



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR**

SEDE IBARRA

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

**TITULACIÓN DE MAGISTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO
EDUCACIONAL**

Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Colegio Fe y Alegría de la provincia del Azuay, en la ciudad de Cuenca, periodo 2012-2013.

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Borja Robalino, Ricardo Stalin.

DIRECTORA: Ramírez Zhindón, Marina del Rocío, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO - CUENCA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA

Magíster

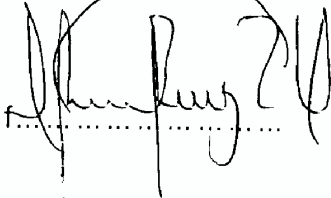
Marina del Rocío Ramírez Zhindón

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Colegio Fe y Alegría de la provincia del Azuay, en la ciudad de Cuenca, periodo 2012-2013.”, realizado por Borja Robalino Ricardo Stalin ha sido orientado y revisado durante su ejecución por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Febrero 2014

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Marina del Rocío Ramírez Zhindón', written over a horizontal dotted line.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Borja Robalino Ricardo Stalin declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Colegio Fe y Alegría de la provincia del Azuay, en la ciudad de Cuenca, periodo 2012-2013.” de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Marina del Rocío Ramírez Zhindón directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autor Borja Robalino Ricardo Stalin

Cédula 0103902151

DEDICATORIA

Dedico esta tesis de una manera muy especial a mi madre que a más de encontrarse en momentos difíciles supo guiarme por el camino correcto y enseñarme a perseverar para cumplir con mis objetivos, a mi padre que con su confianza en mí supo darme la guía perfecta para llevarme hasta el punto en donde estoy, a mi hermana, cuñado y sobrinas que con todo su amor y cariño supieron alentarme en cada escalón ascendido y demostrarme que en la vida el obstáculo para crecer es uno mismo.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer de una manera muy especial a mis padres y familia por el apoyo incondicional, a la Universidad Técnica Particular de Loja por la oportunidad y la experiencia vivida, a la Magister Marina del Rocío Ramírez Zhindón por su colaboración, ayuda y paciencia dentro de la elaboración de esta tesis y a todos aquellos que fueron parte del logro de este objetivo planteado y cumplido dentro de mi formación personal y humana.

A TODOS ELLOS GRACIAS DE CORAZON.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORÍA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO 1 MARCO TEÓRICO.....	7
1.1 Necesidades de formación.....	8
1.1.1 Tipos de necesidades formativas.....	8
1.1.2 Evaluación de necesidades formativas.....	9
1.1.3 Necesidades formativas del docente.....	15
1.1.4 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo).....	19
1.2 Análisis de las necesidades de formación.....	21
1.2.1 Análisis organizacional.....	21
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.....	21
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	22
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	25
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).....	26
1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).....	27
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI Plan decenal).....	28
1.2.2 Análisis de la persona.....	29
1.2.2.1 Formación profesional.....	29
1.2.2.1.1 Formación inicial.....	29
1.2.2.1.2 Formación profesional docente.....	30
1.2.2.1.3 Formación técnica.....	30
1.2.2.2 Formación continua.....	31

1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	32
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	32
1.2.2.5 Características de un buen docente.....	32
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.....	33
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	33
1.2.3 Análisis de la tarea educativa.....	35
1.2.3.1 La función del docente.....	35
1.2.3.2 La función del entorno familiar.....	35
1.2.3.3 La función del estudiante.....	35
1.2.3.4 Cómo enseñar y cómo aprende.....	35
1.3 Cursos de formación.....	37
1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.....	37
1.3.2 Ventajas y Desventajas.....	38
1.3.2 Importancia en la formación del profesional de la docencia.....	40
CAPITULO 2 METODOLOGÍA.....	41
2.1 Contexto.....	42
2.2 Participantes.....	43
2.3 Recursos.....	53
2.3.1 Talento Humano.....	53
2.3.1 Materiales.....	53
2.3.2 Económicos.....	53
2.4 Diseño y métodos de investigación.....	54
2.4.1 Diseño de la investigación.....	54
2.4.2 Métodos de investigación.....	54
2.5 Técnicas e instrumentos de investigación.....	54
2.5.1 Técnicas de investigación.....	54
2.5.2 Instrumentos de investigación.....	54
CAPITULO 3 DIAGNOSTICO, ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS.....	55
3.1 Necesidades formativas.....	56
3.2 Análisis de la formación.....	69

3.2.1 La persona en el contexto formativo	69
3.2.2 La organización y la formación.....	71
3.2.3 La tarea educativa.....	77
3.3 Los cursos de formación.....	81
CAPITULO 4 CURSO DE CAPACITACIÓN O FORMACIÓN DOCENTE.....	86
4.1 Tema del curso.....	87
4.2 Modalidad de estudios.....	87
4.3 Objetivos.....	87
4.4 Dirigido a:.....	87
4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.....	87
4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	88
4.5 Breve descripción del curso.....	88
4.5.1 Contenidos del curso.....	88
4.5.2 Desarrollo de contenidos.....	89
4.5.3 Descripción del currículo vitae del tutor que dictará el curso.....	106
4.5.4 Metodología.....	106
4.5.5 Evaluación.....	107
4.6 Duración del curso.....	107
4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse.....	107
4.8 Costos del curso.....	108
4.9 Certificación.....	109
4.10 Bibliografía.....	110
CONCLUSIONES.....	112
RECOMENDACIONES.....	116
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	118
ANEXOS.....	125

RESUMEN

La presente tesis realiza un diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Fe y Alegría de la provincia de Azuay, ciudad de Cuenca, periodo 2012-2013. Es un estudio exploratorio, descriptivo, transeccional en el que se aplicó una encuesta a 10 docentes utilizando un cuestionario a fin de determinar las necesidades de formación docente del grupo investigado.

Los resultados del estudio señalan que el 100% de profesores están de acuerdo con la necesidad de capacitación docente, los temas sugeridos son gerencia/gestión educativa (14.30%), diseño, seguimiento y evaluación de proyectos (11.90%) y nuevas tecnologías aplicada a la educación (9.52%). Por lo tanto se ha diseñado un curso de formación docente sobre “Las TICS, Fortalecimiento del Proceso Enseñanza- Aprendizaje”, toda vez en la actualidad la informática es un instrumento fundamental que permite lograr la intencionalidad de la cualificación y transformación profesional.

Se espera que este trabajo sea un aporte para el desarrollo profesional e institucional, pudiendo ser de utilidad para otras instituciones que consideren necesaria la mejora en la calidad pedagógica.

Palabras claves: Profesor de bachillerato, Tics en la educación, Enseñanza activa, Plataforma Virtual, Proceso enseñanza- Aprendizaje.

ABSTRACT

This thesis makes an assessment of the training needs of high school teachers of the Faith and Joy in the province of Azuay, Cuenca, Education Unit 2012-2013 period. It is an exploratory, descriptive, transactional study in which a survey of 10 teachers using a questionnaire to determine the needs of teacher training group investigated was applied.

The results indicate that 100 % of teachers agree with the need for teacher training, the suggested topics are management / educational management (14.30 %), design, monitoring and evaluation (11.90%) and new technologies applied to education (9.52 %). Therefore, a teacher training course on "TICS , Strengthening the Teaching-Learning Process " has been designed, since now the computer is an essential tool that achieves the intent of the qualifications and transformation.

It is expected that this work will be a contribution to the professional and institutional development and may be useful for other institutions to consider the necessary improvement in the quality of teaching.

Keywords: high school teacher, teaching- learning process, Tics in education, Virtual Platform

INTRODUCCION

El estudio de las necesidades de formación de los docentes sigue siendo uno de los temas de investigación que se realiza por el cambio continuo de las sociedades modernas que obligan a una actualización permanente del docente en materia de pedagogía, que permita formar a estudiantes con criterio de calidad.

La UNESCO se ha dedicado a estudiar las reformas educativas y el análisis del papel que cumple el docente en esta, de allí parte la iniciativa de conocer las necesidades formativas que debe tener un docente dentro de una institución para que esta pueda cumplir con los requisitos fundamentales para ser un docente de calidad y generar estudiantes con alto nivel de desempeño. Miller, (2005).

Hammond (1990), refiriéndose a los profesores señala que son escasas las inversiones que se realizan en la formación, inducción o en el desarrollo profesional de estos; es también escasa la confianza que se da a la adquisición de conocimiento y al tiempo que se dedica a la planificación del trabajo o al asesoramiento colegial sobre problemas de la práctica. Por ello, podemos afirmar que el profesor aprende a serlo más por la experiencia que tuvo como alumno, por la imitación de modelos didácticos de sus profesores y por la presión que ejerce el contexto institucional donde trabaja, que por la formación, indagación y reflexión sobre su práctica profesional.

Núñez (2001) señala en su estudio sobre “Necesidades de Formación Psicopedagógica para la docencia Universitaria en Madrid”, que la primera dificultad para la totalidad del profesorado ha sido la falta de formación psicopedagógica a la hora de impartir clase. Los escasos conocimientos en técnicas de enseñanza, técnicas de evaluación, técnicas motivacionales, planificación de la materia, etc., unido a la falta de orientación o ayuda para el desempeño de sus funciones docentes, han sido considerados como las principales debilidades. Igualmente, la informática como ayuda a la tarea docente en este tiempo, ya aparece como necesidad especialmente en los docentes de las áreas de conocimiento de la Tecnología de la Información y Comunicación.

En este mismo estudio las opiniones de los alumnos sobre las características de un buen profesor son la capacidad didáctica, motivación del alumno, capacidad científica, rasgos de personalidad, habilidades sociales, y, conviene considerar dos apuntes significativos: La reiteración de opiniones referentes a la escasa utilización de tecnologías por parte del profesor y la falta de disponibilidad para atender a los alumnos fuera del aula, lo que realza la necesidad de la función tutorial extramural del docente.

En México, Padilla y Serna (2012) realizan un estudio transeccional descriptivo sobre Diagnóstico de Necesidades de Formación del profesorado en una universidad pública estatal en el que se levantó la información en 51 escuelas y 69 módulos que constituían el sistema de educación media superior de la institución. El estudio buscó determinar las características generales de la población así como las necesidades institucionales de información sobre el personal académico con los requerimientos para el diseño del modelo de formación. Se utilizó como instrumento la encuesta –cuestionario cerrado– aplicada entre julio y septiembre de 2007. Se sistematizaron las preferencias docentes, en especial sobre el conocimiento y aplicación de las TIC. Los resultados indican que llama la atención la poca importancia que conceden los profesores al "Diseño instruccional" como tema de interés para la formación, tal vez porque no lo consideran como un elemento indispensable de una buena planeación y diseño de sus cursos.

De igual manera indican que La "Evaluación del aprendizaje" pasa a ser un asunto de menor relevancia; es prioridad 1 sólo para 126 profesores que desean capacitarse en el tema, pero para la mayoría es menos importante que otros. El "Diseño y elaboración de materiales didácticos" no se encuentra en un mejor escenario, ya que fue prioridad 1 sólo para 248 profesores. Igualmente, es muy bajo el porcentaje de profesores que respondió positivamente sobre el uso de las TIC como herramientas de comunicación, producción y aprovechamiento de materiales digitales para la enseñanza; por lo que el estudio indica en una de sus recomendaciones que es indispensable la formación de los profesores en este ámbito para que aprovechen el potencial que les brindan la tecnología en el aprendizaje de sus estudiantes y, a la vez, desarrollen en éstos las competencias indispensables para su futuro desempeño personal y profesional.

Garzón (2013) en el estudio realizado sobre "El Estado del Arte de la Formación docente en el Ecuador", trata de develar las grandes debilidades y fortalezas de los procesos de formación de los educadores, los múltiples problemas que deben afrontar y las expectativas que existen para el futuro. En su tercer capítulo el trabajo contiene una síntesis de la Formación Continua para los docentes, particularmente la desarrollada en el Programa SIPROFE del Ministerio de Educación tomando como año de análisis el 2010, aunque se hacen múltiples referencias de lo acontecido en el tema en los últimos cinco años y, en algunos casos, en la década.

Entre las conclusiones de esta investigación se señalan la importancia que dan los docentes participantes a la formación continua en la actualización de conocimientos y

prácticas pedagógicas. Las áreas más demandadas fueron introducción al currículo, desarrollo del pensamiento crítico, actualización curricular en Lenguaje y actualización curricular en Matemáticas. Esto, nos ayuda a constatar que las necesidades de los docentes están vinculadas con el manejo curricular y los procesos de desarrollo del pensamiento. Se indica que no se toma en cuenta las necesidades relativas a los procesos de planificación y administración del sistema, los procesos de liderazgo, evaluación de los aprendizajes ni la investigación e innovación educativa, tan importantes en los procesos de cambio y mejoramiento de la educación

En este estudio los investigados resaltan el hecho de que no existe una formación continua propiamente tal, puesto que se dictan cursos aislados, con facilitadores poco capacitados y en los que no se toma en cuenta las necesidades de los docentes, ni el contexto local, por lo que solicitan que se parta de un diagnóstico para establecer necesidades y que los cursos deben ser dictados por facilitadores de amplio perfil, deben ser contextualizados, las estrategias deben ser voluntarias y debe existir evaluación y seguimiento.

Como podemos observar, estos y otros estudios resaltan el hecho de que el alumno necesita de un docente que le brinde la seguridad completa dentro del proceso de aprendizaje, y para ello este deberá mantenerse capacitado tanto en el área pedagógica como a nivel de la especialidad de la cátedra a su cargo.

En este aspecto, es importante recalcar que en nuestro país, el gobierno actual se mantiene capacitando en el ámbito pedagógico a docentes en forma gratuita, pero la pregunta es ¿Qué tipo de formación necesita el pedagogo de una institución educativa (colegio) y de que dependen las falencias del mismo?

Al respecto se puede señalar que las instituciones educativas tienen necesidades de capacitación diferentes, dependiendo de los propios problemas de la práctica de la formación de los maestros, por lo que es necesario buscar alternativas que generen un cambio profundo en el docente y la institución.

Por lo tanto, esta investigación se justifica por cuanto permite generar una línea de base acerca de las necesidades de capacitación de los docentes del colegio Unidad Educativa Fe y Alegría de la ciudad de Cuenca, cuyos resultados podrán aplicarse a la implementación de mejores estrategias en futuras capacitaciones en las que se considere una visión más integradora y holística para formar una nueva actitud docente, fundamentada en el dominio de la pedagogía, la didáctica, la investigación y las nuevas tecnologías de la

información y comunicación , las que le asignaran al profesor idoneidad y autoridad en la formación de sí mismo y de los estudiantes para la transformación de las múltiples realidades en los contextos donde desarrolla su práctica pedagógica.

Los objetivos planteados en esta investigación son: 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 de la Unidad Educativa Colegio Fe y Alegria de la provincia del Azuay en la ciudad de_Cuenca y diseñar un curso de formación para los docentes de la institución investigada en base a los resultados obtenidos. Para ello, se trabajó con técnicas como la observación, entrevista y la encuesta que permitieron obtener importantes resultados, entre los que se resalta la relevancia señalada por la totalidad de profesores investigados a la necesidad de capacitación docente en temas relacionados con el ámbito pedagógico, científico y tecnológico.

Por lo tanto siendo este estudio una investigación-acción, se ha propuesto un curso de formación docente denominado “Las TICS, Fortalecimiento del Proceso Enseñanza-Aprendizaje”, toda vez que en la actualidad la informática es un instrumento fundamental que permite lograr la intencionalidad de la cualificación y transformación profesional; además, los docentes como actores vivos dentro de estos procesos, desde el papel de formadores de nuevas generaciones deben ser los creadores y conductores de estrategias que implementen el cambio.

El objetivo de este curso de formación es capacitar a los docentes en el uso de las Tic como herramienta de enseñanza- aprendizaje y se desarrollara en modalidad presencial con horario de fin de semana según sugerencia de los participantes, sus contenidos incluyen introducción a las Tics, las Tics en la educación, aplicación de las Tics en el aula y educación virtual en línea e-learning. Para su ejecución se espera conseguir de los organismos académicos respectivos las facilidades necesarias, caso contrario quedará como una propuesta abierta para la institución.

CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación.

Las necesidades de formación es un proceso que permitirá conocer la información necesaria y suficiente acerca de los requerimientos a nivel académico y pedagógico de un docente, para que posteriormente se genere un Plan de Capacitación, en este capítulo trataremos todo acerca de los tipos, evaluación, características y modelos de análisis de las necesidades formativas.

1.1.1 Tipos de necesidades formativas.

- Witkin y otros. (1996) distinguen tres tipos de necesidades en el campo de las profesiones, en función del sector al que afecten:
- *Necesidades de los receptores o usuarios*, es decir, las que padecen el alumnado, de los servicios que están siendo analizados en relación con la prestación de los mismos.
- *Necesidades de los responsables de la planificación, gestión y desarrollo de los programas*: las que afectan al profesorado, en el ámbito de la educación, y también a los trabajadores sociales o a los profesionales de la salud en sus respectivos ámbitos.
- *Necesidades referidas a los recursos y equipamientos*, que son las que afectan a centros, transportes, materiales, adscripciones de personal, recursos económicos, tiempos, espacios, etc.

También Hewton (1988) se basa en el sector afectado como criterio para clasificar las necesidades originadas en los proyectos formativos:

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

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

- 1 *Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas.* Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia. En estos casos, se pueden establecer diversas formas de poder que soslayan la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.
- 2 *Necesidades particulares frente a necesidades colectivas.* Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. En ciertos momentos, esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.
- 3 *Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes.* Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.
- 4 *Necesidades actuales frente a necesidades potenciales.* La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Pueden existir, por tanto, necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distintos de los actuales.
- 5 *Necesidades según el sector en que se manifiestan.-* Se establece seis *contextos vitales* en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad.

Las necesidades formativas de acuerdo a varios autores se centran en estudiantes, docentes, centros educativos, relaciones entre docente y estudiante, estudiante y familia, estudiante y sociedad, colectivas e individuales, de acuerdo al sector, necesidades potenciales, que permitan conocer la efectividad de prestación de servicios de cada área, y dividir las dependiendo de cada actividad directa o indirectamente que se realiza dentro de una institución.

1.1.2 Evaluación de necesidades formativas.

La Evaluación de necesidades es la primera fase de los procesos de intervención socio-educativa. De tal manera que si es que los directivos conocen previamente las necesidades de los destinatarios, de una manera objetiva, las acciones que se pueden tomar serán más eficaces.

El análisis de necesidades es “un estudio sistemático de un problema que se realiza incorporando información y opiniones de diversas fuentes, para poder tomar decisiones sobre lo que hay que hacer a continuación”. Campero, (1994).

Para la evaluación de necesidades en el proceso de intervención se debería considerar los siguientes aspectos:

- *Evaluación previa a la intervención:* evaluando el contexto y análisis de necesidades.
- *Diseño de la intervención:* oferta de servicios y/u oferta de programa.
- *Desarrollo de la acción:* prestación de servicios, ejecución de actividades, control de la intervención.
- *Evaluación de los resultados:* grado de consecución de metas y objetivos, análisis costo-beneficio y costo-efectividad.

Esto implica:

- a) Recoger información del contexto.
- b) Analizar los datos.
- c) Consultar fuentes diversas.
- d) Coordinar y sintetizar puntos de vista diferentes.
- e) Recoger percepciones de los grupos o de los usuarios objeto del Análisis de Necesidades.
- f) Dar pie a la fase de planificación de un programa.
- g) Priorizar criterios para llevar a cabo un programa.

Clasificación de evaluación de necesidades.

De Santeros (1993) realiza una clasificación de evaluación de necesidades en función de la finalidad del proceso de detección de la misma, hablando de:

- Evaluación basada en las carencias: déficits que los destinatarios presentan en determinadas áreas de conocimientos y habilidades.
- Evaluación orientada hacia el crecimiento: aspectos y habilidades que sin ser deficitarios, pueden mejorarse.
- Evaluación desde la perspectiva del cambio: se busca que los centros/sistemas educativos (las instituciones u organizaciones) sean receptivos e inicien cambios sociales.

- Evaluación centrada en la resolución de problemas: se pretende conocer los principales problemas percibidos por los destinatarios de la intervención, o bien por los agentes de la misma, para que los programas de formación de unos u otros se esfuercen en proporcionar estrategias que faciliten su resolución.

Otra clasificación del tipo de necesidades a detectar, es la presentada por Whitfield, (1991) que se basa en el tipo de información que se pretende recoger:

- Competencias, conocimientos, habilidades y actitudes que poseen los destinatarios relacionadas con la problemática de la intervención.
- Opiniones del profesorado, alumnado, padres, etc., respecto a su nivel de competencia.
- Opiniones del profesorado, alumnado, padres, etc., respecto a la importancia que otorgan a dichas competencias.
- Opiniones del profesorado, alumnado, padres, etc., respecto a los servicios y programas existentes.
- Opiniones del profesorado, alumnado, padres, etc., sobre recursos, estrategias, servicios que puede ofrecer el diseño de la intervención orientadora.

La finalidad de una evaluación de necesidades formativas es:

1. Observar si realmente hay o no necesidad.
2. Ayudar a tomar decisiones sobre prioridades, por dónde empezar.
3. Obtener, y en consecuencia, proporcionar información útil y organizada.
4. Conseguir que el posible programa vinculado a la Evaluación de Necesidades sea aceptado y apoyado.

Metodología de Análisis de Necesidades.

El método a utilizar para analizar las necesidades debe partir en primer lugar de orientar a las personas interesadas sobre el proceso que se va a llevar a cabo y por tanto, informar sobre los procedimientos e instrumentos de información por ello se deberá conocer:

- La finalidad para la que se va a utilizar el procedimiento o instrumento.
- Las características técnicas del mismo (como se va a construir, autores, estructura, etc.).

- La aplicación (fuente de información, a cuantas personas se aplica, condiciones, etc.).
- Las dimensiones/variables sobre las que el instrumento o procedimiento recoge información.

Como cualquier proceso de levantamiento de información, es preciso emplear la mayor variedad posible de fuentes y procedimientos con la finalidad de buscar la máxima objetividad. En un proceso de levantamiento de información podemos utilizar los siguientes procedimientos:

- Procedimientos observacionales: sistemas categoriales, descriptivos, narrativos y tecnológicos.
- Procedimientos tipo encuesta: entrevistas y cuestionarios.
- Tests y pruebas objetivas.
- Técnicas grupales.

La selección de técnicas de recogida de información estará condicionada por el objeto de estudio y las hipótesis de trabajo. Pueden utilizarse diferentes procedimientos para recoger información referente a la misma cuestión, así como mediante una misma técnica puede darse respuesta a distintas cuestiones o problemas.

Witkin y Alschuld, (1995) En lo que respecta a las fuentes de información, se plantean tres posibles niveles de informantes a atender:

Nivel 1. Los que reciben directamente el servicio (estudiantes).

Nivel 2. Los que proveen el servicio (profesorado y orientadores).

Nivel 3. Los recursos (equipamiento, ratio, etc., que se observa en documentos oficiales y en el propio espacio).

Estos autores adoptan la siguiente metodología:

- Registros e indicadores sociales.
- Análisis por encuesta.
- Procesos de grupo.
- Encuestas y técnicas de grupo especializadas.
- Procedimientos orientados al análisis de necesidades futuras.
- El análisis de causas.

Si las fuentes y procedimientos de recogida de información son múltiples y variados, también deben serlo los análisis e interpretaciones de la información.

Debería considerarse tres supuestos preliminares:

- Selección de la perspectiva de análisis a la que se someterán los datos: determinar si se optará por un enfoque cualitativo, cuantitativo o mixto.
- Establecer el orden por las fases acordes con el enfoque elegido.
- Elección de los procedimientos o técnicas concretas para su aplicación.

Una vez analizados los supuestos, se estará en condiciones de tomar decisiones respecto a las necesidades existentes y a su priorización en relación al orden en que deben ser atendidas a través de la intervención.

En el diseño de evaluación de necesidades es preciso determinar cuáles son los criterios que van a seguirse para tomar decisiones.

Hewton (1988) indica que se puede optar por dos criterios que no son excluyentes entre sí:

- a) Criterio intrínseco o mérito; análisis de las discrepancias entre la realidad y lo que debería ser en función de la eficacia determinada por expertos.
- b) Criterio extrínseco o valor; análisis de las discrepancias entre la realidad y lo que debería ser en función del contraste de los resultados con algún tipo de requerimiento externo.

Campero, (1994) Ventajas de realizar una evaluación de necesidades:

- Mayor compromiso de todos los implicados en el proceso.
- Apoyo de las instituciones, organizaciones, colectivos, etc.
- Implica a las fuentes antes de ejecutar cualquier solución.
- Ahorra tiempo y esfuerzo en la fase de diseño y planificación de los programas de intervención.
- Utilizando correctamente los recursos obtenemos un ahorro económico.
- Nos ofrece diversas formas de solucionar los problemas, situaciones.
- Ofrece datos reales.

- Fundamenta los programas de intervención consiguiendo la adhesión necesaria para su aplicación.
- Proporciona información útil, sistemática, organizada, a todos aquellos que intervienen en el proceso.

La metodología a utilizar para realizar el proceso de evaluación de necesidades, dependerá de la secuencia de tareas que habrá que prever para conseguir describir las necesidades que tiene un individuo, un grupo o una organización/institución.

Dada la gran variedad de situaciones en que se puede llevar a cabo una evaluación de necesidades, es lógico que el proceso de evaluación sea diferente para cada situación y es el evaluador el que tiene que decidir las tareas a realizar y el orden en las mismas. A modo de ejemplo, se presenta una propuesta de proceso de evaluación elaborada por Espinar, (1998).

