<p>ANTICIPACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> - Saludo y control de asistencia. - Revisión de deberes. - Motivar la clase con una dinámica - Dar a conocer el tema y el objetivo de la clase. - Organización del trabajo en parejas. <p>CONSTRUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO</p> <p>Experiencia</p> <ul style="list-style-type: none"> - Leer las actividades de la ficha informativa. - (se presenta una lectura con el dibujo) - Leer las actividades de la ficha directiva <p>Reflexión</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contestar algunas preguntas - (se cumplirán 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Fichas informativa, directiva y evaluativa. <input type="checkbox"/> Cartel <input type="checkbox"/> Pizarrón <input type="checkbox"/> Marcadores <input type="checkbox"/> 	Reconoce y aplica la dinámica de los inquilinos y los departamentos en la resolución de problemas.	<p>Primero</p> <p>Realicen las actividades de la ficha evaluativa (se encuentra detallada en la parte de anexos de este plan de clase).</p> <p>Segundo</p> <p>Seleccionar por sorteo a un estudiante quien realizara el ejercicio de la ficha evaluativa en el pizarrón.</p>

	<p>actividades tendientes a la dinámica los inquilinos y los departamentos).</p> <ul style="list-style-type: none"> - que se encuentran en la ficha directiva). <p>Conceptualización</p> <ul style="list-style-type: none"> - Describir el proceso para encontrar la dinámica de inquilinos y los departamentos. - Aplicación - Ejecutar un ejercicio con las razones <p>CONSOLIDACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> - Explicar claves para interiorizar la dinámica de inquilinos y los departamentos 			
--	---	--	--	--

Bibliografía:

MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL ECUADOR (2010), “Actualización y fortalecimiento de la Educación General Básica

Universidad Andina Simón Bolívar, Estrategias para el Aprendizaje de la Lectura y Escritura 1, 2, 3, Quito –Ecuador 2003

.....
 (f) Docente

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- En forma amplia se han analizado las necesidades de formación de los docentes del Colegio Francisco Febres Cordero, obteniendo los objetivos planteados al inicio, con el apoyo de autoridades y docentes, los recursos disponibles, el tiempo, la infraestructura y sobre todo la disponibilidad profesional demostrada en la mayor parte de docentes es decir se alcanzó el objetivo general mediante los específicos de manera satisfactoria.
- Los temas y subtemas del marco teórico han aportado de manera decisiva para conocer y analizar la situación de las necesidades de formación docente, han realizado el constructo necesario para actuar reflexiva y críticamente ante las diversas concepciones, estudios y resultados de la correspondiente investigación.
- Dentro del análisis de formación correspondiente al contexto formativo de la persona se ha determinado una situación aceptable para el desarrollo de las actividades escolares. Así por ejemplo Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan las asignatura impartidas, De la misma forma “Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprender y ayudarles es su solución. Se evidencia poco conocimiento en el proceso de la carrera docente del profesor Ecuatoriano propuesto en la LOEI de tal manera que no podrían exigir los derechos ni cumplir a cabalidad con las funciones. De la misma manera en Planifico ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales y educativos.
- Al diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio Francisco Febres Cordero se pudo evidenciar que los docentes tienen dificultad para identificar a estudiantes con necesidades educativas especiales y la no adecuada atención a este tipo de educandos, que merecen las mejores atenciones por parte de los docentes y sus compañeros de clase, de similar manera en Utiliza adecuadamente la técnica expositiva. Los profesores manifiestan el deseo de capacitarse en temas relacionados con la actividad docente, expresan que quieren en temas relacionados con su materia.

- En el análisis de la formación y organización se encuentran las debilidades con mayor peso, en los obstáculos para que Ud. no se capacite esto se puede evidenciar por falta de tiempo y falta de apoyo de las autoridades. A estos resultados se suman el poco interés para analizar los elementos del currículo propuestos para el bachillerato.