ESQUEMA 1

Fases de las necesidades de las organizaciones en el contexto

Fase 1: Preanálisis—estudio exploratorio.	Identificar temas y áreas de principal atención.
	Definir límites del campo de análisis.
	Explicitar propósitos de análisis.
	Identificación de potenciales fuentes de datos.
	Determinación del uso de la información.
2. Análisis principal—obtención de los datos.	Analizar la información y opiniones sobre las necesidades del sistema.
	Establecimiento de prioridades provisionales para las necesidades de los destinatarios de la intervención.
	Analizar las causas relacionadas con los destinatarios, profesorado, agentes de intervención y contexto.
Fase 3. Postanálisis—puente entre el análisis de los datos y los planes de acción.	Fijar prioridades.
	Consultar soluciones alternativas.
	Desarrollar un plan de acción.
	Metaevaluación de ADN.
	Archivo de datos.

Fuente: Sistemas de información en las empresas

Autor: : Antonio Cañavate , (2003)

Espinar,(1998) Para el análisis e interpretación se deberá tener algunas consideraciones:

- Procurar la participación de los distintos implicados en el análisis de necesidades.
- Determinar el enfoque o perspectiva con la que se van a analizar los datos (enfoque cualitativo o cuantitativo).
- Establecer el orden o las fases en función con el enfoque elegido.
- Seleccionar adecuadamente las estrategias y procedimientos para obtener la información necesaria.
- No olvidar la presencia de factores políticos que ejercen un poder influyente.
- Tener presente que la metodología de obtención de datos no es un análisis de necesidades por sí misma. El Análisis de Necesidades es un proceso de toma de decisiones, en donde los datos no son sino un componente más.

La evaluación de las necesidades formativas según Campero, es el proceso de conocer la situación inicial, la intervención, la acción y los resultados que se van a obtener dependiendo de los datos obtenidos, analizados y procesados.

Las carencias, el crecimiento, las perspectivas de cambio, la resolución de problemas, las competencias, el profesorado, son clasificaciones de una evaluación formativa, que permita direccionar la finalidad de nuestras necesidades, observando, tomando decisiones en forma secuencial dependiendo de cada institución, y tomando en cuenta que se utilizará varios procesos para el levantamiento de información, que nos permita guiar nuestros criterios para emitir decisiones respecto a las necesidades encontradas.

1.1.3 Necesidades formativas del docente.

La detección o análisis de necesidades de formación ha estado, normalmente orientada a la deficiencia, es decir ha sido diseñada para identificar y analizar deficiencias existentes o discrepancias en el desempeño. Esta perspectiva de deficiencia está por definición centrada en el presente. En líneas generales, desde este planteamiento, muchos autores coinciden en definir necesidad formativa en forma de ecuación. Dipboye, (1994).

Necesidad formativa = desempeño deseado - desempeño presente o actual.

Bajo este planteamiento un programa formativo se diseña para satisfacer el vacío entre el desempeño actual y el deseado o esperado. Cuanto menor es el desempeño actual con relación al estándar mayor es la necesidad formativa que se genera. Por tanto, el objetivo de

cualquier análisis o detección de necesidades es averiguar qué programas de formación son necesarios para resolver el déficit en el desempeño.

Actualmente se está ampliando la comprensión de necesidad de formación al entender la formación no como un mero instrumento correctivo que supla ciertas carencias sino como una oportunidad de mejoras. Dentro de este enfoque, se agrupan puntos de vista que coinciden en la conveniencia de la complementariedad de la perspectiva orientada a la deficiencia y la orientada a la oportunidad, bajo esta última perspectiva se enfatiza la urgencia de ampliar el concepto de necesidad de formación con el objetivo de apreciar todas las circunstancias que se dan y que se darán en el puesto de trabajo en un futuro más o menos próximo.

Una perspectiva de deficiencia está por definición centrada en el presente, la evaluación de necesidades orientada a la oportunidad está orientada al futuro, identificando vacíos en el desempeño que probablemente ocurran en el futuro e implementando proactivamente soluciones para prevenirlas.

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.

Necesidades formativas de los docentes.

Schön, (1992) en su obra llama la atención acerca de que la enseñanza no es una actividad técnica, sino que se rige por un tipo de conocimiento ligado a la práctica; desde entonces, se han realizado diversas investigaciones en el campo de la formación del profesorado pudiéndose identificar dos tipos de trabajos: aquellos que pretenden describir qué conocen los profesores (tipos de conocimiento, forma de adquisición) y aquellos otros que buscan determinar qué deben conocer los profesores para enseñar de manera eficaz.

Igualmente, Estiar (2002) plantea los conocimientos que los profesores deberían poseer:

- Comprender bien la materia que enseñan.
- Comprender con detenimiento el contenido, así como la forma en que éste se conecta con la vida cotidiana para resolver problemas

- Conocer la materia que enseñan, los profesores deben conocer acerca de los alumnos, cómo son, qué les interesará, etc.
- Los profesores necesitan saber que conocer a los alumnos no es simplemente conocer a alumnos individualmente. Debido a que los profesores enseñan a alumnos de procedencia muy diversa deben conocer acerca de las diferencias culturales, incluyendo el lenguaje, clase social, familia y comunidad.
- Los profesores necesitan también conocer sobre didáctica, modelos de enseñanza, así como sobre la cultura del aula.

Marcelo (2002) citó una de las aportaciones que sigue siendo utilizada para comprender el conocimiento de los profesores y que fue desarrollada por Grossman quien caracterizó el conocimiento de la siguiente forma:

En primer lugar, destaca la necesidad de los profesores a un conocimiento pedagógico general, relacionado con la enseñanza, con sus principios generales, con el aprendizaje y los alumnos, así como con el tiempo de aprendizaje académico, el tiempo de espera, la enseñanza en pequeños grupos, la gestión de clase, etc. También incluye el conocimiento sobre técnicas didácticas, estructura de las clases, planificación de la enseñanza, teorías del desarrollo humano, procesos de planificación curricular, evaluación, cultura social e influencias del contexto en la enseñanza, historia y filosofía de la educación, aspectos legales de la educación, etc.

Junto al conocimiento pedagógico los profesores han de poseer conocimiento de la materia que enseñan. Saber sobre la asignatura que enseñamos, tener un manejo fluido de la disciplina que impartimos es una zona ineludible del oficio docente.

Cuando el docente no posee conocimientos adecuados de la estructura de la disciplina que está enseñando, puede representar erróneamente el contenido a los alumnos. El conocimiento que los docentes poseen del contenido a enseñar también influye en el qué y el cómo enseña.

El Conocimiento del contenido incluye diferentes componentes, de los cuales dos son los más representativos: conocimiento sintáctico y sustantivo.

El conocimiento sustantivo se constituye con la información, las ideas y los tópicos a conocer, es decir, los conocimientos generales de una materia, los conceptos específicos,

definiciones, convenciones, y procedimientos. Este conocimiento es importante en la medida en que determina lo que los profesores van a enseñar y desde qué perspectiva lo harán.

El conocimiento sintáctico del contenido completa al anterior y se encarna en el dominio que tiene el docente de los paradigmas de investigación en cada disciplina, del conocimiento en relación con cuestiones como la validez, tendencias, perspectivas e investigación en el campo de su especialidad.

Drepew (2000) señala que el conocimiento didáctico del contenido aparece como un elemento central de los saberes del docente. Representa la combinación adecuada entre el conocimiento de la materia a enseñar y el conocimiento pedagógico y didáctico referido a cómo enseñarla.

El conocimiento didáctico del contenido, como línea de investigación, representa la confluencia de esfuerzos de investigadores didácticos con investigadores de materias específicas preocupados por la formación de los docentes, mismo que lleva a un debate en relación con la forma de organización y de representación del conocimiento, a través de analogías y metáforas. Plantea la necesidad de que los profesores en formación adquieran un conocimiento experto del contenido a enseñar, para que puedan desarrollar una enseñanza que propicie la comprensión de los alumnos.

Un cuarto componente del conocimiento que han de adquirir los docentes, radica en el dónde y a quién se enseña. Los docentes han de adaptar su conocimiento general de la materia a los alumnos y a las condiciones particulares de la institución.

Este mismo autor ha planteado la dimensión ecológica del conocimiento, entendiendo que este no existe en los individuos, sino en las relaciones que se producen entre estos y el ambiente en que se desarrollan. La vida del aula, en este sentido está constituida por los sistemas culturales, físicos, sociales, históricos, y personales, que existen tanto dentro como fuera de la clase.

La responsabilidad del docente en la clase consiste en comprender las conversaciones que están ocurriendo dentro y entre todos los sistemas y reconocer cuáles son apropiados para la actividad de la clase. El docente actúa como guía y sujeto que traslada la estructura, la acción, y la información incluida en cada sistema.

Conocer las necesidades del docente permite moldear el correcto desempeño individual y grupal del mismo, de tal manera que le permita tener destrezas en la materia a impartir, en la forma de enseñanza, en el conocimiento pedagógico dentro de la formación de cada estudiante, permitiendo a este desenvolverse dentro de su ámbito de trabajo de una manera efectiva y eficaz.

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

MODELO DE ROSSET.

Álvarez, (2001) 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.

MODELO DE KAUFMAN

Elementos:

- Los participantes en la planificación: ejecutores, receptores, sociedad
- Discrepancia entre lo que es y lo que debiera ser, en torno a:
 - Entradas.
 - Procesos.
 - Salidas.
 - Resultados finales.
 - Priorización de necesidades.

Etapas en la evaluación de necesidades de Kaufman.

- Tomar decisiones de planificar.
- Identificar los síntomas de los problemas.
- Determinar el campo de la planificación.

- Identificar los medios para evaluar las necesidades y elegir los mejores.
- Determinar las condiciones existentes.
- Determinar las condiciones que se requieren.
- Conciliar discrepancias de los participantes.
- Asignar prioridades entre discrepancias.
- Seleccionar las necesidades y aplicar el programa.
- Asegurar un proceso constante en la evaluación de necesidades.

Modelo de Cox: elementos:

- Institución.
- Profesional encargado de resolver el problema.
- Los problemas, percibidos.
 - Por el profesional.
 - Por los implicados.
- Características de los implicados.
- Formulación y priorización de metas.
- Estrategias a utilizar.
- Tácticas para lograr las estrategias.
- Evaluación.
- Modificación, finalización o transferencia de la acción.

Hainaut (1979), su modelo señala que un currículo es un proyecto educacional que define:

- Los fines, las metas y los objetivos de una acción educativa;
- Los métodos, los medios y las actividades a que se recurre para alcanzar esos objetivos.
- Los métodos y los instrumentos para evaluar en qué medida la acción ha producido los resultados esperados

El modelo de Rosset se basa principalmente en las situaciones, en el tipo y fuentes de formación a través del cual analizamos las necesidades, en cambio Kaufman toma a los participantes como eje fundamental de su análisis, tomando decisiones a través de la identificación de problemas, análisis y procesos de selección de necesidades.

El modelo de Cox utiliza a los docentes, estudiantes, estrategias de análisis de necesidades, a diferencia de Hainaut que analiza el currículo de acuerdo a los fines, medios y métodos de instrumento.

Cada uno de los modelos tienen como base al docente y estudiante a través de los cuales se conocerá las necesidades que permitan potenciar la calidad del proceso enseñanza aprendizaje.

1.2 Análisis de las necesidades de formación.

1.2.1 Análisis organizacional.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.

La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado, esto está claramente legislado por la Constitución del Ecuador en su sección quinta, por lo cual en la actualidad se puede observar que el Estado, a través de las diferentes instituciones ven en la educación el verdadero motor de desarrollo, por lo que dedica cada vez más tiempo, dinero y esfuerzo a planificar un sistema educativo de calidad, gratuito que permita acceder a los ciudadanos a este sistema.

La misión del Ministerio de Educación es garantizar tanto el acceso como la calidad de la educación inicial, educación general básica y bachillerato para los habitantes del territorio nacional, mediante la formación integral, holística e inclusiva de niños, niñas, jóvenes y adultos, tomando en cuenta la interculturalidad, la plurinacionalidad, las lenguas ancestrales y el género desde un enfoque de derechos y deberes que fortalezcan el desarrollo social, económico y cultural, el ejercicio de la ciudadanía y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana.

Para el cumplimiento de estos objetivos se ha trazado el Plan Decenal de Educación 2006 – 2015, basado en ocho políticas:

- Universalización de la educación inicial de 0 a 5 años.
- Universalización de la educación general básica de primero a décimo.
- Incremento de la matrícula en el bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente.
- Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación continua para adultos.
- Mejoramiento de la infraestructura física y el equipamiento de las instituciones educativas.
- Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sector.

- Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial.
- Capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
- Aumento de 0,5% anual en participación del sector educativo en el PIB, hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB para inversión en el sector.

El Ministerio de Educación tiene la misión de proporcionar la educación necesaria a cada una de las personas dependiendo del nivel educativo, eliminando el analfabetismo, mejorando la calidad del servicio y a su vez la equidad de género, así como la participación del sector educativo dentro de la inversión que realiza el país.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Valda, (2011), dice que el proceso madurativo de la persona es importante, pues el propio sujeto debe saber qué es lo que pretende, cuáles son sus metas y objetivos. La adolescencia es un período evolutivo especialmente indicado para insistir en la clarificación de metas. Se entiende por meta el fin al que se dirigen las acciones o deseos de una persona, lo que ésta pretende conseguir.

La clarificación de metas personales es importante por lo siguiente:

- a) Cuanto más claras y precisas son las metas personales, más eficaces serán los medios para conseguirlas y a la inversa.
- b) Unas metas claras y alcanzables generan una fuerza motivadora importante en la persona.
- c) La clarificación de metas combate la apatía, la indecisión, la baja autoestima, dando lugar a una mejora del rendimiento académico.
- d) Las metas tienen un fin determinado, son las que nos mueven a actuar, sin ellas no existiría conducta inteligente sino conducta instintiva o refleja.
- e) Lo importante es tener claro lo que se quiere, pues eso redundará en la conducta diaria.

3.- Las características de las metas son:

- * Que sean verificables, es decir que se pueda constatar objetivamente que se han conseguido o no.
- * Que estén temporalizadas, es decir que cuenten con un tiempo determinado para conseguirla. Por ello, se puede hablar de meta/s a corto plazo, que abarca semanas

o algunos meses, el límite estaría en un curso escolar. Meta/s a largo plazo, que abarca varios años.

Ámbitos de actuación de las metas personales:

Ámbito académico: Hacen referencia a los estudios, a lo que se quiere conseguir a través de los cursos que se está haciendo: por ejemplo, aprobar todas las asignaturas en la próxima evaluación, obtener una alta calificación en junio.

Ámbito profesional: Hacen referencia al tipo de trabajo que gustaría tener, tipo de profesional que se quiere ser: por ejemplo, quisiera ser un especialista en informática, un buen mecánico de automóviles, un funcionario de la Administración del Estado.

Desarrollo personal: Hacen referencia a lo que se pretende conseguir como persona, en campos distintos de los anteriores: por ejemplo, ser un buen compañero y tener muchos amigos, ser un buen jugador de tenis, tener personalidad y decidir por mí mismo.

Metas de trabajo

Son las metas cotidianas que conducen a la terminación de la meta más grande de una empresa u organización, también puede ser para cumplir tus metas personales mayores. Debe ser un trabajo que interese hacer y pensar lo que podrá hacer cuando complete el plan.

Estas metas finalmente deben conducir a poder lograr el cumplimiento de las metas personales que cada individuo se ha fijado, es decir si el trabajo que realiza le satisface, este trabajo permitirá ascender en el escalafón laboral,

Metas organizacionales

Toda empresa diseña planes estratégicos para el logro de sus objetivos y metas planteadas, que pueden ser a corto, mediano y largo plazo, según la amplitud y magnitud de la empresa.

Ha de destacarse que el presupuesto refleja el resultado obtenido de la aplicación de los planes estratégicos, es de considerarse que es fundamental conocer y ejecutar correctamente los objetivos para poder lograr las metas trazadas por las empresas.

También es importante señalar que la empresa debe precisar con exactitud y cuidado la misión que va regir la empresa, que es fundamental, ya que esta representa las funciones operativas que va a ejecutar en el mercado y va a suministrar a los consumidores.

La planeación estratégica es un proceso que se inicia con el establecimiento de metas organizacionales, define estrategias y políticas para lograr determinadas metas, y desarrolla planes detallados para asegurar la implantación de las estrategias y así obtener los fines buscados. También es un proceso para decidir de antemano qué tipo de esfuerzos de planeación debe hacerse, cuándo y cómo debe realizarse, quién lo llevará a cabo, y qué se hará con los resultados. La planeación estratégica es sistemática en el sentido de que es organizada y conducida con base en una realidad entendida.

Las metas organizacionales se formulan respondiendo a preguntas como: En qué negocio estamos? Con qué estamos comprometidos? Qué resultados deseamos obtener?.

Las Metas organizacionales son un elemento fundamental para que la Unidad Educativa “Fe y Alegría” logre precisar el modelo de institución que desea tener. En ellos se contemplan las problemáticas y necesidades de la Unidad, obtenidas mediante un diagnóstico institucional, cuya solución dependerá del cumplimiento de las metas planteadas:

ESQUEMA 2

METAS ORGANIZACIONALES Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL COLEGIO FE Y ALEGRÍA

PLAZO	AÑO LECTIVO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	METAS ORGANIZACIONALES
CORTO	2012 - 2013	Poner en marcha un plan de mejoramiento institucional que incluya capacitación a los docentes	1. Al término del año lectivo 100% de los docentes capacitados 2. Se realizan reuniones bimestrales entre el responsable del plan de mejora institucional y las responsables de área para medir el avance de las metas y compromisos 3. 100% de los docentes se autoevalúa para determinar el alcance de las capacitaciones
MEDIANO	2013 - 2014	Impulsar diversas acciones y actividades en el marco del Plan de Mejora Institucional para determinar necesidades y proponer mejoras en las áreas que las requieran	1. Al inicio del ciclo escolar se realiza una revisión de los resultados de la autoevaluación institucional de cada nivel educativo con la finalidad de mantener las fortalezas e instaurar mejoras en las áreas que las requieran 2. Al término del año lectivo 100% de las metas compromiso de cada nivel educativo se cumplen. 3. 100% de los docentes evidencia mejoras respecto a su trabajo en base a las capacitaciones recibidas 4. Se superan los resultados de aprendizaje de los estudiantes en las evaluaciones internas y externas, con relación a las metas establecidas en cada nivel educativo.
LARGO	2014 - 2015	Lograr que el trabajo en cada área y departamento de la institución sea eficaz y eficiente, en el marco de la mejora continua para alcanzar mejores resultados en los procesos de enseñanza y aprendizaje	1. Al inicio del año lectivo se realiza una revisión de los resultados de la autoevaluación institucional de cada nivel educativo con la finalidad de mantener las fortalezas e instaurar mejoras en las áreas que las requieran 2. Al término del año lectivo 100% de las metas compromiso de cada nivel educativo han sido superadas. 3. Al término del año lectivo, se realiza una evaluación general respecto a los resultados obtenidos en cada nivel educativo con relación a las metas establecidas. 4. Se superan los resultados de aprendizaje de los estudiantes en las evaluaciones internas y externas, con relación a las metas establecidas en cada nivel educativo. 5. Al término del año lectivo, la mejora continua es un proceso inherente en todas las áreas y departamentos de la Unidad Educativa.

Fuente: Visión, misión, FODA y objetivos del colegio Fe y Alegría.

Autor: Ing. Ricardo Borja Robalino

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Serán necesarios los siguientes recursos:

Talento humano

- Rectora del centro educativo
- Personal docente de básica y bachillerato
- Estudiantes de básica y bachillerato

Recursos materiales

- Materiales y Suministros de Oficina
- Bienes Muebles
- Bienes Inmuebles

Recursos Económicos

- Asignación presupuestaria del gobierno

1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).

El liderazgo educativo en la actualidad debe poder asumir los principales retos de la educación mediante acciones oportunas y participativas.

Ball (2010), profesor de Sociología de la Educación del King College de Londres y autor de "Micropolítica en la escuela" describe cuatro tipos de liderazgos en la función directiva.

Estilo interpersonal: la figura del director se inviste de características paternas o maternas y son frecuentes los conflictos alrededor del esfuerzo para alcanzar sus preferencias.

Estilo administrativo: el rol del director se somete a las normas y procedimientos que constituyen la administración, perdiendo su conexión con los aspectos pedagógicos.

Estilo político antagónico: el directivo reconoce y acepta la realidad política de la escuela, abre espacios para que los intereses contrapuestos de los grupos se manifiesten y discutan.

Estilo político autoritario: el director rechaza la discusión abierta de los intereses grupales encontrados e impone su propio criterio sobre los problemas.

También existen otros modelos de liderazgo educacional los cuales pueden ser:

Liderazgo transaccional: es el que busca mantener el status quo, para ello administra los problemas, establece estándares, por ello el director es considerado un agente de monitoreo que forma seguidores dependientes y pasivos.

Liderazgo transformacional: busca llevar a cabo cambios organizacionales para ello estimula el trabajo cooperativo y la proactividad por ello el director es considerado un agente de transformación y cambio que forma seguidores independientes y pro-activos.

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

Características

LOEI (2013) señala que el Bachillerato General Unificado es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB).

El Bachillerato General Unificado tiene como objetivos preparar a los estudiantes: a) para la vida y la participación en una sociedad democrática, b) para el mundo laboral o del emprendimiento, y c) para continuar con sus estudios universitarios.

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

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

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

A fin de alcanzar los objetivos propuestos en el nuevo modelo de Bachillerato, es necesario también realizar un cambio de concepción pedagógica, la misma que se demuestra a continuación:

ESQUEMA 3
RELACION DE LA CONCEPCIÓN PEDAGÓGICA ENTRE EL BACHILLERATO ANTERIOR
Y EL NUEVO GENERAL UNIFICADO

	Bachillerato anterior	Bachillerato General Unificado
	Absorber y recordar información, y después demostrar en un examen qué es lo que recuerda.	Formarse en conocimientos, habilidades y actitudes. Contar con aprendizaje duradero, útil, formador de la personalidad y aplicable a la vida.
Aprendizaje	Énfasis en cobertura de contenidos.	Énfasis en desarrollo del pensamiento.
Rol del profesor	Transmitir conocimientos.	Guiar, orientar y estructurar el aprendizaje de los estudiantes.
Rol del estudiante	Recibir conocimientos.	Ser un protagonista activo del aprendizaje.

Fuente: Bachillerato general unificado.

Autor: Ministerio de Educación.

El Bachillerato General Unificado está regulado por:

- Constitución Política de la República del Ecuador.
- Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI).
- Acuerdo Ministerial N° 242-11 del 5 de julio de 2011.
- Acuerdo Ministerial N° 307-11 del 23 de agosto de 2011.

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

El 19 de julio del 2012, el Presidente de la República suscribió el Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), que norma a todas las instituciones educativas públicas, fisco-misionales y privadas a nivel nacional. (LOEI, 2013)

El Reglamento concreta, norma y hace operativos los preceptos estatuidos por la LOEI. Muestra un enfoque de respeto de derechos pero también rescata la importancia del cumplimiento de deberes, rompe con los viejos paradigmas para asegurar mejores

aprendizajes, establece al estudiante como el centro de la gestión del sistema educativo y contribuye a revalorizar la profesión docente.

Entre las novedades que trae la normativa vigente, se encuentra la exigencia de cumplimiento de normas internacionales de honestidad académica por parte de todos los miembros de la comunidad educativa, ya que el presentar como propios productos académicos o intelectuales que no son el resultado del esfuerzo personal no es ético y ciertamente no promueve el aprendizaje. De esta manera, se busca una futura ciudadanía más honesta, más exigente y más responsable.

Los ejes en los que se basa la LOEI son:

- Garantizar el respeto de los derechos de todos los estudiantes.
- Romper con los viejos paradigmas de calidad educativa para asegurar mejores aprendizajes.
- Contribuir a revalorizar la profesión docente.

Además la LOEI va de la mano de los objetivos trazados en el Plan Decenal de Educación 2006 – 2015, basado en ocho políticas señaladas anteriormente.

1.2.2 Análisis de la persona.

1.2.2.1 Formación profesional.

Escudero (1992) plantea que la formación docente reconoce diversas líneas de análisis entre las cuales están: las que examinan el pre-entrenamiento, es decir las experiencias de enseñanza previas; las que estudian la formación inicial que es la etapa de preparación formal en una institución específica de formación de docencia; las que se interesan por la iniciación, marcada por los primeros años de ejercicio profesional de los profesores; y aquellas que consideran la formación en servicio orientada al desarrollo profesional y al perfeccionamiento de la enseñanza.

1.2.2.1.1 Formación inicial.

Vaillant (2004) indica que la formación inicial del docente es el primer punto de acceso al desarrollo profesional continuo. La impresión general que dejan los estudios, investigaciones e informes, es que la formación inicial ha tenido resultados relativos a pesar de que se le reconoce un papel clave en las reformas educativas. Las carreras se caracterizan por un bajo prestigio, demasiado énfasis en el método basado en la exposición oral frontal y muy poca atención a técnicas pedagógicas apropiadas para los estudiantes socialmente

desfavorecidos, clases multigrado, clases multiculturales, aprendizaje de la lecto-escritura y el cálculo, resolución de conflictos. Ese déficit se ve agravado por la mala calidad de la educación escolar básica y media que muchos de los aspirantes a maestros reciben antes de ingresar a estudiar en una universidad o instituto de formación. Surge así una fuerte preocupación por mejorar la calidad de la formación y de la práctica docente en el Ecuador

1.2.2.1.2 Formación profesional docente.

Vaillant, (2004). En muchas Universidades e Institutos de Formación Docente las propuestas de formación están alejadas de los problemas reales que un profesor debe resolver en su trabajo. Además las modalidades pedagógicas utilizadas en la preparación de los docentes tampoco suelen aplicar los principios que se supone que el profesor deba utilizar en su tarea.