RECOMENDACIONES

- Los profesores y autoridades deben estar conscientes de las fortalezas y de las debilidades institucionales en los diversos aspectos, para resolver las problemáticas, pero deben estar motivados y empapados de los procesos investigativos para que su participación sea total y proactiva.
- La construcción del marco teórico en la investigación constituyen verdaderos aportes para el desarrollo personal del profesional de la educación por lo que se debe aprovechar al máximo, para actuar reflexiva y críticamente ante las diversas concepciones, estudios y resultados de la correspondiente investigación.
- Se deben aprovechar las fortalezas encontradas en la parte de la persona en el contexto formativo para vencer las debilidades como productos de la investigación realizada, las dificultades deben ser atendidas oportunamente, principalmente lo concerniente con el conocimiento de la carrera docente, inscrita en la LOEI. Para que puedan los maestros cumplir a cabalidad con sus funciones y exigir sus derechos. De la misma manera en Planifico ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales y educativos.
- Los directivos y docentes deben capacitarse sobre la temática de la inclusión educativa. No conocen las formas de atención a los estudiantes con capacidades especiales, ya que son los más vulnerables y están protegidos por la actual legislación.
- En el análisis de la formación y organización se encuentran las debilidades con mayor peso, para superar estos obstáculos el apoyo de las autoridades para capacitaciones debe ser permanente, e incentivar a los docentes para analizar los elementos del currículo propuestos para el bachillerato. Por esta razón urge la ejecución del Curso de formación: sobre Aplicaciones de Estrategias del Pensamiento Crítico en el diseño curricular de los docentes de bachillerato del Colegio Francisco Febres Cordero de la ciudad de Cuenca, durante el año lectivo 2013 – 2014”. Una de las necesidades formativas docentes a través de aplicaciones teóricas y didácticas que mejoren la calidad del aprendizaje.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, S. (1987) Los retos de la administración. Edit. Trillas. México, DF.
- Armengol, C. (2003): Por una formación motor de cambio en las profesiones de lo social, Primer Congreso de les Associacions de Barcelona, ponencia 3.
- Barcos, V. (1991). Los retos del educador contemporáneo. Edit La luz. Lima –Perú.
- Buckley, R. Y CAPLE, J. (1991). La formación. Teoría y Práctica. Ediciones Díaz de Santos.
- Braslavsky, C. (2004). Diez factores para una educación de calidad para todos en el siglo XXI, Fundación Santillana.
- Camargo, Marina. (2003) Realidades y necesidades formativas de los docentes de educación básica, media y universitaria, Chía, universidad de la Sabana, propuesta de investigación.
- Canales, A. (2007). Evaluación Educativa: La Oportunidad y el Desafío Universidad Autónoma Metropolitana- Xochimilco
- Castells, M. (1998). La era de la información: economía, sociedad y cultura; Siglo XXI Editores; Buenos Aires; Volumen 3
- Chiavenato, I. (2008). Gestión del talento humano. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. McGraw Hill México DF.
- Díaz, F. (1990). Investigación Educativa y Formación de Profesores. Contradicciones de una Articulación, México.
- Díaz, F. (2002). Aportaciones de las Perspectivas Constructivista y Reflexiva en la Formación Docente en el Bachillerato. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Delval, G. (1997) Educación y familia. Edit Nueva Luz. Barranquilla – Colombia.
- Gento P. (2012). Liderazgo educativo y su impacto en la calidad de las Instituciones Educativas” (Simposio presentado al XII Congreso Interuniversitario de Organización de Instituciones Educativas- CIOIE-

Ferry, G. (2002). El trayecto de la formación. Los enseñantes entre la teoría y la práctica, Paidós. México. DF

Gairín, J. y otros (1995). Estudio de las necesidades de formación de los equipos directivos de los centros educativos. En Medina y Villar (Coords.)

Genestíe, B. (2005) La formación técnica en la educación. Edit Kapeluz. Buenos Aires-Argentina

Guía de Gestión de Centros de Recursos Educativos de Educación Secundaria (2005). Perú

González, J. (2011) Perfil Profesional y Necesidades de Formación del Docente Especialista en Dificultades de Aprendizaje. Universitat Rovira I Virgili

González Tirados, Rosa María. (2005) En la presentación del programa de formación continua para el profesorado de la universidad politécnica de Madrid.

González G, María Teresa. y otros (2003). Organización y Gestión de Centros Escolares Dimensiones y procesos. España: Pearson.

Gumbaullorens, S. (2003), Detección de Necesidades Formativas: Una Clasificación de Instrumentos, en URL: <http://sic.iju.es/pub/edicions/jfi2/detecci.Pdf>.

Ibañez, K. (2010) La formación inicial de docentes. Edit. MGhill. Santiago de Chile.

Hernández, F. (2011) La formación de profesores del siglo XXI. Edit. Paidós. Madrid –España.

Leiva, F. (1996). Nociones de Metodología de Investigación Científica. 4ta Edición, Quito.

Longo, E. (2002) Gestión educativa. Edit. Buenos Aires – Argentina.

López, F. (2009). “Técnicas para enseñar a pensar y métodos de aprender a aprender”

Mc gehee, Y. (1961) Training in Bussiness and Industry. New York: Wiley.

- Maquilon J. (2011). Formación de profesores del siglo XXI Universidad de Murcia
- Martínez Rico, Isidro. (2008). Necesidades de Capacitación y Formación del docente. IPN.
- Ministerio de Educación Ley Orgánica de Educación Intercultural del 30 de marzo 2011
- Ministerio de Educación, Actualización y Fortalecimiento Curricular 2010. Quito- Ecuador.
- Ministerio de Educación, Estándares de Calidad Educativa 2012.
- Manual de Evaluación Educativa. (2010). Reforma integral Dirección General de Telebachillerato
- Pérez, M. (2002). ¿Qué Necesidades de Formación Perciben los Profesores? Departamento de Didáctica y Teoría de la Educación. Universidad Autónoma de Madrid.
- Ramón, Ruiz. (2007). El Método Científico y sus Etapas, México.
- Richard, P. (2003). Pensamiento crítico Conceptos y herramientas
- Rojas, T. (2004). Formas de comprender el problema de la equidad escolar: una mirada desde las racionalidades de los actores sociales.
- Rosett, A. (1978) Training Needassessment, Prentis Hall.
- Sergiovanny, C (1984). Liderazgo en educación. Edit Grujalbo. Bogotá – Colombia
- Tejada, J. (2004). Elaboración de Planes, Programas y Cursos de Formación.
- Weisman, T (1989) El profesional de la educación en la era las comunicaciones. Edit. Times. NY. USA.
- Zabalza, M. (2003): Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional. Madrid. Narcea.