Las propuestas pedagógicas transformadoras no alcanzan para mejorar la acción del docente en el salón de clase. Ser un buen alumno en los cursos de formación docente, es saber identificar los factores que influyen en la enseñanza, hacer planificaciones adecuadas, seleccionar recursos didácticos innovadores, pero esto no transforma necesariamente al alumno en buen profesor. Sin duda son condiciones necesarias, pero no suficientes.

El otro serio problema que enfrentan las Instituciones Formadoras se vincula al eje teoría-práctica. Las prácticas son una excelente ocasión para aprender a enseñar, pero para que ese aprendizaje sea constructivo, personal, y no una mera repetición de lo observado, es necesario que los estudiantes sean capaces de analizar críticamente los modelos de enseñanza que observan.

En contraste con lo que sucede con estudiantes de carreras distintas a la docencia, los candidatos a ser maestros y profesores, tienen antecedentes socioeconómicos más limitados tanto en los niveles de instrucción de sus padres como en sus niveles de ingreso familiar. También los estándares de admisión a las instituciones de formación de docentes, tienden a ser más bajos que en el conjunto de carreras de educación superior.

1.2.2.1.3 Formación técnica.

La educación técnico profesional atiende un amplio abanico de calificaciones relativo a diversas actividades y profesiones de los distintos sectores y ramas de la producción de bienes y servicios; tales como: agricultura, ganadería, caza y silvicultura; pesca; minas y canteras; industrias manufactureras; electricidad, gas y agua; construcción; transporte y comunicaciones; energía; informática y telecomunicaciones; salud y ambiente, economía y

administración, seguridad e higiene; turismo, gastronomía y hotelería; especialidades artísticas vinculadas con lo técnico/tecnológico.

1.2.2.2 Formación continua.

Las relaciones entre la formación continua y el desarrollo profesional del docente se pueden tildar de controvertidas.

Kremer y Hayon (1991), indican que el desarrollo profesional es un concepto complejo, aún en fase de clarificación y reconstrucción, mientras que la formación permanente es una realidad aún reciente en nuestro contexto.

Si analizamos las relaciones que se pueden establecer entre ambos procesos, es fácil identificar tres modalidades o situaciones, las cuales se describen a continuación de forma resumida.

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

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

Situación C: formación continua para el desarrollo profesional. Este caso llega de la mano de otra manera de entender la formación permanente (enfoque identificado con términos como autónomo, crítico, investigativo, de reconstrucción social), cuyo interés es el fomento o la facilitación del desarrollo profesional. Tiene en cuenta los conocimientos generados sobre tales procesos, para que le orienten tanto en el diseño, como en el desarrollo y en la evaluación de las actividades formativas.

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

La enseñanza está organizada de manera que los docentes interpreten y pongan en práctica las normas educativas, el currículo y la instrucción.

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

Desde las instituciones se debe fomentar la formación permanente del docente, la capacidad de innovación, reflexión y crítica del trabajo diario, de manera que el docente se conciba como diseñador y planificador y se comprometa con el cambio.

La formación permanente es un buen recurso para acercar al docente hacia un modelo docente reflexivo, indagador y creativo, capaz de responder a su realidad educativa y atender eficazmente a todo el alumnado.

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

Los cambios políticos, sociales, económicos, culturales y tecnológicos plantean nuevas demandas a los docentes, quienes se ven enfrentados de forma creciente a los requerimientos en el ejercicio de su práctica cotidiana. Ejercicio profesional que apareja una revisión de los procesos de formación docente.

Es necesario investigar las tendencias que actualmente requiere la formación docente de los docentes, para aportar elementos que permitan el fortalecimiento de dicha formación, de igual manera los docentes que trabajan en esta institución se benefician al plantear una mejora en su formación docente.

1.2.2.5 Características de un buen docente.

Sánchez (1998) señala que las características fundamentales de un buen docente son: dominar y manejar el conocimiento que enseña: un buen profesor debe conocer ampliamente y dominar a la perfección el tema, contenido o conocimiento científico que se propone enseñar o socializar. Para ello, debe tener una formación sólida y estar actualizado en los últimos avances del conocimiento en su disciplina, debe saber acceder a las diversas fuentes de información actualmente disponibles, debe ser un estudioso permanente, reflexivo y analítico, además, debe ser crítico y autocrítico.

Conocer y manejar los métodos y técnicas para poder enseñar, en el sentido de ayudar al educando a construir su propio conocimiento, guiándolo en la búsqueda y análisis de la información, requiere que el profesor planee la secuencia y estructura de los contenidos, que tenga claro los objetivos y productos que espera de sus alumnos.

Saber cómo propiciar en los alumnos aprendizajes significativos para que el alumno asimile, conserve y aplique oportunamente los conocimientos adquiridos es necesario que él quiera aprender, que esté interesado en la materia, que comprenda los temas tratados, que participe activamente en la construcción del conocimiento y que lo pueda aplicar. Si se logra esto se tendrá un aprendizaje significativo. Debe ser un permanente investigador; por mucho tiempo se ha sostenido que la investigación científica enriquece la docencia y que la extensión difunde los hallazgos de aquella.

Tener claridad en cuanto a aspectos sociales y políticos de la educación y la docencia implica que la actividad del profesor se realice dentro de una estructura organizacional, que a su vez, esté inserta dentro de un Sistema Educativo Nacional, el cual está condicionado por la situación económica, política y social del país.

La vida académica de toda institución educativa va más allá de lo que sucede en el interior del salón de clases. Por ello, un buen profesor debe estar ampliamente informado acerca de los aspectos anteriormente mencionados en su contexto local, regional, nacional e internacional; debe saber de las nuevas tendencias educativas generadas por los procesos de globalización económica y educativa que se están dando en el mundo.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.

El cambio educativo depende de lo que los docentes hacen y piensan. Los cambios demandados son aún más importantes si considera que los docentes de enseñanza primaria y secundaria influyen con sus prácticas tanto las representaciones que los alumnos tienen de la escuela, del saber y del éxito escolar como el desarrollo de competencias sociales y profesionales que les serán útiles como adultos y ciudadanos en el futuro.

El accionar docente en el proceso de formación ha cobrado cada vez más importancia ante los ojos de los responsables de las distintas reformas educativas, dado que la formación docente es la piedra angular de toda reforma exitosa y seria; en este sentido la calidad de la enseñanza pasa primeramente por la formación de profesores competentes y que los mismos ejercen una fuerte y remarcable influencia sobre el rendimiento académico de los alumnos. En consecuencia, en materia de formación docente el concepto clave es el de la profesionalización.

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

La capacitación a niveles formativos no solo contribuirá a mejorar la calidad de la formación, sino también a que los profesores identifiquen mejor sus necesidades y planifiquen su desarrollo profesional a lo largo de su carrera docente. Para que este proceso formativo sea eficaz y exitoso, es de vital importancia que las acciones de formación partan de la observación y reflexión sobre la propia práctica docente.

Las Tecnologías de la Información y la comunicación- TIC, en los procesos formativos.

Las TIC están produciendo cambios en la formas de enseñanza y aprendizaje. En la forma en que los profesores y estudiantes se relacionan con el conocimiento nuevo y las forma en que los agentes involucrados en el proceso educativo interactúan.

Particularmente relevante resultan los efectos de los aspectos comunicativos y sus impactos en las modalidades de enseñanza a distancia y semipresencial, aunque también comienzan a tener efectos en las clases tradicional presencial. Estos espacios comunicativos ofrecen posibilidades de crear entornos de aprendizaje que permiten implementar estrategias de enseñanza y aprendizajes, en las cuales la interacción, posibilitan el trabajo colaborativo y la construcción de conocimiento en una comunidad de aprendizaje.

Son variados los potenciales pedagógicos del uso de los aspectos comunicativos de las TIC y también los factores que influyen en su éxito. Es necesario tener en cuenta estos elementos a la hora de incorporar esta herramienta en el diseño instructivo de un entorno virtual, pues la sola incorporación de estos espacios no garantiza la interacción, la colaboración ni la construcción de conocimiento. En este sentido al menos debe considerarse tres aspectos: el diseño de los espacios en la plataforma, la moderación del tutor y la relevancia de los temas a debatir.

Daza (2011) manifiesta que la apropiación de la tecnología no puede ser responsabilidad de unos pocos profesores, sino que debe haber un mayor liderazgo por parte de los equipos de centro, la inclusión de la tecnología no puede ser algo que dependa de la voluntad del docente debería ser un objetivo a alcanzar por las escuelas como colectivo; por lo tanto, la generación de recursos tecnológicos, de contenidos educativos en red, la difusión de prácticas innovadoras es necesaria. Un modelo docente centrado en el estudiante requiere, por parte del profesor, una mayor variedad de materiales y, por tanto, debe trabajar en red y en la red.

1.2.3 Análisis de la tarea educativa.

1.2.3.1 La función del docente.

La función del docente es la de educar como un acto de conducir a los sujetos a su propio marco de sujeción y la de convocar al mismo sujeto a su afirmación como ser libre y emancipado, esta última convocatoria es pedagógica.

La relación entre educación y pedagogía establece la tensión de la práctica profesional del docente, pues la educación induce los procesos de sujeción que permitan el desarrollo personal y grupal de los individuos como actores sociales y la segunda inducirá la conciencia.

1.2.3.2 La función del entorno familiar.

Para comenzar a hablar del estudiante primeramente, es necesario conocer la acción pedagógica primaria, resultado de la educación familiar, que ejerce los efectos más duraderos e irreversibles. Bourdieu la llama el habitus de clase que se hará presente en los aprendizajes posteriores, es decir acciones pedagógicas secundarias. El habitus primario inculcado por la familia será el inicio para cualquier habitus posterior.

En este sentido, es de vital importancia rescatar el capital cultural heredado, porque juega un papel decisivo en la desigualdad de distribución de beneficios escolares, las acciones educativas formalizan y explicitan principios que operan en la práctica y de los cuales el estudiante ya tiene dominio previo, gracias a la socialización primaria.

1.2.3.3 La función del estudiante.

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

1.2.3.4 Cómo enseñar y cómo aprender.

Coll, (2000) Actualmente estamos viviendo un momento histórico en el existe una revalorización de la educación como consecuencia del papel y la función que se le atribuye en la sociedad. Partiendo desde el punto de vista de que la educación ha sido, es y continuará siendo un instrumento esencial para ayudar a las personas a desarrollarse y socializarse, para promover el desarrollo social y económico para avanzar hacia el logro de mayores niveles de igualdad y de cohesión social; por ello es necesario se de una re-orientación de la educación.

Esta re-orientación, por supuesto, no es una operación que se pueda ni deba hacerse de un día para otro y de una manera inmediata, toda vez que entre otras razones, no acaba de estar claro qué hemos de hacer y qué podemos hacer para revertir el proceso de desvanecimiento progresivo del sentido de la educación en el que estamos inmersos.

Actualmente son tres dimensiones transversales que están presentes en todos los niveles de la organización y el funcionamiento de los sistemas de educación: la primera es el para qué de la educación, dimensión relativa a sus finalidades y funciones, y es la dimensión constitutiva básica del sentido, es la dimensión más directamente afectada por el hecho de que, la educación se ve confrontada actualmente a la tarea de garantizar la transmisión de un patrimonio a las nuevas generaciones y de prepararlas para el futuro en un contexto de incertidumbre, de carencia de perspectivas a largo plazo, de ausencia de referencias claras sobre hacia dónde queremos ir. En esta dimensión, el para qué destaca:

- La importancia de hacer explícitos de manera sistemática las finalidades y los objetivos de las actividades de enseñanza y aprendizaje y de evaluación, los criterios de selección de los contenidos y los criterios de evaluación y valoración de los resultados de aprendizaje esperados.
- El esfuerzo por situar continuamente los aprendizajes escolares en el marco más amplio del proyecto de vida personal y profesional de los estudiantes.
- La conveniencia de subrayar la dimensión individual y social del aprendizaje, así como la dimensión de derecho, de deber y de compromiso, en todas las actividades que se desarrollan en los centros y en las aulas.

La segunda es la dimensión relativa al qué de la educación escolar y constituye de alguna manera una concreción de la anterior en términos de intenciones educativas, de decisiones sobre cuál es el capital cultural que la educación escolar debe transmitir a las nuevas generaciones con el fin de prepararlas para el futuro, sobre cuáles son los conocimientos y las competencias que se han de intentar enseñar y aprender en los centros educativos. En esta dimensión se debe considerar:

- El exceso de contenidos como un obstáculo casi insuperable para que los alumnos puedan atribuir sentido a los aprendizajes escolares.
- La recomendación de dar prioridad a los aprendizajes básicos y, dentro de estos, a los aprendizajes básicos imprescindibles.
- Otra recomendación de dar prioridad a la comprensión sobre la amplitud en el aprendizaje de los contenidos escolares.

Y la tercera es la dimensión relativa al cómo de la educación escolar, que se concreta de forma diferente en los distintos niveles de organización y funcionamiento de los sistemas educativos. Así, mientras que en el nivel de la estructura y de la ordenación de los sistemas se concreta en temas relacionados con la gobernabilidad y la gestión (descentralización, distribución de recursos, gestión de equipamiento e infraestructura, rendición de cuentas y evaluación, programas de apoyo, etc.), en el nivel del aula lo hace en temas relacionados con la planificación y el despliegue de actividades de enseñanza y aprendizaje, es decir, en temas metodológicos y de práctica docente. En esta dimensión se debe destacar:

- La utilización de un amplio abanico de metodologías didácticas que permitan multiplicar y diversificar las fuentes, los tipos y los grados de ayuda al aprendizaje.
- El diseño de actividades de enseñanza y aprendizaje "auténticas", que hagan hincapié en la relevancia y la funcionalidad de los contenidos y que tengan un anclaje, o al menos un referente, en la vida cotidiana del alumnado.
- La introducción de momentos y elementos de planificación, autorregulación y autoevaluación en las actividades de enseñanza y aprendizaje

Basado en estos antecedentes, la conclusión principal es la auto exigencia que se debería imponer a todos los que trabajan en el ámbito de la educación -y especialmente quienes más protagonismo y más responsabilidad tienen en la planificación, organización y gestión de los sistemas educativos- para intentar ir más allá de lo ya dicho, de lo ya sabido, ensayado y probado.

También es importante el compromiso de estar implicados en la búsqueda de nuevas perspectivas, de nuevas categorías de análisis, de nuevos enfoques, en el tratamiento de estos y otros aspectos; porque es evidente que la mayoría de ellos, por no decir todos, no pueden plantearse ni abordarse como si el escenario social, económico, político y cultural de la educación no hubiera cambiado de forma importante en las últimas décadas

1.3 Cursos de formación.

1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.

Pavie (2011) conceptúa a la capacitación como el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conocimientos, habilidades y valores para el desempeño de una determinada función, en este caso el trabajo que realiza el docente, podemos entenderlo como: formación.

La competencia profesional es una dimensión necesaria para el desarrollo del conocimiento ético y social, porque proporciona los recursos que lo hacen posible; pero es a la vez la consecuencia de estos compromisos, puesto que se alimenta de las experiencias en las que deben afrontarse situaciones dilemáticas y conflictos, en los que están en juego el sentido educativo y las consecuencias de la práctica escolar. Podemos decir además que la competencia profesional es la que capacita al profesorado para asumir responsabilidades, pero que difícilmente puede desarrollar su competencia sin ejercitarla, esto es, si carece de autonomía profesional.

Consecuentemente, los procesos de cambio e innovación en la educación habrán de concebirse no como recurso circunstancial, sino como tarea permanente e imprescindible; por lo tanto, se impone una nueva concepción de formar y capacitar a los profesores: primero el profesor no se puede formar para toda la vida, al igual que ningún otro profesional; segundo, esto implica una capacitación continua que incluya un sistema de educación continuo encaminado hacia un fin definido previamente sobre la base de las necesidades existentes. Núñez y Palacios, (2002).

Frente a la situación actual, surge la necesidad de hacer realidad una nueva manera de concebir y realizar la capacitación de los docentes en servicio, entendida ésta como inherente al desarrollo de su práctica docente. Abordar el problema desde una visión integradora y holística para formar una nueva actitud docente, fundamentada en el dominio de la pedagogía, la didáctica y la investigación, permite asignar al profesor idoneidad y autoridad en el dominio de la ciencia, del saber enseñar y del saber orientar la formación de sí mismo y de los estudiantes para la transformación de las múltiples realidades en los contextos donde desarrolla su práctica pedagógica.

1.3.2 Ventajas y desventajas.

Los cursos de formación son un elemento esencial para la capacitación continua de una persona, por ello es claro indicar que podemos tener tres tipos de capacitación como vemos a continuación o la mezcla de ellos:

- Presencial.
- Semipresencial.
- Virtual.

Merino, (2010) destaca las ventajas y desventajas que podemos encontrar en la formación presencial y virtual:

Ventajas:

- Es desarrollar un proceso educativo que se adapte al ritmo de aprendizaje del alumno, en el horario y en el lugar que la persona quiera.
- El alumno participa más de su propia educación, ya sea eligiendo temas o comunicándose con su profesor, factores que desde luego aumenta la motivación del alumno.
- Desarrollan habilidades de comunicación y de disciplina personal que no se dan en el aprendizaje presencial.
- El alumno organiza su tiempo y establece sus prioridades.
- Se da una reducción de costos para el alumno ya que permite ofrecer formación a un gran número de estudiantes.
- Se da una facilidad de comunicación entre estudiantes y tutores.
- Facilidad de acceso y búsqueda de materiales.
- Los conocimientos y destrezas son actualizados constantemente.

Desde el punto de vista didáctico:

- Las clases son interactivas a diferencia de los materiales didácticos tradicionales.
- Los contenidos abstractos pueden ser ilustrado mejor con simulaciones.
- Los cursos pueden ser adaptados a necesidades personales.
- El aprendizaje integrado con el proceso de trabajo.

Desventajas:

- Es el acceso, la cual se convierte en una enorme desventaja, para las personas que viven en zonas pobres, donde el acceso a un computador es difícil.
- Muchos de los títulos que se obtienen no son considerados oficiales.
- Uno de las grandes preguntas al virtual, es si las personas encargadas de contratar a los futuros profesionales evaluarán de igual manera a los egresados a través de métodos tradicionales de estudio.
- La gran oferta de cursos, dada la desigualdad de calidad entre ellos. Esto genera dudas en el usuario, y da como consecuencia que prefiera matricularse en un curso de aprendizaje presencial.
- La dificultad de mantener la motivación de los alumnos y que se sientan integrados en un grupo. No es lo mismo tener que asistir a clase periódicamente y entregar trabajos que tener la libertad de hacerlo cuando uno quiera.

- Puede combinarse con la educación presencial, y en este caso recibe el nombre de educación combinada o 'blended learning'. Cuando el virtual se imparte totalmente en la Red se le llama educación online. Y cuando los contenidos de la formación llegan al usuario a través de equipos como ordenadores de bolsillo o teléfonos móviles, se le conoce como m-learning.
- Los dos aprendizajes son interesantes y si es posible se podrían utilizar ambos, es decir una educación combinada en módulos presenciales teóricos y otros vía virtual.
- Ambos deben ofrecer al estudiante la posibilidad de hacer, investigar y experimentar. Las tecnologías no cambian la manera que tienen los seres humanos de aprender.

La educación posee muchas ventajas y desventajas dependiendo del tipo de modalidad que se utilice, de igual manera podemos observar que los demás tipos son como ramificaciones de estos dos principales (presencial y virtual).

1.3.3 Importancia en la formación del profesional de la docencia.

Lella, (1999) La institución educativa en donde el docente inicia sus actividades académicas, se constituye inmediatamente en la institución formadora del docente, modelando la forma de pensar, percibir y actuar, a la vez que garantiza la regularidad de las prácticas y su continuidad a través del tiempo; de ahí la importancia de la formación permanente del profesorado, que se lleva a cabo en servicio a lo largo de toda la carrera, de toda la práctica docente, ya que toma esa misma experiencia como eje formativo estructurante.

Lo antes señalado exige que el docente debe mantenerse capacitado continuamente tanto en el área pedagógica como en las asignaturas de su cátedra, con el fin de proporcionar una enseñanza de calidad a los estudiantes lo que redundara en el éxito institucional; para ello deberá contemplar un plan de trabajo que este fundamentado en el macro y micro currículo de la institución así como en las necesidades de sus alumnos y por supuesto en la realidad social, política, económica y cultural del contexto en donde se desenvuelve.

CAPITULO 2: METODOLOGÍA

2.1 Contexto.

GRÁFICO 1



Fe y Alegría es un Movimiento Internacional de Educación Popular Integral y Promoción Social dirigido a la población excluida, para construir un proyecto de transformación social, basado en los valores cristianos de justicia, participación y solidaridad.

Por ello opta por una Propuesta de Educación Popular Integral y Promoción Social, humanista, vinculada a los desafíos tecnológicos, a las demandas del mundo del trabajo y el contexto de las culturas de los pueblos y de la sociedad global. Una propuesta que busca desarrollar la persona en su integralidad, en las dimensiones psicoafectiva, intelectual, corporal, estética, productiva, cultural, ética, espiritual, sociopolítica, e histórica. Las características de esta Propuesta y de su acción, se sustentan en el marco normativo y los lineamientos trazados en el Ideario Internacional del Movimiento.

La Institución Fe y alegría posee varias extensiones a distancia en todo el Ecuador, en la ciudad de Cuenca esta llega a ser la única Institución regular, su nombre es “Instituto Educativo Fe y Alegría”, que se encuentra ubicada en la provincia del Azuay, cantón Cuenca, parroquia Huayna Capac, sector Gapal, y dispone de una estructura física propia con una infraestructura adecuada para el funcionamiento académico.

GRÁFICO 2**GRÁFICO 3**

2.2 Participantes

- 10 Docentes de bachillerato.
- 1 Investigador.

Tabla Nº 1
TIPO DE INSTITUCIÓN

	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	0	0,00
Particular	0	0,00
Fiscomisionales	10	100,00
Municipal	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	10	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa Fe y Alegría de la provincia del Azuay.

Autor: Ing. Ricardo Borja Robalino.

El colegio Fe y Alegría es de tipo Fiscomisional es decir recibe financiamiento parcial del Estado, se rige por convenios especiales y está sujeto a la Ley Orgánica de educación Intercultural (LOEI) vigente y al artículo 9 de los principios, derechos y garantías de la Ley de Educación Nacional (Ley Nº 26206).

Como tal ofrece a los jóvenes y adultos de los sectores populares del país, tanto del campo como de la ciudad, programas alternativos de educación, con igualdad de oportunidades para el acceso y la permanencia y con respeto a la libertad de creencias de las familias, además de garantizar el financiamiento del Sistema Educativo Nacional, conforme a las previsiones de la presente ley.

Según Blanco (2006) avanzar hacia un único sistema educativo que sea más diversificado para atender de forma adecuada las necesidades los distintos colectivos y personas, con el fin de lograr, por distintas vías equivalentes en calidad, aprendizajes equiparables para toda la población, tiene que ver con la inclusión; se entiende entonces de que habla de una cultura escolar incluyente en la teoría y la práctica.

Tabla Nº 2

TIPO DE BACHILLERATO

	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en ciencias	10	100,00
Bachillerato Técnico	0	0,00
TOTAL	10	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa Fe y Alegría de la provincia del Azuay.

Autor: Ing. Ricardo Borja Robalino.

Según los resultados de la tabla el bachillerato que la institución ofrece a todos los estudiantes de acuerdo con la nueva Ley de Educación es el de Ciencias, orientado según el Programa de Reforma Curricular ha aprendizajes primordialmente de índole humanística y científica, 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.

Carrasco (2008) indica que una de las teoría que fundamenta el aprendizaje humanístico y científico es la teoría Humanista basada en los planteamientos de Carl Rogers y Jhon Dewey que considera al aprendizaje como una función de la totalidad de las personas en la que el proceso de aprendizaje genuino no puede ocurrir sin: intelecto y emociones del estudiante y las motivaciones para el aprendizaje.

Como se puede ver el pensamiento de una educación de alta calidad, es la premisa esencial que se va imponiendo como una innovación en el Ecuador. La educación de formación profesional, unida a la estimulación de las capacidades, podrá dotar a todos los jóvenes de las nuevas aptitudes básicas que requiere su futuro desempeño profesional dentro de una economía basada en el conocimiento.

Tabla Nº 3
GENERO

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	5	50,00
Femenino	5	50,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	10	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa Fe y Alegría de la provincia del Azuay.

Autor: Ing. Ricardo Borja Robalino.

Los resultados muestran que dentro de la institución existen docentes de género masculino y femenino en igual porcentaje (50%). Sin duda, los avances que han logrado las mujeres en sus niveles de formación en unos pocos decenios en nuestro país, tienen repercusiones en el mercado laboral y, en especial en la docencia las mujeres han logrado mejores oportunidades de trabajo. En este orden de cosas, emergen propósitos tan elementales y trascendentes como el rol de las personas en el cumplimiento de las metas institucionales, indistintamente del sexo al que pertenecen.

Según la teoría de la Inteligencia Emocional y Género, el éxito de una persona en la capacidad que posea para relacionarse consigo misma y con los demás es una forma diferente de ser competitivo en el desenvolvimiento laboral y que tanto hombres como mujeres deberán adoptar como parte de sus habilidades (Sánchez, 2008)

De acuerdo a este planteamiento, se confirma la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, sin que estos deban estar subordinados unos a otros por la superioridad que se origine por razones de sexo. Por lo tanto, entre hombres y mujeres las diferencias son pocas en el desempeño del trabajo. Según varios libros sobre administración de personal, la mujer prefiere un horario donde le permita combinar sus actividades de trabajo; así también, las mujeres tienen mayores índices de ausentismo debido a que se vive en una cultura donde la mujer aún está ligada a situaciones de casa y familia.

TABLA Nº 4
ESTADO CIVIL

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	1	10,00
Casado	7	70,00
Viudo	0	0,00
Divorciado	2	20,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	10	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa Fe y Alegría de la provincia del Azuay.

Autor: Ing. Ricardo Borja Robalino.

El 70% de docentes son casados. No existen pruebas acerca de que este factor influya mucho, pero se cree que las personas casadas son más responsables, tiene pocas ausencias y están más satisfechas en su trabajo, debido a que tienen una familia y necesitan velar por sus intereses.

Smith (2004) manifiesta que una de las hipótesis discutidas es que los docentes casados serían personas felices y con mayor contención afectiva por lo cual, tal vez posean mayor capacidad de concentración para incorporar nuevos conocimientos, nuevos procedimientos a su accionar pedagógico. Sin embargo, también podría argumentarse que los profesores solteros tienen menos responsabilidades y disponen de más tiempo para dedicar al trabajo.

Por lo antes señalado, se ratifica lo indicado en el primer párrafo de este análisis, pues el rendimiento docente está ligado a otros elementos con mayor influencia en el desempeño académico de los docentes, así, sus otras características personales, el entorno familiar e institucional, el efecto de los pares del grupo, la extensión de la jornada laboral, los horarios, entre otros.

TABLA N° 5
EDAD

	Frecuencia	Porcentaje
De 20 a 30 años	0	0,00
De 31 a 40 años	3	30,00
De 41 a 50 años	3	30,00
De 51 a 60 años	1	10,00
De 61 a 70 años	0	0,00
Más de 71 años	0	0,00
No contesta	3	30,00
TOTAL	10	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa Fe y Alegría de la provincia del Azuay.

Autor: Ing. Ricardo Borja Robalino.

Los resultados demuestran que la institución en un 30% cuenta con docentes en edades comprendidas entre los 30 y 40 años, en igual porcentaje están las personas con edades entre 41 y 50 años, lo que significa que se dispone de una planta docente con años de experiencia.

Vásquez, (2010), señala que la experiencia permite al docente el dominio del tema, la didáctica y metodología empleada, a la vez que le facilita manejar situaciones especialmente conflictivas que pueden escapar al dominio o conocimiento de un profesional joven por lo que difícilmente son remplazados.

Por lo tanto, la antigüedad dentro del trabajo marca la productividad de forma positiva, pues cuando el empleado tiene más tiempo en una institución, más se perfecciona en su trabajo. Además, está más satisfecho con lo que hace; sin embargo, la persona de mayor edad puede ser parte del ausentismo dado las enfermedades que puede contraer

TABLA Nº 6
CARGO QUE DESEMPEÑA

	Frecuencia	Porcentaje
Docente	9	90,00
Técnico docente	0	0,00
Docente con funciones administrativas	0	0,00
No contesta	1	10,00
TOTAL	10	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa Fe y Alegría de la provincia del Azuay.

Autor: Ing. Ricardo Borja Robalino.

En esta institución el 90% de profesores cumplen la función de docentes. Según el Sistema Educativo del Ecuador el rol de los profesores del Bachillerato General Unificado es definir los objetivos de aprendizaje, ofrecer a los estudiantes experiencias de aprendizaje que les permitan alcanzar el objetivo y realizar un proceso de evaluación (que incluye la autoevaluación) para mejorar la enseñanza-aprendizaje. Cantos, (2013).

Existen varias teorías sobre el papel del docente en el aprendizaje desde la conductista, humanista, cognitiva hasta la sociocultural en las cuales se abordan y se comparan aspectos tales como el aprendizaje, la visión del alumno y del maestro. En la actualidad a pesar de los esfuerzos por mejorar la educación podríamos decir que el rol docente se encuentra transitando un complejo proceso el cual sostiene rasgos de rol docente tradicional, a la vez que pretende ubicarse en el rol de mediador y posibilitador del aprendizaje.

Sin embargo es necesario pasar de la concepción conductista y en algunos casos constructivista a los paradigmas más avanzados como el sociocultural que se fundamenta en el enfoque de Vygotsky, que considera al individuo como el resultado de un proceso histórico y social en el que el conocimiento constituye un proceso que depende de la interacción entre el sujeto y el medio. En esta teoría los maestros junto con los padres y compañeros son responsables de que el alumno aprenda, sin embargo, el individuo

asumirá la responsabilidad de construir su conocimiento y guiar su propio comportamiento Sarabria, (2003).

Con base en lo señalado, se puede decir que la acción del docente es realmente importante dentro del aprendizaje del educando, ya que el profesor es un agente activo que cumple el papel de un guía, un facilitador, un asesor que potencie su desarrollo individual ofreciendo al alumno un entorno de aprendizaje favorable, a la vez que establece un compromiso con la institución en la que trabaja.

TABLA 7
TIPO DE RELACIÓN LABORAL

	f	%
Contratación indefinida.	2	20,00
Nombramiento	6	60,00
Contratación ocasional.	2	20,00
Reemplazo	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	10	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa Fe y Alegría de la provincia del Azuay.

Autor: Ing. Ricardo Borja Robalino.

La mayor parte de docentes (60%) posee nombramiento, es decir son profesionales estables dentro de la institución. La estabilidad según la misma Subsecretaría de Defensa es necesaria para que los maestros puedan trabajar eficazmente, a fin de garantizar la calidad y excelencia educativa.

Según la Teoría social una persona no va a desarrollar plenamente su potencial sino tiene la seguridad y tranquilidad de mantenerse en su trabajo. Esta corriente sostiene la estabilidad absoluta. Por otro lado Maslow señala la teoría de la motivación, la que tiene una gran importancia práctica, pues forma parte de las contribuciones humanas a la productividad del trabajo, la que, como se sabe, es uno de los principales pilares sobre los que se levanta el bienestar de las instituciones y de la sociedad. Caballero, (2003).

Hagedorn (2000) enfatiza que el profesorado normalmente se desempeña en entornos multifacéticos, caracterizados por mucha presión y estrés que pueden afectar su satisfacción; lo anterior concuerda con lo señalado por Ramírez (2003), en torno al desgaste profesional (burnout) en los académicos.. El tipo de contrato y el periodo de inicio en la vida académica son variables que asocian la satisfacción con la estabilidad laboral, siendo los profesores más antiguos y con plaza definitiva lo que se muestran más satisfechos.

En conclusión, la estabilidad sin importar el rol que esté jugando es algo que buscamos en la vida y que todos deseamos en un empleo, suponemos que se trata de una sensación de seguridad que nos será dada por el empleador

TABLA Nº 8
TIEMPO DE DEDICACIÓN

	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	10	100,00
Medio tiempo	0	0,00
Por horas	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	10	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa Fe y alegría de la provincia del Azuay.

Autor: Ing. Ricardo Borja Robalino.

La totalidad de docentes trabaja tiempo completo dentro de la institución, es decir 8 horas diarias, cumpliendo con lo que dicta la ley de Educación, lo que permite su dedicación exclusiva a la actividad académica.

Mora (2011) señala que la dedicación exclusiva a una actividad, fortalece el compromiso de la persona con el trabajo y con la organización. Sin embargo se señala que la renuncia de estas personas a otra actividad puede significarle una disminución en el aporte económico familiar, por lo tanto significa un sacrificio personal, pues estos profesionales deben estar dispuestos a vivir únicamente de los ingresos como docente.

Lo antes mencionado implica mirar que la docencia es una profesión compleja que amerita de quienes lo ejercen sacrificio por las horas de estudio permanente, la exigencia de formación continua con o sin gastos personales, entre otras situaciones; por lo que mejorar sus condiciones económicas más que un reconocimiento profesional sería un acto de justicia social

TABLA 9

NIVEL DE FORMACIÓN ACADÉMICA

	GENERO			
	FEMENINO		MASCULINO	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	0	0,00	0	0,00
Nivel Técnico o tecnológico	0	0,00	0	0,00
Lic, Ing, Ec. Arq, etc.(tercer nivel)	3	60,00	4	80,00
Especialista. (4 Nivel)	0	0,00	1	20,00
Maestría (4 Nivel)	1	20,00	0	0,00
PHD (4 Nivel)	1	20,00	0	0,00
Otro nivel	0	0,00	0	0,00
No contesta	0	0,00	0	0,00
TOTAL	5	100	5	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa Fe y Alegría de la provincia del Azuay.

Autor: Ing. Ricardo Borja Robalino.

El 80% de docentes varones y el 60% de docentes mujeres poseen título de tercer nivel, exigencia mínima dentro de un docente, observando la necesidad inmediata de preparación de cuarto nivel, esto permitiría actualizar su formación académica y mejorar las competencias para la investigación.

Para Quiñones (2013) las demandas y expectativas de los individuos y de la sociedad plantean tanto un tipo de formación docente vinculada a contenidos científicos específicos y especializados del área disciplinar a la que el docente pertenece, como también una formación polivalente, centrada en la capacidad de adaptación a situaciones diversas y a la resolución de problemas; es decir, una formación que permita un desarrollo integral de la persona que potencie su madurez y capacidad de compromiso social y ético.

Indudablemente, estos cambios en la formación del docente traen consigo la transformación del propio rol y tareas del docente, lo que plantea, por una parte, la exigencia de una profesionalización de la tarea docente y, por otra, la definición de los parámetros que definan dicha profesionalidad

2.3 Recursos.

2.3.1 Talento Humano.

- Director
- Docentes.
- Investigador.
- Área Administrativa.

2.3.2 Materiales.

- Equipo de Oficina.
- Materiales de oficina.

2.3.3 Económicos.

DESCRIPCIÓN	COSTO ESTIMADO (\$ AMERICANOS)
Materiales de oficina	30
Equipo de computo	10
Internet	20
Transporte	10
Teléfono	5
Impresiones	50

Extras	20
Empastado de tesis	20
TOTAL	165

2.4 Diseño y métodos de investigación.

2.4.1 Diseño de la investigación.

Es un estudio de tipo investigación- acción, porque se produce dentro como parte de las condiciones habituales de la realidad.

Además es exploratorio, descriptivo y transeccional, porque realiza una exploración inicial que permitirá describir los recursos de formación de los docentes de bachillerato de la Institución Educativa Fe y Alegría, en un momento determinado o en un solo momento temporal.

Se utilizara el método de investigación inductivo y deductivo dentro del proceso de obtención y análisis de datos lo que posibilitara plantear soluciones a los problemas encontrados a partir de la asociación de ciertos fenómenos observados.

2.4.2 Métodos de investigación.

Sera planteado en un método cuantitativo, se utilizara la estadística descriptiva, y los resultados serán presentados en tablas con frecuencias relativas y porcentajes.

2.5 Técnicas e instrumentos de investigación.

2.5.1 Técnicas de investigación.

- La observación directa
- Encuesta.
- Lectura de documentos bibliográficos.
- Organizadores gráficos.

2.5.2 Instrumentos de investigación.

- Cuestionario.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

3.1 Necesidades formativas.

TABLA N° 10
TITULACIÓN RELACIONADO AL AMBITO EDUCATIVO

	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones)	7	70,00
Doctor en educación.	1	10,00
Psicólogo educativo.	0	0,00
Otro ámbito.	2	20,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	10	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa Fe y Alegría de la provincia del Azuay.

Autor: Ing. Ricardo Borja Robalino.

La institución cuenta con el 70% de docentes graduados en licenciatura de educación, personal calificado que permite una docencia de calidad, pues el licenciado en pedagogía según su perfil profesional es capaz de aplicar los conocimientos filosóficos de la educabilidad humana, al igual que las perspectivas históricas, sociológicas y económicas a las situaciones concretas que se le presenten en la realidad.

Según un artículo publicado por la Universidad Simón Bolívar (2001), un docente con título de licenciado en educación, debe tener el dominio de conocimientos sobre modelos de planeación y administración educativas y su influencia en procesos de gestión macro y micro educacional. Comprender el desarrollo psicológico en sus dimensiones afectiva, cognitiva y social, además de entender el proceso de aprendizaje como un fenómeno de asociación y reestructuración del conocimiento.

Por lo tanto se considera que los profesores de la institución investigada dada su formación, están capacitados para trabajar en el diseño, operacionalización y evaluación de proyectos educativos formales y no-formales haciendo uso para ello de un pensamiento analítico, crítico y reflexivo.

TABLA N° 11
TITULACIÓN RELACIONADO CON OTRAS PROFESIONES

	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero.	1	50,00
Arquitecto.	0	0,00
Contador.	0	0,00
Abogado.	0	0,00
Economista.	0	0,00
Médico.	0	0,00
Veterinario.	0	0,00
Otras profesiones.	1	50,00
No contesta.	0	0,00
TOTAL	2	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa Fe y Alegría de la provincia del Azuay.

Autor: Ing. Ricardo Borja Robalino.

Existen dos profesionales con títulos de ingeniero y doctora que dictan asignaturas acordes a su especialidad, lo que posibilita articular las diferentes capacidades con que cuenta la institución educativa para contribuir a la formulación de respuestas a problemáticas de formación desde diferentes áreas del conocimiento.

Díaz, Figueroa y Tenorio (2007) señalan que actualmente se exige una innovación en la práctica profesional, hacia un estilo de trabajo más colaborativo. Se espera que el educador diferencial brinde apoyo pedagógico a los estudiantes, tanto en el aula como fuera de ella, lo que requiere de una acción pedagógica articulada del profesor de educación básica o media con otros profesionales. En consecuencia, todos los profesionales se convierten en co-partícipes y co-responsables de los procesos de enseñanza y aprendizaje de sus estudiantes en el que tiene mucho que ver el bienestar del educando.

TABLA Nº 12
RELACIÓN DE LA TITULACIÓN DE POSTGRADO

	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito educativo.	1	50,00
Otros ámbitos.	1	50,00
No contesta.	0	0,00
TOTAL	1	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa Fe y Alegria de la provincia del Azuay.

Autor: Ing. Ricardo Borja Robalino.

La institución posee dos docentes con título de postgrado, de ellos solo uno en el área educativa, lo que demuestra la necesidad de capacitación según la exigencia de la nueva ley de educación a través de la LOEI.

La formación docente según Chehaybar y Kuri (2003) es un proceso permanente, dinámico, integrado, multidimensional, en el que convergen, entre otros elementos, la disciplina y sus aspectos teóricos, metodológicos, epistemológicos, didácticos, psicológicos, sociales, filosóficos e históricos, para lograr la profesionalización de la docencia.

El hecho de que la Unidad Educativa Fe y Alegria cuente con una docente PhD es una fortaleza, toda vez que un profesional de este nivel, a más de dominar la teoría de su especialidad- debe conocer, sin excepción, los fundamentos de la investigación: su metodología, sus objetivos, sus instrumentos, sus bases teóricas, su manera de llegar a principios, leyes y teorías en el área de su competencia, elementos que la educación contemporánea requiere. Sin embargo es necesaria la formación del resto de profesores que trabajan en esta importante institución.

TABLA N° 13
NECESIDAD DE UN PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA TITULACIÓN DE CUARTO
NIVEL.

	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	90,00
No	1	10,00
No contesta.	0	0,00
TOTAL	10	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa Fe y Alegría de la provincia del Azuay.

Autor: Ing. Ricardo Borja Robalino.

Los resultados demuestran que el 90% de docentes de bachillerato están de acuerdo con la necesidad de un cuarto nivel de formación, lo que tiene relación con las nuevas exigencias ministeriales señaladas en análisis anteriores, las aspiraciones profesionales y personales de los maestros.

Según Boydell y Leary (2003), la formación debe entenderse no como un mero instrumento correctivo que supla ciertas carencias sino como una oportunidad de mejoras. Esto implica que la necesidad formativa de los docentes de este colegio no debe ser sólo una necesidad del momento actual, sino que debe considerar las perspectivas profesionales y los cambios actuales y futuros en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la educación y la comunicación, en una sociedad cambiante que exige una verdadera transformación de los profesionales en todos los ámbitos.

TABLA N° 14
TIPO DE CAPACITACIÓN QUE DESEAN LOS DOCENTES

	Frecuencia	Porcentaje
Maestría.	8	88,88
PHD.	1	11,12
No contesta.	0	0,00
TOTAL	9	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa Fe y alegría de la provincia del Azuay.

Autor: Ing. Ricardo Borja Robalino.

El 80% de los docentes solicitan una maestría que es el primer título de cuarto nivel, cuyo requisito básico es el título de licenciatura. Elevar el nivel de profesionalización de la planta docente de los colegios fiscomisionales al nivel de especialidad, maestría y doctorado, proceso al que tienen que integrarse todos los profesionales especialmente los docentes jóvenes, significa poder enfrentar en las mejores condiciones posibles a los nuevos requerimientos del entorno y de la institución educativa.

Salazar y Gonzales (2009) señalan que los docentes con títulos de tercer nivel pueden cumplir sus actividades académicas con eficiencia en cualquiera de las funciones sustantivas que les correspondan. Sin embargo, uno de los indicadores de calidad educativa está dado entre otros factores por la presencia de docentes con posgrado llámese especialidades, maestrías o doctorados, Su importancia radica en que tienen un doble propósito: proveer a las instituciones formadoras de personal altamente entrenado al sistema científico-tecnológico y fortalecer el desarrollo de las actividades de investigación en los centros de educación.

En este ámbito, en el colegio en estudio apremia esta capacitación, pues el nivel de desarrollo que va adquiriendo la institución amerita de un personal docente altamente calificado para contribuir a la diversificación de los programas y proyectos de investigación científico tecnológica y de vinculación con la colectividad, que la sociedad, local, regional y nacional, requiera, con urgencia

TABLA N° 15

IMPORTANCIA DE CAPACITACIÓN EN TEMAS EDUCATIVOS

	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	100,00
No	0	0,00
No contesta.	0	0,00
TOTAL	10	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa Fe y Alegría de la provincia del Azuay.

Autor: Ing. Ricardo Borja Robalino.

El 100% de personas investigadas están de acuerdo con capacitarse en temas educativos, es decir en temas que les permita ir adquiriendo mayores conocimientos, multihabilidades y valores que les posibilite desempeñar cargos de amplio perfil con mejores competencias para un desempeño laboral.

Portilla (2002) en su investigación sobre la formación docente del profesorado universitario dice que hay que recordar que el proceso educativo en la actualidad reclama profesores formados para enseñar a: aprender hacer, aprender a ser, aprender a conocer y aprender a vivir con los demás. El docente de hoy es un profesional de educación, que debe tener no solo objetivos informativos sino formativos, para lo cual deberá empezar él por obtener esos conocimientos, habilidades y actitudes que en un segundo momento podrá desarrollar y generar entre sus alumnos.

Este proceso por lo tanto asegurará al profesional durante su vida laboral, le posibilitará promover a cargos de categoría superior y estar preparado para asumir los cambios que se producen en la institución a fin de responder a las modificaciones transcendentales que ocurren en la sociedad ecuatoriana y en el mundo en el ámbito educativo.

TABLA N° 16
PREFERENCIA DE ACUERDO AL TIPO CAPACITACION

	Frecuencia	Porcentaje
Presencial.	2	20,00
Semipresencial.	2	20,00
A distancia.	1	10,00
Virtual-Internet.	2	20,00
Presencial y Semipresencial.	1	10,00
Semipresencial y Distancia.	1	10,00
Distancia y Virtual.	1	10,00
TOTAL	10	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa Fe y Alegria de la provincia del Azuay.

Autor: Ing. Ricardo Borja Robalino.

Con un igual porcentaje del 30% los profesores señalan que desean una capacitación semipresencial y presencial. Al respecto la concepción humanística del modelo pedagógico señala que los factores internos de la personalidad como los sentimientos, pensamientos, etc., se reconocen como elementos activos de la educación del sujeto, en particular sus motivaciones, por lo que se admite la variedad de respuestas posibles ante una misma pregunta.

Según Jaramillo (2013) el sujeto se auto educa mediante la recreación de la realidad, participa en ella y la transforma. Por esta razón la capacitación es válida en cualquiera de los tipos: presencial, semipresencial o virtual, o en una combinación de los mismos, pues se parte de un axioma claro: una educación válida y eficaz debe consistir en ofrecer respuestas a todas las dimensiones del ser humano para ayudarlo a desarrollar todas sus capacidades, o lo que es igual debe enseñar a dar respuestas eficaces y humanamente productivas a las tres dimensiones básicas y estructuralmente inseparables de las personas: pensar (respuestas cognitivas), hacer (respuestas conductuales) y sentir (respuestas emocionales y afectivas).

En este ámbito es concebible pensar en un diseño de una propuesta de formación que dé respuesta a las necesidades de los docentes involucrados y a la vez garantice su participación efectiva.

TABLA Nº 17
FACILIDAD DE HORARIOS EN CURSOS PRESENCIALES O SEMIPRESENCIALES.

	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes.	1	10,00
Fines de semana.	6	60,00
No contesta.	3	30,00
TOTAL	10	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa Fe y Alegría de la provincia del Azuay.

Autor: Ing. Ricardo Borja Robalino.

El 60% de los docentes encuestados manifiestan que el horario factible para la capacitación son los fines de semana.

Al respecto Pérez, (2000) dice que uno de los principios de calidad educativa es la función docente en la que se garantice las condiciones que permitan a los profesores el desarrollo de su labor, su formación inicial y permanente y su reconocimiento profesional. La conceptualización de las instituciones eficaces se basa en el principio de que existe en los maestros un gran potencial para el mejoramiento y el desarrollo profesional y que su aprovechamiento depende en gran medida de la motivación de cada maestro, pero también del tipo de Dirección ejercida.

En consecuencia, procurar favorecer el aprovechamiento del horario lectivo y que las clases no sean interrumpidas, salvo en ocasiones muy excepcionales es un aspecto a tomarse en cuenta. Por esta razón, la planificación de los programas de perfeccionamiento docente debe considerar un horario que permita a los profesores centrar su atención en los procesos de aprendizaje, evitando tensiones personales y problemas laborales que puede disminuir sensiblemente su dedicación a este proceso

TABLA Nº 18
NECESIDAD DE TEMÁTICAS A CAPACITARSE.

	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía.	3	7,14
Teorías del aprendizaje.	2	4,76
Valores y educación.	1	2,38
Gerencia/ Gestión educativa.	6	14,30
Psicopedagogía.	0	0,00
Métodos y recursos didácticos.	3	7,14
Diseño y recursos didácticos.	3	7,14
Evaluación del aprendizaje.	2	4,76
Políticas educativas para la administración.	3	7,14
Temas relacionados con las materias a su cargo.	6	14,30
Formación en temas de mi especialidad.	4	9,52
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación.	4	9,52
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos.	5	11,90
TOTAL	42	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa Fe y Alegría de la provincia del Azuay.

Autor: Ing. Ricardo Borja Robalino.

Al ser una pregunta de opción múltiple, los resultados son dispersos, pero existe un porcentaje similar que es del 14,30% de docentes que se inclinan por prepararse en Gerencia, Gestión educativa y en temas relacionados con las materias a su cargo, también un porcentaje significativo del 11,9% tiene interés en capacitación de proyectos y finalmente un 9,52% nada despreciable señala las nuevas tecnologías aplicadas a la educación. Esto responde a los grandes procesos de reforma que en materia de educación se han dado en nuestro país y en el ámbito internacional.

Portilla (2002), al respecto de las necesidades de formación manifiesta que existe la convicción docente de que deben dominar plenamente un área de conocimiento, las competencias pedagógicas que le faculten a realizar su función, las herramientas y medios que les permita introducir y generar innovaciones en su práctica cotidiana, las actitudes y habilidades para estar alertas a los cambios que en el mundo y en los ámbitos laborales se gesten, y además (en beneficio de su crecimiento profesional), la organización de la institución y los medios que le permitan una movilidad laboral.

Esto indica que el sistema educativo en la actualidad reclama profesores formados integralmente; es decir los temas sobre pedagogía así como sobre las nuevas tecnologías en el proceso educativo son alternativas en el entendimiento de la diversidad de estilos y ritmos de aprendizaje obligatorio en docentes y estudiantes como respuesta a la demanda de la sociedad actual.

TABLA N° 19
OBSTÁCULOS QUE IMPIDEN CAPACITACIÓN

	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo.	6	31,58
Altos costos de los cursos o capacitaciones.	3	15,79
Falta de información.	4	21,05
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución.	1	5,26
Falta de temas acorde con su preferencia.	5	26,32
No es de su interés la capacitación profesional.	0	0,00
TOTAL	19	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa Fe y Alegría de la provincia del Azuay.

Autor: Ing. Ricardo Borja Robalino.

El 31,58% de docentes señalan que la falta de tiempo es uno de los principales obstáculos que impiden su capacitación, mientras que el 26,32% culpan a falta de temas acorde con su preferencia y el 21,05% indican también la falta de información. Al respecto los obstáculos o problemas que dificultan la capacitación docente según Bayo, (2009) se agrupan en dos

grandes bloques: institucionales y propios del mismo profesorado. Entre los obstáculos institucionales citan: insuficiente implicación institucional en la formación pedagógica de sus profesionales, excesiva carga lectiva que tiene el profesorado, falta de flexibilidad organizativa, lo cual hace que apenas tengan tiempo para la formación. Con respecto a los obstáculos de los profesores menciona: La resistencia al cambio debido la uniformización de los métodos didácticos, la inexistencia de una formación inicial bien fundamentada en la importancia de la innovación educativa, una enseñanza más centrada en planteamientos teóricos que en procesos de intervención.