Anexo 1: solicitud de ingreso por parte de la UTP

...-<u21 K IIIÓŠ //t\l.:IOR!!\fli\S AI IUCTOR Ot I\
1\Jfi'CIÓ:IO (J)I(' .AJI\

DIRECTORIO DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho.

La Universidad Técnica Particular de Loja, en atención del papel imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, respalda y promueve la acción investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Gerencia de la Educación y la Coordinación de la Titulación del Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, en esta oportunidad, propone como prioridad la investigación...

Dadas las excelentes cualidades propuestas por el postulante nacional en materia educativa e investigación, propicio de los profesionales de la educación, facultados, en atención a estos roles, en una necesidad de capacitación/fortalecimiento profesional. En atención a la realidad observada, proponemos que los investigadores que son parte de sus propuestas nacionales, los respaldamos en materia educativa y proponemos cursos de formación que beneficiarán no solo a los profesionales de su institución educativa, sino que podrán ser replicados en otras instituciones institucionales en donde las oportunidades sean iguales a por lo menos similares.

Dado el precedente, le solicito respetuosamente autorizar el desarrollo del programa en Gerencia y Liderazgo Educativo, el ingreso al centro educativo bajo su dirección para que continúe con su proceso de investigación, específicamente en lo relacionado a la realización de dicho estudio que se constituye en la base para realizar su sistema de investigación, cabe indicar que el resultado de nuestra está capacitado para desarrollar esta actividad con ética profesional, hecho que garantiza la validez de la investigación.

Respetuosamente,
DOS INTRIA Y CULTURA



Mónica Ester Maldonado
COORDINADORA DE TITULACIÓN
MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

Malo Arenas
Recibo el 27 de mayo de 2018

Anexo 2: Verificación de los datos del colegio Francisco

no | [Responder](#) [Responder a todos](#) [Reenviar](#) | [Eliminar](#) [Correo no deseado](#) [Limpiar](#) • [Marcar como...](#)

e; Proyeáo de grado 1 [Volver a mensajes](#) |

Neceqlades WtrmaltiaS [Responde](#)

Pnwnpaid -

Itt ritHTIIIIIfu011 (120r1 "")
 e-do;...,_ OS **de** dtIDU IBIM
 Pn: **npd** {-odiia D'abwe4""")

Buenas Tarde
Sara

La información ha sido receptada, por tanto puede continuar con su trabajo

Saludos cordiales,

Eq. po &pb'Irf
 III\<tC c-"" -*
,,. r a 000 l\oniC!Hu oKl""

. 1 Repr.nlu. __, . 1 9IINr '-''' .._ U.r•, _ . - __, .
 ■■■■ ,

Anexo 3: Aceptación a la solicitud por parte del Colegio Francisco Febres Cordero

ENTIDAD EDUCATIVA FISCAL "FRANCISCO FEBRES CORDERO"
 3019el 10-33 y Gran Colombia Teléfonos: 2821389/2821064/2829856
Cuenca-Ecuador

Ofi. No. 075-2012-R-UEFFFC5.N.
 Cuenca, diciembre 5 del 2012.

Señor/a
 PROFESOR/A
 Bachillerato Secciones Vespertina y Nocturna
 CIUDAD.-

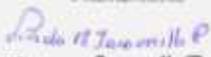
De mi consideración:

Reciba un cordial y atento saludo.

El motivo de la presente es comunicar a usted que la Lcda. Sara Rodríguez, estudiante de la Universidad Técnica Particular de Loja, se encuentra debidamente autorizada para aplicar encuestas a los docentes que dictan asignaturas en el Bachillerato de las secciones vespertina y nocturna.

Con la certeza de ser atendida favorablemente, anticipo mi agradecimiento, unido a los sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,


 Mg. Maricruz Jaramilla Portón M.Sc.
 RECTORA (E)



C.C. Lcdo. Luis Robles Inspector general
 Sr. Paúl Caspio subinspector

Anexo 4: Fotografías del colegio Francisco Febres Cordero



Ilustración 1: de la entrada del colegio Francisco Febres Cordero



Ilustración 2: profesora del colegio está contestando la encuesta



Ilustración 3: docente del colegio está contestando la encuesta



Ilustración 4: profesores del colegio están contestando los cuestionarios de la investigación.



Ilustración 5: docente del colegio está planificando clase.

Anexo 5: Escudo



Ilustración 6: escudo del colegio