Por todo esto, se puede señalar que la formación permanente constituye un derecho y una obligación de todo el profesorado y una responsabilidad de las administraciones educativas que deben prestar atención prioritaria al conjunto de factores que dificultan o favorecen la formación y capacitación del profesorado.

TABLA Nº 20
MOTIVOS POR LOS CUALES ASISTE A CURSOS/ CAPACITACIONES.

	Frecuencia	Porcentaje
La relación de los cursos con la actividad docente.	8	36,36
El prestigio del ponente.	1	4,54
Obligatoriedad de asistencia.	0	0,00
Favorece mi ascenso profesional.	6	27,28
La facilidad de horarios.	1	4,54
Lugar donde se realiza el evento.	0	0,00
Me gusta capacitarme.	6	27,28
TOTAL	22	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa Fe y Alegría de la provincia del Azuay.

Autor: Ing. Ricardo Borja Robalino.

El 36,36% piensan que el principal incentivo para asistir a un curso es la relación de los cursos con la actividad docente, lo que puede influir en mejorar su desempeño y logro de objetivos dentro de la institución, un 27,28% relacionan la capacitación docente con el

ascenso profesional y con un mismo porcentaje están quienes indican como causa de su perfeccionamiento la satisfacción personal y profesional por la capacitación.

Todas las justificaciones de los docentes para su capacitación son válidas. Mas es necesario pensar en que el docente del siglo XXI, debe ser un pedagogo-investigador con una honda formación humana y social, de modo que se convierta en agente de cambio de él mismo, de sus alumnos y de la comunidad. Su enseñanza se orientará a que el alumno aprenda a trabajar, a investigar, a inventar, a crear y a no seguir memorizando teorías y hechos. Recio, (2008)

Esta situación implica que el reto para todo educador, primero es su autoevaluación para determinar sus necesidades teóricas, conceptuales y metodológicas que le permitan conocer a profundidad su campo de trabajo y sus beneficiarios que son los alumnos y la institución para quien trabaja y posteriormente por añadidura vendrá su satisfacción personal y su reconocimiento profesional y social.

TABLA Nº 21
MOTIVOS POR LOS CUALES SE IMPARTEN CURSOS / CAPACITACIONES

	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías.	7	28,00
Falta de cualificación profesional.	1	4,00
Necesidades de capacitación continua y permanente.	7	28,00
Actualización de leyes y reglamentos.	7	28,00
Requerimientos personales.	3	12,00
TOTAL	25	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa Fe y Alegría de la provincia del Azuay.

Autor: Ing. Ricardo Borja Robalino.

Con un porcentaje igual del 28% los docentes señalan que la aparición de nuevas tecnologías y la actualización continua de leyes y reglamentos a través del Ministerio de Educación y la LOEI, han impulsado a los entes gestores en este caso instituciones públicas, privadas o Universidades a planificar cursos de acuerdo a las necesidades y requisitos que debe tener cada integrante y la institución en donde labora.

Roldana (2007) parafraseando a Edgar Morín y “Los siete saberes necesarios para una educación del futuro” indica que “Vivimos en un mundo de complejidad creciente y comprensión retardada” por lo que la primera tarea es la de enseñar un conocimiento que forme a la humanidad para criticar el conocimiento; el primer objetivo de la educación del futuro será apropiar a cada uno de los alumnos de la capacidad para detectar y subsanar los errores e ilusiones del mismo, en un escenario social de flexibilidad, crítica y, sobre todo, de convivencia ideológica.

Esto ratifica el hecho de que la tarea del docente es tan compleja que exige el dominio de estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por ello su capacitación indistintamente de sus motivos es un proceso obligatorio e inherente a la tarea de educar.

TABLA Nº 22
ASPECTOS DE MAYOR IMPORTANCIA EN EL DESARROLLO DE UN CURSO O
CAPACITACIÓN.

	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos.	0	0,00
Aspectos técnicos/prácticos.	1	10,00
Ambos.	9	90,00
No contesta.	0	0,00
TOTAL	10	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa Fe y Alegría de la provincia del Azuay.

Autor: Ing. Ricardo Borja Robalino.

Los docentes de esta institución piensan que tanto el aspecto teórico como el aspecto práctico, son importantes dentro del desarrollo de un curso de tal manera que se logre esa coherencia pedagógica, de correspondencia entre el decir, el pensar y el hacer.

La relación teoría-práctica educativa constituye un eterno problema, al que a lo largo de la historia se le han dado dos tipos fundamentales de respuesta enfrentadas: el enfoque científico-tecnológico y el hermenéutico-interpretativo, que enfatizan en el poder de la teoría

para dominar la práctica en el primer caso, y en el poder de la práctica para dominar a la teoría en el segundo. Álvarez, (2012).

No se trata de un proceso simple, lineal y siempre exitoso para aquellos que lo intentan, tratar de establecer relaciones entre el pensamiento y la acción es algo muy complejo, en todo caso se dan algunos ejemplos de cómo lograrlo. Se mencionan planificar la enseñanza diaria y registrar la misma de algún modo para analizarla y así tomar conciencia sobre el funcionamiento de la misma. La disposición del espacio del aula para el trabajo cotidiano y los modos de relación con el alumnado ponen el énfasis en favorecer relaciones de convivencia entre el alumnado y estimular su pensamiento crítico. El desarrollo de una metodología de corte dialógico-conversacional en el aula. Se destacan también los vínculos estrechados con la familia de los alumnos y con la comunidad educativa en donde labora.

Sin duda, éste es un asunto importante en la educación porque es central en los procesos didácticos de enseñanza-aprendizaje, y en estos momentos, constituye uno de los principales problemas obstaculizadores de la mejora escolar y el desarrollo profesional docente. Por lo tanto es imprescindible que se incluya estos temas en los cursos de formación con el fin de aclarar, reforzar, fortalecer y retroalimentar sus conceptos y compartir experiencias sobre el tema.

3.2 Análisis de la formación.

3.2.1 La persona en el contexto formativo.

TABLA N° 23
ANÁLISIS DE LA PERSONA EN EL CONTEXTO FORMATIVO

	f	f	f	f	F	TOTAL
	1	2	3	4	5	
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con los estudiantes.	0	0	2	5	3	10
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales y educativos.	1	0	5	2	2	10
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan mi asignatura.	0	0	2	3	5	10

21. Cuando se presentan problemas en los estudiantes se me es fácil comprender y dar solución.	0	1	0	6	3	10
22. La formación profesional recibida me permite orientar el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	3	4	3	10
TOTAL	1	1	12	20	16	50

Clave: 1= Nunca, 2= casi nunca, 3= a veces, 4= casi siempre, 5= siempre

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa Fe y alegría de la provincia del Azuay.

Autor: Ing. Ricardo Borja Robalino.

Los resultados sobre el trabajo del docente en el contexto formativo indican que 12 opiniones de los profesores señalan como uno de los mayores inconvenientes la planificación, ejecución y seguimiento de proyectos educativos, que permitan ser entes generadores de investigación; mientras que se puede observar una gran fortaleza en la resolución de problemas con los estudiante, y la forma de orientar el aprendizaje a los mismos.

Pizano (2005) indica que según Lee Shulman, de Stanford Univeristy existe siete categorías de conocimientos básicos que debe adquirir un profesor: disciplinar, pedagógico general, curricular, de los estudiantes y sus características, de los contextos educativos, de los fines, propósitos y valores de la educación, y el conocimiento pedagógico-disciplinar. Esta última, que tiene que ver con enseñarles a los profesores a convertir su conocimiento disciplinar en conocimiento enseñable, está probado, es lo más importante en la educación que los profesores deben aprender.

Lo antes señalado implica que todo docente debe tener las competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales completas para trabajar con el estudiante de forma holística buscando nuevas formas de enseñanza y promoviendo la investigación dentro y fuera de la institución.

3.2.2 La organización y la formación.

TABLA N° 24
FACILIDADES EN CURSOS O CAPACITACIONES POR PARTE DE LA
INSTITUCION EN DONDE LABORAN LOS ENCUESTADOS.

	Frecuencia	Porcentaje
Si	5	50,00
No	5	50,00
No contesta.	0	0,00
TOTAL	10	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa Fe y Alegría de la provincia del Azuay.

Autor: Ing. Ricardo Borja Robalino.

Un 50% señala que la institución ha facilitado la capacitación docente y otro 50% indica no haber tenido esas facilidades.

Para Bayo, Pascual y Gramage (2009) el proceso mediante el cual los profesores son apoyados para la capacitación es objeto de discusión política en muchos países, reflejo del valor dado por las sociedades y culturas a la preparación de docentes para docentes o jóvenes para la vida, y el hecho de que los sistemas educativos consumen recursos financieros significativos a menudo es agenda de discusión a pesar que muchos autores coinciden en " apostar" al docente, como el elemento de fuerza que garantizaría el cambio educativo.

Esto significa que la transformación de la educación y de la sociedad depende de la calidad de sus docentes; esto exige una mayor apertura de las autoridades para entender las necesidades y expectativas de los profesores y también para ofrecer diversas opciones a fin de obtener el compromiso docente; pero a la vez los docentes deben ser positivos y proactivos a los cambios exigentes.

TABLA N° 25
LA INSTITUCIÓN ES GESTORA DE CURSOS O SEMINARIOS.

	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	20,00
No	8	80,00
No contesta.	0	0,00
TOTAL	10	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa Fe y Alegría de la provincia del Azuay.

Autor: Ing. Ricardo Borja Robalino.

El 80% de docentes encuestados indican que no ha existido el compromiso por parte de la institución en relación con la organización de eventos de capacitación como cursos o seminarios. Al respecto Guzmán (1981) dice que la capacitación es el proceso mediante el cual la empresa o institución educativa estimula al trabajador o empleado a incrementar sus conocimientos, destrezas y habilidad para aumentar la eficiencia en la ejecución de sus tareas.

En el Ecuador el Ministerio de Educación en julio del 2013 señaló a través de su ministro que “Es imposible la transformación del Sistema de Educación sin una plantilla de profesores calificados para la formación”: por ello se ha señalado que La Unae, el Plan Internacional de Captación y Selección de Educadores, el Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo (Siprofe) y la utilización de mentores para docentes, son parte de las estrategias que implementa el Ministerio de Educación.

Por lo tanto al existir este marco jurídico que ampara las decisiones directivas en torno a la capacitación de sus recursos, se necesita considerar en el plan operativo anual de la Institución este tema de importancia para el desarrollo personal y profesional de los profesores que redundará en una institución educativa más competitiva y eficaz.

TABLA N° 26
FUNCIÓN A TRAVÉS DE LOS CUALES SE REALIZAN LOS CURSOS DICTADOS
POR LA INSTITUCIÓN.

	Frecuencia	Porcentaje
Áreas de conocimientos	2	16,66
Necesidades de actualización curricular.	2	16,66
Leyes y reglamentos.	2	16,66
Asignaturas que usted imparte.	2	16,66
Reforma curricular.	2	16,66
Planificación y programación curricular.	2	16,66
TOTAL	12	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa Fe y Alegria de la provincia del Azuay.

Autor: Ing. Ricardo Borja Robalino.

El 20% de docentes indicaron que la institución había sido gestora de los cursos, el 16,66% señalaron que los cursos fueron dictados en función de las áreas de conocimiento, necesidades de actualización curricular, leyes y reglamentos, asignaturas que imparten y planificación y programación curricular.

Según el Consejo Nacional de educación uno de los nudos críticos del sector educativo es la baja calidad de la educación, poca pertinencia del currículo y débil aplicación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación; por lo tanto el Plan Decenal de Educación plantea como uno de los objetivos estratégicos referentes al talento humano “Renovar la formación inicial del personal docente, capacitar al personal administrativo y contribuir a mejorar su calidad de vida”. Ministerio de Educación (2006).

Esto significa que la revalorización del rol y el ejercicio docente, a través del mejoramiento de la formación inicial y la capacitación permanente debe seguir siendo objetivo principal de esta institución educativa si se quiere mejorar la calidad de la educación, la calidad de vida de los docentes y la percepción de la comunidad frente a su rol.

TABLA N° 27
FOMENTO DE LOS DIRECTIVOS LA INSTITUCIÓN EN LA PARTICIPACIÓN DEL
PROFESORADO EN CURSOS QUE PROMUEVEN SU FORMACIÓN.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre.	2	20,00
Casi siempre.	1	10,00
A veces.	4	40,00
Raravez.	1	10,00
Nunca.	1	10,00
No contesta.	1	10,00
TOTAL	10	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa Fe y Alegria de la provincia del Azuay.

Autor: Ing. Ricardo Borja Robalino.

El 40% de docentes piensan que la institución rara vez fomenta la participación del profesorado en cursos que promueven su formación, y el 20% indican que siempre se encuentran incentivando. Según el Ministerio de Educación en el Ecuador, la formación y capacitación docente es débil y desactualizada; no existe un sistema integral y sostenido de desarrollo profesional, lo que ha provocado desvalorización del rol docente y poco reconocimiento social y económico a la profesión docente. Ministerio de Educación, (2006).

De esta forma, el mismo Estado ecuatoriano reconoce las debilidades de la formación inicial de los docentes, así como también la necesidad de su formación para el desarrollo personal y profesional; por esta razón, desde el año 2009 el Ministerio de Educación puso en marcha el Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo Síprofe, (2009).

Si bien el sistema pretende incidir en la formación inicial docente, mejorar la oferta de formación continua, y proveer acompañamiento a docentes y directivos, esto sin duda son desafíos para directivos y docentes que se convierten en actores principales de los procesos de reforma educativa

TABLA N° 28
ANÁLISIS ORGANIZACIONAL EN LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA

	f	f	f	f	f	
	1	2	3	4	5	
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato.	0	0	2	5	3	10
2. Analiza los factores que determina el aprendizaje en la enseñanza.	0	0	3	4	3	10
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI.	1	1	1	7	0	10
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato.	0	0	3	3	4	10
5. analiza el clima organizacional dela estructura institucional.	0	1	2	4	3	10
6. Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el o los directivos de la Institución Educativa.	0	3	1	4	2	10
7. Conoce las herramientas utilizado por los directivos para planificar las actividades de la Institución.	1	1	5	2	1	10
8.-Describe las funciones y cualidades del tutor.	1	0	2	5	2	10
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula.	0	0	2	6	2	10
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal.	0	0	1	5	4	10
11. Conoce las posibilidades didácticas de la información como ayuda a la tarea docente.	0	0	4	3	3	10
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos.	0	0	0	6	4	10
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante.	0	0	2	6	2	10

15. Conoce la incidencia de la interacción profesor- alumno en la comunicación didáctica.	0	1	5	2	2	10
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes.	0	0	2	6	2	10
TOTAL	3	7	35	68	37	150

Clave: 1= Nunca, 2= casi nunca, 3= a veces, 4= casi siempre, 5= siempre

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa Fe y Alegria de la provincia del Azuay.

Autor: Ing. Ricardo Borja Robalino.

Los resultados muestran que los docentes tienen un amplio conocimiento en cuanto a planificación, organización y evaluación académica; sin embargo se observa deficiencias en cuanto a la relación y motivación estudiantil, así como el poco conocimiento de algunos docentes en relación con la carrera docente del profesor ecuatoriano (LOEI).

De acuerdo a García, Loredó y Carranza (2008) la práctica educativa no se limita al concepto de docencia, es decir, a los procesos educativos que tienen lugar dentro del salón de clases, incluye el pensamiento didáctico del profesor y la planificación de la enseñanza, la interacción educativa dentro del aula esto incluye la relación con sus alumnos y la reflexión sobre los resultados alcanzados. La relación entre estas tres dimensiones es interdependiente, es decir, cada una de ellas afecta y es afectada por las otras, por lo cual en la formación docente resulta indispensable abordarlas de manera integrada.

Por esta razón, el maestro como líder de su clase y coordinador de las actividades del aprendizaje, debe estar preparado para propiciar en el alumno sentimientos de superación, de valor personal, de estimación, un concepto de sí mismo; están obligados a promover un ambiente óptimo para que se generen buenas relaciones maestro-alumno basadas en la confianza y respeto mutuo. Además deberán esforzarse por conocer las leyes, normas y todo lo relacionado con la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) indispensable para el ejercicio de sus derechos como docente y ciudadano de este país.

3.2.3 La tarea educativa.

TABLA N° 29
FORMACIÓN EN RELACIÓN CON LAS MATERIAS IMPARTIDAS COMO DOCENTE.

	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	90,00
No	1	10,00
No contesta.	0	0,00
TOTAL	10	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa Fe y Alegria de la provincia del Azuay.

Autor: Ing. Ricardo Borja Robalino.

Se puede observar que el 90% de docentes se han formado o capacitado en las materias de su responsabilidad, es decir aquellas que se encuentran impartiendo. Según Cooper (1991), algunas áreas de competencia docente, que el profesor debe aprender para ayudar al alumno a construir el conocimiento, a crecer como persona y a ubicarse como actor crítico de su entorno son: dominio de los contenidos o materias que enseña, conocimiento teórico suficiente profundo y pertinente acerca del aprendizaje, el desarrollo y comportamiento humano, control de estrategias de enseñanza que faciliten el aprendizaje del alumno y lo hagan motivante.

En una línea de pensamiento similar, Carrascosa (2008), consideran que la actividad docente, y los procesos mismos de la formación del profesorado deben plantearse con la intención de generar un conocimiento didáctico o saber integrador, el cual trascienda el análisis clínico o teórico para llegar a propuestas concretas y realizables que permitan transformación positiva de la actividad docente. Significa entonces que el profesor no debe conformarse con dominar el contenido de una asignatura, en la teoría y práctica, es necesario que exista una renovación de la práctica docente acorde con las exigencias de la sociedad actual.

TABLA N° 30
AÑOS DE BACHILLERATO EN LOS QUE EL DOCENTE IMPARTE ASIGNATURA.

	Frecuencia	Porcentaje
Primero, segundo y tercer año.	3	30,00
Primero y segundo	1	10,00
Segundo y tercero.	1	10,00
Primero.	2	20,00
Segundo.	1	10,00
Tercero.	1	10,00
No contesta	1	10,00
TOTAL	10	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa Fe y Alegria de la provincia del Azuay.

Autor: Ing. Ricardo Borja Robalino.

El 30 % de docentes imparte asignaturas a los tres años de bachillerato, teniendo así un conocimiento del avance progresivo y continuo de los estudiantes en las materias a su responsabilidad según los años de la formación.

Para Martínez (2010) el principal criterio para la asignación académica en la básica secundaria, como es obvio, es el de la especialidad del área. Esto es señalado por estudiantes y docentes que manifiestan que la propuesta de continuidad de los profesores y grupo por varios años permite un mejor avance, asimilación, progresión, secuencialidad y profundización en los contenidos, así como un conocimiento de la problemática familiar y social de los estudiantes, permitiendo un análisis integral de las conductas y actitudes de estos y una mayor colaboración en la solución de las problemáticas.

Entendido de esta manera, la realidad encontrada en el Colegio Fe y Alegria es positiva, pues el educador ya sabe qué se debe reforzar de un año a otro y se esfuerza por buscar y profundizar nuevos contenidos en cada año; sin embargo existen preocupaciones como el hecho de que se cierra a los estudiantes la oportunidad de experimentar nuevas formas de aprender, pueden terminar asimilando y copiando comportamientos y actitudes del maestro

cuando una relación de maestro alumnos se hace tan prolongada, en fin la continuidad podría agudizar y profundizar este tipo de relaciones no siendo buena para los estudiantes ni para el maestro.

TABLA Nº 31
ANÁLISIS DE LA TAREA EDUCATIVA EN SU PRACTICA PEDAGOGICA

	f	f	f	f	f	TOTAL
	1	2	3	4	5	
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes.	0	0	1	6	3	10
24. El proceso evaluativo que llevo a cargo, incluye la evaluación diagnostica, sumativa y formativa.	0	0	3	3	4	10
25. Como docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño.	0	0	1	5	4	10
26. Identificó a estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	0	5	3	1	10
27. Realizó una educación especial inclusiva con los estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	1	6	3	0	10
28. Realiza la planificación macro y microcurricular.	0	0	2	5	3	10
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.	0	0	4	3	3	10
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula.	0	0	2	4	4	10
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.	0	1	1	4	4	10
32. Utiliza adecuadamente los medios visuales.	0	0	3	3	4	10
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de actividades didácticas.	0	0	1	6	3	10

34. Aplica técnicas para la acción tutorial.	0	1	3	4	2	10
35 Analiza la estructura organizacional educativa.	0	0	6	3	1	10
36. Diseña planes de mejora docente.	0	2	2	3	3	10
37. Diseña y aplica técnicas didácticas de enseñanza.	0	1	4	2	3	10
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación	1	0	5	3	1	10
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva.	0	0	3	4	3	10
40. Valora experiencias sobre la didáctica.	0	0	2	5	3	10
41 Utiliza recursos del medio para alcanzar los objetivos de los estudiantes.	0	0	1	6	3	10
42 Usa problemas reales para el razonamiento.	0	0	3	4	3	10
43. Diseña estrategias para fortalecer la comunicación	0	0	2	5	3	10
44. Plantea objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.	0	0	3	4	3	10
TOTAL	2	6	63	88	61	220

Clave: 1= Nunca, 2= casi nunca, 3= a veces, 4= casi siempre, 5= siempre

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato.

Autor: Ing. Ricardo Borja Robalino.

La tarea educativa en la práctica pedagógica de los docentes según los resultados de la tabla señalan debilidades en la operacionalización del micro currículo y deficiencias en estrategias de comunicación docente- alumno, diseño de instrumentos de autoevaluación, en técnicas didácticas, identificación y diseño de planes inclusivos para estudiantes con capacidades especiales, frente a un buen conocimiento en planificación, evaluación, diseño de instrumentos, uso de medios visuales entre otros

Como afirma Bello (2008) el perfil de competencias del docente se relaciona con la propia misión de la institución en donde labora y la formación de capacidad emprendedora. Se resalta la elaboración de planes y programas que respondan al macro y micro currículo, la ejecución utilizando las mejores estrategias y técnicas renovadoras de enseñanza-aprendizaje, el monitoreo y seguimiento constante del proceso, la evaluación de los

estudiantes que tomen en cuenta el desempeño individual y grupal, la elaboración del portafolio estudiantil y la presentación de informes sobre el desarrollo del proceso educativo´.

Esto demuestra que el esfuerzo por adaptar la educación a la diversidad de los alumnos no solo compromete a los valores, creencias y organización del sistema educativo también precisa, como condición esencial e imprescindible, que el profesor sea un sutil observador del desarrollo y construcción del conocimiento que emprende el estudiante y disponga de la formación interdisciplinaria necesaria para investigar y reflexionar sobre su propia práctica

3.3 Los cursos de formación.

TABLA N° 32
NÚMERO DE CURSOS A LOS QUE HA ASISTIDO EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5	9	90,00
De 6 a 10	1	10,00
De 11 a 15	0	0,00
De 16 a 20	0	0,00
De 21 a 25	0	0,00
De 26 a 30	0	0,00
De 31 a 35	0	0,00
De 36 a 40	0	0,00
De 41 a 45	0	0,00
De 46 a 50	0	0,00
Mas de 51	0	0,00
TOTAL	10	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa Fe y Alegría de la provincia del Azuay.

Autor: Ing. Ricardo Borja Robalino.

El 90% de docentes han asistido de 1 a 5 cursos durante estos últimos años, esto quiere decir un promedio de 2 a 3 cursos por año, lo que demuestra que los docentes se ciñen a lo prescrito en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) que señala, de acuerdo a las categorías a ascender, haber aprobado la programación de cursos definida por el nivel central de la autoridad educativa. (Reglamento LOEI. Ecuador, 2012).

De igual forma, según los principios y objetivos fundamentales la ley de carrera docente y escalafón del magisterio nacional, en su artículo 45 indica que es requisito para el ascenso de categoría el haber aprobado *uno de esos cursos, por lo menos*, relacionado con su especialidad y funciones. De igual manera en el Art. 46.- indica que El Ministerio de Educación y Cultura será responsable de ejecutar el sistema nacional de capacitación y mejoramiento docente, que tendrá carácter obligatorio, descentralizado, científico y técnico. (Reglamento LOEI, 2013).

En consecuencia, existe una normativa clara que regula la capacitación de docentes de forma precisa, y es por ende decisión y motivación del docente cumplir únicamente lo establecido u optar por más oportunidades según su necesidad e interés personal y profesional.

TABLA N° 33
TOTALIZACIÓN DE HORAS.

	Frecuencia	Porcentaje
0-25 horas	0	0,00
26-50 horas	1	10,00
51-75 horas	0	0,00
76- 100 horas	1	10,00
Más de 76 horas	7	70,00
No contesta	1	10,00
TOTAL	10	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa Fe y Alegría de la provincia del Azuay.

Autor: Ing. Ricardo Borja Robalino.

Este dato es muy importante pues el 70% de docentes dentro de sus cursos de capacitación realizados han cumplido con más de 76 horas.

Para Pinya (2008), las acciones formativas de media y larga duración suelen ser menos usuales, ya que existe una menor posibilidad de atraer al profesorado; aun así, las ventajas parecen mayores: más posibilidades de crear el cambio real en la práctica docente, más reflexión sobre la propia docencia, más susceptibilidad a la hora de crear nuevos conocimientos.

Desde este punto de vista, son cursos de profundización y/o actualización que deben tener como propósito la capacitación, actualización, complementación y profundización de conocimientos de punta; desarrollo de habilidades y fortalecimiento de competencias, con programas flexibles. Por lo tanto, este tipo de formación debe ir precedida de una tarea seria de sensibilización y de una cultura institucional y una tradición que lo avalen; caso contrario, las propuestas de formación pueden generar resistencia y negativa anticipada de los docentes a los cambios.

TABLA Nº 34
HACE QUE TIEMPO LO REALIZO.

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5 meses	5	50,00
De 6 a 10 meses	0	0,00
De 11 a 15 meses	4	40,00
De 16 a 20 meses	0	0,00
De 21 a 24 meses	1	10,00
Mas de 25 meses	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	10	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa Fe y Alegria de la provincia del Azuay.

Autor: Ing. Ricardo Borja Robalino.

El 50% de docentes indican que su última capacitación esta entre 1 a 5 meses, el 40% lo han hecho hace más de un año, lo que se apega a las leyes y reglamentos del Ministerio de Educación.

La formación permanente del profesorado establecida mediante cursos es una opción necesaria que puede cumplir diversas funciones: captar al profesorado para iniciarse en la formación, ampliar conocimientos al profesorado que ya ha cursado algún tipo de curso para novales, especialización en determinados aspectos; aunque esta modalidad puede dejar algunos cabos pendientes, como pueden ser: el espacio para la reflexión sobre la práctica, el intercambio de experiencias, la aplicación práctica de lo aprendido, la experimentación, aspectos que pueden ser complementados con otro tipo de formación pero que es necesario no obviar ni dejar de lado. Pavie, (2011)

Es interesante apuntar por lo tanto que la formación del profesorado en esta institución educativa motivo de estudio, avanza hacia la reflexión sobre la propia práctica, un reto de futuro que se está potenciado pero al que aún le queda camino que recorrer.

TABLA N° 35
AUSPICIO DEL CURSO REALIZADO.

	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	3	30,00
De la institución donde labora	4	40,00
Beca	0	0,00
Por cuenta propia	6	60,00
Otro auspicio	0	0,00
No contesta	1	10,00
TOTAL	10	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa Fe y Alegría de la provincia del Azuay.

Autor: Ing. Ricardo Borja Robalino.

La falta de presupuesto institucional, obliga a que el 60% los docentes hayan buscado capacitarse por cuenta propia, ya sea por exigencias académicas o satisfacción personal, un 40% indica que su capacitación fue auspiciado por la institución en donde labora, demostrándonos que pese a las exigencias presupuestarias y académicas sus directivos esta comprometidos con la búsqueda de la excelencia académica de sus docentes.

Según el Ministerio de Educación (2011) el compromiso ético del desempeño docente que son necesarios para su desarrollo profesional implica tener altas expectativas con respecto a su formación, comprometerse con los procesos de cambio que se generen en el ámbito educativo, enseñar con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos, y comprometerse con el desarrollo de la sociedad.

Sin duda estos señalamientos exige del docente voluntad propia para buscar las mejores opciones de capacitación y formación que le garanticen su competencia profesional, le sirva para alcanzar los estándares de desempeño docente que la autoridad competente le exige y que su resultado sea un impacto de calidad en el ámbito de su competencia.

CAPITULO 4 CURSO DE FORMACIÓN/ CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1 Tema del Curso

LAS TICS, FORTALECIMIENTO DEL PROCESO ENSEÑANZA- APRENDIZAJE.

4.2 Modalidad de estudios

La modalidad del curso es presencial, dictada los fines de semana (sábado y domingo) en los horarios de 8am a 1pm, con un cupo de 30 personas.

4.3 Objetivos

General.

- Capacitar a los docentes en el uso de las tics como herramienta de enseñanza-aprendizaje.

Específicos.

- Conocer las características, aplicaciones, ventajas y desventajas de las tics en la educación.
- Manejar los conceptos y funciones básicas en el uso de las computadoras personales, enfocado a las tics.
- Hacer uso de herramientas tecnológicas y metodologías de enseñanza activa dentro del aula elaborando material didáctico (guías, pruebas, lecciones, material de apoyo, etc), material multimedia y la utilización de plataformas de interacción virtual entre alumnos -profesores.

4.4 Dirigido a:

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.

El curso se encuentra dirigido a docentes de nivel 1, 2 o 3.

Nivel 1.- Aquellos se encuentren iniciando el desarrollo de actividades docentes, este curso generará habilidades y conocimientos básicos que les permita desenvolverse en el aula.

Nivel 2.-Profesionales de la educación que ya poseen una trayectoria o experiencia de al menos 3 a 5 años, ampliando las habilidades para la planificación, selección de materiales, evaluación de sus alumnos y mejora del proceso de aprendizaje.

Nivel 3.- Docentes con un nivel de experiencia superior a los 5 años, curso que permitirá desarrollar aspectos especializados como el diseño de material didáctico, programación de cursos de aprendizaje para estudiantes.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

Los únicos requisitos que deberán poseer los destinatarios son:

- Conocimientos básicos del manejo de una computadora.
- Computadora que permita al cursante realizar sus trabajos y prácticas.
- Conocimientos en la labor educativa y su proceso de enseñanza aprendizaje.

4.5 Breve descripción del curso.

4.5.1 Contenidos del Curso.

1 INTRODUCCIÓN A LAS TICS

- 1.1 Concepto.
- 1.2 Características.
- 1.3 Ventajas y desventajas.

2 LAS TICS EN LA EDUCACIÓN.

- 2.1 Las Tics en el proceso de enseñanza- aprendizaje.
- 2.2 Aplicaciones de las tics.
- 2.3 Impacto de las Tics aplicadas a la educación.
- 2.4 Estrategias para la integración de las Tics en la educación.

3 APLICACIÓN DE LAS TICS EN EL AULA

- 3.1 Construcción de material didáctico para el proceso de enseñanza- aprendizaje a través de procesadores de texto.

3.2 Aplicación de Prezi y Power Point en la construcción de material multimedia en el aula.

4 EDUCACIÓN VIRTUAL EN LINEA E-LEARNING

4.1 Internet como medio de comunicación e investigación en el aula de clase.

4.1.1 Motores de búsqueda web.

4.2 Mail como elemento de comunicación entre docentes y estudiantes.

4.3 Facebook como plataforma virtual dentro del proceso enseñanza- aprendizaje.

4.4 Dropbox como plataforma virtual dentro del proceso enseñanza- aprendizaje.

4.5.2 Desarrollo de Contenidos.

1. INTRODUCCIÓN A LAS TICS

Enríquez, (2002) Al plantearse el asunto de la formación del profesorado deben tomarse en consideración aspectos que van desde la concepción filosófica que servirá de guía para hacer el planteamiento teórico general en el proceso formativo, pasando por el análisis de los planes de estudio para la formación docente, hasta llegar a la obligada formación permanente, pero teniendo siempre como punto central al educador y sus funciones en la actual dinámica socio-cultural.

La preocupación por la formación del profesorado no es reciente. Ha habido muchos intentos por clarificar la función del educador y, en general, su proceso de formación. Comúnmente es aceptada la idea de que los modelos de formación del profesorado son hitos referenciales indispensables cuando trabajamos en diseñar planes de formación para profesores (sea en formación inicial o permanente) pues constituyen la guía, el deber ser, la meta a la que se quiere llegar.

Gioia, (2010) Definimos las Tics como tecnologías y herramientas que las personas usan para compartir, distribuir y reunir información, y para comunicarse unas con otras, de una a una o en grupo, mediante el uso de computadoras y redes de computadoras interconectadas. Son medios que utilizan las telecomunicaciones y la tecnología informática al mismo tiempo.

Características

Gutiérrez y otros (2012) Las tecnologías de información y comunicación tienen como características principales las siguientes:

- Son de carácter innovador y creativo, pues dan acceso a nuevas formas de comunicación.
- Tienen mayor influencia y beneficia en mayor proporción al área educativa ya que la hace más accesible y dinámica.
- Son considerados temas de debate público y político, pues su utilización implica un futuro prometedor.
- Se relacionan con mayor frecuencia con el uso de la Internet y la informática.
- Afectan a numerosos ámbitos de la ciencia humana como la sociología, la teoría de las organizaciones o la gestión.
- Resultan un gran alivio económico a largo plazo. aunque en el tiempo de adquisición resulte una fuerte inversión.
- Constituyen medios de comunicación y adquisición de información de toda variedad, inclusive científica, a los cuales las personas pueden acceder por sus propios medios, es decir potencian la educación a distancia en la cual es casi una necesidad del alumno tener poder llegar a toda la información posible generalmente solo, con una ayuda mínima del profesor.

Ventajas y desventajas de las Tics

Gutiérrez y otros (2012) Las tics tienen las siguientes ventajas y desventajas:

Ventajas:

- Brindar grandes beneficios y adelantos en salud y educación.
- Permitir el aprendizaje interactivo y la educación a distancia.
- Dar acceso al flujo de conocimientos e información para empoderar y mejorar las vidas de las personas.
- Facilidades.
- Exactitud.
- Menores riesgos.
- Menores costos.

Desventajas:

- Falta de privacidad.

- Aislamiento.
- Fraude.

2. LAS TICS EN LA EDUCACIÓN

Las tics en el proceso de enseñanza aprendizaje

Jordi (2007) La aparición y evolución de las TIC ha modificado numerosos aspectos de la vida social, cultural, profesional, etc. y también, sin ninguna duda, aquellos relacionados con los procesos de enseñanza aprendizaje.

Desde el primer momento de la aparición de la red proliferaron páginas con recursos e informaciones para el trabajo en las diferentes materias. Los contenidos se digitalizan y se trasladan a la pantalla en la que se ofrece información, ejercicios y actividades. La red se configura como biblioteca, es decir, como fuente de recursos a los que tanto el profesorado como el alumnado pueden acudir como receptores.

La evolución tecnológica ha posibilitado el desarrollo en pocos años de la denominada “Web 2.0” que favorece la utilización de Internet como imprenta a través de la cual el profesorado y los alumnos pueden crear sus propios contenidos. Además, estos usuarios interactúan entre ellos formando comunidades en las que se crea y se comparte nuevo conocimiento lo que posibilita la utilización de la red como canal de comunicación.

La red ha pasado de transmitir información de manera unidireccional a ser una web de lectura y escritura, se ha convertido en un medio imprescindible con el que el profesorado puede proponer y el alumnado realizar aprendizajes significativos.

Las Tecnologías de la Información y Comunicación están presentes en todas las materias de enseñanza. A ello ha contribuido la incorporación al currículo escolar de las competencias básicas una de las cuales es la competencia en tratamiento de la información y competencia digital.

El desarrollo de esta competencia, al igual que el del resto de las competencias básicas, es responsabilidad de todo el profesorado independientemente de la materia con la que trabaje. Por lo tanto, el conocimiento y el uso de las posibilidades didácticas que ofrecen las TIC forman parte del bagaje que todos los profesionales de la enseñanza deben adquirir y desarrollar.

Las tecnologías de la información y la comunicación y el cambio que supone en la formación

El replanteamiento de los paradigmas educativos para adecuarlos a los nuevos tiempos supone un gran reto acompañado de una gran dificultad, sobre todo porque parecemos estar educando a los alumnos para la sociedad pasada y no para aquella que ellos vivirán. Los cambios sociales han marcado y están caracterizando un nuevo tipo de sociedad con el que la escuela actual carece estar en disonancia.

La información como bien esencial: la "sociedad de la información" es el nombre dado por excelencia a la sociedad actual, la cual se supone que reemplaza a la "sociedad industrial". De este modo la información ha pasado a ser el bien esencial, cuya posesión o carencia determinará las nuevas diferencias sociales, ya se habla de "inforricos" e "infopobres". Nos enfrentamos entonces a una ingente cantidad de información que será rápidamente obsoleta.

Aplicación de las Tics.

Las TIC y especialmente Internet como fenómeno representan el cambio desde medios de comunicación de masas hasta verdaderos medios de comunicación bidireccionales. Ciertamente, apuntan Gisbert y otros (1996) que Internet es el primer medio de comunicación de masas bidireccional. Este hecho es muy significativo desde el punto de vista educativo, pues supone que quienes tradicionalmente eran receptores en el proceso, hoy pueden ser emisores y en definitiva se traduce en un mayor requerimiento de interactividad del alumno.

Metodologías educativas.- (Fidalgo, 2007) Las metodologías educativas suelen girar alrededor de las teorías del aprendizaje (basadas en la psicopedagogía) como son el conductismo, cognitivismo, constructivismo y últimamente el conectivismo. Cada paradigma tiene sus procesos, actividades y métodos de actuación.

Metodologías educativas utilizadas habitualmente son las que utilizamos de forma mayoritaria en la formación (primaria, eso, bachiller, universidad,...); estas son las más conocidas y habituales:

- **Clases magistrales.** La teoría de toda la vida; basta con una tiza y una pizarra, aunque también se utilizan presentaciones por ordenador, videos y la pizarra electrónica (última tecnología disponible, muy eficaz por cierto).

- **Clases prácticas.** La mayoría de las veces es una clase teórica; pero en lugar de transmitir conceptos abstractos se resuelve un problema; es decir, desde el punto de vista metodológico es idéntica a las clases magistrales.
- **Clases de Laboratorio.** Se suelen utilizar en materias más técnicas y los alumnos manejan dispositivos donde se comprueba la validez de las teorías. Desde el punto de vista metodológico requiere la adquisición de determinadas habilidades prácticas.
- **Tutorías.** Se suelen utilizar las tutorías denominadas reactivas (el profesor responde a una demanda de información del alumno); es un instrumento muy potente, pero desgraciadamente poco y mal utilizado.
- **Evaluación.** Se suele utilizar la modalidad de **evaluación sumativa** (la utilizada para evaluar los conocimientos adquiridos) y obtener una calificación. *Pulsar aquí para entender el proceso de evaluación*
- **Planificación.** Se suele hacer al inicio del curso, básicamente son guías donde el alumno puede conocer con antelación los objetivos de la asignatura, el programa, el método de evaluación, la carga docente, actividades, condiciones, etc.
- **Trabajos individuales y en grupo** de tipo caja negra. Son trabajos que el profesor define el tema y alcance; los alumnos lo hacen por su cuenta y una vez finalizado se le presenta al profesor.

Metodologías educativas no utilizadas por desconocimiento de las mismas. Se suele creer que en este grupo de metodologías se engloban las correspondientes a los últimos avances, esto es así, pero también hay otras “muy antiguas” pero nada conocidas.

- **Tutoría proactiva.** Se basa en anticiparse a la demanda de información por parte del alumno; es una metodología altamente eficaz, ya que el objetivo es resolver la duda en el momento en que se produce (realmente antes de que se produzca).
- **Trabajo cooperativo.** Se basa en aprovechar los recursos creados por los propios alumnos y profesores. Se confunde bastante con el trabajo en grupo pero no tiene nada que ver; básicamente actúa como una cooperativa donde todos sus miembros son constructores y beneficiarios de la cooperación.
- **Ciclo de Kolb.** Esta metodología se basa en la acción como efecto transformador del conocimiento; entre acción y acción se relaciona el resultado con los conocimientos abstractos. Es una metodología muy eficaz para asignaturas en las que se quiera enfocar hacia la adquisición de habilidades y capacidades.

Impacto de las Tics en la educación.

Sánchez, (2012) El impacto de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación ha modificado profundamente las relaciones interpersonales, achicó distancias, transformó las formas y mecanismos tradicionales de comunicación, pero también posibilitó el acceso irrestricto y descontrolado a un universo variado de información con escasos filtros, y que en un intento difuso de democratización en la divulgación de conocimientos, terminó transformándose en una vertiginosa y poderosa avalancha que encontró a los docentes y a las escuelas sin la preparación suficiente para transformarla en aliada estratégica en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En palabras de Tedesco (1995) *“Los cambios en la sociedad actual están vinculados con las nuevas tecnologías de la información. Estas tecnologías tienen un impacto significativo no sólo en la producción de bienes y servicios, sino también en el conjunto de las relaciones sociales. La acumulación de la información, la velocidad en la transmisión, la superación de las limitaciones espaciales, la utilización simultánea de múltiples medios (imagen, sonido y texto) son, entre otros, los elementos que explican el enorme potencial de cambio que representan estas nuevas tecnologías”*, desde el punto de vista de los contenidos de la educación.

En este aspecto, el desarrollo impresionante de las tecnologías de la información provoca la necesidad de evitar que se produzca aquello tan temido por Hanna Arendt: la separación definitiva entre conocimiento y pensamiento.

Este es nuestro desafío, pero para llegar a buen puerto no podremos superar todos los obstáculos que se presenten, desde la soledad del aula y las carencias existentes hoy en nuestro sistema educativo. Debemos hacer un llamamiento extra-escolar, siendo capaces de forjar estratégicas alianzas entre todos los grupos y sectores convencidos que una educación de calidad para todos es el mejor camino para forjar un país y una sociedad mejor.

Para ello nuestra apuesta es por una educación integral y profunda sin excluidos, donde se valore y jerarquice el rol del docente en todas sus dimensiones, donde la primera escuela, “la familia” colabore estrechamente con la segunda escuela, en un marco de equidad, justicia social y respeto mutuo y finalmente donde las tics se transformen en poderosas aliadas de nuestra práctica educativa cotidiana.

Graells, (2000) La "sociedad de la información" en general y las nuevas tecnologías en particular inciden de manera significativa en todos los niveles del mundo educativo. Las nuevas generaciones van asimilando de manera natural esta nueva cultura que se va conformando y que para nosotros conlleva muchas veces importantes esfuerzos de formación, de adaptación y de "desaprender" muchas cosas que ahora "se hacen de otra forma" o que simplemente ya no sirven.

Los más jóvenes no tienen el poso experiencial de haber vivido en una sociedad "más estática" (como nosotros hemos conocido en décadas anteriores), de manera que para ellos el cambio y el aprendizaje continuo para conocer las novedades que van surgiendo cada día es lo normal.

Precisamente para favorecer este proceso que se empieza a desarrollar desde los entornos educativos informales (familia, ocio, etc.), la escuela debe integrar también la nueva cultura: alfabetización digital, fuente de información, instrumento de productividad para realizar trabajos, material didáctico, instrumento cognitivo.

Obviamente la escuela debe acercar a los estudiantes la cultura de hoy, no la cultura de ayer. Por ello es importante la presencia en clase del ordenador (y de la cámara de vídeo, y de la televisión), desde los primeros cursos, como un instrumento más, que se utilizará con finalidades diversas: lúdicas, informativas, comunicativas, instructivas.

Como también es importante que esté presente en los hogares y que los más pequeños puedan acercarse y disfrutar con estas tecnologías de la mano de sus padres. Pero además de este uso y disfrute de los medios tecnológicos (en clase, en casa), que permitirá realizar actividades educativas dirigidas a su desarrollo psicomotor, cognitivo, emocional y social, las nuevas tecnologías también pueden contribuir a aumentar el contacto con las familias (en España ya tienen Internet en casa cerca de un 30% de las familias).

Un ejemplo: la elaboración de una web de la clase (dentro de la web de la escuela) permitirá acercar a los padres la programación del curso, las actividades que se van haciendo, permitirá publicar algunos de los trabajos de los niños y niñas, sus fotos.

A los alumnos (especialmente los más jóvenes) les encantará y estarán supermotivados con ello. A los padres también. Y al profesorado también. ¿Por qué no hacerlo? Es fácil, incluso se pueden hacer páginas web sencillas con el programa Word de Microsoft.

Las principales funcionalidades de las TIC en los centros están relacionadas con:

- Alfabetización digital de los estudiantes – profesores- familias.
- Uso personal (profesores-alumnos.): acceso a la información, comunicación, gestión y proceso de datos.
- Gestión del centro: secretaría, biblioteca, gestión de la tutoría de alumnos.
- Uso didáctico para facilitar los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- Comunicación con las familias (a través de la web de centro).
- Comunicación con el entorno.
- Relación entre profesores de diversos centros (a través de redes y comunidades virtuales): compartir recursos y experiencias, pasar informaciones, preguntas.

Estrategias para la integración de las Tics en la educación.

Graells, (2000) Esta emergente sociedad de la información, impulsada por un vertiginoso avance científico en un marco socioeconómico neoliberal-globalizador y sustentada por el uso generalizado de las potentes y versátiles tecnologías de la información y la comunicación (TIC), conlleva cambios que alcanzan todos los ámbitos de la actividad humana. Sus *efectos* se manifiestan de manera muy especial en las actividades laborales y en el mundo educativo, donde todo debe ser revisado: desde la razón de ser de la escuela y demás instituciones educativas, hasta la formación básica que precisamos las personas, la forma de enseñar y de aprender, las infraestructuras y los medios que utilizamos para ello, la estructura organizativa de los centros y su cultura...

En este marco se identifica tres posibles reacciones de los centros docentes para adaptarse a las TIC y al nuevo contexto cultural

- **Escenario tecnócrata.** Las escuelas se adaptan realizando simplemente estudiantes en el curriculum para que utilicen las Tic como instrumento para mejorar la productividad en el proceso de la información (aprender sobre las tic) y luego progresivamente la utilización las Tic como fuente de información y proveedor de materiales didácticos (aprender de las Tic).

- **Escenario reformista.** Se dan los tres niveles de integración de las Tic, los dos anteriores (aprender sobre las tic y aprender de las tic) y además se introducen en las prácticas docentes nuevos métodos de enseñanza/aprendizaje constructivistas que contemplan el uso de las tic como instrumento cognitivo (aprender con las tic) y para la realización de actividades interdisciplinarias y colaborativas

- **Escenario holístico:** los centros llevan a cabo una profunda reestructuración de todos sus elementos. Como indica Joan Majó (2003) *"la escuela y el sistema educativo no solamente tienen que enseñar las nuevas tecnologías, no sólo tienen que seguir enseñando materias a través de las nuevas tecnologías, sino que estas nuevas tecnologías aparte de producir unos cambios en la escuela producen un cambio en el entorno y, como la escuela lo que pretende es preparar a la gente para este entorno, si éste cambia, la actividad de la escuela tiene que cambiar"*.

3. APLICACIÓN DE LAS TICS EN EL AULA

Construcción de material didáctico para el proceso de enseñanza- aprendizaje a través de procesadores de texto.

(Transito, 2011) En el proceso de enseñanza y aprendizaje la selección del material didáctico es de suma importancia; éste motiva al alumno y permite que enfoque su atención y así pueda fijar y retener los conocimientos.

Un proceso de enseñanza activo requiere por parte del docente un conocimiento claro y preciso sobre la importancia, uso y confección de diversos materiales que contribuyen a un mejor aprendizaje en los alumnos.

El uso del material didáctico será efectivo si hay una participación mental activa de parte de los alumnos por medio de la atención, interés y percepción adecuada.

Es un dispositivo instrumental que contiene un mensaje educativo, por lo cual el docente lo tiene para llevar a cabo el proceso de enseñanza y aprendizaje.

También se podría definir como todos aquellos canales a través de los cuales se comunican los mensajes educativos. Es el conjunto de recursos que utiliza el docente a la estructura escolar para activar el proceso de enseñanza.

-Medio: Son instrumentos que envían los mensajes.

- Materiales Didácticos: Es el conjunto de los objetos, aparatos o apoyos destinados a que la enseñanza sea más provechosa y el rendimiento del aprendizaje mayor.

Con anterioridad el material didáctico tenía una finalidad más ilustrativa y se le mostraba al alumno con el objeto de ratificar, esclarecer lo que ya había sido explicado. El material era solamente general, "era intocable" para quien no fuese el maestro

En la actualidad el material didáctico tiene otra finalidad; más que ilustrar tiene por objeto llevar al alumno a trabajar, investigar, descubrir y a construir.

Adquiere así un aspecto funcional dinámico, propiciando la oportunidad de enriquecer la experiencia del alumno, aproximándolo a la realidad y ofreciéndole ocasión para actuar.

Aplicación de Prezi y Power Point en la construcción de material multimedia en el aula.

(Sarmiento, 2007) El término multimedia, al igual que sucede con otros términos como medio o currículo, presenta diferentes definiciones, unas referidas al software y otras al hardware, y además contamos con otros términos, como hipermedia e hipertexto, que nos complican la diferenciación entre ellos.

Una manera de diferenciarlos, podría ser mirando la secuencialidad de la información (lineal y no-lineal) presente en los materiales informáticos, lo cual nos permite separarlos en materiales rígidos y menos rígidos y en estos últimos distinguimos, según los diversos formatos y elementos que integran, los hipertextos, hipermedios y multimedia.

Entre la diversidad de medios con que cuenta en la actualidad el docente nos encontramos con:

- a. Medios o materiales empleados con fines educativos: libros de texto, enciclopedias, retroproyectores, mapas, fichas de actividades, material de laboratorio, cassettes, diapositivas, vídeos, ordenadores, etc.
- b. Medios de comunicación o tecnologías de la información: periódicos y revistas, la televisión, los CD-ROM, Internet, los programas de radio, el software informático, son elaborados para entretener, informar o vender, sin embargo, pueden ser integrados en el curriculum como recursos de aprendizaje.

- c. Los materiales curriculares, son un “conjunto de medios, objetos y artefactos que son elaborados específicamente para facilitar el desarrollo de procesos educativos en los centros escolares y aulas”.

El diseño de este tipo de software condiciona la forma de utilización del mismo, así tenemos programas con los que el estudiante interactúa en forma autónoma, otros programas requieren la presencia del profesor (y/o el asistente) quien interviene durante la interacción alumno-programa para aclarar las dudas sobre contenido, manejo del programa, errores cometidos, etc. y también hay programas donde hay dos o más alumnos por computadora y está presente el profesor para coordinar la actividad que puede ser cooperativa o competitiva entre los grupos de trabajo.

Otros programas informáticos que no han sido creados con propósitos educativos, pero que los docentes adecuan a sus intereses curriculares pues contribuyen al aprendizaje de los niños(as) y los ayudan en la planificación de sus estrategias de enseñanza.

Podemos distinguir entre programas diseñados por expertos y programas diseñados por el docente, la diferencia esencial es el carácter ‘industrial’ o ‘artesanal’ de la producción.

Los materiales informáticos requieren herramientas complejas, una inversión importante (en recursos, materiales, personal, etc.), tiempo, conocimientos y calidad (visual, multimedial e interactiva). Pero, lo más simple puede ser lo más adecuado para los niños, con un diseño fácil y sin complicaciones.

Power point.

Bosh, (2013) Powerpoint continúa siendo todavía la herramienta más extendida en el mundo de las presentaciones, lo cual le lleva a una posición de ventaja. Lleva tanto tiempo entre nosotros que la mayoría del personal de los departamentos de comunicación lo sabe utilizar en mayor o menor grado, lo que facilita la colaboración de varios responsables en un mismo proyecto.

Aun así, y pese a los argumentos presentados, todavía sigue habiendo una gran diferencia en cuanto a calidad entre las presentaciones realizadas en Powerpoint por personas del entorno ofimático y las creadas por profesionales especializados en comunicación visual: La gestión ágil y acertada de bancos de imágenes, la capacidad de síntesis visual, la

experiencia a través de clientes de diversa índole y en multitud de situaciones diferentes, la soltura en confeccionar storyboard.

Desde su aparición a principios de los 90, Powerpoint se ha extendido como casi la única herramienta para realizar presentaciones. Su uso masivo, junto a un escaso aprovechamiento de todo su potencial expresivo y la falta de cultura en expresión visual ha acabado convirtiéndose en un problema. Ha llegado un momento en que todas las presentaciones parecen iguales, a no ser que el ponente sea una persona altamente comunicativa, capaz de trascender lo que dice la diapositiva, o que la presentación la haya confeccionado un profesional especializado.

Prezi

El éxito de esta plataforma web se debe a un estilo mucho más fluido y orgánico en comparación al comportamiento estructurado y lineal de Powerpoint, con un resultado espectacular y más acorde a las técnicas de visual thinking. Presentaciones biz ha cosechado el concepto de Visual Writing gracias a su especialización en esta herramienta.

Además, Prezi ofrece un concepto de red social de la transmisión de conocimiento mediante presentaciones muy visuales y, sobre todo, no lineales, en que el movimiento aporta gran fuerza a la argumentación.

De todas formas, frente a defensores y contrarios de Powerpoint y Prezi respectivamente, lo cierto es que Prezi que viene a sumar y no a sustituir, es decir, hay ocasiones en que es más conveniente la utilización de Prezi y otras en que Powerpoint nos va a prestar mejor servicio. Además, como ya hemos visto en otros posts, se puede insertar la una dentro de la otra.

Otra ventaja que aporta Prezi es que al estar basado en una plataforma web se puede acceder a cada presentación desde cualquier dispositivo, fijo o móvil, por lo que desaparece el peligro de perder el archivo o que se averíe o extravíe el terminal justo antes de llegar ante la audiencia y sin tiempo para reaccionar.

4. EDUCACIÓN VIRTUAL EN LINEA E-LEARNING

(Malintzin, 2013) Una Plataforma Virtual de Aprendizaje o LMS es un Sistema de Gerencia de Aprendizaje. Es un programa (software) instalado en un servidor, que sirve para

administrar, distribuir y controlar las actividades de formación presencial o *e-learning* de una organización. Las principales funciones del LMS son, entre otras, las siguientes:

- Gestionar usuarios, recursos y actividades de formación
- Administrar el acceso
- Controlar y hacer seguimiento del proceso de aprendizaje
- Realizar evaluaciones
- Generar informes
- Gestionar servicios de comunicación como foros de discusión, videoconferencia.

Internet como medio de investigación.

Dominguez y Xalabarder, (1997) En este fin de siglo y de milenio se han venido asentando los puntos de continuidad y de futuro de nuestra, la sociedad de la información generalizada. La constitución de una economía global y el desarrollo tecnológico son los procesos más sintomáticos de nuestra actualidad. Sus impactos territoriales y sociológicos, aún hoy poco estudiados y definidos, nos señalan la aparición de un nuevo orden o desorden mundial. Y es que la internacionalización económica y el incremento de multiplicidad de relaciones transculturales, plantean nuevas oportunidades y nuevos retos.

En este marco, las tecnologías de la información, son el instrumento que permite, formaliza y estructura las relaciones sociales y económicas en la actualidad. Las redes de la información constituyen el soporte por el que circulan los flujos que modifican y condicionan los procesos planetarios de nuestro sistema mundo.

Últimamente, como resultado del vertiginoso desarrollo de las telecomunicaciones, la relación espacio/tiempo ha cambiado radicalmente, pero no sólo ha menguado el espacio real, en términos relativos, sino que además se ha gestado desde éste un espacio virtual en constante transformación, es el llamado ciberespacio.

Internet tuvo un origen militar y, aunque parezca contradictorio, se diseñó sin que existiera ningún centro neurálgico, de modo que las comunicaciones no pudieran ser nunca interrumpidas. Muy pronto empezó a ser utilizado en el mundo académico: las ventajas y mejoras en la comunicación de las universidades de Estados Unidos que ofrecía la red, favorecieron un desarrollo rápido de su infraestructura, con el uso masivo de sus servicios por parte de la comunidad académica. Y en pocos años el desarrollo constante y la

extensión del cable por todo el planeta han permitido incrementar exponencialmente el número usuarios conectados a la red.

Las posibilidades presentes y futuras de la red son en la actualidad objeto de múltiples estudios y discusiones. Los investigadores pueden hallar en Internet una herramienta útil para sus trabajos a partir de dos aspectos fundamentales: la capacidad de comunicación que ofrece la red, y el enorme volumen de información que día tras día se asoma (o habita permanentemente en ella: las páginas web) en el ciberespacio, y es accesible desde cualquier parte del planeta, a cualquier hora.

La comunicación entre usuarios se establece a diferentes niveles espacio/temporales, en diversos sentidos y en base a las necesidades y voluntad de cada uno. Entre todos ellos se reproducen modos tradicionales de interacción: diálogos privados o públicos, fórums, circulares, debates, etc.

Las relaciones, ciertamente mediatizadas por el entorno utilizado, requieren de un constante aprendizaje en el uso del instrumento comunicacional, del lenguaje de acceso y maniobra, etc. Internet supone además un cambio de lenguaje en los términos habituales: el diálogo gestual-visual, aún con el uso masivo del televideo en un futuro inmediato, se verá modificado significativamente, aparece paulatinamente un argot internacional cargado de tecnicismos, y existe una tendencia a economizar las palabras condicionada por la pericia ante el teclado y la búsqueda de una mayor agilidad equiparable al habla.

Además de los modos tradicionales de relación que se adaptan al nuevo medio, la comunicación adquiere también nuevas formas: el correo electrónico aparece como una herramienta fundamental; a través de él no sólo se reciben o envían mensajes de tipo personal, sino todo tipo de documento ya sean textos, imágenes, sonidos, etc.

Este servicio permite también la subscripción y el acceso a diversas fuentes de información, como es el caso de las listas de distribución o de las revistas virtuales, que están definidas por su interactividad. Y todo ello con unos costes en tiempo y dinero considerablemente reducidos si lo comparamos con cualquier otro medio de comunicación.

Pero quizá lo más novedoso en esta comunicación sea su sentido horizontal y la ruptura de cualquier tipo de jerarquía. Todos y cada uno de los particulares, o entidades e instituciones que habitan el espacio virtual de Internet parten del mismo nivel en sus relaciones y su accesibilidad es la misma.

La ausencia de intermediarios entre el usuario, en este caso el investigador, y su interlocutor, ya sea un particular, o entidad de cualquier tipo, favorece una cierta democratización de la información. Así, la tecnología ha posibilitado por primera vez que las comunicaciones interpersonales escapen a las formas de control tradicional.

Además, en ese proceso comunicacional, el establecimiento de una relación a través de Internet requiere necesariamente de la voluntad por parte de los usuarios.

Los medios y las publicaciones tradicionales que se basan en una difusión limitada y perfectamente controlada, deben fomentar ahora la *accesibilidad*; ahora será el usuario el que, en última instancia, decida si realmente quiere acceder a ellos. Internet, en un proceso de fagocitación continua, integra a todos los medios de comunicación tradicionales, los interrelaciona y los hace interactivos. Se necesitan y se introducen por tanto nuevos conceptos en la publicación y en la circulación de las ideas y de la información, absolutamente variables y que precisan de una actualización constante

Facebook como plataforma virtual.

(Chunga, 2013) Los servicios más populares de redes sociales como Facebook, Twitter, Google Plus, LinkedIn, han hecho que la comunidad educativa se aventure a utilizarlas sin la necesidad de ser capacitado, ya sea por su fácil manejo, entorno intuitivo y experiencias de ensayo y error.

Esta situación sucede mayormente en los estudiantes universitarios, considerados nativos digitales, es decir, que poseen capacidades tecnológicas propias de su generación y las utilizan como parte de su cultura y vida diaria. Por el contrario, pocos son los docentes universitarios que se aventuran a utilizar las redes sociales por diversos factores como la falta de competencias en TIC, falta de habilidades autodidactas de aprendizaje, percepciones limitadas, riesgos y peligros (adicción, contenidos inapropiados, cyberbulling, Grooming, sexting, etc.) o simplemente considerarlas como herramientas de ocio, diversión o mero medio de comunicación.

Ventajas y desventajas de las plataformas virtuales (Tlalne, 2013).

VENTAJAS

Fomento de la comunicación profesor/alumno:

La relación profesor/alumno, al transcurso de la clase o a la eventualidad del uso de las tutorías, se amplía considerablemente con el empleo de las herramientas de la plataforma virtual. El profesor tiene un canal de comunicación con el alumno permanentemente abierto.

Facilidades para el acceso a la información:

Es una potencial herramienta que permite crear y gestionar asignaturas de forma sencilla, incluir gran variedad de actividades y hacer un seguimiento exhaustivo del trabajo del alumnado. Cualquier información relacionada con la asignatura está disponible de forma permanente permitiéndole al alumno acceder a la misma en cualquier momento y desde cualquier lugar. También representa una ventaja el hecho de que el alumno pueda remitir sus actividades o trabajos en línea y que éstos queden almacenados en la base de datos.

Fomento del debate y la discusión:

El hecho de extender la docencia más allá del aula utilizando las aplicaciones que la plataforma proporciona permite fomentar la participación de los alumnos. Permite la comunicación a distancia mediante foros, correo y Chat, favoreciendo así el aprendizaje cooperativo.

El uso de los foros propicia que el alumno pueda examinar una materia, conocer la opinión al respecto de otros compañeros y exponer su propia opinión al tiempo que el profesor puede moderar dichos debates y orientarlos.

Desarrollo de habilidades y competencias:

Este modelo educativo promueve el espacio para la transmisión de conocimientos así mismo el desarrollo en los alumnos de habilidades y competencias que los capaciten como buenos profesionales. Al mismo tiempo se consigue también que el alumno se familiarice con el uso de los medios informáticos, aspecto de gran importancia en la actual sociedad de la información.

El componente lúdico:

El uso de tecnologías como la mensajería instantánea, los foros, Chats en muchos casos, actúa como un aliciente para que los alumnos consideren la asignatura interesante. En

definitiva, dota a la docencia de un formato más cercano al lenguaje de las nuevas generaciones.

Fomento de la comunidad educativa:

El uso de plataformas virtuales está ampliando las posibilidades de conexión entre los docentes. Su extensión en el uso puede impulsar en el futuro a la creación de comunidades educativas en las cuales los docentes compartan materiales o colaboren en proyectos educativos conjuntos.

DESVENTAJAS

Mayor esfuerzo y dedicación por parte del profesor:

El uso de plataformas virtuales para la enseñanza supone un incremento en el esfuerzo y el tiempo que el profesor ha de dedicar a la asignatura ya que la plataforma precisa ser actualizada constantemente.

Necesidad de contar con alumnos motivados y participativos:

El empleo de las herramientas virtuales requiere de alumnos participativos que se involucren en la asignatura.

El acceso a los medios informáticos y la brecha informática:

La utilización de plataformas virtuales como un recurso de apoyo a la docencia exige que el alumno disponga de un acceso permanente a los medios informáticos

Dropbox

Sent, (2012) Dropbox es un sistema de almacenamiento de archivos en Internet con el principal objeto de servirnos como copia de seguridad de los mismos, además de para poder tenerlos sincronizados entre varios dispositivos.

Lo primero que debemos hacer es instalar la aplicación Dropbox en nuestro ordenador, que cuenta con versiones para Windows, Mac, Linux y algunos sistemas móviles.

Una vez instalada veremos que nos aparece en nuestro sistema una nueva carpeta llamada Dropbox. Esto es lo que más me ha enganchado de Dropbox, la integración con el sistema

gracias a esta carpeta. Durante la instalación se nos dará la opción de elegir en qué lugar instalar dicha carpeta Dropbox.

Todos los archivos y/o carpetas que se guarden en esta carpeta serán automáticamente almacenados en los servidores de Dropbox, es decir, ya tendremos en Internet una copia de seguridad de dichos archivos y/o carpetas. Podemos acceder a dicha información a través de la web de Dropbox.

Hay documentos y carpetas que, seguramente, no queramos mover a la carpeta Dropbox, por diversas razones. En ese caso podemos crear enlaces simbólicos a esas carpetas.

Un enlace simbólico es como un acceso directo a una carpeta o archivo pero que detecta cuando el archivo o contenido de esa carpeta se actualiza, permitiendo así que Dropbox actualice las modificaciones y las almacene en la nube sin tener que mover el archivo original a la carpeta Dropbox. Tan solo tenemos que crear el enlace simbólico y ponerlo dentro de la carpeta Dropbox.

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

MAGISTER RICARDO STALIN BORJA ROBALINO

- Diplomado Superior en Educación Universitaria por Competencias, Universidad del Azuay.
- Master en Gerencia y Liderazgo Institucional, Universidad Técnica Particular de Loja.
- Tecnólogo Mecánico Automotriz de la Universidad Politécnica Salesiana.
- Ingeniero Mecánico Automotriz de la Universidad Politécnica Salesiana.
- Bachiller Técnico Industrial, especialización: Mecánica Automotriz.

CORREO ELECTRONICO: stacho17@yahoo.com.

4.5.4 Metodología.

Las metodologías a utilizar para la realización de este curso son (Fidalgo, 2007):

- *Clases prácticas.* - En donde el tutor transmite los conocimientos.
- *Clases de Laboratorio.* - Mediante el manejo de dispositivos (computadora), requiriendo la adquisición de determinadas habilidades prácticas.
- *Tutorías.* -El capacitador responde a una demanda de información del alumno.

- *Evaluación.*- Se utilizara una evaluación diagnóstica, formativa y sumativa.
- *Planificación.*- A través del cual el capacitador da a conocer los objetivos y como va a conseguir los logros del curso.
- *Trabajos individuales.*- El capacitador define el alcance del trabajo dependiendo del aprendizaje impartido, en este caso el cursante lo realizará solo después de cada clase.

4.5.5 Evaluación.

Evaluación diagnóstica.- Se la realizará a través de una prueba de ubicación al inicio del curso, conociendo así, si los prerrequisitos están presentes, o su vez deben reforzárseles.

Evaluación formativa.- Mediante los trabajos enviados se evaluarán los conocimientos adquiridos en el transcurso del aprendizaje, constatándonos el logro de nuestros objetivos, y en caso de ser necesario realizar una retroalimentación.

Evaluación sumativa.- Mediante el examen final se analizará los logros adquiridos en todos los contenidos presentados, de tal manera que le permita obtener la certificación del curso.

4.6 Duración del curso.

El curso tendrá una duración de 60horas, lo que equivale a 6 semanas.

4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse.

ACTIVIDADES	PERIODO DE DURACIÓN	
	Número de horas	Fechas
INICIO DE CURSO.	-	Sábado 5 de Abril del 2014
EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA.	1h	Sábado 5/04/2014
INTRODUCCIÓN A LAS TICS.	7h	Sábado 5 /04/2014 Domingo 6/04/2014.
LAS TICS EN LA EDUCACIÓN.	14h	Domingo 6/04/2014 Sábado 12/04/2014 Domingo 13/04 2014

		Sábado 19/04/2014
APLICACIÓN DE LAS TICS EN EL AULA.	18h	Sábado 19/04/2014 Domingo 20/04 2014 Sábado 26/04/2014 Domingo 27/04 2014
EDUCACIÓN VIRTUAL EN LINEA E-LEARNING.	18h	Sábado 3/05/2014 Domingo 4/05/2014 Sábado 10/05/2014 Domingo 11/05/2014
EVALUACIÓN FINAL	2 h	Domingo 11/05/2014
FINALIZACIÓN DEL CURSO	-	Domingo 11 de Mayo / 2014
TOTAL DE HORAS	60h	

4.8 Costos del curso.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	COSTOS (DOLARES)	
	Por unidad	Total
Capacitador.	-----	\$900
Texto guía y ejercicios (por 30 unidades).	\$20	\$600
Uso de aulas de cómputo.	-----	\$1000
Hojas de evaluación (por unidad)	\$0.20	\$6
Extras	-----	\$20
TOTAL		\$2526

El curso tomando en cuenta los recursos humanos y materiales aproximados tiene un costo de 2526\$, lo que dividido para los 30 personas tenemos \$85 aproximadamente por cada uno, de lo cual se incrementará el valor de acuerdo al objetivo por el cual se realiza el curso:

- Si se realiza solo por beneficio de la institución de la cual se encuentra realizando la tesis, el precio será menor, tomando en cuenta que se puede abaratar costos si la propia Unidad Educativa provee las aulas de computación, el capacitador es el propio maestrante y los asistentes serán 10 docentes, tendríamos un costo de:

Texto guía	\$20
Hoja de evaluación.	\$2
TOTAL POR CADA DOCENTE	\$22

- Si se desea dictar el curso y obtener un beneficio económico se incrementará el porcentaje de ganancia a los que aspira obtener la institución que organice el curso.

\$85 + Ganancia.

4.9 Certificación.

Cada cursante tendrá la aprobación del curso si:

- Asiste al menos al 85% de las jornadas presenciales.
- Cumple con los parámetros como entrega de trabajos solicitados por el capacitador.
- Rinde el examen final.

4.10 Bibliografía.

- Bosh, Oscar, (10/06/2013), “¿Power Point o Prezi?”(Mensaje en Blog), Recuperado de: <http://www.presentaciones.biz/%C2%BFpowerpoint-o-prezi>.
- Chunga, Gerardo, 2013, “Facebook como plataforma virtual de apoyo a la docencia universitaria”, Recuperado de: <http://educaciontic.perueduca.pe/?p=132>.
- Domínguez, Esteban, Xalabarder, María, (1997), La investigación científica a través de internet: el ejemplo de los movimientos migratorios en el mundo, Recuperado de: <http://www.ub.edu/geocrit/arac-19.htm>.
- Enríquez, María, (2002), “La incorporación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en la Formación inicial docente”, Recuperado de: http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/17067/1/art6_v11n1.pdf.
- Fidalgo, Ángel, (2007), “Metodologías Educativas”, Recuperado de: <http://innovacioneducativa.wordpress.com/2007/10/08/metodologias-educativas/>.
- Gisbert, M., González, A.P., Guillén, A., Jiménez, B., Lladó, F. y Rallo, R. (1996).” Las nuevas tecnologías de la educación. Recuperado de: <http://www.ispo.cec.be/infoforum/pub.htm>, 22/11/2013.
- Gioia, José, (3/02/2010), “Características de las Tics”, (Mensaje en foro), Recuperado de : <http://imag.foroactivos.net/t2-caracteristicas-de-los-tics>.
- Gutierrez y otros (10/05/2012), “Características y objetivos de las TIC”, (Mensaje en Blog), Recuperado de ; http://tecnologiasdeinfiorunesr.blogspot.com/p/caracteristicas-y-objetivos-de-las-tic_26.html.
- Gutierrez y otros (Mayo,2012), “Ventajas y desventajas en las Tics” Recuperado de ; <http://tecnologiasdeinfiorunesr.blogspot.com/p/ventajas-y-desventajas-en-las-tic.html>.
- Graells, Pere, (2000), Impacto de las Tics en la educación: Funciones y limitaciones, Recuperado de: <http://peremarques.pangea.org/siyedu2.htm>.
- Jordi, Adel (2007), “Las Tic en el proceso de enseñanza aprendizaje”, Recuperado de: <https://sites.google.com/site/aprendiendoyensenandoenlared/home>.
- Majó, Joan, (2003). “Nuevas tecnologías y educación”, Recuperado de: http://www.uoc.edu/web/esp/articles/joan_majo.html.

- Malintzin, 2013, "Plataformas virtuales de aprendizaje", Recuperado de: <http://www.educactiva.com.mx/mira-lo-que-hacemos/tecnologia-educativa/15-acordeon-elearning/19-plataformas-virtuales-de-aprendizaje>.
- Sanchez, Diego, (2012), "El impacto de las tics en la educación desafíos e interrogantes sobre el rol de la escuela en la alfabetización digital", Recuperado de: http://investigando.org/educandos/index.php?option=com_content&task=view&id=17&Itemid=2.
- Sarmiento, Mariela, 2007, "Medios, recursos y materiales multimedia", Recuperado de: http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8927/F-TESES_CAPITULO_4.pdf;jsessionid=72830693F062488E89C1B26EF04860E7.tdx2?sequence=6.
- Sent, (13/02/2012), "Para qué sirve el Dropbox", (Mensaje en blog), Recuperado de: <http://sentucv.wordpress.com/2012/02/13/para-que-sirve-el-dropbox/>.
- Tedesco, Juan, (1995), Hacer Reforma, el nuevo pacto educativo; Educación, competitividad y ciudadanía en la sociedad moderna. Madrid. Grupo Anaya, S.A.
- Tlalne, Gaby, 2013, "Las plataformas virtuales para el aprendizaje", Recuperado de: <http://www.academica.mx/blogs/las-plataformas-virtuales-el-aprendizaje>.
- Transito, Guadalupe, 2011, "Elaboración de material didáctico para mejorar el Aprendizaje en el área de matemáticas con los niños Del Séptimo año de educación básica de la escuela "Daniel Villagómez", parroquia Tayuza, cantón Santiago, de la Provincia de Morona Santiago 2010-2011", Recuperado de: <http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/2415/13/UPS-CT002422.pdf>,

CONCLUSIONES

-La Unidad educativa Fe y Alegría de la ciudad de Cuenca es una institución Fiscomisional que posee la especialidad de bachillerato en Ciencias, está sujeto a la Ley Orgánica de educación Intercultural (LOEI), como tal ofrece a jóvenes y adultos de los sectores populares de la región, programas alternativos de educación, con igualdad de oportunidades para el acceso y la permanencia, esto demuestra en la teoría y la práctica que es una institución con una cultura escolar incluyente

-Las características demográficas de los diez docentes de bachillerato con los que cuenta el colegio resalta la presencia de un 50% de profesores varones y el otro 50% de mujeres, confirmando así la igualdad de oportunidades en relación a género; de este grupo el 70% son casados, factor poco muy influyente en el rendimiento profesional, pues para ello convergen otros aspectos del docente, de su entorno y de la institución educativa.

-El 60% de la planta docente fluctúa en edades entre 30 y 50 años esto demuestra la experiencia académica reflejado el dominio de la asignatura, mayor facilidad para manejar situaciones especialmente conflictivas que pueden escapar al dominio o conocimiento de un profesional joven, por lo que difícilmente son reemplazados. Sin embargo, la persona de mayor edad puede ser parte del ausentismo dado las enfermedades que puede presentar.

-El (60%) de los profesores poseen nombramiento, es decir son profesionales estables dentro de la institución, situación que según la misma Subsecretaría de Defensa es necesaria para que los maestros puedan trabajar eficazmente, además este aspecto está ligado con la satisfacción y seguridad personal, factores importantes para alcanzar calidad y excelencia educativa. Sin embargo un dato muy representativo en la institución (40%) corresponde a quienes trabajan con contrato, personas que se presume aspiran regular su situación laboral.

-Todos los profesores motivo de estudio trabajan a tiempo completo, es decir con dedicación exclusiva a la docencia, situación que según varios autores fortalece el compromiso de la persona con el trabajo y con la organización.

-La institución cuenta con el 70% de docentes graduados en licenciatura de educación, título de tercer nivel que le califica como profesional capaz de aplicar los conocimientos filosóficos de la educabilidad humana. Dos profesores tienen títulos de cuarto nivel: maestría y PhD

(doctor en educación) lo que representa una fortaleza institucional que debe ser aprovechada especialmente para incursionar en proyectos de investigación que se conviertan en sustento de una nueva y renovada práctica laboral. Sin embargo, no se debe descuidar la necesidad de formación en este nivel, del resto de profesores (80%) que trabajan en esta importante institución.

- El 90% de docentes investigados manifiestan la necesidad de obtener un título de cuarto nivel (maestría) en el ámbito educativo, perspectivas profesionales que les posibilitará promover a cargos de categoría superior, a la vez que buscan responder eficientemente a los cambios actuales y futuros en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la educación y la comunicación en una sociedad cambiante que exige una verdadera transformación de los profesionales en todos los ámbitos.

-Las necesidades de capacitación docente priorizan la siguiente temática: Gerencia/Gestión educativa (14,30%), temas relacionados con las materias a su cargo (14,30%), capacitación en proyectos (11,9) y un significativo 9,52% señala como prioridad la preparación en las nuevas tecnologías aplicadas a la educación. Esto responde a los grandes procesos de reforma que en materia de educación se han dado en nuestro país y en el ámbito internacional y mundial.

- Una de las necesidades de capacitación mencionadas también por los docentes son las nuevas tecnologías aplicadas a la educación, debido a la globalización de la ciencia, la tecnología, educación y comunicación, retos que exigen al docente a prepararse de manera urgente, si se quiere superar el analfabetismo informático y ser sujetos participativos en esta sociedad moderna..

-La modalidad señalada es tanto la presencial como la semipresencial o una combinación de ambos, con preferencia en fines de semana. Lo esencial de este aspecto es garantizar las condiciones necesarias que permitan a los profesores el desarrollo de su labor y a la vez su capacitación con miras a un crecimiento personal, el ascenso profesional y el reconocimiento social.

-Los obstáculos señalados por los docentes para la capacitación son de carácter personal y profesional, así: falta de tiempo (31,58%), temas no acordes con su preferencia (26,32%) y el 21,05% indican la falta de información; aspectos que deben ser considerados por la institución a la hora de planificar un programa de capacitación docente.

-Como principales incentivos para asistir a los cursos de formación en un 36,36% piensan que es la relación de la temática con la actividad docente, el 27,28% relacionan con el ascenso profesional y con un mismo porcentaje están quienes indican como causa de su perfeccionamiento la satisfacción personal y profesional por la capacitación.

-Los docentes califican con un 90% por igual la necesidad de preparación en la teoría y en la práctica, esto posibilita que el docente pueda lograr en su accionar profesional esa coherencia pedagógica, de correspondencia entre el decir, el pensar y el hacer.

- Los resultados sobre el trabajo del docente en el contexto formativo indican a 12 opiniones de los profesores que señalan como uno de los mayores limitantes la planificación, ejecución y seguimiento de proyectos educativos, dificultándoles ser personas generadores de investigación; sin embargo, se observa una gran fortaleza de los docentes en la resolución de problemas con los estudiante, y la forma de orientar el aprendizaje a los mismos.

-En relación con las facilidades de capacitación, solo el 50% indican que la institución se ha preocupado por este aspecto: el 80% dice que el colegio no ha sido gestor de cursos de capacitación, el 16,66% señalaron que los cursos dictados fueron sobre temas de las áreas de conocimiento, actualización curricular, leyes y reglamentos y temas de asignaturas que imparten, contenidos implementados por el Ministerio de Educación en respuesta a las necesidades de formación planteadas en la LOEI.

-Los análisis organizacionales en la práctica docente muestra resultados que destacan tienen un amplio conocimiento que tienen los docentes en cuanto a planificación, organización y evaluación académica; sin embargo se observa deficiencias en cuanto a la relación y motivación estudiantil, así como el poco conocimiento de algunos docentes en relación con la carrera docente del profesor ecuatoriano (LOEI).

-El análisis de la tarea educativa en la práctica pedagógica señalan debilidades en la operacionalización del micro currículo y deficiencias en estrategias de comunicación docente- alumno, diseño de instrumentos de autoevaluación, técnicas didácticas, identificación y diseño de planes inclusivos para estudiantes con capacidades especiales, frente a un buen conocimiento en planificación, evaluación, diseño de instrumentos, uso de medios visuales entre otros.

‘-El 70% de los docentes han aprobado cursos con más de 76 horas auspiciados en un 60% por cuenta propia y un 40% por la institución educativa. El 90% de docentes han asistido de 1 a 5 cursos durante los dos últimos años esto quiere decir un promedio de

2 a 3 cursos por año, lo que demuestra que se ciñen a lo prescrito en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI).

- Como resultado del diagnóstico de necesidades de formación de los docentes, se diseñó un curso de formación llamado “Las Tics, fortalecimiento del proceso enseñanza-aprendizaje”, con un modelo semipresencial, tendrá valor curricular al ser aprobado por la máxima autoridad competente en el ramo, será de carácter obligatorio para los profesores del Bachillerato del colegio y su objetivo es propiciar el desarrollo de competencias en las Tics para que sean aplicadas en la gestión educativa y en la formación, interacción y evaluación de los estudiantes.

RECOMENDACIONES

-Es imprescindible que se busque estrategias para formalizar el estado actual del 40% de docentes de la institución que se encuentran trabajando con contrato, de manera que adquieran su estabilidad laboral, sin duda esto es algo que todas las personas buscan en la vida y que supone una sensación de seguridad, bienestar, satisfacción y porque hablar de alegría.

-Los cursos de formación y capacitación continua deben contemplar las opiniones de los docentes en relación con horarios, modalidad y las necesidades temáticas priorizadas, dando énfasis a la relación de la teoría con la práctica como elemento fundamental para la renovación e innovación del conocimiento en el proceso educativo.

-Optimizar los recursos docentes con título de cuarto nivel que dispone la institución, otorgándoles roles de coordinación, y/o dirección de proyectos de investigación educativa que generen conocimientos sobre la realidad educativa en sus diferentes ámbitos, cuyos resultados favorecerán a la toma de decisiones más acertadas en los nuevos planes estratégicos a diseñarse.

- Planificar anualmente los cursos de capacitación y formación docente, promocionando y priorizando a personas menos favorecidas en este campo, considerando las necesidades institucionales, gestionando las mejores posibilidades de ayuda para los educadores y apoyando en su posterior reconocimiento.

-Siendo la formación permanente un derecho y una obligación de todo el profesorado el mismo que está amparado en un marco legal, es necesario una mayor apertura y compromiso de las autoridades para sensibilizar a los profesores y establecer una cultura institucional en cuanto a formación y capacitación continua, ofreciendo diversas opciones y oportunidades a fin de obtener el compromiso docente. A la vez los docentes deben ser positivos y proactivos a los cambios exigentes y existentes por parte de la institución.

- acorde con las exigencias de la sociedad actual, para ello es necesario que una de las necesidades

-El sistema educativo en la actualidad reclama profesores formados integralmente, por lo que los docentes no deben conformarse con dominar el contenido de una asignatura en la teoría y práctica, al ser los artífices de la formación de personas jóvenes o adultas es necesario que desarrollen nuevas competencias relacionadas con otras temáticas que no se abordan en esta investigación, así: la Bioética, la salud Sexual y reproductiva, la violencia

sexual y domestica entre otros temas, que le garanticen solventar con oportunidad y eficiencia problemas en el diario accionar de la docencia.

Finalmente y considerando que una de las herramientas de enseñanza-aprendizaje en la actualidad es el manejo de las Tics, se recomienda a las autoridades de la Unidad Educativa Fe y Alegria, apoyar y facilitar la ejecución del curso de formación propuesto en esta investigación; caso contrario, quedará abierta para que la misma sea analizada para su posterior implementación.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aguirre, Jhonson, (2011), Planificación Formativa, Recuperado de: http://www.psyed.edu.es/prodGrintie/cap_libros/CC_EnsenarAprenderSigloXXI.pdf.
- Álvarez, M., (2001). Diseño y evaluación de programas de educación emocional. Barcelona, CISS PRAXIS.
- Alvarez, Carmen, (2012), La relación teoría- práctica en los procesos de enseñanza-aprendizaje, Recuperado de: <http://revistas.um.es/educatio/article/view/160871>.
- Ball, Stephen, (2010), Liderazgo educativo, Recuperado de: http://ipes.anep.edu.uy/documentos/curso_dir_07/modulo4/materiales/lide.pdf.
- Bayo P., Pascual I., Gramage S., (2009), Obstáculos y Facilitadores en la formación continua del profesorado, Recuperado de: <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi8/psi/28.pdf..>
- Bello, Andrés, (2008) , Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza, Recuperado de: <http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/1921/2510>
- Boydell, J., Leary, Y., (2003), Formación docente, Recuperado de: http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/private/presentacionsobreevaluacionnecesidadesyplanesdeformacion.pdf.
- Blanco, R. (2006), La Equidad y la Inclusión Social: uno de los Desafíos de la Educación y la escuela de Hoy, Recuperado de: <http://www.rinace.net/arts/vol4num3/art1.htm>.
- Caballero, A. (2003), Factores que influyen como motivantes para un buen desempeño laboral en los docentes de una escuela de nivel medio superior, Recuperado de: <http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1020149163.PDF>.
- Carrasco, A.(2008) Aprendizaje significativo. Recuperado de: <http://unaprendizajesignificativo.blogspot.com/>.
- Campero, J., (1994), Necesidades de formación en instituciones , Recuperado de: http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1226506345.pdf.
- Cantos, L., (2013), Sistema Educativo del Ecuador: La Educación en el ecuador, Recuperado de: http://sistemaeducativoecuador.blogspot.com/2013_01_01_archive.html.
- Cañavate, Antonio, (2003), Sistemas de información en las empresas, Recuperado de: http://www.upf.edu/hipertextnet/numero-1/sistem_infor.html

- Coll, C.,(2010), Enseñar y aprender en el mundo actual: desafíos y encrucijadas, Recuperado de: http://www.psyed.edu.es/prodGrintie/articulos/CC_2010_PensamientoIberoamericano.pdf.
- Cooper, J (1991), Evaluación de competencias en entornos virtuales de aprendizaje y docencia universitaria, Recuperado de: https://www.um.es/ead/reddusc/1/eval_compet.pdf
- Chehaybar, Edith, Kury,Rocio, (2003), Procesos y prácticas de formación Universitaria, Recuperado de: http://www.academia.edu/1016625/Chehaybar_y_Kuri_Edith_y_Rocio_Amador_Bautista_et_al._2003_Procesos_y_practicas_de_la_formacion_universitaria._Pensamiento_Universitario_Tercera_Epoca_No.93_CESU-UNAM_Mexico_211_pp._ISBN_970-32-32-0372-8.
- Daza, Sandra, (2012), Ciencia, tecnología y democracia, Recuperado de: <http://www.eafit.edu.co/investigacion/Documents/ciencia-tecnologia-democracia.pdf>.
- Díaz, T., Figueroa, A., Tenorio, (2007),. Educación de calidad para atender las necesidades educativas especiales. Una mirada desde la formación docente. Revista electrónica Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación, Recuperado de : <http://www.rinace.net/arts/vol5num5e/art15.pdf>
- Dipboye, E.,(1994), Necesidades de formación en docentes, Recuperado de: http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/1999_04_01.pdf.
- Drepew, Jose, (2000), Didáctica del contenido, Recuperado de: <http://www.slideshare.net/acpmixer>,
- Escudero, J.M. (1992). Plan experimental de Formación y Modelos de actuación de Equipos Psicopedagógicos y responsables del Programa de Orientación. Universidad de Murcia.
- Estiar, Marcelo, (2002), Formación Docente, Recuperado de: <http://www.agroasesorclm.com/?q=02.2.02.002>.
- Espinar, Pablo, (1998), Evaluación docente, Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=18099>,
- Figueroa, Ana, Tenorio, Solange, (2007), Educación de calidad para atender la necesidades educativas especiales. Una mirada desde la formación docente, Recuperado de: <http://www.rinace.net/arts/vol5num5e/art15.pdf>.
- Garzón, Fabara, (2013). Estado del Arte de la Formación Docente en el Ecuador. Cuaderno del Contrato Social por la Educación la Educación-Ecuador, Recuperado

- de: http://www.campanaderechoeducacion.org/sam2013/wp-content/uploads/2013/04/formacion_docente.pdf
- García, Benilde, Loredó, Javier, Carranza, Guadalupe, (2008), Análisis de la práctica educativa de los docentes, Recuperado de: <http://redie.uabc.mx/index.php/redie/article/view/200>.
 - Guzman, Yanes, (1981), Las TICS y la crisis de la educación, Recuperado de: <http://www.virtualeduca.org/documentos/yanez.pdf>
 - Hainaut,(1979), Formación académica, Recuperado de: http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CDI QFjAB&url=http%3A%2F%2F148.213.1.36%2FDocumentos%2FEncuentro%2FPDF%2F97.pdf&ei=ctdGUr_mJuLi4APj9oCgCQ&usq=AFQjCNFUMpgSK4-InoEct4L-LWWSiIBDIA.
 - Hammond, Linda, (1990), El desarrollo profesional de los maestros. Nuevas estrategias y políticas de apoyo, Recuperado de: <http://es.scribd.com/doc/119753107/El-Desarrollo-Profesional-de-Los-Maestros-Linda-Darling-hammond-Cuad9>
 - Hewton, Alberto, (1988), Análisis Organizacional, Recuperado de: http://www.proyectogirh.com/archivos/productos_girh/DETECCION.pdf,
 - Jaramillo J., (2013), El Magisterio Fiscal Revaloriza Labor Docente Ecuatoriano. Agencia de Noticias Andes, Recuperado de: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://www.andes.info.ec/es/sociedad/magisterio-fiscal-revaloriza-labor-docente-ecuadoriano>.
 - Kremer y Hayon (1991), La formación permanente del profesorado en Europa,(Mensaje en Revista), Recuperado de: <http://www.mecd.gob.es/dctm/revista-de-educacion/articulosre317/re3170200465.pdf?documentId=0901e72b81270bb7>.
 - Lella, C., (1999), Modelos, tendencias de la formación docente, Recuperado de: <http://www2.udec.cl/ofem/recs/anteriores/vol222005/art2205a.htm>.
 - "Ley N° 26.206 Ley de Educación Nacional" , http://www.me.gov.ar/doc_pdf/ley_de_educ_nac.pdf.
 - LOEI, (2013), Ley Orgánica de Educación Intercultural, Recuperado de: <http://documentacion.asambleanacional.gob.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/99515a6a-391f-4bf6-bd36-93c8a76cff19/RO%20LEY%20DE%20ECUCACI%3%93N%20INTERCULTURAL.pdf>.
 - Marcelo, Carlos, (2002), Aprender a enseñar para la sociedad del conocimiento, (Mensaje en revista), Recuperado de:

<http://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/viewFile/RCED0101220531A/16749Revista>.

- Martínez, J. (2010), ¿Debe un profesor continuar con los mismos estudiantes de un grado a otro por varios años consecutivos en una institución educativa?, Recuperado de: [iref.udea.edu.co/contenido/pdf/264-debe.pdf](http://ref.udea.edu.co/contenido/pdf/264-debe.pdf).
- Merino, Hugo, (25/07/2010), Virtual vs. Formación presencial: ventajas y desventajas, (Mensaje de blog), Recuperado de: <http://noticias.universia.edu.pe/en-portada/noticia/2010/07/25/690979/e-learning-vs-formacion-presencial-ventajas-desventajas.html>
- Ministerio de Educación. (2012). Estándares de calidad educativa. Recuperado de: <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Estandares-Desempeno-Docente-Propedeutico.pdf>.
- Ministerio de educación, Bachillerato Unificado, Recuperado de: <http://educacion.gob.ec/bachillerato-general-unificado/>
- Miller y otros, (2005), Protagonismo docente en el cambio educativo, Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001446/144666s.pdf>.
- Mora E, Pujal M., (2011), Introducción de la perspectiva de género en la docencia universitaria, Recuperado de: http://www.udc.es/export/sites/udc/oficinaigualdade/galeria_down/documentos/introduccion_de_la_perspectiva_de_gxnero_en_la_docencia_universitaria.pdf.
- Mora P., (2011), El nuevo Bachillerato Ecuatoriano, Recuperado de: <http://www.slideshare.net/paulyfermora/el-nuevo-bachillerato-ecuadoriano>.
- Núñez, José, (2001), Necesidades de formación psicopedagógica para la docencia universitaria en Madrid, Recuperado de: <http://biblioteca.ucm.es/tesis/edu/ucm-t25447.pdf>.
- Núñez, Nemecló, Palacios, Pedro, (2002), La superación docente continua: Algunos criterios para su perfeccionamiento, Recuperado de: <http://www.rieoei.org/deloslectores/771Nunez.PDF>.
- Padilla, R., Serna, T. (2012). Diagnóstico de las necesidades de formación del profesorado en una universidad pública estatal, Recuperado de: <http://www.udgvirtual.udg.mx/apertura/index.php/apertura3/article/view/315/281.08-02/2104>
- Pavie, Alex,(2011), Formación docente: hacia una definición del concepto de competencia profesional docente, Recuperado de: http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1301587967.pdf.

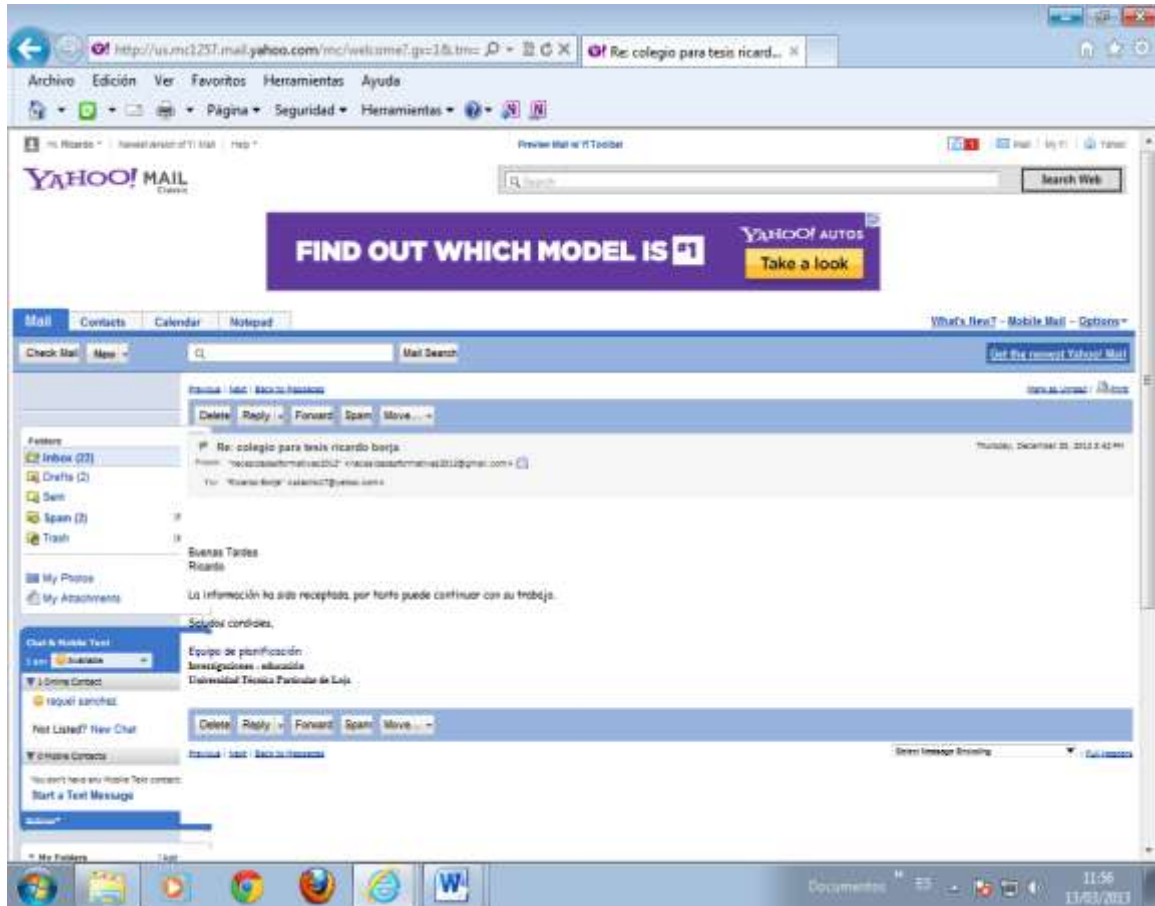
- Pérez, Gonzalo,(2000), Calidad educativa, Recuperado de: <http://ocw.usal.es/ciencias-sociales-1/investigacion-evaluativa-en-educacion/contenidos/Calidad.pdf>.
- Pinya C. (2008). La formación permanente del profesorado universitario: estado de la cuestión. Recuperado de: http://www.in.uib.cat/pags/volumenes/vol1_num0/carme/organizacion.html
- Pizano. Luisa, (2005), Tres miradas a la formación docente, Recuperado de: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-89943.html>.
- Portilla A., (2002), La formación docente del profesorado universitario: perfil y líneas de formación. Recuperado de: <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5017/abpr4de5.pdf?sequence=4>.
- Plan Decenal de Educación, Recuperado de: http://www.unicef.org/ecuador/nacionalidades_y_pueblos_indigenas_web_Parte3.pdf.
- Quille, Danilo, Formación Docente, Recuperado de: <http://www.educacion.gob.ec/bachillerato-general-unificado-bgu.html>,
- Quiñones, Angel, (2013), La formación docente de los maestros del área de humanidades y ciencias sociales de la EMS, Recuperado de: http://sabes.edu.mx/redi/5/pdf/SABES_4_DRANGEL_V1.pdf.
- Recio, Rosa, (2008), Enseñanza para la comprensión: El caso de la escuela rural de Bolonia, Recuperado de: http://www.rieoei.org/rie_revista.php?numero=rie57a08&titulo=Rosa%20V%20E1zquez%20Recio,%20%20ABEnse%20F1anza%20para%20la%20comprensi%20F3n:%20EI%20ca so%20de%20la%20escuela%20rural%20de%20Bolonia%20%28C%20E1diz,%20Espa %20F1a%29%20BB.
- Rodríguez, Espinar ,(2000), Formación Académica, Recuperado de: <http://ldiazvi.webs.ull.es/detnecfor.pdf,05/01/2013>.
- Roldana, R., (2007), La Educación en Hispanoamérica, Recuperado de: <http://raulroldana.blogspot.com/2007/07/resumen-los-siete-saberes-necesarios.html>
- Salazar Y., Gonzáles M., (2009), Plan de formación especializada para los docentes del área de la educación, el arte y la comunicación de la Universidad Nacional de Loja, quinquenio 2009 – 2013, Recuperado de: <http://www.unl.edu.ec/educativa/wp-content/uploads/2010/04/plan-de-formaci%20c3%93n-especializada-docentes-aeac.pdf>.
- Sánchez, M, (2008), Es la inteligencia emocional una cuestión de género, socialización de las competencias emocionales en hombres y mujeres y sus implicaciones,

- Recuperado de:
http://repositorio.ual.es:8080/jspui/bitstream/10835/540/2/Art_15_253_spa.pdf
- Sánchez, (1998), Las funciones y necesidades de la orientación en la Universidad. Un estudio comparativo sobre las opciones de universitarios y profesionales, . Revista de Orientación y Psicopedagogía.
 - Sánchez, J. (2001). Necesidades de formación psicopedagógica para la docencia universitaria. Recuperado de: <http://biblioteca.ucm.es/tesis/edu/ucm-t25447.pdf>.
 - Santeros, (1993), Formación Continua, Recuperado de: http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/private/diagnosticonecesidades.pdf.
 - Sarabia, A., Rubalcaba, P., Santin, M., (2003), El papel del docente en el aprendizaje, Recuperado de: http://www.geocities.ws/roxloubet/papel_docente.html#8
 - Sigüenza J., (2006), Diseño de un nuevo Modelo Pedagógico basado en la Inteligencia Emocional como una estrategia para mejorar el nivel Psicopedagógico de los docentes, Universidad del Azuay.
 - Schon, Bolívar, (1992), El aprendizaje y la enseñanza docente, intervención desde la formación para el cambio docente, Recuperado de: <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8895/11HBTApredizajeyensenanzadocentes.pdf?sequence=13>
 - Smith, Victor, (11/2004), La docencia perjudica seriamente a la salud, (Mensaje en boletín) Recuperado de: <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N100-3.pdf>.
 - Universidad Simón Bolívar, Ecuador 2001, Ministerio de Educación y Cultura. Programa de Reforma Curricular del Bachillerato.
 - Vaillant, (2004), Metas Organizacionales, Recuperado de: http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=12&ved=0CGwQFjAL&url=http%3A%2F%2Fformacion.ladipu.com%2Fdefault.aspx%3Fref%3Dplan_analisis%26lang%3Des&ei=BdhGUr2yGdKu4AOMk4HIAg&usq=AFQjCNEIwhQIkXfZXg3DPjJG8K6DOWMktg,
 - Valda, Ángel, (2011), Objetivos Organizacionales, Recuperado de: http://ipes.anep.edu.uy/documentos/curso_dir_07/modulo4/materiales/lide.pdf.
 - Vásquez J., (2010), Un ensayo más sobre el docente en busca de nuevas perspectivas, Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos16/personal-docente/personal-docente.shtml#CALIDAD>.
 - Whitfield, Gabriel, (1991), La función Educativa, Recuperado de: <http://www.upd.edu.mx/librospub/tesismae/necforepd.pdf>.

- Witkin y otros, (1996), Necesidades de formación docente, Recuperado de: <http://www.uaemex.mx/plin/psus/rev11/3def.htm>.
- Witkin y Alschuld, (1995), Fuentes de información, Recuperado de: <http://www.uaemex.mx/plin/psks/rev18/7def.htm>.

ANEXOS

ACEPTACION DEL COLEGIO POR PARTE DE LA UNIVERSIDAD



Loja, 17 de Diciembre de 2012

Dra. Janeth Beltrán
RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA FE Y ALEGRÍA

En su despacho.

De mi consideración:

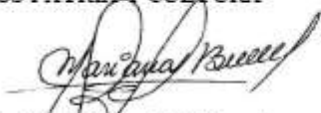
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación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

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

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

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

Atentamente,
 DIOS PATRIA Y CULTURA


 Mgs. Mariana Buele Maldonado
 COORDINADORA DE TITULACIÓN



MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL