



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE CUENCA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio
"Luis Vega Garrido". No. 6, de la provincia de Azuay, cantón Paute,
parroquia Guarainag periodo 2012 – 2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.

AUTOR: Bravo Trelles, Alicia Elizabeth.

DIRECTOR: Ramírez Zhindon, Marina del Rocío, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Ramírez Zhindon Marina del Rocío.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: "Necesidades de formación de los docentes del bachillerato del Colegio "Luis Vega Garrido" ha sido orientado y revisado durante ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Bravo Trelles Alicia Elizabeth declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes del bachillerato del Colegio "Luis Vega Garrido" de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo Ramírez Zhindon Marina del Rocío 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 excusa 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: Bravo Trelles Alicia Elizabeth

Cédula 010455289-8

DEDICATORIA

Este trabajo de tesis se lo dedico con todo el amor del mundo a mis padres, por darme su infinito apoyo incondicional y brindarme el tiempo necesario para poder desarrollar este trabajo de tesis, han sido una gran ayuda a lo largo de mi vida, han estado ahí conmigo brindándome su amor a cada momento, pidiéndole a Dios y a la Virgen María a cada instante a que me guie, me cuide y me dé fortaleza para poder continuar en cada afronto que se me presentaba sin dudar de que el poder en progresar está en uno mismo.

Y a mis hermanos por estar conmigo, aunque sea a la distancia han sido pilares de apoyo para poder continuar con mi objetivo.

Alicia Elizabeth Bravo Trelles

AGRADECIMIENTO

A Dios

Por darme cada día fuerzas, por estar ahí conmigo siempre dándome tranquilidad, fe y esperanza en que si puedo lograr con mis objetivos propuestos Gracias Dios, por ser guía y amigo fiel en mi bello caminar.

Al Colegio Luis Vega Garrido

A la Rectora por darme paso a realizar la investigación y al equipo docente por prestarme sus minutos de su valioso tiempo para ejecutar este proceso de formación.

A mis Padres

Heriberto y Alicia por cada segundo y minuto de su preocupación, apoyo y de su infinito amor que me han entregado para poder continuar con este proceso educativo que me puse en camino, porque en gran parte gracias a ustedes, hoy puedo ver alcanzada mi meta, siempre estuvieron impulsándome en los momentos difíciles de mi carrera y se sentían felices de mí, todo aquello fue lo que me hizo ir hasta el final. Gracias Papá, Gracias Mamá.

A mis hermanos

Olger, Nixon, Milton, Jhonny por darme su infinito apoyo, por saberme escuchar, por creer en mí y fomentar en mí el deseo de superación y anhelo de triunfo en la vida. Les quiero mucho mis hermanos.

A mis familiares

Expreso mi gratitud por sus palabras de aliento y la confianza depositada en mi persona que hacen embellecer mi espíritu y fomentar en mí el deseo de superación.

Alicia Elizabeth Bravo Trelles

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN.....	xi
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO	1
1.1. <i>Necesidades de formación.</i>	2
1.1.1. <i>Concepto.</i>	2
1.1.2. <i>Tipos de necesidades formativas.</i>	3
1.1.3. <i>Evaluación de necesidades formativas.</i>	8
1.1.4. <i>Necesidades formativas del docente.</i>	10
1.1.5. <i>Modelo de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, deKaufman, de D’Hainaut, de Cox y deductivo).</i>	12
1.2. <i>Análisis de las necesidades de formación.</i>	14
1.2.1. <i>Análisis organizacional.</i>	15
1.2.1.1. <i>La educación como realidad y su proyección.</i>	18
1.2.1.2. <i>Metas organizacionales a corto y mediano plazo.</i>	19
1.2.1.3. <i>Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.</i>	20
1.2.1.4. <i>Liderazgo educativo (tipos).</i>	22
1.2.1.5. <i>El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)</i> 24	
1.2.1.6. <i>Reformas Educativa (LOEI –Reglamento a la LOEI- Plan decenal).</i>	28
1.2.2. <i>Análisis de la persona.</i>	30
1.2.2.1. <i>Formación profesional.</i>	30
1.2.2.1.1. <i>Formación inicial.</i>	32

1.2.2.1.2.	Formación profesional docente.	35
1.2.2.1.3.	Formación Técnica.	36
1.2.2.2.	<i>Formación Continua.</i>	38
1.2.2.3.	<i>La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.</i>	40
1.2.2.4.	<i>Tipos de Formación que debe tener un profesional de la educación.</i>	42
1.2.2.5.	<i>Características de un buen docente.</i>	44
1.2.2.6.	<i>Profesionalización de la enseñanza.</i>	46
1.2.2.7.	<i>La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.</i>	48
1.2.3.	<i>Análisis de la tarea Educativa.</i>	49
1.2.3.1.	<i>La función del gestor educativo</i>	49
1.2.3.2.	<i>La función del docente.</i>	51
1.2.3.3.	<i>La función del entorno familiar.</i>	52
1.2.3.4.	<i>La función del estudiante.</i>	53
1.2.3.5.	<i>Como enseñar y como aprender.</i>	55
1.3.	<i>Cursos de formación.</i>	56
1.3.1.	<i>Definición e importancia de la capacitación docente.</i>	56
1.3.2.	<i>Ventajas e inconvenientes.</i>	57
1.3.3.	<i>Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.</i>	58
1.3.4.	<i>Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.</i>	60
CAPITULO 2: METODOLOGÍA		62
2.1.	<i>Contexto.</i>	63
2.2.	<i>Participantes.</i>	67
2.3.	<i>Diseño y métodos de investigación</i>	74
2.3.1.	<i>Diseño de la investigación:</i>	74
2.3.2.	<i>Métodos de investigación</i>	74
2.4.	<i>Técnicas e instrumentos de investigación</i>	75
2.4.1.	<i>Técnicas de investigación</i>	75
2.4.2.	<i>Instrumentos de Evaluación</i>	76
2.5.	<i>Recursos</i>	76
2.5.1.	<i>Talento Humano</i>	76
2.5.2.	<i>Materiales</i>	76

2.5.3. Económicos	76
2.6. Procedimiento	76
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS:	78
3.1. Necesidades formativas	79
3.2. Análisis de la formación	89
3.2.1. Las personas en el contexto formativo	89
3.2.2. La organización y la formación.....	89
3.2.3. La tarea educativa	94
3.3. Los cursos de formación.....	97
CAPITULO 4: CURSO DE FORMACIÓN	104
4.1. Tema del Curso.....	105
4.2. Modalidad de Estudios.....	105
4.3. Objetivos	105
4.4. Dirigido a:	106
4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.....	106
4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios	106
4.5. Descripción del Curso.....	106
4.5.1. Contenidos del Curso	107
4.5.2 Descripción del Curriculum Vitae del tutor que dictara el curso	142
4.5.3 Metodología	147
1.5.4. Evaluación	148
4.6 Duración del Curso	148
4.7 Cronograma de actividades a desarrollar	148
4.8 Costos del Curso	149
4.9. Certificación	150
4.10 Bibliografía	150
CONCLUSIONES	152
RECOMENDACIONES	153
BIBLIOGRAFÍA.....	154
ANEXOS	160

RESUMEN

El presente trabajo de investigación determina la importancia de hacer un análisis de necesidades en la formación docente, aspecto que es esencial para potenciar los cambios necesarios en las Instituciones Educativas de hoy. El trabajo inicia por definir qué es una necesidad, qué se entiende por análisis de necesidades y por qué es importante este proceso. En este estudio, la autora realiza el diseño del estudio de campo, su desarrollo, y presenta los resultados obtenidos. Se expone cuáles fueron los instrumentos utilizados para llevar a cabo esta investigación, se aplicó un cuestionario sobre las Necesidades de Formación Docentes de Bachillerato del Colegio “Luis Vega Garrido”, utilizó los métodos cuantitativos y cualitativos para el desarrollo de este análisis.

Finalmente, se abordan conclusiones de la investigación, que son fruto del proceso y de los resultados del estudio.

Se evidencia que la población docente utiliza de forma escasa herramientas en línea, que ayuden a sus estudiantes a reforzar los conocimientos o, para reforzar e impulsar la investigación de contenidos tratados en el currículo formal durante el proceso de formación docente.

PALABRAS CLAVES: educación, docentes, institución, formación docente, necesidades de formación profesional, competencias, BGU, estudiantes, herramientas tecnológicas, métodos, enseñanza, aprendizaje, siglo.

ABSTRACT

This research determines the importance of a needs assessment in teacher education, something that is essential to promote the necessary changes in educational institutions today. The paper starts by defining what is a necessity, what is meant by needs analysis and why this process is important. In this study, the author makes the design of the field study, development, and presents the results. It exposes what the instruments used to conduct this research was a questionnaire on Training Needs of High School Teachers "Luis Vega Garrido" school, it was applied quantitative and qualitative methods to the development of this analysis.

Finally, research findings, which are the result of the process and results of the study are addressed.

It is evident that the use of low teacher population form online tools that help students reinforce their knowledge or to reinforce and promote research content covered in the formal curriculum during teacher training.

KEYWORDS: education, educational, institution, teacher training, vocational training needs, skills, BGU, students, technology tools, methods, teaching, learning, century.

INTRODUCCIÓN

La formación de los docentes es una realidad actual en el contexto ecuatoriano, el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Educación ha impulsado procesos de capacitación a todos los docentes ecuatorianos, los mismos que sirven como herramientas para mejorar la calidad de educación y ser evaluados constantemente, dentro del proceso de meritocracia implantado en el Ecuador.

El Nuevo Bachillerato ecuatoriano instaurado en el Estado ecuatoriano ha conllevado a buscar espacios de mejoramiento de mejor calidad de educación en los colegios del país desde las planteles rurales hasta los urbanos, ya que al contar con un Bachillerato General Unificado (BGU), las mallas curriculares de los establecimientos sufrieron un cambio y por ende existen nuevas asignaturas que demandan de información y capacitación docente para mejorar los procesos de enseñanza – aprendizaje.

Por este motivo la Universidad Técnica Particular de Loja, en su modalidad abierta y a distancia ha considerado útil hacer una investigación sobre las necesidades de formación de los docentes del bachillerato, que permite descubrir cuáles son las necesidades de formación de los docentes del bachillerato y que factores influyen en su tarea educativa.

El proceso de esta investigación fue llevado a cabo en el Colegio Nacional Mixto "Luis Vega Garrido", ubicado en la provincia Azuay, Cantón Paute, parroquia Guarainag, se promovió esta investigación en la institución para conocer las necesidades de formación más imperiosas de los docentes ya que en la actualidad los procesos de enseñanza-aprendizaje toman un nuevo rumbo de ejecución, que demanda de procesos de capacitación que se ajusten a las épocas y tiempos actuales en el contexto ecuatoriano. Los objetivos específicos 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.
- Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada.

Según los objetivos propuestos se alcanzó desarrollar y conocer los temas de las necesidades de formación, que al final de este trabajo se proyectó elaborar un curso de formación sobre las TIC para mejorar los procesos de enseñanza – aprendizaje con las herramientas en línea. En este proceso de investigación se utilizó los métodos cuantitativos, cualitativos, como técnica de investigación se utilizó la encuesta para conocer cuáles son las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la institución educativa.

El presente trabajo de investigación está estructurado de cuatro capítulos:

El capítulo I: contiene el MARCO TEORICO en el que indica conceptos teóricos centrados en la figura académica y formación docente, análisis de la tarea educativa en diferentes enfoques y definiciones que contribuyen para mejorar la calidad de formación profesional.

El capítulo II: contiene la METODOLOGIA indica el diseño de la investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de investigación, validez y confiabilidad de los instrumentos.

El capítulo III: contiene el DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS de la investigación, se inician presentando en tablas estadísticas, el análisis e interpretación de los mismos, la discusión y comparación de los resultados y los principales hallazgos de la investigación.

El capítulo IV: se refiere al CURSO DE FORMACIÓN en esta se encuentra una breve introducción, diagnóstico, objetivos, fundación teórica, desarrollo y recomendaciones para su ejecución, anexos y referencias.

Por lo tanto, este trabajo de investigación y con la aplicación del presente proyecto se lograrán concientizar en la necesidad de capacitación permanente y continua en los docentes de la institución que les permitirá conocer y utilizar las herramientas tecnológicas para integrar y mejorar los procesos de enseñanza – aprendizaje y dar respuesta a los desafíos que se presentan en el contexto educativo y social. Finalmente invitamos a todos los lectores del presente trabajo se dé la valoración respectiva y al curso de formación propuesto para los docentes a fin de mejorar la práctica pedagógica de una manera activa y permanente.

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación.

1.1.1. Concepto.

Las necesidades de formación constituyen un derecho y una obligación de todo educador, involucra una continuidad de cambios de forma permanente en diferentes ámbitos y niveles, crea una responsabilidad de su tarea docente que ayude a emprender un aprendizaje de calidad en los alumnos con las innovaciones pedagógicas expuestas en la nueva reforma educativa.

No basta con que el docente domine solo los contenidos de las materias para ampliar una enseñanza - aprendizaje de calidad, sino es esencial que el maestro haya desarrollado un conjunto de saberes del, saber-hacer, saber-ser y estar, según su perfil académico. Hoy los contenidos-conocimientos y competencias van de la mano del docente, como se ha querido subrayar en algunas objeciones que se planteando desde el mundo académico respecto a la enseñanza - aprendizaje basada en competencias.

Domínguez, (2006) dice que la necesidad formativa es “la distancia que existe entre el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que posee una persona y aquellas que son requeridas para el desempeño del puesto de trabajo, la promoción profesional y el propio desarrollo personal y social”.

Alrededor del concepto de necesidad formativa, en su uso común "el termino necesidad se asocia a una carencia o falta. Las necesidades formativas pueden considerarse como una concreción o como el resultado práctico de un proceso que se conoce con el nombre de evaluación de las necesidades de una organización". Además en su estudio Kaufman (1982) entiende por necesidades de formación los déficits existentes entre la realidad de la actividad laboral y lo que sería deseable, déficits que son salvables mediante acciones de formación. (Camps J. L., 2005).

Por necesidad formativa entendemos el desfase existente entre las cualificaciones y aptitudes que posee el trabajador y aquellas que son requeridas para el desarrollo normal de las tareas y función del puesto. Las necesidades formativas se cumplen con la aplicación de las acciones formativas adecuadas. (Gómez, 2003).

En su estudio MONTERO (1987), define el constructo necesidad formativa como: "el conjunto de problemas, carencias, deficiencias y deseos percibidas por los profesores en el desarrollo de la enseñanza".

El concepto de detección de necesidades formativas concreta como un estudio sistemático que incorpora información y opiniones de diversas fuentes para obtener un conocimiento de la realidad que permita aportar elementos para la toma de decisiones, todo ello a partir de un supuesto de necesidades de formación debido a los cambios que se presentan, en las nuevas reformas educativas, los avances tecnológicos, los nuevos procesos educativos de enseñanza - aprendizaje, funciones y responsabilidades forman colaboradores a que los docentes se encaminen a un proceso formativo para mejorar los niveles de cualificación y profesionalidad en las tareas que desempeña el docente.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas.

Las necesidades de formación de todo ser humano en el ámbito educativo es ineludible, es un agente primordial en los procesos laborales; en este caso en el campo educativo, las mismas que giran en torno al bienestar de toda la comunidad educativa, poniendo énfasis en el mejoramiento pedagógico, curricular, académico, valores y entre otros ámbitos que distinguen para mantener un buen clima institucional.

Las necesidades formativas se desprenden en estos nuevos planteamientos:

- a. La necesidad de formar a las personas que se vayan a hacer cargo del practicum o prácticas en las instituciones, de planificar, supervisar y evaluar la formación tanto en el centro de formación como en el centro que ha hecho que en muchas instituciones esta parte de los planes de estudios resulte marginal y de escasa significación.
- b. La necesidad de formarse todo el colectivo de profesores que atienden a una carrera o especialidad para poder sacar el máximo partido a este nuevo segmento curricular incluido en los Planes de Estudios: enterarse bien de qué puede aportar el practicum a la formación de nuestro alumnado, de qué manera se puede enriquecer el programa de la propia asignatura con las experiencias obtenidas durante el periodo

de prácticas, que podemos hacer desde nuestra materia para optimizar el desarrollo de las practicas (para que los alumnos entiendan mejor lo que sucede allí y los procesos productivos o de actuación en los que van a estar implicados.) (Doval, Educación en Perspectiva, 2000)

La categorización o clasificación constituye un ejercicio habitual al hablar de necesidades, sea en el ámbito de la formación o en campos más genéricos. Al recordar la teoría de la motivación de Maslow, enunciada a mediados del siglo XX, que contemplaba cinco categorías jerárquicas de necesidades: fisiológicas, de seguridad, de vinculación y afecto, de consideración y estima y de autorrealización (Maslow, 1954). Quizás sea éste el modelo más empleado de tipificación de las necesidades humanas, a pesar de las críticas recibidas por la teoría (Santana).

Otras muchas teorías, relacionadas también con la motivación, parten de la consideración inicial de distintos tipos de necesidades. (Aldefer, 1969), contempla la existencia de tres tipos (de existencia, de relación y de desarrollo). (Herberg F, Mausener B, Snyderman B, 1967), reconocen dos clases denominadas respectivamente higiénicas y motivadoras. (McClelland, 1951), también desarrolló una teoría motivacional basada en trabajos previos de otros autores y en la distinción de diferentes tipos de necesidades relacionadas con el ámbito personal y laboral (de rendimiento, de poder y de afiliación y pertenencia). (Santana)

Widkin (1996), distingue tres tipos de necesidades en el campo de las profesiones, en función del sector al que afectan:

- *Necesidades de los receptores o usuarios*, es decir, las que padecen el alumnado, los pacientes, los clientes 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 Hetwon (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.

D'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.* D'Hainault (1979) 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.

La clasificación de D'Hainault es multidimensional, de forma que una determinada necesidad puede ser catalogada simultáneamente en función de cada una de las dimensiones.

En su estudio (Bradshaw en Zabala, 1972), distingue cinco tipos de necesidades de formación: normativas, sentidas, expresadas o demandadas, comparativas y prospectivas. Cada uno de estos tipos puede ser objeto de interpretaciones distintas, de manera que la misma distinción de Bradshaw resulta solamente un apoyo en el orden práctico.

- *La necesidad normativa* hace referencia a la diferencia entre la situación actual y la determinada por algún tipo de norma, patrón o estándar, pudiendo venir dado éste por acuerdos, normas legislativas, propuestas de expertos o por cualquier otra vía de tipificación. El concepto de necesidad se asemeja aquí al de exigencia, aunque no siempre se pueda identificar con ésta.
- *Las necesidades sentidas* constituyen desajustes percibidos por los mismos interesados. La percepción de carencias formativas propias manifiesta estados de disconformidad con la respuesta del docente a las situaciones y demandas de la práctica. Esta circunstancia permite, al menos inicialmente, un mejor desarrollo de las actuaciones tendentes a satisfacer las carencias formativas. (Montero Alcaide, 1992), al definir el concepto de necesidad formativa, prácticamente lo reduce a este tipo de necesidad sentida, ya que la identifica con los “problemas, carencias, deficiencias y deseos que los profesores perciben en el desarrollo de su ejercicio”.
- *Las necesidades demandadas* vienen dadas por las exigencias expresadas en programas o proyectos educativos como consecuencia de la orientación específica de éstos.
- *Las necesidades comparativas* son las que emergen del balance o cotejo entre dos o más realidades educativas distintas (centros, lugares, momentos, etapas, etc.)
- Por fin, *las necesidades prospectivas* son consideradas como tales en función de la previsión de una existencia futura de la carencia formativa en cuestión. Podría decirse que las prospectivas constituyen un tipo especial de necesidades

comparativas, definidas en función de un momento futuro que exigirá una formación específica como consecuencia de cambios previsibles.

Muy similar a la clasificación de Bradshaw (1972) es la de (Monorey, 1977), si bien reduce a cuatro los tipos de necesidades existentes:

- *Necesidad normativa*, con una acepción equivalente a la que Bradshaw llamó de la misma manera.
- *Necesidad percibida*, relacionada con la percepción de las personas sobre sus propias carencias.
- *Necesidad expresada*, manifestada en un programa o servicio concreto.
- *Necesidad relativa*, equiparable a la necesidad comparativa de la tipología de Bradshaw.

La tipología de Collen (1995) es muy simple. En ella, las necesidades formativas son clasificadas en función de su procedencia, limitando a dos los tipos existentes:

- *Necesidades del sistema*, que tienen origen en las exigencias generadas como resultado de la implantación de reformas de origen exterior a los centros docentes.
- *Necesidades del profesorado*, originadas como consecuencia del ejercicio profesional, sean de tipo personal o de carácter grupal o compartido.

Evidentemente, el conjunto de clasificaciones existentes supera ampliamente la muestra aquí presentada que tiene, además de la finalidad ilustrativa, la de establecer distinciones que servirán más adelante como factor clave en la elección de instrumentos para la detección y valoración de necesidades en la formación del profesorado.

Esquema 1

AUTORES	TIPOS DE NECESIDADES FORMATIVAS
Adelfer (1969)	De existencia, de relación y de desarrollo

Bradshaw (1972)	Normativa, sentida, expresada o demandada, comparativa, prospectiva.
Colen (1995)	Del sistema, del profesorado.
D'Hainaut (1979)	De las personas, del sistema; particulares, colectivas; conscientes, inconscientes; actuales, potenciales; según el ámbito de vida.
Herberg F, Mausener B, Snynderman B, (1967)	Higiénicas y Motivadoras
Hewton (1988)	Del alumnado, del currículum, del profesorado, del centro docente como organización.
McClelland (1951)	De rendimiento, de poder y de afiliación y pertinencia.
Moroney (1977)	Normativa, percibida, expresada, relativa.

*Cuadro de resumen de diferentes tipos de necesidades formativas según diversos autores.
Fuente: Creación propia.*

Reconociendo los criterios de los diferentes autores, lo que interesa es que el profesorado está encaminado a la formación en diferentes competencias científicas, intra e interpersonal, didáctica, trabajo en equipo, digital, etc., por lo que en muchos casos estos tipos de formación estimulan al docente a preparar de una mejor manera al estudiante en el contexto educativo y social.

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.

En la actualidad toda entidad educativa promueve con la identificación de las necesidades de formación del profesorado, situaciones consideradas demandantes de formación, que exigen adquirir nuevas competencias para mejorar la calidad de educación con personal altamente capacitado en las diferentes áreas de trabajo. La evaluación de necesidades formativas es delimitar las áreas de las cuales existe un déficit en los conocimientos de las personas profesionales y buscar alternativas para mejorar el desempeño docente.

Para Suarez (1990) “La evaluación de necesidades formativas consiste en un proceso de recogida de información y análisis, que da como resultado la determinación de las necesidades de los individuo, grupos, instituciones, comunidades o sociedades”

Gairín (1995) en (Ruíz, 2006), plantea un proceso de evaluación de necesidades de formación, que puede ser aplicada en cualquier contexto y circunstancia ya que este tiene

como finalidad evaluar la práctica formativa de los funcionarios, Garín para la evaluación de necesidades formativas toma en cuenta los siguientes apartados:

1. Delimitación conceptual, derivada de la diversidad de los planteamientos de “necesidades” y de “evaluación de necesidades”
2. Delimitación del objeto y sujeto de la evaluación; esto es, para qué se hace y en relación a qué se hace.
3. Establecimiento del modelo de detección, que supone definir el modelo general en el que se enmarca la evaluación de necesidad, además de delimitar el modelo específico que se utilizara.
4. Aplicar el modelo, que implica, por un lado, construir instrumentalización, y por otro, aplicar instrumentalización, para la recogida de información.
5. Realizar el informe, sintetizar la información obtenida, contrastando dicha información, seleccionando prioridades, para posteriormente elaborar conclusiones y definir propuestas.
6. Configurar nuevas realidades y actuar, como mecanismo para producir información.

Garín (1995), dice que "la evaluación de necesidades («needs assessment») constituye el punto de partida para identificar situaciones deficitarias o insatisfactorias que reclaman de prioridades o asignación de recursos en el ámbito de la formación. El análisis de necesidades ha de evidenciar los déficits del sistema, de las personas o de los grupos y los puntos de confluencia y divergencia, siendo la determinación política lo que ha de definir las necesidades que se satisfacen y las prioridades que al respecto se establecen". (MEDINA y VILLAR , 1995).

Además Kaufman (1988), expone que “la evaluación de necesidades es un análisis de discrepancias entre la situación en la que está actualmente y la situación en la que debería estar. Si se refiere, como él lo hace, al sistema educativo, parece que únicamente habría que identificar las necesidades educativas en escaso de problemas.” (García, 1994)

Un sistema de evaluación basado en la competencia deberá explicitar lo que los supervisores directos efectivos realizan diariamente medición y desempeño de gestión. La evaluación basada en la competencia deberá convertirse de la actividad de gestión cotidiana

e incluir a los supervisores directos y a aquellos bajo evaluación en un proceso de desarrollo y mejora. (IMO, 2000)

Y en otro apartado Garín (1995), manifiesta que "La evaluación es un proceso susceptible de la planificación, significa y comporta que a) hemos de organizar los distintos elementos afectados, b) sistematizar la fase en su desarrollo, c) temporalizar las secuencias que quedan planificadas y d) proveer de los recursos necesarios para que la misma pueda llevarse a cabo".

De acuerdo a la investigación la evaluación de necesidades es importante ya que esta examina la formación y la necesidad de los docentes, el cual tiene un plan de definir las áreas en las cuales existe un déficit o donde no se hayan alcanzado las metas deseadas, los resultados de las evaluaciones de necesidades son utilizados para acciones tales como planificación o búsqueda de soluciones para obtener una mejora de la situación.

1.1.4. Necesidades formativas del docente.

Las necesidades formativas del docente se encuentran surgidas en la práctica pedagógica, en los procesos de enseñanza - aprendizaje y en el trabajo colaborativo que los docentes realizan a nivel institucional, en la actualidad es tan evidente en la atención demandante de una formación más práctica de los docentes por el avance de la ciencia en los diferentes ámbitos, que entendiera ser resistida a las teóricas, estas necesidades se subrayan en la profesionalización del docente que cuya base académica este apoyada en una capacidad de intervención didáctica, planteada como un preciso profesional con eficiencia y eficacia de elevación continua del desarrollo personal, institucional y colaborativo dando una mejor calidad de educación.

Además, las necesidades del docente son diversas en las cuales también se menciona: Las prácticas del docente en el aula, la demanda de formación para aprender a aprender, las disciplinas, la política educativa como demandas de formación, el saber de las leyes y reglamentos, la investigación, el plan de estudios de formación en contenidos científicos, trabajos en equipo, la didáctica, la función de tutoría, la orientación, las nuevas alternativas de innovación didáctica sobres las TIC y el trabajo en equipo, nuevas tecnologías aplicadas a la institución, diseño y planificación curricular, métodos y recursos didácticos estas

presentan una necesidad de formación docente que considera una urgencia y una necesidad para desenvolverse en la dinámica del trabajo cotidiano.

Para Garin (1996), el concepto de necesidad parte de dos grandes grupos: a) un grupo de carácter relacional en el que se identifica la necesidad con la relación entre dos situaciones: lo real y lo ideal; b) un grupo de carácter polivalente por asimilar el término necesidad a conceptos tan variables como problema, expectativa, carencia, deficiencia o interés.

Imbernón (2008), el desarrollo científico y técnico, la rápida mutabilidad del conocimiento, las nuevas actitudes sociales, los nuevos retos profesionales y el uso masivo de las tecnologías de información demandan nuevas formas de gestionar el conocimiento y nuevas estrategias para la enseñanza universitaria (Lourdes Cutti Riveros, 2010)

Para Shulman (2005), los conocimientos con los que debe contar el profesor para realizar su función son:

- *Conocimiento del contenido.* Se refiere al conocimiento que debe tener el profesorado sobre su materia. El conocimiento del contenido incluye dos componentes importantes: el conocimiento sustantivo y conocimiento sintáctico.
- *Conocimiento didáctico general.* Se refiere a los principios y estrategias generales de manejo y organización de la clase.
- *Conocimiento del currículo.* Se refiere al conocimiento de los programas y materiales para la enseñanza.
- *Conocimiento didáctico del contenido (CDC) o Conocimiento pedagógico del contenido (CPC).* Se refiere a la relación que hace el profesor entre la materia y la pedagogía.
- *Conocimiento de los alumnos y de sus características.*
- *Conocimiento de los contextos educativos.* Se refiere al espacio donde se lleva a cabo la enseñanza desde los grupos, gestión y financiación de las instituciones educativas y la comunidad.
- *Conocimiento de los objetivos,* las finalidades y los valores educativos, y de sus fundamentos filosóficos e históricos.

Estos propósitos se analizan a la emisión de que los profesores consideran como sus necesidades formativas; las situaciones identificadas por el grupo son: habilidades para la enseñanza, elaboración de material didáctico, evaluación, actualización profesional, apoyo a la formación y formación integral.

De estas categorías de necesidades formativas propuestas por los profesores en el diamante, tres aspectos fundamentales se relacionaron con el CDC: “habilidades para la enseñanza”, “elaboración de material didáctico” y “evaluación”. La categoría “actualización profesional” se relacionó con el conocimiento del contenido. La categoría “formación integral” concordó con el conocimiento de los objetivos, finalidades y los valores educativos, y de sus fundamentos filosóficos e históricos. Finalmente, “apoyo a la formación” no es en sí una necesidad formativa, se refiere a las condiciones de trabajo que los docentes consideraron parte importante en su formación relacionándola con el conocimiento del contexto educativo. (Lourdes Cutti Riveros, 2010)

El encuentro de necesidades formativas establece el período inicial del procedimiento de capacitación, su importancia está en que a través de la investigación y el diagnóstico de necesidades formativas es esencial para fundamentar, justificar y estructurar el programa de capacitación, de manera de orientarlo a que dé respuesta a las necesidades formativas del docente.

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

Los modelos de análisis de esta particularidad se encaminan a la evaluación de necesidades educativas y de formación que ayudan a detectar las necesidades de formación de los docentes en la entidad educativa.

Modelos de Rossett

El Modelo de Rosset gira en torno al análisis de necesidades de formación, en el mismo que consta de cuatro elementos fundamentales: a) *Situaciones desencadenantes*: de dónde partimos y hacia dónde vamos; b) *Tipo de información buscada*: óptimos, reales, sentimientos, causas, soluciones; c) *Fuentes de información*; y d) *Herramientas de obtención de datos*. (Perez, 2000)

Modelo de Kaufman

Kaufman (1994) sugiere que pueden distinguirse tres niveles de evaluación de las necesidades en la organización; (Camps J. L., 2005)

- *Nivel mega*; cuando las deficiencias identificadas se refieren a cuestiones relacionadas con la misión y los objetivos estratégicos de la organización, con cambios en su entorno y con la modificación de los parámetros sociales de la organización.
- *Nivel macro*; cuando las necesidades se evaluarán a nivel de resultados de la organización.
- *Nivel micro*; cuando las deficiencias detectadas corresponden a pequeños grupos a las personas.

Modelo de Cox y deductivo

Para llevar a cabo un análisis de necesidades es necesario recoger toda la información disponible para identificar posibles problemas y planificar adecuadamente los planes formativos que se pretenden desarrollar, las fuentes de información básicas son las siguientes. (Ruiz, 1999) .

- Necesidades proyectadas por cada uno de los departamentos o áreas.
- Necesidades individualmente planteadas por cada trabajador para desarrollar su profesión de forma efectiva.

Modelo de Cox

F. M. Cox (1987), uniendo el Análisis de Necesidades a la problemática comunitaria, elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios, que resumidamente, abarca los siguientes aspectos: La Institución, El profesional contratado para resolver el problema, los problemas, Cómo se presentan para el profesional los implicados, Contexto social del problema, Características de las personas implicadas en el problema, Formulación y priorización de metas, Estrategias a utilizar, Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias, Evaluación, Modificación, finalización o transferencia de la acción. (Perez, 2000):

De acuerdo a lo investigado es importante tener en cuenta que las necesidades formativas de cada grupo no son iguales, sino más bien en ellas existe un eje de formación común para todos, que un organismo esencial del programa formativo, acordado por el análisis del puesto de trabajo; y un segundo eje de formación específico, que acopiase la formación que representaría la oposición de los diferentes rumbos formativos y que causaría una determinación en ciertos ámbitos de la labor. La noción esencial estaría que cada grupo sea responsable y concluyese incorporado a una buena imagen de formación para ejecutar en la vida cotidiana.

1.2. Análisis de las necesidades de formación.

El análisis de las necesidades de formación es una actividad prioritaria como pilar fundamental en una entidad educativa que sirve para realizar un tratado sobre la formación existente para responder a las necesidades que se presentan en la institución. La detección de necesidades de formación se inscribe en el contexto más amplio de la investigación sobre posibles líneas de mejora en la competitividad de las instituciones educativas, esta posibilidad de mejora viene dada por el contraste entre el desempeño real y el desempeño deseado en la educación.

La detección de necesidades de formación se lleva a cabo mediante un proceso de investigación de tipo normativo, es decir, un análisis del desajuste entre la formación disponible y el estándar formativo o norma de referencia.

El primer paso a tener en cuenta es realizar un análisis de necesidades de formación en la institución, así lo defendía Sparkhawk (1988), cuando afirmaba que “la detección de necesidades de formación es el primer paso en el camino hacia una formación eficaz” (Tello, 2009)

En otra parte Moore y Dutton (1978) en (DIPBOYE & SMITH, 1194) ofrecen la siguiente ecuación para guiar los esfuerzos en el proceso de detección de necesidades: Necesidades de formación = Ejecución estándar o deseada - Ejecución presente o actual.

En su estudio McGEE, (1961), presenta un modelo para considerar las necesidades formativas de la empresa basándose en tres niveles de análisis: análisis organizacional, análisis de las tareas y análisis personal. Muchos autores han intentado ampliar este modelo.

En base a estas investigaciones en el siglo XXI los docentes están resistiendo cambios acelerados proporcionados por el Ministerio de Educación del Ecuador como consecuencia de los nuevos requerimientos de las tareas y funciones que se desempeña en los procesos de enseñanza - aprendizaje, todas las necesidades de los docentes en los distintos niveles y aspectos pedagógicos y didácticos conmueve a los docentes a una constante formación profesional para mejorar la calidad de educación en los educandos.

Todo esto produce una coincidencia generalizada sobre las necesidades de formación por los profundos cambios que se están generando en la actualidad, con la implantación de la Reforma Educativa en los niveles básicos de la enseñanza infantil, primaria y secundaria. El docente se ve sometido a una serie de capacitaciones que le exige el ministerio de educación con la finalidad de que este en la capacidad de dominar el área del saber de nuevas tareas educativas. En base a las encuestas de investigación sobre la formación docente se analiza algunos factores que requieren de una formación eficaz, que se llegue a la conclusión de que la posibilidad de mejora depende en la calidad de trabajo y de que tales cambios que puedan lograrse a través de una formación continua la misma que determina necesidades de formación.

1.2.1. Análisis organizacional.

El análisis organizacional es un modelo de carácter socio técnico y participativo que conjuga factores que permiten operar y examinar la situación y el funcionamiento de un marco institucional destacando las capacidades de generar bienes mediante procesos de transformación fomentando la eficiencia y la efectividad en el establecimiento.

Goldestin (1993), define que el análisis organizacional “requiere un estudio de los componentes de la organización que puede afectar a la persona formada, que llega a la empresa con nuevas destrezas aprendidas en el programa de formación. Esto incluye un examen de los siguientes aspectos: metas organizacionales a corto y a largo plazo, recursos de la organización, clima de transferencia y recursos internos y externos disponibles en la empresa”. (Peiro, 2001)

En el lenguaje técnico de la disciplina y análisis organizacional de la teoría de las organizaciones, es un área de estudio cultivado por los psicólogos. El análisis organizacional

alcanzó su mayor prominencia en la década de los 80. Principalmente por la cátedra que llevaba ese nombre y que dictaron sucesivamente los profesores Paul R. Lawrence, Jay. W. Lorsch y John P. Kotter en la escuela de Negocios de Harvard quienes ganaron gran influencia en el campo de los estudios organizacionales con su "Teoría de la Contingencia" que fueran un notable aporte al desarrollo de la disciplina. (Lorsch, 1967)

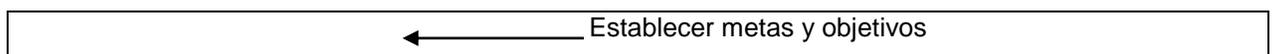
La teoría organizacional se enfoca en el nivel de análisis organizacional, pero está interesada en grupos y en el entorno. Para comprender a la organización, es necesario observar no solo sus características, sino también las características del entorno y de los departamentos y los grupos que la componen. El enfoque de este libro es ayudar a entender a las entidades mediante el examen de sus características específicas, la naturaleza y las relaciones entre los grupos y los departamentos que configuran la organización, y el conjunto de organizaciones que componen el entorno. (Daft., 2007)

Por otra parte "la teoría organizacional" habla acerca de un macro examen de las organizaciones debido a que analiza la organización global como una unidad. A la teoría organizacional le interesa el agregado de personas en los desplazamientos y organizaciones y las diferencias en estructura y comportamiento en el nivel de análisis organizacional. La teoría organizacional es la sociología de las organizaciones, mientras el comportamiento organizacional es la psicología de las organizaciones. (Daft., 2007).

El propósito del análisis organizacional es determinar aquellos factores organizacionales que faciliten o inhiban la eficacia de la capacitación. Un análisis organizacional que se haga correctamente, se enfocará en las metas que la organización desea alcanzar, el grado en el que la capacitación ayudaría a alcanzar esas metas, la capacidad de la institución para llevar el programa y el grado en el que los empleados están dispuestos y listos para ser capacitados. (Michael G. Aamodt, 2010).

En base a los diferentes autores el análisis organizacional constituye en un proceso muy importante para la entidad, la misma que busca mejorar a la institución para dar una buena imagen de calidad y calidez en el establecimiento.

Esquema 2



1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.

Las metas en el ámbito educativo conllevan a trabajos mínimos que todos los docentes deben aceptar el convencimiento de que la tarea educativa se transforma en una realidad, que su proyección es construir al tiempo que busque engrandecer nuevos conocimientos y experiencias en la educación por lo que en la actualidad nuestros estudiantes son atacados por el mundo tecnológico y nuestro rol docente debe estar inspirado en la reto en el uso de los medios tecnológicos en el aula.

Stenhouse (1987), dice que la educación como su realidad y su proyección “es una tentativa para comunicar los principios y los rasgos esenciales de un propósito educativo, de forma tal que permanezca abierto a la discusión crítica y pueda ser trasladado efectivamente a la práctica”. (Pérez, 2003)

De acuerdo a este autor su tentativa en lo referente a la educación como realidad y su proyección establece en que la realidad educativa se proyecte a precisar, reflexionar, tomar conciencia de las múltiples necesidades en las practicas pedagógicas, presentando una solución viable que permita aplicarlo en la práctica educativa con el fin de mejorar y transformarlo el nivel de enseñanza.

La UNESCO, conforme a la idea fundacional que se basa en la esperanza de un mundo mejor, capaz de respetar los derechos del hombre y la mujer, practica el entendimiento mutuo y hace del progreso del conocimiento un instrumento de promoción del género humano, no de discriminación. (Delors, 1995)

Frente a los numerosos desafíos del porvenir, la educación constituye un instrumento indispensable para que la humanidad pueda progresar hacia los ideales de paz, libertad y justicia social. La educación tiene la misión de permitir a todos sin excepción hacer fructificar todos sus talentos y todas sus capacidades de creación, lo que implica que cada uno pueda responsabilizarse de sí mismo y realizar su proyecto personal, la formación constituye una respuesta válida a las cuestiones planteadas por la inadecuación entre la oferta y la demanda de trabajo. Un sistema así permitiría también reducir el fracaso escolar, causante de un tremendo despilfarro de recursos humanos que todo el mundo debe medir.

Al respecto, vale la pena indagar en las nuevas tecnologías que se avecinan, o que ya están con nosotros, aunque sin mayores implicancias en la educación del presente. Una de estas es a lo que llamamos "Realidad Aumentada" (RA) la cual es definida como "una tecnología que complementa la percepción e interacción con el mundo real, permite al usuario estar en un entorno real aumentado con información adicional generada por el ordenador"(X. Basogain, M. Olabe, K. Espinosa, C. Rouèche y J.C. Olabe). (laBarca, 2013)

Hoy en día la educación es medio primordial y superación en la vida de las personas para afrontarse con dominio en los diferentes desafíos que se espera en el transcurso de la vida, por el avance de nuevas reformas que nos instruyen en el desarrollo de la sociedad. Al brindar el Sistema Educativo acceso a los valores, conocimientos y competencias a la comunidad educativa se construye en un componente preciso para garantizar la continuidad y permanencia de las instituciones democráticas y su participación como parte de mejor calidad de educación.

El desarrollo de los conocimientos científicos, la informática y de la tecnología en todos los ámbitos de la educación, ha generado, sin duda alguna, una calidad de cambios sustanciales en todos los procesos de la evolución humana en diferentes perímetros. Uno de los mayores impactos lo hallamos en los nuevos enfoques en que se enmarca es en la educación, las calidades y características de la enseñanza y de sus paradigmas en general.

Como docentes frente a la educación, observamos los cambios radicales que se han dado en los procesos de enseñanza - aprendizaje, el cual nos permite reflexionar sobre nuestra formación y a que se quiere llegar con los nuevos retos puestos en el ámbito educativo. Como educadores es estar en una activa participación frente a los desafíos que se presentan en el diario vivir, creer en nuestras potencialidades y capacidades de ser y soñar en innovar los nuevos procesos de enseñanza - aprendizaje que es lo que hoy y el futuro requiere para mejorar la calidad de educación.

1.2.1.2. Metas organizacionales a corto y mediano plazo.

Las metas organizacionales son objetivos que una entidad plantea para lograr en un determinado lapso de tiempo las propuestas planteadas, su capacidad es promover el esfuerzo en toda la entidad, realizando intercambio en el desempeño de su trabajo, siendo

cooperativos con el propósito de alcanzar las metas organizacionales de corto, mediano y largo plazo.

Metas a corto plazo.- Son metas que se establecen para ser alcanzadas en un periodo contable o en un año, un ejemplo típico de esta meta es el aumento de las ventas del próximo año en un porcentaje mayor al 10 por ciento.

Metas a mediano plazo.- cubren períodos de 1 a 5 años y por lo general están compuestos por objetivos de corto plazo, que en su sumatoria, cumplen el objetivo final de mediano plazo.

Metas a largo plazo.- Son metas que la empresa plantea para periodos superiores de dos a 5 años para obtener alguna rentabilidad.

En su apartado Charles (2002), manifiesta que la gestión de procesos tiene lugar en todos los niveles de una organización, desde la junta directiva hasta el trabajador de línea, la junta y los agentes principales deben saber cómo resolver los problemas, planificar y tomar decisiones oportunas. En un nivel más operativo, las unidades pragmáticas, los departamentos y otros departamentos y otros segmentos funcionales de la organización deben planificar y fijar metas a corto y mediano plazo, así como también resolver problemas, tomar decisiones y generar estrategias para llevar a cabo actividades apropiadas para lograr los resultados.

Lo importante es que al tener claras las metas en la institución educativa se desarrollan de la mejor manera a corto o mediano plazo, evitando invertir demasiado tiempo, esfuerzo y dinero. Por ejemplo realizar algunas actividades en base a los diagnósticos encontrados de las encuestas aplicadas a los docentes del bachillerato como organizar y planificar proyectos, cursos, talleres y capacitaciones para llevar a cabo dicho proceso de investigación fomentando algunas tareas educativas para la mejora del contexto.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

La enseñanza - aprendizaje se basa en la relación del estudiante y el docente, esta realidad se sujeta al aprendizaje que interfiere en los procesos de enseñanza – aprendizaje los cuales requiere de varios recursos para que haya una buena práctica pedagógica en el proceso de

su desarrollo metodológico que generan estrategias encaminadas a provocar un aprendizaje con calidad y calidez para el educando.

El docente.- Es un recurso humano en el campo laboral dentro de una institución educativa, es la persona que comparte sus conocimientos enmarcados en una determinada ciencia o arte a los educandos. Es una figura de profesor desde diferentes ámbitos: como guía, tutor, orientador que ayuda a los educandos a construir nuevos saberes de acuerdo a sus competencias, como persona, como agente activo en su entorno.

El discente/Alumno.- Es la persona que recibe la información cualificada por parte del maestro de cierta disciplina de quien está más al tanto de dicha asignatura.

Sacristan J. (2003) define que el alumno o estudiante se refieren a realidades tan inmediatas en nuestra experiencia cotidiana tan determinadas de nuestra visión del presente, que lo manejamos sin que nuestra atención los enfoque de manera particularizada.

Los objetivos.- Son la precisión de los resultados deseados en el proyecto educativo con fines de facilitar los procesos de enseñanza – aprendizaje mediante los recursos de la institución.

El contenido.- Es un recurso en el plano de la tarea educativa, dentro del nuevo enfoque pedagógico son un conjunto de conocimientos científicos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que deben aprender los educandos el cual constituye la base sobre el programa las actividades de enseñanza – aprendizaje con la finalidad de conseguir lo indicado en los objetivos.

Métodos y técnicas.- Los métodos y técnicas están sujetadas a principios de enseñanza que ofrecen pasos para llevar a cabo con facilidad la tarea educativa.

Método.- Etimológicamente quiere decir Camino para llegar a un fin, Modo de enseñar, es el camino que recorre todo maestro para cumplir, es el proceso enseñanza – aprendizaje, en Didáctica, camino recto y breve para llegar a un fin.

Técnica.- requiere tanto destrezas manuales como intelectuales, frecuentemente el uso de herramientas y siempre de saberes muy variados orientadas al aprendizaje.

El contexto.- Es otro recurso en la tarea educativa el cual se refiere al medio físico, geográfico y social de la institución educativa, en este medio va una serie de elementos que favorecen para el clima institucional.

Al mencionar los recursos necesarios para la actividad educativa son favorables para que en la institución se emprenda una mejor calidad de educación, estos ocupan un lugar central en los procesos de enseñanza – aprendizaje en la Educación de Hoy. La comunidad educativa es responsable de sus recursos institucionales para mantener armonía en el establecimiento cuidando de ello para diseñar trabajos creativos estableciendo una buena educación para todos.

1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos).

En la actualidad el perfil popular del líder bondadoso, individual y poderoso naufraga en un contexto elementalmente heterogéneo, sometido por los medios de información y comunicación hábiles de formar centellas cualquier observancia a la personalidad de la figura cuando se le acerca el justo de lo diario al lugar antes preservado de su intimidad.

Definir el concepto Liderazgo no es un asunto fácil. Desde el estudio de los diferentes enfoques teóricos existen varias definiciones de Liderazgo que ha estimulado el interés entre quienes se plantean a las ciencias del comportamiento en las y frente a las instituciones. Se destaca algunos autores con sus definiciones:

Desde el estudio de diferentes enfoques teóricos Bass define que “*el liderazgo es una interacción de dos o más miembros de un grupo que a menudo requiere estructurar o reestructurar la situación, así como las percepciones y expectativas de los miembros. Los líderes son agentes de cambio, personas cuyos actos afectan más a otros de lo que éstos les afectan a ellos. El liderazgo tiene lugar cuando un miembro del grupo influye en la motivación o en las competencias del resto de grupo.*” (Bass, Handbook of Leadership: Theory, Research and Managerial Applications)

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

orientada hacia el desarrollo de todas las capacidades del alumnado, contemplando no sólo el aprendizaje, sino su formación integral. El concepto educacional se emplea más bien en los movimientos por la mejora de la escuela. Pero hay que integrar en lo que llamamos el liderazgo educacional dos conceptos: el que hace referencia al proceso de enseñanza y el que hace referencia al proceso educativo integral. (López, 2013)

De acuerdo al contenido del Liderazgo Líder es la persona con capacidad de dirigirse a las demás personas fomentando autonomía para lograr objetivos propuestos. Al tratar el estudio del Liderazgo, se considera “estilos de liderazgo” que subraya el tratamiento de la calidad de ética personal del Líder.

El estilo de liderazgo prevalece en una institución educativa determinante en los resultados, existe diversos estudios y teorías acerca del liderazgo que muestran una serie de patrones de comportamientos comunes en el liderazgo afectivo.

En su estudio Munch (2010), dice que "una de las teorías de liderazgo más importante y aceptada es la que crearon Blake y Mouton, denominada Grid administrativo. Después de varios años de investigaciones, estos autores concluyeron que hay hasta 81 estilos de liderazgo, pero que, básicamente, existe cinco de cuyas combinaciones se originan todos los demás".

Esquema 3

TIPOS DE LIDERAZGO	DEFINICIONES
Estilo Autocrático	Caracterizado por un alto interés por los resultados y una mínima preocupación por la gente. Resuelve los conflictos imponiendo su opinión, o por medio de la expresión que origina descontentos no explícitos pero que en corto tiempo se manifiestan en baja productividad y escasa motivación.
Estilo Paternalista	Hace un gran énfasis en la gente y muy poco en los resultados. El dirigente considera que proporcionar toda clase de prestaciones y sistema de incentivos al personal será suficiente para motivarlos e incrementar continuamente la productividad.

Estilo burócrata	Pertenece al dirigente que no se compromete y que desea conservar su puesto. El dirigente no tiene interés ni por la gente ni por los resultados y permite que los subordinados trabajen como les convenga para eliminar problemas y evitar situaciones que causen controversia y desacuerdos.
Estilo demócrata	Es conciliador, es justo pero firme, hace concesiones a cambio de resultados, acepta los arreglos de las prácticas culturales y busca mejoras, selecciona los conflictos mediante la negociación de un acuerdo intermedio.
Estilo transformador	Propicia óptimas relaciones humanas, promueve una cultura organizacional en la que se trata al personal como adulto mediante la creación de un trabajo significativo que lo compromete a lograr productivamente la misión y los objetivos de la institución educativa, que incide no sólo en la productividad sino en la mejora de la calidad de vida.

Fuente: Administración de Instituciones Educativas

Autores: Munch Lourdes, Galicia Emma, Jiménez Susana y Patino Félix.

Un líder es la persona con capacidad de provocar entusiasmo en su trabajo ya sea administrativo o docente con una participación activa con fines de concienciar a las personas que lo rodean. El líder no solo es un ser humano que dirige un grupo, sino es la persona quien lidera un equipo de trabajo a educandos compañeros o compañeras de la entidad, el líder ejerce la destreza de generar en otros, el embellecimiento de sus propias acciones que demuestran su liderazgo. Esta temática hace que el docente brote con amor y preparación su proceso educativo junto con la comunidad educativa convirtiendo una actividad más dinámica, expresiva y transformante en la tarea educativa. Púes un docente debe ser capaz de dar lo mejor de sí mismo de difundir en los educandos las mismas condiciones que para los líderes son importantes y así lograr una visión institucional a nivel parroquial y regional.

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

El Ministerio de Educación del Ecuador crea el Nuevo Bachillerato Ecuatoriano con el propósito de ofrecer una mejor educación para todos los jóvenes del país. El triple objetivo de este Bachillerato es preparar a los estudiantes para: a) La vida y la participación en una sociedad democrática; b) sus estudios postsecundarios; y c) el mundo laboral y del emprendimiento.

Esta tarea exige al estudiantado adquirir aprendizajes básicos comunes mediante un programa de estudios generales (Bachillerato General Unificado o Tronco Común).

Además de los estudios generales, los estudiantes pueden optar por estudios en diversas áreas científicas, sociales, culturales y artes plásticas, o por módulos para adquirir competencias laborales en distintas esferas profesionales acordes con las demandas del desarrollo del país.

La elección de cualquiera de las opciones no limitará a los estudiantes para conseguir el triple objetivo del bachillerato.

Art. 28.- **Ámbito.-** El Bachillerato es el nivel educativo terminal del Sistema Nacional de Educación, el último nivel de educación obligatoria. Para el ingreso a este nivel, es requisito haber culminado la Educación General Básica. Tras la aprobación de este nivel, se obtiene el título de bachiller. (Reglamento de la LOEI)

CARACTERÍSTICAS

El Nuevo Bachillerato Ecuatoriano tiene las siguientes características:

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

Pensar rigurosamente. Pensar, razonar, analizar y argumentar de manera lógica, crítica y creativa. Además: planificar, resolver problemas y tomar decisiones.

- **Comunicarse efectivamente.** Comprender y utilizar el lenguaje para comunicarse y aprender (tanto en el idioma propio como en uno extranjero). Expresarse oralmente y por escrito de modo correcto, adecuado y claro. Además, apreciar la Literatura y otras artes y reconocerlas como una forma de expresión.
- **Razonar numéricamente.** Conocer y utilizar la matemática en la formulación, análisis y solución de problemas teóricos y prácticos, así como en el desarrollo del razonamiento lógico.
- **Utilizar herramientas tecnológicas de forma reflexiva y pragmática.** Utilizar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para buscar y comprender la realidad circundante, resolver problemas, tener acceso a la sociedad de la información y manifestar su creatividad, evitando la apropiación y uso indebido de la información.
- **Comprender su realidad natural.** Comprender su realidad natural a partir de la explicación de los fenómenos físicos, químicos y biológicos con apoyo del método científico, lo cual permitirá que el estudiante participe de modo proactivo y resuelva problemas relacionados con el ámbito natural, respetando los ecosistemas y el ambiente.
- **Conocer y valorar su historia y su realidad sociocultural.** Investigar sobre su identidad, historia y ámbito sociocultural, participando de manera activa en la sociedad, resolviendo problemas y proponiendo proyectos dentro de su ámbito sociocultural; esto implica aprender sobre sistemas políticos, económicos y sociales a nivel local, nacional e internacional, utilizando estos conocimientos en su vida cotidiana.
- **Actuar como ciudadano responsable.** Regirse por principios éticos-morales, que le permitan ser un buen ciudadano o ciudadana: cumpliendo con sus deberes, respetando y haciendo respetar sus derechos, además de guiarse por los principios de respeto (a las personas y al medio ambiente), reconociendo la interculturalidad, la democracia, la paz, la igualdad, la tolerancia, la inclusión, el pluralismo (social y cultural), la responsabilidad, la disciplina, la iniciativa, la autonomía, la solidaridad, la cooperación, el liderazgo, el compromiso social y el esfuerzo.

- **Manejar sus emociones en la interrelación social.** Manejar adecuadamente sus emociones, entablando buenas relaciones sociales, trabajando en grupo y resolviendo conflictos de manera pacífica y razonable.
- **Cuidar de su salud y bienestar personal.** Entender y preservar su salud física, mental y emocional, lo cual incluye su estado psicológico, nutrición, sueño, ejercicio, sexualidad y salud en general.
- **Emprender.** Ser proactivo y capaz de concebir y gestionar proyectos de emprendimiento económico, social o cultural, útiles para la sociedad. Además, formular su plan de vida y llevarlo a cabo.
- **Aprender por el resto de su vida.** Acceder a la información disponible de manera crítica: investigar, aprender, analizar, experimentar, revisar, autocriticarse y autocorregirse para continuar aprendiendo sin necesidad de directrices externas. Además, disfrutar de la lectura y leer de manera crítica y creativa.

Art. 29.- Malla Curricular.- El Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional Educativa define de la malla curricular oficial del Bachillerato, que contiene el número de horas por asignatura que se considera pedagógicamente adecuadas.

El número de horas por asignatura que propone el Ministerio de Educación es lo que consideramos técnicamente adecuado para cumplir con los estándares (indicadores de evaluación) de cada una de las asignaturas en los respectivos años.

Art. 31.- Horas adicionales a discreción de cada centro educativo. Las instituciones educativas que ofrece el Bachillerato en Ciencias tienen un mínimo de (5) horas, por cada uno de los tres (3) años de Bachillerato, en las que puedan incluir asignaturas que consideran pertinentes de acuerdo a su Proyecto Educativo.

De acuerdo a esta malla, los colegios que ofrecen el Bachillerato en Ciencias tienen 5 horas adicionales, además de materias electivas en tercer año, para incluir asignaturas que consideren oportunas de acuerdo a su Proyecto Curricular Institucional (PCI) y malla curricular. Para lograr la aprobación de estas asignaturas debe enviarse el PCI debidamente justificado a la Coordinación Zonal para la revisión y aprobación. En cuanto a los colegios que ofrecen el Bachillerato Técnico, deberán incluir, en las horas determinadas para el

efecto, las asignaturas correspondientes a cada una de las figuras, de acuerdo con el documento adjunto.

Sin embargo, la malla curricular que presentamos puede ser ajustada de acuerdo a las especificidades de cada institución educativa. Las instituciones educativas pueden, dentro de su PCI, realizar adecuaciones que respondan a su propia naturaleza. Por ejemplo, pueden incluir un mayor número de horas adicionales para tratar temas de acuerdo a su contexto o necesidad. No obstante, las adecuaciones deben ser aprobadas por la autoridad zonal respectiva y deben justificarse con el cumplimiento del perfil del egresado y/o los estándares de cada una de las asignaturas. (Ministerio de Educación)

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

- ANTECEDENTES Inicia en el año 2006 con proyección al 2015 Enfoca 8 aspectos y Políticas relevantes Universalidad de la Educación Inicial, Universalización de la EGB (1ro. – 10mo), Incremento de la población estudiantil del Bachillerato Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos, Mejoramiento de la infraestructura y equipamiento de las Instituciones Educativas, Mejoramiento de la Calidad y Equidad de la Educación Revalorización de la profesión docente Aumento del 0,5% anual de la participación del PIB Plan Decenal de Educación del Ecuador.
- PROPUESTA Ejecución desde 2010 al 2019. Adapta 7 de los 8 aspectos del Plan Decenal de Educación de la República del Ecuador en los siguientes: Plan Decenal de Educación e-Learning del Ecuador.
- POLITICA 1 Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años. OBJETIVOS: Brindar educación de calidad a niños y niñas menores de 5 años con un enfoque de calidad que garantice los derechos, la diversidad inter multicultural y que enfoque recursos online en función del ritmo del crecimiento y plasticidad del cerebro del infante dentro de un marco conceptual e inclusivo.
- ESTRATEGIAS Principales líneas de acción. Propender a la inclusión de recursos online orientados a las siguientes áreas: Formación al docente en el área de impacto Selección de recursos online para la articulación de contenidos en función de los requerimientos del grupo objetivo (evaluaciones, test, reportes basados en la WEB 2.0) Generar redes sociales que vinculen un nexo entre estudiantes, familia e institución educativa.

- POLITICA 2 Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo año. OBJETIVOS: Brindar educación de calidad con el uso de recursos tecnológicos en especial el uso del Internet a fin de desarrollar competencias de manera integral y bajo un enfoque orientado a los ciudadanos digitales.
- ESTRATEGIAS Principales líneas de acción. Generación de un programa de contenidos que incluyan el uso de las Tics y en especial aquellos que intervienen directamente con el uso del Internet. Eliminación de las limitaciones al acceso al Internet en el sistema educativo, especialmente el fiscal, garantizando la universalización de la información (textos, artículos, material didáctico)
- POLITICA 3 Incremento de la Matrícula en el Bachillerato OBJETIVOS: Formar jóvenes competentes, con enfoque intercultural inclusivo y equitativo, con orientación adecuada y específica en el uso de recurso mediados por el Internet, en el marco del respeto a los derechos humanos y colectivos, la naturaleza y la vida.
- ESTRATEGIAS Principales líneas de acción Construcción de un nuevo modelo educativo que tenga como eje transversal el uso de Tics, especialmente herramientas web 2.0 Creación de centros virtuales de formación alternativa Implementación de redes sociales de intercambio de experiencias docentes y discentes.
- POLITICA 4 Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación continua para adultos OBJETIVOS: Garantizar a través del Sistema Nacional de educación el acceso, permanencia, continuación y conclusión efectiva de los estudios de la población para adultos, considerando la alfabetización digital como punto de partida, en el marco de una inclusión educativa.
- ESTRATEGIAS Principales líneas de acción Alfabetización digital en las modalidades presencial, semi-presencial y a distancia mediados con el uso del internet. Diseño de programas de formación alternativa en base a las necesidades de la población, el contexto y los intereses del grupo objetivo.
- POLITICA 5 Mejoramiento de la Infraestructura Tecnológica de las Instituciones Educativas. OBJETIVOS: Aportar al mejoramiento de la calidad de los servicios educativos con adecuados recursos tecnológicos que coadyuven a la correcta aplicación de los programas educativos.
- ESTRATEGIAS Principales líneas de acción. Realización de planificaciones estratégicas informáticas en centros educativos de los diferentes niveles educativos.

Incorporación de hardware y software libre y propietario en función de los objetivos programáticos institucionales.

- POLITICA 6 Mejoramiento de la Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación OBJETIVOS: Garantizar que los estudiantes que egresen del sistema educativo cuenten con competencias pertinentes para su correcto desarrollo e inclusión digital
- ESTRATEGIAS Principales líneas de acción. Desarrollo de un sistema de evaluación de competencias basada en la web 2.0 que permitan una evaluación coherente que analice los resultados locales versus los internacionales. Implementación de un sistema de rendición de cuentas a través de un modelo que se base y fundamente en la web.
- POLITICA 7 Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida. OBJETIVOS: Estimular el ingreso a la carrera de formación docente mejorando su formación desde una perspectiva globalizadora.
- ESTRATEGIAS Principales líneas de acción Formación docente online en base a los estándares internacionales de la UNESCO. Creación de sitios online de intercambio de experiencias docentes y aprendizaje significativo Creación de un banco de empleo virtual. (LOEI)

1.2.2. *Análisis de la persona.*

1.2.2.1. *Formación profesional.*

En la actualidad el docente debe estar dotado de saberes el mismo que requiere de una constante capacitación que faculten para el desempeño profesional docente competente en las diversas áreas que favorecen adquirir mejores conocimientos para lograr potenciar un trabajo eficaz que permita acreditar su preparación en los resultados de una labor, esta formación se desarrolla a través de cursos, talleres, capacitaciones que posibilita alcanzar dominantes resultados autónomos y comprendidos de acuerdo al contexto.

“Formar a los profesionales encargados de las entidades educativas de situaciones de aprendizaje”, sin duda, el principal planteamiento de la mayoría de los programas y los dispositivos de formación inicial y continua de los maestros desde el nivel preescolar hasta universitario. Este enfoque de profesionalización no significa – como da a entender la

expresión francesa devenir un pro (convertirse en un profesional) – que los maestros de hoy y mañana se limiten a adquirir los trucos del oficio, “los rasgos de profesión”, o dicho de otro modo, a reforzar “sus habilidades prácticas” en el ámbito de la educación. “Ser un profesional”, según el sentido anglosajón del término, significa mucho más que eso. (Educación, 2002)

La Formación Profesional requiere, cada vez más, de procesos educativos integrales, integradores y permanentes, orientados hacia una polivalencia tecnológica y hacia una rápida adaptación a contextos técnico-profesionales diversos. Estas características determinan la necesidad de construir opciones que den respuestas a vocaciones, necesidades técnico, productivas, expectativas de desarrollo personal y social y ritmos de aprendizaje y actualización de conocimientos y competencias. Todo esto indica la necesidad de institucionalizar un Sistema Nacional de Formación Profesional adaptable, modularizado, ágil que constituya una clara opción de desarrollo de competencias generales, a desenvolver en el entorno social y productivo, y de competencias profesionales, que necesitan ser cíclicamente actualizadas de acuerdo al desarrollo de la tecnología y de las técnicas más específicas de la misma. (Fernández, 2001)

Por otra parte, Simón, (2002) señala que “la formación profesional no debe circunscribirse a las enseñanzas específicas orientadas a una profesión. Forma parte, de pleno derecho, de la Educación Secundaria. En sus componentes de Formación Profesional de Base ha de impregnar profundamente el currículo de la educación secundaria”.

El estudio en profundidad de la formación profesional, nos ha expresado que está en un tiempo de cuidado culminante por parte de las estructuras políticas y sociales con capacidad de dar impulso a las iniciativas que marquen diferencias, nos referimos al aprendizaje permanente desde todos las jerarquías, lo que implica una formación basada en la cualificación y orientación laboral, debidamente estructurada, que sea flexible para que posibilite la entrada y salida de dificultades para que las personas que pretenden acceder a ella continúen con su proceso de formación continua.

En su estudio Ponton (2002), manifiesta que “la pedagogía es la disciplina que se ocupa de reflexionar, intervenir e interpretar lo educativo, entendido como un campo de conocimiento

que se dedica al estudio de la formación humana. La pedagogía es la teoría, la disciplina que reflexiona sobre la educación, la guía, orienta y ayuda a la práctica”.

Emprender y facilitar a los docentes nuevos horizontes asociados de tiempo para la formación profesional es un estudio positivo de la importancia de la labor del educador que genere una participación activa en los procesos de formación. Es muy relevante que los y las docentes profesionales de los establecimientos comprendan que la participación en todos los talleres de capacitación que brinda el Ministerio de Educación son ayudas como un grado de formación en el ámbito educativo. Pues los docentes quienes son participes de talleres de formación comprenden la mejora en su práctica pedagógica, ya que las distintas capacitaciones ayudan mejorar estrategias de trabajo que son útiles para el progreso de una mejor labor.

1.2.2.1.1. Formación inicial.

En las últimas décadas ha venido enaltecándose progresivamente la formación de los docentes cuya importancia es instaurar una base sólida sobre la cual agrandar la capacidad de conocimientos para impartir nuevas enseñanzas y mejorar los procesos pedagógicos, tanto teóricas como prácticas, y defender la educación como profesión.

Resulta útil acudir al excelente artículo escrito por David Berliner (2000), quien expone que “el que refuta una docena críticas que habitualmente se hacen a la formación inicial del profesorado (que para enseñar basta con saber la materia, que enseñar es fácil, que los formadores de profesores viven en una torre de marfil, que los cursos de metodología y didáctica son asignaturas blandas que en la enseñanza no hay principios validos) críticas que el autor considera interesadas, y producto de una visión bastante estrecha de la contribución que la formación inicial tiene en la calidad del profesorado”. Dice Berliner: “creo que se ha prestado poca atención al desarrollo de aspectos evolutivos del proceso de aprender a enseñar, desde la formación inicial”, la inserción a la formación continua “. En este proceso la formación inicial juega un papel importante y no superficial o sustituible, como algunos grupos o instituciones sugieren. (Villant D. , 2010).

En la formación inicial docente existe la oportunidad de crear nuevos docentes apasionados por la enseñanza, o bien obtenemos que aportar a un sistema reproductor que no haga más

que confiar las creencias que los futuros profesores ya traen consigo mismo cuando ingresan a la institución formadora, sino más bien en que aún tienen futuros docentes que puedan ser manifestados por su preparación. Para que el profesorado que se forma asuma el compromiso de la formación continua, y de respeto al derecho de aprender de los estudiantes, debemos plantear la necesidad imperiosa de reformar las estructuras curriculares, organizativas y personales que actualmente imperan.

Por otra parte según el estudio realizado Gallegos (2010), es de opinión que cualquier modelo de formación didáctica inicial que pretenda incidir posiblemente en la mejora de la educación debería ayudar a desarrollar en los futuros profesores como una serie de competencias docentes (Perrenoud, 2004; Cano, 2005; Blanco, 2008) como puede ser las siguientes: capacidades de planificación y organización del propio trabajo, capacidad de organizar y gestionar actividades de aprendizaje significativo, capacidad de desarrollar una comunicación afectiva para implicar a los alumnos en su aprendizaje y su trabajo, utilizando técnicas y recursos didácticos, capacidad de usar las TIC para resolver de conflictos y favorecer un buen ámbito de trabajo.

Una formación inicial de profesorado, se ve justificada por la necesidad de una calificación profesional para el ejercicio de la función docente, debiendo estar al mismo tiempo, adecuada a las exigencias educativas y de la enseñanza-aprendizaje del estudiantado en los varios niveles de aprendizaje.

Además, Martins (1999), presenta cuatro fases distintas para el proceso de formación de profesorado; la fase de pre-entrenamiento, comprende todas las experiencias previas vividas por el individuo como estudiante y que pueden influenciar, de forma inconsciente, su proceso de formación; la formación inicial, aporta el conocimiento pedagógico-didáctico en el que realiza su práctica; la fase de iniciación, corresponde a los primeros años que siguen la formación y donde prevalecen diversas formas de aprendizaje de 'sobrevivencia' en la práctica; la fase de formación permanente, como proceso de desarrollo y perfeccionamiento profesional.

Para estos autores, la primera etapa de la formación del profesorado corresponde al periodo en que este, pasa en una institución de formación para adquirir conocimientos y a desarrollar competencias profesionales. La etapa siguiente, identificada como la fase de la inducción,

corresponde a los primeros años en los cuales el profesor ejerce su profesión en las aulas y donde desarrolla sus competencias y conocimientos a través de la práctica. La última etapa de formación del profesor, la de formación continua, incluye, acciones o estrategias de desarrollo, planificadas o no, individualmente o en grupo.

Según las investigaciones en la formación inicial hubo un desafío estratégico significativo para quienes lideran la reforma de la educación chilena que fue implementar procedimientos para cambiar radicalmente la formación inicial de los futuros para alinear con las reformas para la enseñanza y actualizar la fuerza laboral docente existente para que pudiera afrontar la agenda de su reforma. (Publishing, 2004)

La formación inicial pretende habituar a los alumnos los futuros profesores a la práctica profesional de los docentes y a hacer de ellos prácticos "reflexivos". Esto significa, en principio que los programas de formación de los profesores deben organizarse en función de un nuevo centro de gravedad: la formación cultural y la formación científica, a través de las disciplinas contribuyentes (psicología del aprendizaje, sociología de la educación didáctica, etc.), deben estar vinculadas a formación práctica, que se convierte en el marco de referencia obligatoria de la formación profesional. (Tardif M. , 2004)

La iniciación a la enseñanza hay que entenderla como una parte del continuo del proceso de desarrollo profesional del profesor. Este periodo de formación es desarrollo profesional, en la medida que se pretende, a través de los programas que más adelante describiremos, que los profesores adquieran conocimientos, destrezas y actitudes adecuadas para desarrollar una enseñanza-aprendizaje de calidad y calidez.

La formación inicial del profesional de la educación es un período de gran importancia y jerarquía por la circulación de calidad general que se debe promover en el estudiante en proceso de formación. Durante este etapa de formación se aborda a instituir y a desarrollar las bases del expectante desempeño, que los proceso de enseñanza - aprendizaje estén encaminado a obtener la integralidad del futuro profesional con una relación armónica que se logre entre los saberes básicos que el estudiante debe integrar en su desempeño de conocer, hacer, convivir y ser, todo esto estará pendiente en una buena medida, la calidad de la formación.

La formación inicial busca a los docentes para que tengan la capacidad de educar, formar y comunicar los conocimientos y valores necesarios para la formación integral de las personas y la construcción más justa de una autonomía profesional.

1.2.2.1.2. Formación profesional docente.

La gestión reconcentrada sobre la formación profesional del docente permite construir propios estilos y formas que admitan desarrollar su tarea educativa de una manera eficaz implicando estrategias que ayuden al profesorado a tomar decisiones consientes y autónomas. Se basa esta formación en un proceso de acompañamiento de profesorado para ayudarle a encontrar progresivamente sus propios caminos en la enseñanza en su tarea educativa. La firmeza de esta educación requiere identificar las tareas y competencias que un profesor debe efectuar y los conocimientos integrados que necesita para el ejercicio profesional.

El énfasis hoy en día se pone no en la defensa de la docencia como profesión sino en la construcción de la profesión por parte del propio docente, realizando a través del conocimiento que le entrega su experiencia y de las oportunidades de ampliar su visión a las que tiene acceso. Pero es solo junto con el poder epistemológico dado por el fortalecimiento, ser profesional significa poder decidir e influir en el cambio educacional, es decir contar con el poder político, involucra entonces la oportunidad para fortalecer las condiciones que permiten el ejercicio del poder profesional. (Vaillan, 2004).

El movimiento por la profesionalización de los docentes fomenta una visión de un conocimiento profesional generado de manera científica que hunde su inspiración en las raíces de la racionalidad forma. Sostiene que un profesor profesional debería tener dominio sustancial de la literatura empírica existente sobre los métodos de enseñanza y ser capaz de dirigir una clase estructurada racionalmente que refleje las ideas de esta literatura, que este esfuerzo tenga éxito dentro del aula. (José Félix Angulo Rasco, 1999).

En base a algunas investigaciones se ha adaptado el concepto de formación profesional docente relacionada a algunas otras temáticas que se relaciona con estos términos formación permanente, formación continua, formación en servicio, desarrollo de recursos humanos, aprendizaje a lo largo de la vida, reciclaje o capacitación los mismos que adopta

a mejorar la concepción del docente de evolución y proceso que supere el perfeccionamiento de la enseñanza.

La formación docente se constituye en un proceso, necesario para garantizar la adecuada preparación de los profesionales en las universidades. Esta demanda en los momentos actuales está condicionada por un auge creciente de la matrícula, el cambio de estrategias de formación ante las nuevas necesidades de sistematización del conocimiento, que cada vez se renueva con mayor velocidad y complejidad. Los cambios en el contexto social y universitario han connotado la necesidad de utilizar alternativas para cubrir la docencia con profesionales no capacitados para tal propósito, y además se exigen nuevos roles y tareas al profesor ante la complejidad del proceso formativo. (Addine, 2004)

La formación del profesorado conduce a la adquisición, al perfeccionamiento, en el caso de la formación permanente, y al enriquecimiento de la competencia profesional de los docentes que se implican en tareas de formación, incidiendo en los elementos básicos de su currículo formativo, que son conocimientos, destrezas y disposiciones.

La formación del docente en el siglo XXI, es una lucha continua de preparación por el avance tecnológico y científico para asumir los cambios y transformaciones que se experimenta en este sector educativo. La formación profesional docente debe guiar en torno de afianzar sus capacidades adquiridas en su formación profesional, tanto en el ámbito académico, didáctico y pedagógico. La situación actual demanda de una formación profesional acorde a las necesidades contemporáneas enfocadas en el mundo globalizado y con el uso adecuado de los recursos tecnológicos educativos.

1.2.2.1.3. Formación Técnica.

En este siglo XXI los procesos de enseñanza - aprendizaje están enlazados con diferentes ramas de aprendizaje entre ellos los recursos tecnológicos, en el presente un educador requiere de una formación técnica, el mismo que le facilita promover mejores procesos metodológicos para que pueda ejercer su tarea con mejor facilidad adaptándose a la aparición de las nuevas herramientas tecnológicas que son necesarias para el desarrollo competitivo en el mundo laboral el cual facilitan un mejor resultado en el desempeño de la tarea y un mejor aprendizaje.

Hoy en día familiarizarse con las TIC supone un doble desafío para la profesión docente en todos los países. Los docentes deben contar al menos con unas aptitudes personales básicas en esta materia y aplicarlas directamente en el aula. Por ejemplo el curso de las TIC, pueden proporcionar a los futuros profesores las destrezas necesarias para escribir informes preparar las clases. Por otro lado los cursos sobre las TIC con fines pedagógicos pueden enseñarles a utilizar la tecnología multimedia adaptada para explicación de su materia en el aula. (Ministerio, 2003).

En su opinión Arrango (2004), definen que la formación técnica es una Hexis (habito, disposición permanente adquirida) se concentra en la creación de un hábito, de una disposición, permanente adquirida a través de una práctica, del desarrollo de unas habilidades que le permitan al sujeto que las recibe una capacidad de saber hacer, de un saber hacer eficaz, de una forma práctica que le permita construir eficazmente objetos. Sin embargo, en el desarrollo del nuevo sistema técnico, la utilización de instrumentos y máquinas demanda cada vez más una relación diferente con el desarrollo de un conocimiento más allá de la simple formación de habilidades; es decir se requieren formaciones propiamente del campo de las tecnologías.

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. (Ministerio E. , 2013).

Las trayectorias formativas encaminadas al otorgamiento de títulos y certificaciones técnico profesionales se distinguen por brindar:

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

profesionalizantes y el dominio de técnicas apropiadas que permitan la inserción en un sector profesional específico.

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

La formación técnica es primordial en el desarrollo profesional, en el campo educativo se halla trascendental en la formación del docente, permite impulsar acciones con la apropiación de los fundamentos científicos y la comprensión teórica para la formación de un pensamiento innovador e inteligente, además la formación técnica consiente reformar los procesos de enseñanza - aprendizaje, cuenta con opciones de calidad para indagar, diagnosticar, comprender y explicar las realidades en forma más eficiente. Pues la formación técnica es una demanda para el docente debido a que las ofertas de programas tecnológicos son impulsivos para la enseñanza - aprendizaje y pues esta requiere de una constante capacitación para el docente.

1.2.2.2. Formación Continua.

En la actualidad, nos encontramos ante el principio y el fortalecimiento de la sociedad de la información y del conocimiento por el avance científico y tecnológico que invade nuestros mundos. Este acontecimiento real, está incluido de forma progresiva en las aulas, demanda nuevos desafíos en el profesorado a que cada día busquen prepararse, actualizarse en sus conocimientos para un mejor desarrollo profesional con los educandos y así dar respuesta y afrontar de una forma adecuada a todos los desafíos que se presentan en el contexto social y educativo.

En su estudio Gunijoan y Riera (2000) dicen que “se entiende por formación continua al conjunto de acciones formativas por medio de las cuales los empleados de una empresa adquieren en su vida laboral una mejora de sus competencias y cualificaciones de aplicación

en sus puestos de trabajo, y con ello mejoran, por un lado, la competitividad de una empresa y por otro, aumentan el nivel de formación individual del trabajador.

Yaradola (2007), se refiere a que el profesorado necesita de nuevos conocimientos y habilidades, de un cambio de actitud y una asunción de los valores educativos inclusivos para desempeñarse en un nuevo rol, lo cual requiere procesos de capacitación, pero también de una práctica educativa reflexiva y en equipo.

Para Day (2005) “la formación continua no se centraría predominantemente en uno a expensas del otro, sino que presentaría un conjunto de oportunidades de aprendizaje relacionado con todos los intereses y no solo buscaría satisfacer las necesidades de desarrollo a corto plazo, sino también las legítimas necesidades de largo plazo, ya que los contextos en los que operaría son los del cambio personal, profesional y organizativo.”

La formación continua del profesor universitario es un proceso institucionalizado, que se desarrolla sucesivamente por medio de diferentes modalidades. La formación académica de posgrado, constituye el conjunto de amplios y profundos procesos teóricos y prácticos investigativos para el desarrollo de conocimientos, habilidades y valores, que posibilitan a los graduados universitarios alcanzar un nivel cualitativamente superior desde el punto de vista científico y profesional, lo que permite lograr una alta competencia profesional y capacidad científico-investigativa, técnica y humanista, reconociéndose con un título o grado. Se incluyen en esta modalidad como formas las especialidades, maestrías y doctorados (Lastre, 2003).

La formación continua en el ámbito pedagógico se relaciona a los procesos de enseñanza – aprendizaje activo que requiere que los profesionales estén destinados a actualizar y mejorar los conocimientos, habilidades, y actitudes ante la evolución científica y la evolución tecnológica y las demás demandas y necesidades del sistema nacional.

Esta formación debe reconocer claramente el valor de los conocimientos y experiencias que poseen los docentes y las escuelas, se debe promover procesos de investigación-acción como mecanismos de conocimiento de la propia práctica en servicio de que se está llevando a cabo a la preparación; en la actualidad se requiere de docentes comprometidos a la educación; con esto de la inclusión educativa el docente requiere estar en una constante

formación, que esté preparado para enseñar en diferentes contextos y realidades adquiriendo conocimientos básicos, teóricos y prácticos y lo desarrollen en la práctica docente para emprender acciones innovadoras con herramientas en línea.

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

El sistema de educación ha impulsado poner en práctica las teorías expuestas de diferentes pedagogos, se ha adaptado un cambio en el desarrollo social, con el objetivo de reforzar los métodos de enseñanza - aprendizaje entre los participantes del proceso educativo. El proceso de formación docente impulsado por el Ministerio de Educación ha orientado a que el docente se prepare de forma continua con los nuevos modelos pedagógicos, de forma que los educandos consigan criterios de calidad. Al adquirir estrategias de enseñanza - aprendizaje esto hace a que se fomente trabajos en equipo en el aula, participación del alumnado, explicitación de ideas, posibilidad de expresión de los y las alumnas, mejoramiento en el clima de clase entre otras, la preparación del docente ayuda a obtener mejores resultados en los educandos.

Díaz (1999), opina que durante muchos años se ha considerado al docente como el elemento más importante en los procesos de enseñanza – aprendizaje, que alcanzando a desarrollar estudios e investigaciones para determinar el perfil del profesor ideal. Las consideraciones respecto a la importancia y al papel del profesor han variado y combinado sustancialmente en la actualidad.

En otro apartado Lucea (1999), expone que existe aspectos que hay que destacar en cuanto al papel del profesor en la interacción de los alumnos en la clase. El primer lugar consideramos al profesor como mediador, como puente entre el alumno y el nuevo contenido. Si establecemos una diferenciación entre lo que el alumno es capaz de realizar solo y lo que es capaz de realizar con la ayuda de otras personas vemos claramente el ámbito de la incidencia del profesor. El profesor debe ir estableciendo puentes entre lo que el alumno ya sabe o es capaz de realiza el nuevo aprendizaje.

La segunda consideración respecto a la actuación del profesor destaca la condición de conductor y transmisor de aprendizajes. El que aprende es el alumno, no el profesor. Un

claro ejemplo el profesor no se sienta al volante y demuestra sus habilidades conduciendo, es el alumno quien lo hace y aprende a través de las explicaciones y orientaciones que este va dando. El profesor actúa como guía, puente o transmisor del aprendizaje siendo el alumno el protagonista de este proceso y no de aquel. (Lucea, 1999).

Creemos que el profesor debe ser un dinamizador de situaciones didácticas entendidas estas como aquellas acciones que el profesor realiza para crear un clima y ambiente propicio y atractivo para el aprendizaje.

La formación de los docentes repercute en los procesos de aprendizaje sujetos con los educandos, esto convierte al docente en un ser mediador, un guía para el educando que con sus conocimientos adquirido durante su formación la enseñanza – aprendizaje en los educandos sea constructivo, además convierte al docente a ser un mediador para el educando. Se cabe recalcar que a través de estas investigaciones sobre los procesos de enseñanza hace que el docente evite las clases tradicionales para que el educando no sea solo receptor de la información sino que sea participativo durante su aprendizaje.

En una perspectiva cultural moderna, el docente es el centro de donde nace y desde donde se programa la acción. Éste no se centra tanto en la transmisión de valores como en la estimulación del desarrollo personal del alumno, de manera que pueda ser un constructor de cultura más que un continuador de la misma (Tejada, 2000). En consecuencia, hay que superar la idea según la cual los profesores se preparan para enseñar una asignatura o un área y no para participar en la producción de algún conocimiento (Rodríguez, 2000).

Por su parte, Perez (1997), afirma que la cultura social dominante en el contexto político y económico al que pertenece la escuela impregna inevitablemente los intercambios humanos que se producen en ella. La heterogeneidad en la práctica explica por qué cada programa, cada centro, cada docente y cada estudiante presentan una casuística distinta. De allí que la dinámica pedagógica sea tan rica y variada que hace de cada práctica una experiencia única, valorando así el verdadero equilibrio entre la autonomía profesional y la necesidad de responder a un compromiso social de igualdad.

Además, Sacristan (1999), explica que en definitiva el docente, en su rol de mediador del aprendizaje, es quien puede armonizar las individualidades de un grupo, sin perder el ideal

de igualdad. El reto, en esta ocasión, lo impone la diversidad cultural y las diferencias socioeconómicas de los que conforman la escuela de hoy.

De esta manera se podría afirmar que la competencia pedagógica del maestro estaría asociada a su capacidad para construir en el aula una cultura académica ligada a la lectura y la interpretación, a la discusión y la reflexión, a la capacidad de predecir y configurar aspectos necesarios para actuar con responsabilidad y con el deseo y la voluntad de saber. También es importante esa competencia pedagógica para promover las situaciones de interacción que ayudan al desarrollo de la conciencia moral (Hernández, 1999).

Todo docente tiene su propia experiencia educativa, aquella labor docente día a día se va construyendo en el aula junto con los alumnos, formulando y expresando nuevas ideas necesarias para interpretar la realidad y tomar decisiones que se demuestren productivas en los intercambios del contexto.

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

Nuestra postura inicial es el que el profesorado necesita recibir una formación adecuada para hacer frente a los nuevos retos de profesionales, enfrentar los cambios que se presentan en la actualidad y en la formación profesional, mediante capacitaciones talleres que contribuyan a mejorar las capacidades y habilidades del profesional a través de la práctica de destrezas y valores en diferentes ámbitos.

En su apartado la Dra. Caridad Novoa (2010), concibe el proceso formativo como un aprendizaje permanente, complejo, contradictorio, sustentado en la participación activa, consciente y responsable de los sujetos implicados en el mismo, aportando desde un modo de actuación de los profesores en dichas universidades, un modelo profesional para los y las estudiantes que con carácter referencial en sus inicios, permita aportar un modo de ser y hacer en la práctica profesional pedagógica, que estimule la apropiación de conocimientos y métodos, la formación de cualidades y capacidades inherentes a un educador, y muy particularmente, fomente valores que se sustenten en la ética profesional pedagógica y en los principios de nuestra sociedad. (Oliva, 2011).

De acuerdo a la autora mencionada, el proceso formativo es una tarea difícil para el profesional, requiere de una constante formación que contribuya en su bien profesional y en

los demás, se considera que la formación es múltiple en el ser humano en todos los contextos del desempeño laboral, los diferentes tipos de formación lograrán en el ser humano una calidad comprometida con su rol desde su formación inicial.

Para contribuir con la formación del profesional de la educación especialmente el de Pedagogía-Psicología es necesario abordar categorías de esenciales para la comprensión del objeto de trabajo y que constituyen hilos conductores para determinar la singularidad y especificidad del mismo.

Se abordará: Modelo del profesional; formación inicial; modo de actuación profesional; modelo de actuación referencial; objeto de trabajo; identidad profesional del psicopedagogo. (Oliva, 2011).

Pues como se mencionaba anteriormente el docente necesita una serie de formación para transmitir la información a los educandos y a toda una comunidad educativa como un componente integral que le permita ingresar al aula a implementar su conocimiento pedagógico.

Esquema 3

Formación científica	Rigurosa en temas relacionados con la especialidad científica y sobre aspectos básicos de la Reforma. Esta tarea debe estar encomendada de forma prioritaria a las universidades o escuelas universitarias.
Formación Permanente	En técnicas y estrategias didácticas aplicadas a la enseñanza, llevadas a cabo en los Centros de Profesores y Recursos o en lo propios centros de trabajo a través de seminarios permanente, grupos de trabajo y discusión, talleres, exposiciones de experiencias e innovaciones e investigaciones aplicadas.
Formación en nuevos roles docentes	Relacionadas con las tareas especializadas de la orientación, la tutoría, la gestión y dirección y la investigación evaluativa. Este campo requiere de la actuación conjunta de los especialistas de las universidades o de otros campos afines, además de los profesores de los centros de formación o de otros ámbitos aplicados en el propio centro.
Formación tecnológica	Se refiere a un tipo de formación innovador e inteligente que debe requerir un docente, el mismo que sirve para diseñar, construir, ejecutar controlar,

	transformar y operar los procesos de enseñanza – aprendizaje los cuales favorecen a la acción educativa,
Formación Crítica	El reto de estos nuevos modelos de formación debe partir del pensamiento crítico del profesor, desarrollando actitudes y capacidades que nos permita actuar de forma más innovadora en el aula, donde la reflexión se desarrolle gracias a impulsar esquemas de pensamiento, revisar nuestras creencias y formas de representar la realidad, evitando que la practica en el aula sea rutinaria y mecánica

*Fuente: La formación inicial y permanente del profesor de Educación Física
Autor: Orfre Contreras*

1.2.2.5. Características de un buen docente.

El pensar en qué características debe reunir un docente ha sido un tema sobre el que grandes pensadores han vertido su opinión, nos cuestionamos sobre las características de qué debe saber un docente, cómo debe actuar un docente, qué resultados debe lograr un buen docente en su práctica profesional y qué aspectos conoce sobre la disciplina; sin embargo, recientemente unas características salidas del mismo profesorado contempla lo siguiente:

En lo interpersonal:

El buen profesor tiene vocación de maestro: ayuda a sus estudiantes a crecer personal y profesionalmente, es una persona mental y profesionalmente madura: es cálida, honesta, abierta; respeta a sus estudiantes, se interesa por ellos y disfruta de la interrelación profesor - estudiante, sirve de modelo a sus estudiantes en cuanto a su comportamiento como profesor, como profesional y como ciudadano.

En lo profesional:

- Es un profesional que domina su área.
- Se mantiene actualizado.
- Tiene conciencia de la responsabilidad de su profesión.
- Merece respeto por la capacidad profesional que muestra tanto dentro como fuera del aula.

En cuanto a la docencia:

- Ayuda significativamente a sus estudiantes a alcanzar los objetivos del curso.
- Prepara bien su clase y hace de ella una actividad estimulante y productiva.
- Logra que los estudiantes se interesen por la materia empleando eficientemente estrategias de enseñanza – aprendizaje apropiado a los objetivos del curso.
- Evalúa a tiempo, con justicia y de acuerdo a los objetivos y contenidos del curso, estimulando el mejoramiento del aprendizaje.

En cuanto a responsabilidad:

- Cumple con las normas mínimas de puntualidad, impartición de docencia, administración de exámenes, asignación y entrega de calificaciones.

En cuanto a aportaciones fuera del aula:

- Presta su aportación a la creación de nuevos conocimientos, al desarrollo cultural y a la adaptación de tecnología.
- Contribuye con el crecimiento y mejoramiento de su Unidad Académica, de la Universidad y de la comunidad.

El docente debe investigar su propia práctica y que es señalada por varios autores como Rafael Porlán, Pedro Cañal, Carlos ZarzarCharur y José contreras entre otros. (Oswaldo, 2009).

En otro apartado de Castella (2007), opina que para ser un buen docente capaz de abordar su tarea con eficacia, es conveniente contar con una sólida formación disciplinar, psicológica y pedagógica, ya que el ejercicio de esta profesión conlleva a tomar decisiones ateniendo a múltiples factores:

1. La elección, la definición y la planificación de objetivos de aprendizaje.
2. La selección de los contenidos curriculares
3. La selección de las actividades o ejercicios que los estudiantes van a realizar.
4. Las estrategias didácticas que se aplicaran en el aula.

5. Los entornos de aprendizaje y los sistemas de evaluación adecuados para conseguir la consecución de los objetivos.
6. La prevención de los conflictos interpersonales y la creación de una atmosfera comunicativa en el aula.

La labor del docente es una vocación noble encaminada a formar nuevos educandos, es el deseo de emprender su carrera que desarrolla a lo largo de su vida, hace imprescindible conocer varios factores que motivan a que el docente se entregue meses y años de su vida al camino de la docencia de ser un guía y un mediador en el aprendizaje e inquietudes, presta de mucha atención, paciencia, respeto y comprensión hacia los estudiantes, además al saber escuchar a los educandos el docente es un concejero que orienta personal y profesionalmente a los estudiantes adaptándose al contexto social y educativo.

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.

La formación en los seres humanos es un requisito personal en el profesional, da una competencia específica en el área y en el desarrollo de las tareas encomendadas para mejorar una calidad de educación y formación y que está al alcance de todos y obteniendo mejores resultados en lo que se espera.

Tarfid (2004), expone que para comenzar detengámonos un poco en la coyuntura actual, pues se trata de un contexto bastante paradójico, considerado lo que se pide a los docentes a que se conviertan en profesionales en un momento en que la profesionalidad, la formación profesional y las profesiones más asentadas atraviesan un periodo de crisis profunda. El movimiento de profesionalización trata de renovar los fundamentos epistemológicos del oficio docente. La profesionalización de la enseñanza y de la formación para la enseñanza constituye un movimiento internacional y, al mismo tiempo, un horizonte común hacia el que converge los dirigentes políticos del área de la educación, las reformas de las instituciones educativas y las nuevas ideologías.

La cuestión de la epistemología de la práctica profesional se encuentra, evidentemente, en el centro de ese movimiento de profesionalización de hecho, en el mundo del trabajo, lo que distingue las profesiones de otras ocupaciones es, en gran parte, la naturaleza de los

conocimientos que están en juego, es importante señalar las características principales del conocimiento profesional.

1. En su práctica, los profesionales deben apoyarse en conocimientos especializados y formados, en la mayoría de los casos, por medio de las disciplinas científicas en sentido amplio, incluyendo evidentemente algunas ciencias, en este caso las ciencias de la educación.
2. Estos conocimientos especializados deben adquirirse a través de una larga formación de alto nivel en la mayoría de los casos, por medio de estudios universitarios, o equivalente.
3. Aunque puedan basarse en las llamadas disciplinas científicas “ puras” los conocimientos profesionales son esencialmente pragmáticos, o sea, se modelan y orientan hacia la solución de situaciones problemáticas concretas como, por ejemplo construir un puente, ayudar a un cliente a resolver sus conflictos psicológicos, facilitar el aprendizaje de un alumno que se encuentra en dificultades, etc.
4. En principio, solo los profesionales, a diferencia de los legos, poseen la competencia de utilizar sus conocimientos que, cierto modo, son ocultos; pertenecen legalmente a un grupo que posee el derecho exclusivo a utilizarlos, por ser, en principio, el único que los domina y puede hacerse uso de ellos.
5. Esto significa también que solo los profesionales son capaces de evaluar, con plena conciencia, el trabajo de sus colegas. La profesionalidad acarrea, por tanto, una autogestión de los conocimientos por el grupo de compañeros, así como un auto control de la práctica: la competencia o la incompetencia de un profesional solo puede evaluarla sus colegas.
6. Estos conocimientos también exigen autonomía y discernimiento por parte de los profesionales; es decir, no se trata solo de conocimientos técnicos a base de modelos, cuyos modos operativos estén codificados y sean conocidos de antemano, por ejemplo, en forma de rutinas, de procedimientos o incluso de recetas. Al contrario, los conocimientos profesionales exigen siempre una parcela de improvisación y de adaptación a situaciones nuevas y únicas que exigen del profesional reflexión y discernimiento no solo para que pueda comprender el problema, sino organizar y aclarar también los objetivos deseados y los medios a utilizar para alcanzar. (Tardif M. , 2004)

La discusión internacional para la mejora de la enseñanza se reconoce el camino de la profesionalización de los docentes como eje conductor de los esfuerzos para lograr una educación de calidad y calidez, al alcance de todos y con mejores resultados de aprendizaje, en el ámbito de la educación educativa, el término profesionalización conduce a juegos del lenguaje, ya sea reiterados o bien con sabidos.

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

La capacitación de los docentes en los niveles de formación, aspectos curriculares, pedagógicos y didácticos son primordiales en el desarrollo educativo; existen tipos de programas que brindan con el objetivo de dar a conocer sobre nuevas temáticas en el sistema pedagógico para desempeñar una tarea educativa de calidad en la enseñanza - aprendizaje de los estudiantes.

En esta época en la que la calidad educativa es cuestionada se requiere de una comunidad magisterial comprometida con la actualización y capacitación docente en el nuevo marco educativo en el que se labora, específicamente en las aulas provistas con el módulo Enciclomedia. Las TIC's acompañan el cambio institucional de un sistema, por ello se requiere de docentes comprometidos con el cambio (Programa enciclopedia. N.L.).

Ibernón (1997), dice que en los últimos años todo lo relativo a la profesión docente y su formación están tomando un interés progresivo y creciente, recibiendo un trato específico, desde que las TIC se han introducido a los salones de clase. La causa de este renovado interés es la importancia que se le atribuye a la función que el docente desempeña en la sociedad actual.

La educación está formada por niveles educativos, entonces esto requiere de la formación profesional docente en los diferentes ámbitos exige que la capacitación en los diferentes niveles de formación ayuda a que el docente este altamente capacitado y preparado para enfrentar diferentes retos en la educación. Además, las capacitaciones, seminarios, congresos y talleres de formación que el docente toma para mejorar su formación profesional, ayuda para mejorar los procesos de su tarea; pues el para el proceso de el

desarrollo de una buena tarea depende del saber del docente, del saber conducir su clase aplicando las diferentes estrategias adquiridas mediante los niveles de educación.

1.2.3. *Análisis de la tarea Educativa.*

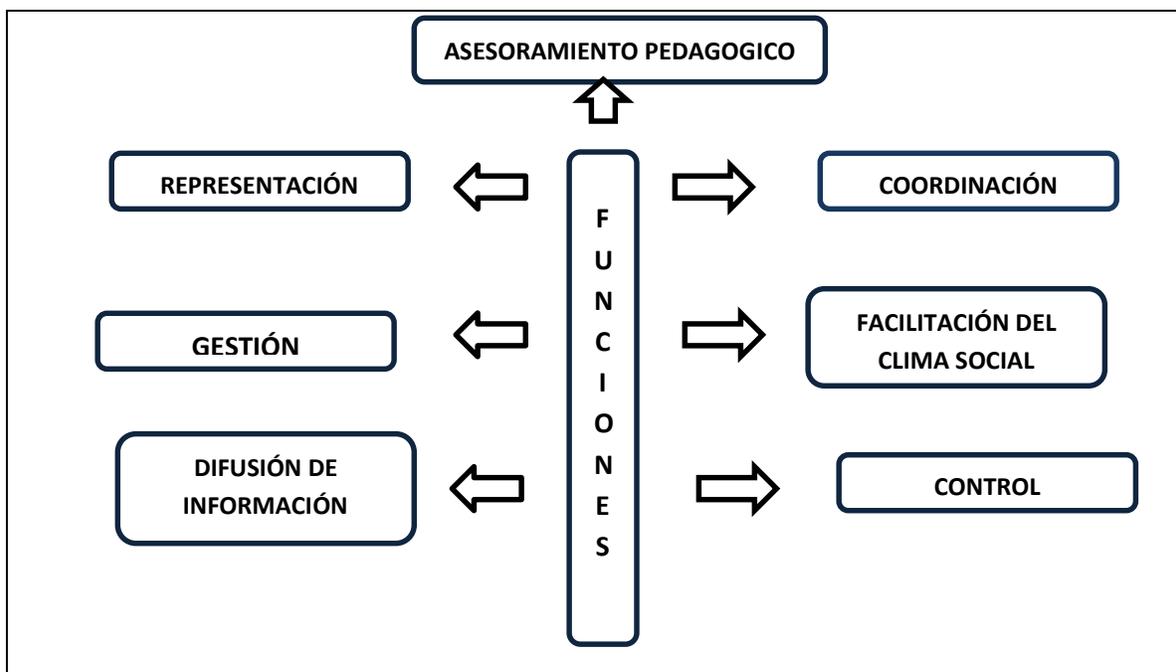
1.2.3.1. *La función del gestor educativo.*

Todos los estudios confirman la importancia del papel del director en la organización de los centros y en la calidad de la educación. El modelo representativo parece dar prioridad a los aspectos gerenciales y administrativos, mientras que el modelo participativo pondera el liderazgo y la docencia. Pero esto no significa que un modelo renuncie a las características del otro, porque tanto los aspectos relacionados con la gestión diaria como el liderazgo convergen en la dimensión personal del director y estos correlacionan con las características de los centros. La gestión diaria puede ser desdoblada en funciones administrativas y de representación y de liderazgo en funciones de relación y funciones de docentes (Card, 2007).

Sacristan (1995), ha sistematizado que las actividades directivas en torno a las funciones de asesoramiento pedagógico, coordinación, facilitación del clima laboral, control, difusión de información, gestión y representación en su trabajo se integra una serie de elementos en la función de un gestor educativo que ayuda enormemente a toda la comunidad educativa para liderar instituciones y organizaciones educativas en proceso de innovación y de apertura al cambio y a la formación de un ser armónico, integro idóneo de interactuar en un mundo cada vez más complejo.

Un gestor sabe que dirigir es organizar, es decir, sabe crear estructuras en el plano formal de la organización, dotarlas de personal cualificado y definir con claridad perfiles y roles, facilitar los recursos para que el personal trabaje con sentido de logro. Además controla los procesos, hace seguimiento a los planes y estrategias para reconducir las acciones.

Esquema 4



Autor: Gimeneo Sacristan.

Fuente: La Organización de los centros educativos.

Por su parte Veciana (2000), define que la función directiva es como “un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder” En el caso del sector educativo, esto significa que el gestor educativo es quien orienta y lidera en la institución u organización el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo.

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

Dirige la institución hacia el logro de su horizonte institucional, realiza alianzas estratégicas que contribuyen al desarrollo institucional, establece sistemas de comunicación que potencian la institución en sus relaciones e interacciones, organiza los recursos y el talento humano de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional, propicia ambientes adecuados de trabajo que favorecen el clima organizacional para la toma de decisiones y la resolución

de conflictos, promueve el trabajo en equipo, motiva, estimula los resultados individuales y colectivos y Verifica el desarrollo de los procesos y realiza retroalimentación para los ajustes o cambios requeridos.

Desde la perspectiva normativa, el Ministerio de Educación Nacional en los desarrollos de sus políticas educativas y de la normatividad vigente, en los últimos años empieza a dimensionar la función directiva, tanto desde la administración y sus funciones, como desde la gestión integral que incluye cuatro áreas: directiva, académica-pedagógica, administrativa-financiera y de convivencia y comunidad.

1.2.3.2. La función del docente.

Hoy en día la función del docente es desarrollar en el alumno la capacidad de “aprender a aprender, es decir guiarle para que aprenda a hacer uso de sus propias herramientas cognitivas para acercarse, descubrir, transformar y hacer suyos los distintos objetos de conocimiento.” De manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su *desarrollo cognitivo y personal* mediante *actividades críticas y aplicativas* que, aprovechando la inmensa información disponible y las potentes herramientas TIC, tengan en cuenta sus características (*formación centrada en el alumno*) y les exijan un procesamiento activo e *interdisciplinario* de la información para que *construyan su propio conocimiento* y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva-memorización de la información. (Pere, 2000)

Las principales funciones que deben realizar los docentes hoy en día son las siguientes:

- **Diagnóstico de necesidades.** Conocer al alumnado y establecer el diagnóstico de sus necesidades.
- **Preparar las clases.** Organizar y gestionar situaciones mediadas de aprendizaje con estrategias didácticas que consideren la realización de actividades de aprendizaje (individuales y cooperativas) de gran potencial didáctico y que consideren las características de los estudiantes.
- **Buscar y preparar materiales para los alumnos, aprovechar todos los lenguajes.** Elegir los materiales que se emplearán, el momento de hacerlo y la forma de utilización, cuidando de los aspectos organizativos de las clases (evitar un uso descontextualizado de los materiales didácticos). Estructurar los materiales de

acuerdo con los conocimientos previos de los alumnos (si es necesario establecer niveles).

- **Motivar al alumnado.** Despertar el interés de los estudiantes hacia los objetivos y contenidos de la asignatura.
- **Docencia centrada en el estudiante, considerando la diversidad.**
- **Ofrecer tutoría y ejemplo.** Llevar a cabo un seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes individualmente y actuar como ejemplo para los estudiantes: en la manera de hacer las cosas, en las actitudes y valores.
- **Investigar en el aula con los estudiantes, desarrollo profesional continuado.** Experimentar en el aula, buscando nuevas estrategias didácticas y nuevas posibilidades de utilización de los materiales didácticos.
- **Colaboración en la gestión del centro.** Aprovechando las posibilidades que ofrecen las TIC, los profesores estarán menos tiempo delante de los alumnos en clase y tendrán una mayor dedicación a tareas como la preparación de materiales, la tutorización y seguimiento de los estudiantes... Algunas de estas actividades podrán realizarse fuera de la escuela, en el ámbito doméstico. (Funciones del docente de hoy, 2009)

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

1.2.3.3. La función del entorno familiar.

El quehacer educativo es una realidad compartida, la comunidad educativa está compuesta por los directivos, docentes, estudiantes y padres de familia o representantes, son estos cuatro pilares los que le dan vida y funcionalidad al sistema educativo, es un principio sistémico en donde el funcionamiento de cada uno de los elementos es interdependiente y repercute en la totalidad del sistema.

Desde esta perspectiva la función del entorno familiar es preponderante, la familia es el espacio en donde se adquieren la mayoría de las conductas y valores que son afianzadas en los establecimientos educativos; la función principal del entorno familiar es de corresponsabilidad en los distintos niveles del proceso educativo, tanto en el acompañamiento y seguimiento dentro de la casa, como en el ensamblaje del sistema de valores de cada uno de sus hijos y representados.

1.2.3.4. La función del estudiante.

Las funciones del estudiante dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje es esencial, el mismo que debe ser participativo, activo y reflexivo que comporta que pasen de ser receptores a convertirse también ellos en emisores y, por tanto, formar parte activa del proceso de enseñanza y aprendizaje para de esta manera lograr un verdadero aprendizaje en el acto educativo.

Según Vera (2009), expone a continuación las funciones que debe desarrollar el estudiante:

1. Trabajar en base a los problemas educacionales.
2. Aprender a formularse preguntas y a buscar sus respuestas en forma sistemática.
3. Evaluar en forma escrita a su tutor y otros docentes que hayan tenido una participación significativa en su trabajo.
4. Evaluar las actividades, las del grupo y sus interrelaciones con los docentes.
5. Evaluar las fuentes de información y/o experiencias que vayan teniendo.
6. Su participación busca la comprensión mecanismos y conceptos en vez de simples listas de datos y de información sin relación con el contexto determinado.
7. Mantener un equilibrio entre sus objetivos y del programa, sus necesidades educacionales y las tareas que se originan en el grupo.
8. Buscar la cooperación y compartir las fuentes de información.
9. Desarrollar un alto sentido ético en su trabajo y favorecer el espíritu de trabajo de equipo.
10. Establecer un pensamiento crítico, capaz de evaluar toda información que se obtenga y de aplicarla a situaciones concretas.
11. Ser crítico con el programa en el que trabaja. Entrega sus comentarios y críticas en forma constructiva, es decir, siguiendo los mismos principios que él o ella espera

sean usados en su propia evaluación. Esta evaluación es fundamental para el progreso de este programa.

En los últimos tiempos el rol del alumno ha cambiado mucho en las nuevas concepciones pedagógicas, de un alumno pasivo, sumiso que únicamente era receptor de los conocimientos que el maestro le impartía, con un rol secundario, y sin cuestionar; en la actualidad el alumno pasó a ser el protagonista de su propio proceso de aprendizaje.

Según algunos conceptos sobre el estudiante algunos mencionan que el alumno en su totalidad no fue totalmente pasivo ya que necesitaban a que estuviera motivado, que estudiará y captará toda la información que el docente impartía, que en aquellos tiempos no aprendían sino se esforzaban en la recepción de conocimientos, pero actualmente el alumno obtiene otro tipo de aprendizaje que investiga, descubre, cuestiona, argumenta, y tiene al docente como un guía del aprendizaje y más no como un instructor.

Como es de conocimiento todos los seres humanos tenemos diferentes maneras de actuar y pensar, en este caso cada alumno obtiene sus propias características en la cual como docente hay que respetar sus fortalezas y debilidades, para desarrollar las primeras actividades y ayudar en la superación de los estudiantes fomentando valores y motivación, tratando de extraer todo lo mejor que de cada uno pueda lograrse.

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

El alumno como tal tiene derechos y deberes. Derecho a aprender, a que le expliquen lo que no entiende, a proponer, debatir y no estar de acuerdo, siempre que lo haga con términos y modales adecuados al ámbito académico. Tiene que respetar la autoridad del docente, tratándolo como adulto que está al frente de la clase y no dirigirse a él como si fuera un compañero y acatar las reglas de convivencia que democráticamente se establecieron. (Pingermann, 2011).

Asumiendo a las indagaciones el estudiante se convierte en el responsable de su propio proceso formativo y procede a actuar en base a sus necesidades personales, puede realizar una serie de actividades en el proceso de enseñanza - aprendizaje ya que ahora el estudiante no solo es receptor de información sino es un ser activo en su aprendizaje que al adquirir varias funciones el estudiante puede saber resolver problemas y tener habilidades que le permitan aprender para toda la vida.

1.2.3.5. Como enseñar y como aprender.

Las disposiciones actuales de los procesos educativos actuales fomentan nuevos retos en los procesos de enseñanza – aprendizaje, superando esquemas tradicionales, que mantiene énfasis en preparar a los estudiantes para el aprendizaje independiente, de manera que pueda enfrentar por si solos la tarea de orientarse en el objeto de estudio.

Según Paulo Freire (2006) manifiesta “en este sentido como enseñar no es transferir conocimientos, contenidos, ni formar es la acción por la cual un sujeto creador da forma, estilo o alma a un cuerpo indeciso y adaptado. No hay docencia sin discencia, los dos se explican y sus sujetos, a pesar de las diferencias que los connotan, no se reducen a la condición de objeto, uno del otro, quien enseña aprende al enseñar, quien enseña, enseña alguna cosa a alguien.”

De acuerdo a su apartado de Paulo Freire su teoría es progresista que da a conocer que el docente no debe ser solo el transmisor de conocimientos, por el contrario debe establecer un diálogo entre el docente – estudiante, estudiante – profesor para construir conocimientos, a través del dialogo, indagación, proceso afectivo, social y así se construya un aprendizaje eficaz.

Además en el proceso de enseñanza aprendizaje según Delacote en la evolución del saber han sido producto de tres de tres revoluciones que afectan directamente el acto de aprender: la interactividad, los trabajos sobre la cognición humana y la gestión de los sistemas educativos. La interactividad es obra del desarrollo de la tecnología, en especial de las redes tecnológicas; la revolución cognitiva está ligada a los avances y a los desarrollos que se han dado en las últimas tres décadas en el campo de la investigación cognitiva, básicamente de la psicología cognitiva, y sus aportes al mejoramiento de las prácticas educativas, entre

tanto la revolución en la gestión de los sistemas educativos está ligada a la expresión del cuerpo social sobre las finalidades de la educación, a la reflexión que surge en el seno de la sociedad sobre el por qué y para qué de la educación. (Fontcuberta, 2003)

Los procesos de enseñanza – aprendizaje también requiere de los materiales didácticos tecnológicos que a través de la interrelación con estos medios el educando se enriquece en el área del saber ya que a través de la experiencia establece un proceso de aprendizaje cognitivo.

1.3. Cursos de formación.

1.3.1. Definición e importancia de la capacitación docente.

La capacitación docente son talleres de formación que se llevan a cabo para preparar a los docentes en diferentes ámbitos, áreas de conocimiento, comportamiento, habilidades, reforma curricular, planificación y programación curricular, leyes y reglamentos, las TIC, etc.

La capacitación docente es una estrategia de la Reforma Educativa, que se inscribe como un componente necesario que habita a los docentes para lograr el mejoramiento de la calidad de educación, como mecanismo para que los beneficiarios de los servicios educativos puedan alcanzar mejores condiciones de vida.

La capacitación se fundamenta en el enfoque, principios, características, objetivos, metodologías y demás orientaciones generales del Currículo Nacional y toma en consideración los instrumentos curriculares y materiales de trabajo que han sido producidos por el Ministerio de Educación, como parte de la Reforma Educativa.

Es decir, es de gran importancia la capacitación para los docentes ya que esto ayuda a revisar, analizar la labor diaria del trabajo que se realiza en las instituciones educativas con los educandos, refuerzo a la creación de condiciones para que el docente pueda comprender las dificultades presentadas en su práctica pedagógica y construir respuestas a cada una de las dificultades en las que se encuentra, la capacitación docente promueve el fortalecimiento de equipos docente eficientes y eficaces en su tarea de educadores, sin dejar de atender sus características particulares, lo que estaría en orden de la propuesta curricular, además, es importante porque la capacitación docente busca ajustarse a las necesidades,

problemas y expectativas de los diferentes actores del sistema educativo a fin de responder a los requerimientos educativos de toda la comunidad educativa.

Según el Art. 10.- Derechos.- Las y los docentes del sector público tienen los siguientes derechos:

- a) Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación. (Locep)

La educación actual, requiere que los docentes sean capaces de afrontar la tarea educativa con la capacidad de reflexión sobre sus propias prácticas y realidad, que le permitan teorizar y tener conciencia de los supuestos subyacentes, los fundamentos teóricos y huellas que marcan su qué hacer en el aula. Ser verdaderos profesionales del saber científico, que logran en el alumnado un desarrollo integral que le permita insertarse exitosamente en el contexto que se encuentra. Sin embargo de acuerdo al Ley de Educación el docente cuenta con dos horas diarias para que pueda acceder a los cursos de formación que el Ministerio de Educación brinda para mejorar la calidad de educación a través de los maestros.

1.3.2. Ventajas e inconvenientes.

Al mencionar las ventajas de la capacitación docentes son una fortaleza para la institución educativa ya que prepara a los docentes para una mejor calidad educativa.

VENTAJAS:

- El docente mejora sus conocimientos en su determinada área.
- Formación de nuevos saberes en los procesos de enseñanza – aprendizaje.
- Adaptación a los medios tecnológicos como recurso necesario para impartir las clases.
- Conocimiento sobre los nuevos métodos de enseñanza – aprendizaje que facilitan la actuación didáctica del docente.
- Fortalecimiento en el desempeño en los recursos humanos del sistema educativo nacional.

- Mejora el ambiente en el aula con los nuevos métodos de enseñanza – aprendizaje.
- Promueve una renovación metodológica en las diferentes áreas del que hacer docente, planteamiento microcurricular y didáctico, evaluación de logros de aprendizaje, tratamiento a los problemas de aprendizaje, relaciones alumnos – maestros, padres y madres de familia – maestros, entre otras.
- Favorece innovaciones pedagógicas que conduzcan a diversificar y adecuar metodologías de planteamiento y desarrollo de los objetivos y contenidos curriculares para hacer novedoso, interesante, relevante y pertinente el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Durante la capacitación docente así como hay ventajas hay inconvenientes para los docentes debido a algunos factores:

INCONVENIENTES:

- Poco interés a los docentes del bachillerato debido a que hay capacitación en sus áreas de conocimiento.
- Falta de tiempo.
- La ubicación de instituciones rurales se encuentra lejos de los talleres que se brindan la capacitación docente.
- Poca información.
- Falta de apoyo de parte de las autoridades de la institución educativa.
- Docentes que quieren capacitarse en otras áreas son altos costos los cursos.
- Falta de temas acorde a las necesidades de los docentes.
- Docentes que no les gusta capacitarse.

1.3.3. *Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.*

En la actualidad estamos en un contexto de cambios acelerados, que ha aumentado formas de como las personas pueden diseñar, planear y que recursos pueden utilizar para llegar a las personas y poder compartir talleres, cursos, capacitaciones y así mejorar la formación profesional.

Los cursos de capacitación y mejoramiento docente de los profesores en servicio están a cargo de la Dirección Nacional de Capacitación y Perfeccionamiento Docente e Investigación Pedagógica, DINACAPED. También existen cursos de perfeccionamiento docente para ascenso de categoría y cursos especiales de profesionalización para los profesores pre - primarios y primarios en servicio sin título.

Los cursos de perfeccionamiento docente para ascenso de categoría están orientados a revisar, complementar y/o renovar conocimientos destrezas y actitudes, para satisfacer las necesidades de actualización, acordes con el avance de la ciencia y la tecnología educativa.

Los cursos se desarrollan en dos modalidades, presencial o a distancia. Los presenciales se realizan preferentemente en los meses de vacaciones finales o durante el año lectivo, en horario diferido de las labores docentes, propuesto por la institución ejecutora y aprobada por la DINACAPED. Los cursos a distancia se desarrollan durante el año lectivo, mediante el estudio de módulos auto instruccionales.

Los diseños formativos son el proceso de concepción y de estructuración de los elementos que integran y harán posible un programa formativo. Como profesionales y como institución dedicada a la formación, la planificación de los procesos formativos tiene que ser una condición previa a la oferta de programas formativos y un derecho de los beneficiarios de estos servicios.

El beneficiario, el docente, cuando se incorpora a un programa de formación para una finalidad específica, tiene que poder saber qué le aportara la inversión de tiempo y de esfuerzos en el seguimiento de este programa formativo.

En la realización de cada meta conviene que se especifiquen título del tema, objetivos específicos, unidades o temas a tratar, actividades, tiempo de dedicación y la bibliografía y documentación de interés en relación a la meta.

Para facilitar la planificación y el desarrollo de la acción formativa, tanto a los coordinadores como a los formadores, los distintos bloques de una acción formativa se divide en metas. Cada meta se convierte en una secuencia de aprendizaje a corto plazo con unos objetivos y contenidos claros que se tratara alcanzar con la ayuda de los diferentes elementos de la acción formativa,

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

La formación del profesional en la docencia en el siglo XXI, es un combate en la actualidad fruto de eficacia de los desafíos y desarrollo que se experimenta en el mundo científico tecnológico; que desde hace tiempos ha sido la preocupación del sector educativo el mismo que ahora el sistema nacional de educación ha puesto énfasis en capacitar a los docentes para mejorar las prácticas pedagógicas y su formación profesional.

La importancia de la formación docente señala que es un aspecto que se debe cuidar a lo largo de la trayectoria académica y profesional, útil para responder a la formación continua por lo que siempre hay algo nuevo que aprender y alguien de quien podamos aprender algo nuevo. Es decir, que el profesional en el campo educativo siempre debe estar en una continua formación ya que cada vez evolucionan nuevos conocimientos científicos y tecnológicos los mismos que el docente debe estar al margen de los avances y herramientas en línea que se da en el proceso educativo.

Además la calidad de la formación del profesional de la docencia es valioso para conocer los elementos necesarios, de tal manera para planificar mejores actividades curriculares que permite formar mejores estrategias de trabajos en las aulas con los educandos, también admite conocer las posibilidades didácticas informáticas, desarrollar estrategias para motivación de los alumnos, aplicar técnicas en su acción tutorial, diseñar planes de mejora en su práctica pedagógica, elementos que el docente va adquiriendo a través de su formación profesional y continua a modo que el docente reflexione sobre las prácticas pedagógicas relacionando con las teorías tradicionales que queda en historia del docente expositor y que ahora se convierte el docente en guía y mediador para el educando que hace que el estudiante sea el centro del aprendizaje en los procesos de enseñanza – aprendizaje.

En un sentido integrador incluye las enseñanzas propias de la formación profesional del sistema educativo y de la formación profesional para el empleo, en ambos casos en la perspectiva de la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

La formación profesional en el sistema educativo se organiza en ciclos formativos de grado medio y de grado superior, que una vez superados se acreditan mediante el título de Técnico y Técnico Superior, respectivamente. A su vez, los ciclos formativos se estructuran

modularmente en áreas de conocimiento teórico-prácticas que se denominan “Módulos Profesionales”.

La Consejería de Educación, responsable de la Formación Profesional que da lugar a títulos, participa el desarrollo de un nuevo sistema más eficaz, adaptado a las necesidades reales de las personas y a la situación socioeconómica de Cantabria. De forma que, se favorezca la progresión de los ciudadanos en el itinerario formativo, potenciando la formación modular y a distancia, que le permita acreditar la formación cursada.

En definitiva, la Formación Profesional es una herramienta para que:

- Los ciudadanos mejoren sus posibilidades de proyección profesional y personal.
- Las empresas aumenten su competitividad al disponer de unos recursos humanos cualificados.

Suplemento LOEI No. 754 (26 de Julio del2012). Reglamento General a la ley Orgánica de Educación Intercultural Quito.

CAPITULO 2: METODOLOGÍA

2.1. Contexto.

Datos informativos

Institución: Colegio Nacional Mixto "Luis Vega Garrido"

Parroquia: Guaraynag

Bachillerato: Polivalente

Especialidad: Contador Bachiller en Ciencias de Comercio y administración

Email: colluisveg@hotmail.com

Dirección: Calle 4 de Marzo

Teléfono: 2254 - 019

El presente estudio se fundamenta en una investigación descriptiva, la que basa en la caracterización de un grupo de docentes con la finalidad de establecer su estructura o comportamiento de las necesidades formativas de los docentes de Bachillerato. En el año de 1982 en el mes de Mayo se inicia las gestiones para la creación del Colegio "San Pablo de Guarainag" con las peticiones del Sacerdote Pedro Soto y de un grupo de jóvenes idealistas, quienes conformaban el Comité Procreación de dicho Plantel; el mismo que está dispuesto a trabajar por el adelanto educativo social; y cultural de la parroquia siendo necesidad prioritaria la creación de un ciclo básico ya que la comunidad se encuentra al margen de la institución secundaria y que está a distancia de 22km cuadrados al colegio más cercano de Guachapala; razón por la que es imprescindible el funcionamiento de una institución secundaria. El Colegio comienza a funcionar el 10 de Octubre para el período del Año Lectivo 1982 - 1983 como particular en el establecimiento de la "Escuela Pablo Hilario Chica" sección vespertina con la asignación de dos profesores por parte de la Dirección de Educación del Azuay y la valiosa colaboración de bachilleres oriundos de la Comunidad; en aquel tiempo desempeñada como Rector encargado el Dr. Carlos Villavicencio y como secretaria la Srta. Blanca Rodríguez. Los Padres de Familia colaboraban para pagar el arriendo de las oficinas de administración, para la adquisición de un terreno que a futuro se obtendrá una infraestructura propia y para la compra de materiales didácticos

El Comité de Padres de Familia junto con las autoridades Civiles y Eclesiásticas se hizo efectivo la adquisición del terreno con una extensión de 2 hectáreas, el mismo que su mayor parte fue financiado por el municipio del Cantón Paute.

El Colegio se fiscaliza el 08 de Mayo de 1985 con el nombre de "Luis vega Garrido" siendo rector encargado el Sr. Julio Tello mediante el acuerdo ministerial N° 4405; al pasar el tiempo fue nombrado de Rector Titular el Lic. José Trelles Méndez en el año de 1991, quién estaba al frente de la administración que puso el empeño para la construcción del local administrativo y 3 aulas, la colaboración de los Padres de Familia siempre estuvo presente en el tiempo que duro la construcción y las instituciones públicas que apoyaron con la donación de materiales y técnicas para la construcción. La inauguración se llevó a cabo en el año de 1995. El colegio cuenta actualmente con 7 profesores, y con una rectora encargada, el personal de administración completo, pero el número de alumnos ha disminuido en los últimos años debido a la migración, por la falta de incentivos a los Padres de Familia, por la educación secundaria, por la falta de ingresos económicos al grupo familiar y por la existencia del Colegio a Distancia. Esta institución se encuentra ubicado en la Parroquia Guarainag a 27 km., del cantón de Paute; continuando con las Gestiones realizadas por el Rector anterior, la Prof. Zoila Rivera Rectora encarga, con el apoyo del Dr. Luis Cárdenas Médico del Subcentral de Salud, la Ing. Leslie Nicolalde Supervisora de la UTE N° 6 y el Sr. Alcalde del Cantón Paute Dr. Heliath Trelles Méndez haciéndose realidad el funcionamiento del primer año de comunes con el Acuerdo Ministerial N° 3425 del Bachillerato Técnico, en el colegio Nacional Mixto "Luis Vega Garrido" de la parroquia Guarainag del Cantón Pautea partir del año lectivo 2007 - 2008 en Jornada Diurna, régimen Sierra, a los 29 días del mes de Junio del 2007.

Con acuerdo Ministerial N° 321 en que acuerda: Art. Único.- Cambiar la Denominación de la Titulación de Bachillerato Técnico en Comercio y Administración, por el Contador Bachiller en Ciencias de Comercio Administración, a partir del Año Lectivo 2008 - 2009.

Con fecha 19 de Junio del 2009 el Ministerio de Educación acuerda el funcionamiento del tercer año de Bachillerato en la especialidad de Contador Bachiller en Ciencias de Comercio Administración. Por estas razones la institución ha incrementado considerablemente el número de estudiantes, docentes y de alguna manera se ha disminuido la migración con el apoyo descentralizado de los funcionarios de la Ilustre Municipalidad del Cantón Paute Dr. Heliath Trelles y Gobierno Parroquial en la persona del Sr. Pablo Ramos y de los Padres de Familia se construyó un salón múltiple acomodado a tres aulas, la donación de la banda de paz, pupitres y computadoras y actualmente de igual manera gracias al apoyo de los gobiernos parroquiales y cantonales se obtiene una segunda planta en dicha institución.

El establecimiento es una entidad de pública con Personería Jurídica, que está definido por el paso de un sistema centralizado y jerárquico, es un tipo de institución pública en el cual se tiende a una descentralización a nivel comunal con la intención de llegar a un desarrollo local del sistema educativo, siendo en el establecimiento donde se determina la forma en que se introducen las intervenciones educativas, con el gran desafío de la Gestión Educativa; su especialidad es prestar el servicio público de educación ofreciendo bachillerato técnico con la especialidad de Contador Bachiller en Ciencias de Comercio y administración, la institución educativa ve a la educación como el eje principal de la sociedad, el plantel cuenta con 108 estudiantes que inspira educar con principios éticos, pluralistas, democráticos y humanistas, promoviendo el respeto a los derechos humanos, el mismo que nos permite desenvolvemos y actuar ante la sociedad.

La finalidad de haber seleccionado la investigación descriptiva permite conocer y dar respuesta a los objetivos expuestos, al analizar cómo es la formación profesional de los docentes y cuáles son sus necesidades de formación, los problemas que les dificulta para una constante capacitación continua. El trabajo de campo permitió recolectar información idónea para realizar el análisis de las necesidades de formación de los docentes que se detallan en las tablas estadísticas, la información recolectada es a través de consulta de libros una permanente investigación para cumplir con los parámetros establecidos.

Los docentes del establecimiento están cada vez formándose en niveles de pregrado, además mantienen interés y motivación por capacitarse en los cursos que ofrece el ministerio de educación en las cuatro materias básicas, actualización curricular, pedagogía y didáctica; según las investigaciones realizadas en el estudio realizado los docentes del bachillerato requieren de tipos de formación continua, formación tecnológica, además necesitan de capacitación relacionado a diseño y seguimiento y evaluación de proyectos, planificación curricular, métodos y recursos didácticos, valores y educación estas son necesidades de los docentes del bachillerato y sobre todo requieren capacitación en áreas de conocimiento.

TABLA N°1
Tipo de Institución:

OPCIÓN	frecuencia	Porcentaje
--------	------------	------------

Fiscal	7	100%
Fiscomisional	0	0%
Municipal	0	0%
Particular	0	0%
No contestan	0	0%
TOTAL	7	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Mixto "Luis Vega Garrido".

Autora: Lic. Alicia Elizabeth Bravo Trelles

En base al proceso de investigación los docentes investigados manifiestan el 100% que su establecimiento es de tipo fiscal, según el artículo 54.- Instituciones educativas públicas.- fiscales o municipales de fuerzas armadas o policiales. La educación impartida por estas instituciones es gratuita, por lo tanto no tiene costo para los beneficiarios. Su educación es laica y gratuita para el beneficiario. La comunidad tiene derecho a la utilización responsable de las instalaciones y servicios de las instituciones públicas para actividades culturales, artísticas, deportivas, de recreación y esparcimiento que promuevan el desarrollo comunitario y su acceso, organización y funcionamiento será normado en el Reglamento respectivo (LOEI), pues es tipo de institución al ser gratuita por órdenes del gobierno ofrece educación para todos los jóvenes y señoritas del país con las mismas reformas educativas dadas por el ministerio de educación a todas los establecimientos del país sean particulares, fiscales o fiscomisionales, su objetivo es adquirir aprendizajes comunes mediante un programa de estudios a nivel nacional.

TABLA N° 2

La institución educativa brinda bachillerato en:

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en contabilidad	7	100%
Bachillerato ciencias	0	0%
No contestan	0	0%
TOTAL	7	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Mixto "Luis Vega Garrido".

Autora: Lic. Alicia Elizabeth Bravo Trelles

Se observa que el 100% de la institución educativa ofrece bachillerato en contabilidad, según la ley orgánica en el art.- 43 literal b) El Bachillerato técnico además de las asignaturas de

tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas técnicas, artesanales, deportivas o artísticas que permitan a los estudiantes ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento social o económico, se considera que este bachillerato cumple con todos los indicadores de evaluación donde los estudiantes alcanzaran desarrollo de habilidades contables capaces de ejercer su labor donde requieran personal con estas áreas de concomimiento.

TABLA N° 3
La institución educativa ofrece bachillerato técnico

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Contabilidad y Administración	7	100%
Informática	0	0%
Industrial	0	0%
No contestan	0	0%
TOTAL	7	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Mixto "Luis Vega Garrido".

Autora: Lic. Alicia Elizabeth Bravo Trelles

El 100% de docentes dan a conocer que el colegio oferta Bachillerato en Contabilidad y Administración, este tipo de bachillerato que brinda a los estudiantes emprende aprendizajes técnicos encaminados a la formación competitiva con estándares de calidad. Utiliza un currículo de competencias para lograr bachilleres técnicos polivalentes y bachilleres técnicos con especialización y este tipo de bachillerato ofrece a los estudiantes acceder a estudios superiores, a carreras cortas o incluso al sistema laboral del país, por contar con las bases mínimas necesarias que demanda el sistema laboral⁷; sin embargo, con este tipo de estudios los estudiantes son capaces de elegir su carrera superior en el área que les guste y a futuro ejercer su profesión y prestar servicio a la sociedad.

2.2. Participantes.

En la presente investigación se ha trabajado con docentes del Colegio "Luis Vega Garrido", institución educativa que ofrece el Bachillerato técnico con la figura de profesional Contador Bachiller en Ciencias de Comercio y administración, participan siete docentes e incluyendo la rectora encargada del plantel ya que es docente con funciones administrativas, la muestra de este proyecto de investigación fue con docentes quienes tienen carga horaria en el

bachillerato, como autora de este proyecto a través del cuestionario aplicado a los docentes se obtuvo resultados que los docentes obtienen títulos de tercer nivel en ciencias de la educación y en otros ámbitos, además se cabe recalcar que también existen docentes que se esmeran por títulos de cuarto nivel. En cuanto a los docentes se encuentran dos docentes contratados y cinco docentes quienes tienen sus respectivos nombramientos. No existe ningún proceso de jubilación debido a que aún no tiene la edad, la mayor parte de docentes son de género femenino con un número de 4 y 3 de género masculino.

TABLA N°4

Detalle de género de docentes que laboran en el establecimiento

2.1 GENERO	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	3	43%
Femenino	4	57%
No contestan	0	0%
TOTAL	7	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Mixto "Luis Vega Garrido".

Autora: Lic. Alicia Elizabeth Bravo Trelles

En el establecimiento trabajan siete docentes en el bachillerato los cuales tenemos 3 docentes de género masculino que representa un porcentaje del 43% y 4 mujeres con un porcentaje de 57%, es claro que hombres y mujeres participan en la vocación de ser docentes, gracias a las normativas de género, un mayor número de mujeres tienden a participar en el orden de la clase y en hacer explícitas cuestiones formales de ésta práctica docente y el currículo (Walker, 2005), sin embargo existe una equidad, pues la carrera docente no se piensa en términos de género, sino más bien se trata de formar a personas con un pensamiento lógico que exista respeto en la equidad de género.

TABLA N°5

Estado civil de los docentes

2.3 OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	3	43%
Casado	4	57%
Viudo	0	0%
Divorciado	0	0%
No contestan	0	0%
TOTAL	7	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Mixto "Luis Vega Garrido".

Autora: Lic. Alicia Elizabeth Bravo Trelles.

En base a las encuestas aplicadas a los docentes los valores obtenidos dan a conocer que el 57% de los docentes su estado civil son casados y el 3% son solteros: es importante conocer su estado civil para conocer su realidad social y responsabilidad familiar, pero sin duda el estado civil de las personas quienes prestan servicio en la educación no impide ser educadores ya que ser docente es un don que cada ser humano nace con ese enigma, y el trabajo es una tarea digna que todo ser humano necesita y en el transcurso de la vida cada persona emprende su vocación.

TABLA N°6

Edad de los docentes tomados como muestra para el desarrollo de la investigación.

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
20 – 30 años	1	14%
31 – 40 años	1	14%
41 – 50 años	2	29%
51 – 60 años	1	14%
más de 70 años	0	0%
No contestan	2	29%
TOTAL	7	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Mixto "Luis Vega Garrido"

Autora: Lic. Alicia Elizabeth Bravo Trelles

En cuanto a la edad de los docentes investigados, como se puede observar son variadas se muestra que en el rango de 20 a 30 años existe el 14% que da a conocer que es un docente ejerciendo recientemente su profesión, de 31 a 40 años representa el 14% , de 41 a 50 años representa el 29%, de 51 a 60 se muestra el 14%, y el 29% de docentes no dan a conocer sus edades; tras la encuesta aplicada se puede observar que los docentes quienes prestan

servicio a la institución son de diferentes edades y prestan ejercen su vocación de ser docentes, en la actualidad la edad de es un factor importante en la educación ya que al pasar los 65 años el docente cesará sus servicios. Según la página web del Ministerio, el proceso de jubilación de servidores públicos se realiza bajo el amparo de los artículos 81 y 129 de la Losep, los artículos 288, 289, 290 del Reglamento de la Ley del Servicio Público, y la Disposición novena de la LOEI, indica que existen tres procesos de retiro: jubilación obligatoria de 70 años en adelante, jubilación voluntaria de 60 a 69 años y jubilación por invalidez o incapacidad laboral.(Ministerio de Educación), en base a estos amparos de la Ley el docente no puede seguir trabajando después los 70 años, así existen vacantes para nuevos ingresos al magisterio ya que día a día las personas continúan en una constante preparación y formación profesional.

TABLA N°7
Función que desempeña los docentes investigados

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Docente	6	86%
Técnico docente	0	0%
Docente con funciones administrativas	1	14%
No contestan	0	0%
TOTAL	7	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Mixto "Luis Vega Garrido"

Autora: Lic. Alicia Elizabeth Bravo Trelles

En las encuestas aplicadas se distingue que el 86% del personal desempeñan su función como docentes y el 14% representa docentes con funciones administrativas, el establecimiento cuenta con un docente con funciones administrativas debido al número de estudiantes, esto perjudica la enseñanza – aprendizaje de los educandos ya que al estar a cargo de docente con funciones administrativas el docente tiene que cumplir con las mismas atribuciones de un Director o Rector expuestas en el Reglamento General a la Ley Orgánica de educación intercultural art. 44, en cambio el docente quien ejerce su única función de educador cumple con su plan curricular anual que permite desarrollar todas las actividades planeadas. Que según Pere (2000), hoy en día la función del docente es desarrollar en el alumno la capacidad de “aprender a aprender, es decir guiarle para que aprenda a hacer

uso de sus propias herramientas cognitivas para acercarse, descubrir, transformar y hacer suyos los distintos objetos de conocimiento”, en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

TABLA N°8
Tipo de relación laboral en el establecimiento

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Contratación Indefinida	0	0%
Nombramiento	5	71%
Contratación ocasional	2	29%
Reemplazo	0	0%
TOTAL	7	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Mixto "Luis Vega Garrido"

Autora: Lic. Alicia Elizabeth Bravo Trelles

Al observar los datos estadísticos obtenidos el 71% de docentes representa que poseen sus respectivos nombramientos y el 29% es de contrato ocasional, la contratación de profesores se da como resultado de varios procesos de jubilación y el incremento de la población estudiantil, que demanda los servicios de los maestros para que cubran las necesidades que existen en el plantel, según el artículo 2 de la Resolución del Ministerio de Relaciones laborales 205 señala: "las disposiciones contempladas en esta Resolución tiene carácter temporal, mientras se convoque al respectivo concurso de méritos y oposición para ocupar la vacante del puesto con nombramiento permanente docente. En caso de que sean ganadores y ganadoras de los mismos, previo estudio se les ubicara en las correspondientes categorías establecidas en la Disposición Transitoria Quinta de la Ley Orgánica de Educación Intercultural" (Ministerio de Educación); además en el artículo 43 establecido en el reglamento de la LOEI "los establecimientos educativos que tengan menos de ciento veinte (120) estudiantes no pueden tener cargos directivos. En estos casos el docente con nombramiento que tenga más años de servicio debe asumir el liderazgo de las actividades del plantel y ser considerado como máxima autoridad del establecimiento"; sin embargo para ejercer un cargo público en la docencia primero hay que dar las pruebas psicométricas y del área para ser candidatos elegibles y ocupar las vacantes disponibles en el establecimiento.

TABLA N°9
Duración del trabajo diario que ejecutan los docentes en el establecimiento

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo Completo	7	100%
Medio Tiempo	0	0%
Por horas	0	0%
TOTAL	7	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Mixto "Luis Vega Garrido"

Autora: Lic. Alicia Elizabeth Bravo Trelles

El 100% los docentes dan a conocer que trabajan tiempo completo; como es de conocimiento público, en su artículo 117 de la LOEI establece que la jornada laboral obligatoria es de ocho horas diarias, para todos los docentes del sistema educativo, que pone a estos profesionales en condiciones comparables con los demás servidores públicos del país. El mencionado artículo también especifica que, dentro de las cuarenta horas semanales, los docentes deben cumplir treinta horas pedagógicas y utilizar el tiempo restante hasta cumplir con la jornada laboral obligatoria en actividades complementarias, tales como planificar actividades educativas, realizar reuniones con los demás docentes de su área. Además, revisar tareas estudiantiles y evaluarlas, atender a las familias de los estudiantes, realizar actividades de recuperación o tutorías para estudiantes quienes necesitan y asistir a cursos de capacitación que permitan mejorar su evaluación. En base a este artículo está bien definido las horas laborales del docente ya que en la propia institución puede desarrollar las diferentes tareas encomendadas y sobre todo dar clases de recuperación pedagógica a estudiantes quienes no han logrado captar sus conocimientos en horas de clase.

TABLA N° 10
Nivel de formación docente según su género

OPCIÓN	Género			
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	1	25%	1	33%
Nivel Técnico o Tecnológico Superior	0	0%	0	0
Lic., Ing., Eco., Arq., etc., (3er nivel)	3	75%	2	67%
Especialista (4° nivel)	0	0%	0	0
Maestría (4° nivel)	0	0%	0	0
PhD (4° nivel)	0	0%	0	0
No responden	0	0%	0	0
TOTAL	4	100%	3	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Mixto "Luis Vega Garrido"

Autora: Lic. Alicia Elizabeth Bravo Trelles

La tabla estadística según el género de los docentes demuestra que el nivel más alto de formación académica de los siete docentes investigados el 75% del género femenino obtienen títulos del tercer nivel y el 25% han realizado estudios de bachillerato, mientras que el 67% de docentes de género masculino demuestran obtener títulos de tercer nivel y el 33% de bachillerato, existen docentes con nivel de bachillerato debido a que la institución se encuentra en una zona rural de difícil acceso; es significativo que los docentes quienes prestan servicio al bachillerato continúen especializándose y actualizándose, con la finalidad de brindar una educación de calidad. Piussi (1999) dice que es justo reconocer que hay cambios y que hay hoy mayor participación femenina en las actividades de la política, empresariales, científicas, deportivas, laborales, educativas en las artes, en los medios, tanto como las leyes que protegen sus vidas de la violencia doméstica, que determinan el cupo para la participación en cargos legislativos, de procreación responsable, de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y varones y tantas otras que aseguran una mejor calidad de vida y afianzan la participación real de la mujer en la sociedad. Se identifica que los docentes sin importar su género también deciden prepararse en niveles de formación profesional con la finalidad de participar en contexto de una vida social y así los y las docentes actúan con responsabilidad y con el deseo de promover un buen desarrollo en los educandos.

2.3. Diseño y métodos de investigación

2.3.1. Diseño de la investigación:

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

- Es un estudio **transaccional/transversal** puesto que se recogen datos en un momento único. Este diseño de investigación fue utilizado para tomar datos en la institución educativa en un tiempo específico en el cual se pudo evaluar las necesidades de formación del docente.
- Es **exploratorio** debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial, en dónde, se observa y luego a través de un cuestionario aplicado a los docentes investigados se obtiene datos relevantes para el estudio. Se utilizó este diseño de investigación puesto que en primera instancia se ejecutó una encuesta sobre: la importancia de las necesidades de formación profesional.
- Es **descriptivo**, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario. En este plano de investigación, se obtuvo datos del problema presentado, se recurrió a utilizar la técnica de observación y se comprobó que dificultades desafían los educadores en su formación docente y sus necesidades.

2.3.2. Métodos de investigación

El proceso a desarrollar en la presente investigación, como parte del Diseño metodológico, se aplicó el enfoque cuantitativo que se presenta en tablas estadísticas, además se aplicó el método cualitativo el mismo que ayuda a determinar, conocer, interpretar y explicar las necesidades de los docentes investigados.

Esta investigación es cualitativa, la característica fundamental de esta investigación es ver los acontecimientos, acciones, normas, valores desde la perspectiva de los docentes

quienes están siendo estudiados en el colegio "Luis Vega Garrido"; en base a los estudios se puede aportar múltiples opciones metodológicas sobre cómo mejorar algunos desafíos encontrados en la formación docente que pueden ser a corto, mediano o largo plazo.

Además, en el estudio de investigación se designa utilizar el método cuantitativo cuyo procedimiento utilizado es para explicar ciertos asuntos sobre las necesidades de formación docente en el Colegio "Luis Vega Garrido", se realiza a través de una gran cantidad de datos que permiten fundamentar una suposición de problemas, desafíos por los cambios expuestos en la Nueva Reforma Curricular.

Estas encuestas comprenden una serie de preguntas cuyas respuestas comprenden datos para estudiar, analizar e interpretar y medir rangos estadísticos que intentan buscar resultados para la toma de decisiones.

2.4. Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Técnicas de investigación

En cuanto a los métodos cuantitativos y cualitativos aplicados en esta investigación, para continuar con este proceso de investigación se utilizó las siguientes técnicas:

La Observación.- Esta técnica consiste en observar el lugar en sí misma como para proporcionar conocimiento objetivo replicable, fiable y válido, la aplicación de esta técnica fue bastante objetiva para la recolección de datos se obtuvo información la misma que pone en énfasis para establecer recomendaciones de contingencia para el logro de los objetivos propuestos sobre el tema de investigación.

La encuesta.- Esta técnica consiste en recoger información por medio de preguntas escritas en un cuestionario y es analizada mediante métodos cuantitativos, se aplicó de forma personalizada con el tema de las Necesidades de Formación Docente con el fin de obtener información sobre cuáles son las necesidades de los docentes en sus diferentes ámbitos pedagógicos.

2.4.2. Instrumentos de Evaluación

En el desarrollo este proceso de investigación se utilizó el cuestionario de "Necesidades de formación para docentes de bachillerato", diseñado por la Universidad Técnica Particular de Loja a través del Departamento de Ciencias de la Educación, con el fin de conocer cuáles son las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de instituciones educativas del Ecuador. El mismo que consta de los datos institucionales, información general del investigado, formación docente, cursos y capacitaciones, información de la institución educativa y lo relacionado a la práctica pedagógica.

2.5. Recursos

2.5.1. Talento Humano

- Personal Administrativo
- Personal Docente
- Maestrante

2.5.2. Materiales

- Computadora
- Impresora
- Copiadora
- Material de oficina

2.5.3. Económicos

- Los recursos económicos son financiados por la maestrante.

2.6. Procedimiento

El procedimiento que se llevó a cabo para realizar este proyecto de investigación sobre las "Necesidades de Formación Docente "estuvo encaminado en primera petición seguir las instrucciones expuestas por la Universidad, se participó en la videoconferencia para conocer sugerencias y resolver inquietudes con el tutor. Las indicaciones obtenidas por el tutor fueron claras y concretas.

El segundo paso fue elegir la institución educativa, en este caso es el Colegio "Luis Vega Garrido", localizado en la parroquia Guarainag, perteneciente al cantón Paute, provincia del Azuay.

Se buscó un acercamiento a la institución educativa y a través de una entrevista a la rectora y a la presentación de la solicitud se le dio a conocer el objetivo de realizar esta encuesta y pedirle su respectiva autorización para el desarrollo del mismo, una vez aprobada la solicitud se procedió a solicitar en secretaría la nómina de los docentes del bachillerato, posteriormente se le envió al tutor la información del establecimiento y el número de muestra que en el transcurso del tiempo se obtuvo respuesta del equipo de planificación que se continuó con la investigación en la institución educativa seleccionada.

Se procedió a aplicar el cuestionario de **Necesidades de Formación Docente del Bachillerato**, la misma que duró 30 minutos, esta entrevista se realizó con el objetivo de ampliar, identificar y complementar la información de los docentes para tomar decisiones sobre sus necesidades.

Con la información obtenida se procedió a tabular los datos obtenidos, los resultados fueron expresados en las tablas estadísticas - electrónicas proporcionadas por la Universidad Técnica Particular de Loja y fue remitida al grupo de planificación de la universidad. Se ingresó los datos informativos de la institución en una hoja de Excel expuesta por la universidad, en la siguiente hoja se ingresó los datos de los docentes en base a sus respuestas, y en la tercera hoja se presentó el resumen de los datos recolectados en forma cuantitativa, los cuales permitieron la interpretación de los resultados de una manera más fácil para el análisis y discusión de los resultados, esto sirvió y fue parte del cumplimiento del proceso de investigación.

Además en cuanto a la investigación del marco teórico se procedió a revisar la bibliografía en la web que permitan sostener la investigación que es llevada a cabo.

La Universidad a través de su página web, ha aportado valiosa información, que ha sido muy útil para el desarrollo de esta investigación.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS:

3.1. Necesidades formativas

RESUMEN DE LAS ENCUESTAS TABULADAS A LOS DOCENTES DEL COLEGIO "LUIS VEGA GARRIDO"

Questionario "Necesidades de Formación Docente de Bachillerato"

TABLA N° 11

Titulación de los docentes que tengan relación con en el: **Ámbito Educativo**

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones / especialidades)	1	14%
Doctor en educación	0	0%
Psicólogo educativo	0	0%
Psicopedagogo	0	0%
Otros	3	43%
No contesta	3	43%
TOTAL	7	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Mixto "Luis Vega Garrido"

Autora: Lic. Alicia Elizabeth Bravo Trelles

Se observa que el 14% de los docentes investigados sus títulos están relacionados con el ámbito educativo sus perfiles están acorde a las necesidades que el Ministerio de Educación requiere, mientras que el 43% concierne a otros ámbitos este porcentaje de docentes requieren de capacitación y formación continua en el ámbito pedagógico – educativo debido a que su perfil no está relacionado a la educación y el porcentaje restante del 43% que no responden afrontan una situación indecisa. De acuerdo a Yaradola el profesorado necesita de nuevos conocimientos y habilidades, de un cambio de actitud y una asunción de los valores educativos inclusivos para desempeñarse en un nuevo rol, lo cual requiere procesos de capacitación, pero también de una práctica educativa reflexiva y en equipo (Yaradola, 2007). Sin embargo los docentes realizan su trabajo a nivel institucional a pesar de no estar acorde a su perfil académico, pero se enfatiza en que estarán en una constante capacitación y en que si están con su profesionalización de base académica para la función de tutoría, apoyada en una capacidad de mediación didáctica para los procesos de enseñanza - aprendizaje.

TABLA N° 12**La titulación tiene relación con: Otras profesiones**

OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	0	0%
Arquitecto	0	0%
Contador	0	0%
Abogado	0	0%
Economista	1	14%
Médico	0	0%
No contestan	6	86%
TOTAL	7	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Mixto "Luis Vega Garrido"

Autora: Lic. Alicia Elizabeth Bravo Trelles

Los datos sobre el perfil académico de los docentes el 14% manifiesta que su titulación tiene relación con economía, según el Reglamento de la LOEI en el artículo 287 se manifiesta que para atender a las necesidades del sistema educativo, El Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional debe emitir la normativa correspondiente para visibilizar la participación de profesionales con títulos no docentes en los concursos de méritos y oposición. En estos casos, los ganadores de los concursos deben obligatoriamente inscribirse y participar en cursos de pedagogía y profesionalización docente, avalados por el Nivel de Central de la Autoridad Educativa Nacional, sin embargo los títulos en otras profesiones son válidos en el ámbito educativo, lo que sí es importante de acuerdo al artículo que el docente se capacite en áreas pedagógicas para que así pueda desarrollar de la mejor manera la tarea educativa con los educandos, mientras que el 86% no contestan porque sus títulos puedan estar relacionados al ámbito educativo o a otras profesiones.

TABLA N° 13

Docentes que poseen titulación de postgrado, tiene relación con:

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito Educativo	0	0%
Otros ámbitos	0	0%
No contestan	7	100%
TOTAL	7	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Mixto "Luis Vega Garrido"

Autora: Lic. Alicia Elizabeth Bravo Trelles

Los resultados obtenidos demuestran que el 100% de docentes investigados no poseen títulos de cuarto nivel. Se infiere en que puede haber docentes que están realizando estudios de postgrado pero que aún no finalizan con su carrera o bien no continúan con sus estudios, es importante que el docente adquiera títulos de postgrados para mejorar sus propios conocimientos y engrandecer a su institución.

TABLA N° 14

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

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	57%
No	0	0%
No contestan	3	43%
TOTAL	7	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Mixto "Luis Vega Garrido"

Autora: Lic. Alicia Elizabeth Bravo Trelles

Según las encuestas realizadas el 57% de los docentes ven interesante continuar con estudios de cuarto nivel, mientras que el 43% no responden. Pueda no ser atractivo continuar estudios de postgrado a la minoría de docentes debido a varios factores que impiden continuar con una formación profesional pero nada es imposible como para aquellos que si mencionan interesante continuar preparándose en las nuevas alternativas de innovación didáctica de formación pluridisciplinar ya que según la Ley Orgánica Intercultural en el título VIII sobre las disposiciones transitorias en la quinta manifiesta que los docentes públicos percibirán la bonificación para zonas de difícil acceso, atendiendo al Art. 113 de la

Ley de Servicio Pública la ubicación de los docentes en las nuevas categorías se realizará de conformidad de acuerdo a su criterio, a su nivel de estudio si el docente posee títulos de cuarto nivel su remuneración es mucho más alta, según mi criterio es un incentivo para que el docente continúe sus estudios y sobre todo este altamente capacitado en ámbitos de la educación que le permitan realizar sus funciones con más seguridad y además obtendrá mejores beneficios un docente bien preparado.

TABLA N° 15
Preferencia de los docentes que les gustaría capacitarse

OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	4	57%
PHD	0	0%
No contestan	3	43%
TOTAL	7	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Mixto "Luis Vega Garrido"

Autora: Lic. Alicia Elizabeth Bravo Trelles

El 57% de docentes exponen que les gustaría continuar con sus estudios de postgrado, estos estudios están encaminados para mejorar el perfil académico, la recategorización de los docentes y la formación académica para que estén capaces de liderar proyectos y equipos de trabajo del establecimiento, los estudios de postgrados se pueden realizar en algunas instituciones ubicadas en diferentes ciudades del país, en cuanto a un PHD se denota que no tienen interés que demuestra el 0%, realmente la escasa oferta nacional del PhD delimita que el docente se titule y el 43% no contestan. Estos estudios si no logran obtener una beca son de alto costo dependiendo la carrera, pero en si realizar un estudio de postgrado y un PhD sirve para mejorar el desempeño profesional competente que adquiere de un excelente desarrollo en las personas para adquirir reforzar un trabajo eficaz que permita acreditar en los resultados de la labor docente.

TABLA N° 16

Es importante seguir capacitándose en temas educativos

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Si	7	100%
No	0	0%
Total	7	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Mixto "Luis Vega Garrido"

Autora: Lic. Alicia Elizabeth Bravo Trelles

El 100% de los docentes exponen que la capacitación es importante en temas educativos, implica aprender nuevas actividades, métodos, estrategias en los procesos de enseñanza - aprendizaje para la mejora en sus propias prácticas pedagógicas. En el apartado de Day (2005) "la formación continua no se centraría predominantemente en uno a expensas del otro, sino que presentaría un conjunto de oportunidades de aprendizaje relacionado con todos los intereses y no solo buscaría satisfacer las necesidades de desarrollo a corto plazo, sino también las legítimas necesidades de largo plazo, ya que los contextos en los que operaría son los del cambio personal, profesional y organizativo." Pues los docentes comprenden que la capacitación es una actividad reveladora de su desempeño profesional.

TABLA N° 17

Los docentes prefieren recibir la capacitación de manera:

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	4	57%
Semipresencial	2	29%
A distancia	1	14%
Virtual / por internet	0	0%
TOTAL	7	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Mixto "Luis Vega Garrido"

Autora: Lic. Alicia Elizabeth Bravo Trelles

Observamos que el 57% de docentes les gustaría recibir la capacitación de manera presencial, mientras que el 29% semipresencial y el 14% a distancia. Se interpreta que aquellos docentes que les gustaría recibir la capacitación presencial puedan ser debido a que cuentan con un tiempo necesario y son personas sin compromiso como dieron respuesta en la encuesta aplicada, mientras que los docentes quienes prefieren una capacitación

semipresencial y a distancia se infiere debido a las responsabilidades en sus hogares y a la dispersión geográfica que se encuentra el establecimiento. La formación docente se constituye en un proceso, necesario para garantizar la adecuada preparación de los profesionales en las universidades. De acuerdo a (Iberon, 1997) en los últimos años todo lo relativo a la profesión docente y su formación está tomando un interés progresivo y creciente, recibiendo un trato específico, desde que las Tics se han introducido en los salones de clase. La causa de este renovado interés es la importancia que se la atribuye a la función que el docente desempeña en la sociedad actual. Según este apartado los docentes de acuerdo a sus necesidades y tiempo buscan estar en una constante capacitación ya que la formación constituye algo exclusivo en la carrera docente por los profundos cambios que se ha generado en los últimos tiempos y sobretodo en el campo educativo.

TABLA N° 18

Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horarios gustaría recibir

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	4	57%
Fines de semana	3	43%
No contesta	0	0%
TOTAL	7	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Mixto "Luis Vega Garrido"

Autora: Lic. Alicia Elizabeth Bravo Trelles

Se determina que los docentes optan por recibir cursos presenciales un 57% siendo de lunes a viernes y el 43 % de docentes dan a conocer que prefieren recibir cursos los fines de semana. Sin embargo en el artículo 10 de la LOEI, en el literal a menciona en que se puede recibir formación continua en cualquiera de las modalidades según en sus necesidades y las del Sistema Nacional; por lo tanto los y las docentes pueden acceder a a procesos de desarrollo de acuerdo a su criterio personal ya que el ministerio de educación brinda diferentes maneras para que pueda asistir a la capacitación.

TABLA N° 19

Temas en que los docentes les gustaría recibir la capacitación

OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía Educativa	2	9, %
Teorías de aprendizaje	0	0%
Valores y educación	3	14%
Gerencia / Gestión Educativa	1	5%
Psicopedagogía	0	0%
Métodos y recursos didácticos	2	9%
Diseño y planificación Curricular	4	18%
Evaluación del aprendizaje	2	9%
Políticas educativas para la administración	0	0%
Temas relacionados con las materias a su cargo	0	0%
Formación en temas de mi especialidad	1	5%
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	5	23%
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	2	9%
TOTAL	22	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Mixto "Luis Vega Garrido"

Autora: Lic. Alicia Elizabeth Bravo Trelles

En lo referente a los temas de capacitación los docentes tienen diferentes necesidades de formación el 14% optan por capacitarse en Valores y Educación, esta temática demuestra que en el establecimiento hace falta de práctica de valores y de liderazgo educativo, de tal manera capacitarse en esta área sirve para lograr objetivos propuestos ya que a través de acciones, interacciones conversacionales se inicia con una invitación al diálogo con la comunidad educativa que permite adentrarse de una mejor manera en el desarrollo de la enseñanza - aprendizaje, por otra parte los temas de Pedagogía Educativa, Métodos y recursos didácticos coinciden en un 9% en estos temas se interpreta que los docentes si están capacitados sobre los procesos metodológicos de la enseñanza – aprendizaje está capacitación es en un porcentaje mínimo el cual requieren los docentes, el 18% de los docentes se ven interesados en capacitarse sobre Diseño y planificación curricular que se da debido a los cambios que existen en las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA) y Planificación por Bloque Curricular (PBC) para llevar bien sus tareas docentes que les permita desarrollar de una mejor manera su trabajo, además al contar el establecimiento con el bachillerato el 9% requieren de capacitación en Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos por lo que pretenden ejecutar proyectos en el establecimiento junto con los educandos que permitirán alcanzar crecimiento y desarrollo que evidencien el aprendizaje

adquirido y progreso en el nivel del establecimiento, el 5% prefieren en Formación en temas de especialidad en realidad el ministerio de educación brinda capacitación a los docentes pero en otras áreas y no en áreas de especialidad y el 23% de docentes dan a conocer que les gustaría capacitarse en las TIC este tema es de suma importancia, los cambios de enseñanza – aprendizaje son acelerados por los avances tecnológicos y los docentes necesitan capacitarse en esta temática ya que hoy en día los jóvenes y niños son nativos digitales mientras que los docentes en su mayoría son migrantes digitales. De acuerdo a Contreras (2000) la formación tecnológica se refiere a un tipo de formación innovadora e inteligente que debe requerir un docente, el mismo que sirve para diseñar, construir, ejecutar, controlar transformar y operar los procesos de enseñanza – aprendizaje los cuales favorecen a la acción educativa. De tal manera los docentes necesitan estar en una constante capacitación que estimule la apropiación de conocimiento en diferentes áreas que le permitan ingresar en las aulas a implementar con su conocimiento pedagógico en bien de los estudiantes.

TABLA N° 20

Obstáculos que se presentan para que los docentes no se capaciten

OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	6	43%
Altos costos de los cursos o capacitaciones	2	14%
Falta de información	4	29%
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora	0	0%
Falta de temas acordes con su preferencia	1	7%
No es de su interés la capacitación profesional	1	7%
Otros	0	0%
TOTAL	14	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Mixto "Luis Vega Garrido"

Autora: Lic. Alicia Elizabeth Bravo Trelles

Se indica que el 43% de los docentes no pueden capacitarse por falta de tiempo, el 29% por falta de información estos dos obstáculos según las investigaciones pueden darse debido a la dispersión geográfica en la cual se encuentra el establecimiento, el 14% no se capacita debido a los altos costos del curso, el 7% dan a conocer que por falta de temas afín con su profesión y además dan a conocer que no es de su interés la capacitación docente, en el

artículo 117 se establece una jornada laboral obligatoria de ocho horas diarias para todos los docentes del sistema educativo fiscal, que pone a estos profesionales en condiciones comparables con los demás servidores públicos del país. El citado artículo detalla que aparte de cumplir las seis horas pedagógicas el tiempo restante estará distribuido en actualización, capacitación pedagógica; pero sin embargo según los estudios realizados y la muestra los docentes ven difícil capacitarse por la dispersión geográfica que se encuentra la institución.

TABLA N° 21

Motivos por lo que el docente asiste a cursos/capacitaciones

OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
Relación del curso con mi actividad docente	4	29%
El prestigio del ponente	0	0%
Obligatoriedad de asistencia	0	0%
Favorecen mi ascenso profesional	1	7%
La facilidad de horarios	1	7%
Lugar donde se realizó el evento	0	0%
Me gusta capacitarme	7	50%
Otros	0	0%
No contesta	1	7%
TOTAL	14	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Mixto "Luis Vega Garrido"

Autora: Lic. Alicia Elizabeth Bravo Trelles

Se detalla que el 50% los docentes asisten a las capacitaciones porque les gusta, el 29% por tener relación a su perfil académico, y el 7% porque les favorece para su ascenso profesional, por la facilidad de horarios, el prestigio del ponente y otros no contestan, la capacitación es muy importante en la carrera docente, de acuerdo a Imbernón el desarrollo científico y técnico, la rápida mutabilidad del conocimiento, las nuevas actitudes sociales, los nuevos retos profesionales y el uso masivo de las tecnologías de información demandan nuevas formas de gestionar el conocimiento y nuevas estrategias para la enseñanza universitaria (Lourdes Cutti Riveros, 2010), pues el avance de las nuevas tendencias hacen que los docentes participen en nuevos retos que se introducen en el campo educativo por continuar en su formación profesional, el mismo que les ayudará para mejorar sus procesos de enseñanza - aprendizaje y enriquecer sus conocimientos en diferentes áreas.

TABLA N° 22

Aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación

OPCIONES	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	6	50%
Falta de cualificación profesional	0	0%
Necesidades de capacitación continua y permanente	5	42%
Actualización de leyes y reglamentos	1	8%
Requerimientos personales	1	8%
Otros	0	0%
TOTAL	12	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Mixto "Luis Vega Garrido"

Autora: Lic. Alicia Elizabeth Bravo Trelles

Se identifica que la mayoría de docentes tienen necesidades formativas acorde a los cambios que se dan en los procesos educativos, el 42% manifiestan que es importante tomar cursos en necesidades de capacitación continua y permanente, requiere de que los profesionales estén destinados a actualizarse, mejorar los conocimientos, destrezas y actitudes ante los cambios evolutivos tanto científicos como tecnológicos y ante las necesidades del sistema nacional que día a día se han manejado e introducido en los planes de curriculares. Por otra parte el 50% establecen que es importante capacitarse en la aparición de nuevas tecnologías, resulta útil acotar a este tema que es importante para nosotros los docentes conocer, saber y ejecutar las TIC en las aulas con los educandos, el 8% exponen que al recibir cursos de capacitación es por requerimiento personal esto supera la idea del profesor de donde nace y se programa a estar en acción a sus necesidades formativas y por último el 8% requieren en actualización de leyes y reglamentos, de tal manera las leyes y reglamentos están escritas para llevar a cabo bien las cosas con toda la comunidad educativa. Los docentes deben contar al menos con unas aptitudes personales básicas en esta materia y aplicarlas directamente en el aula. Por otro lado los cursos sobre las TIC con fines pedagógicos pueden enseñarles a utilizar la tecnología multimedia adaptada para explicación de su materia en el aula. (Ministerio, 2003). Hoy en día familiarizarse con las TIC supone un doble desafío para la profesión docente en todos los países, convierten al docente a contribuir su capacidad en el aula de predecir y establecer aspectos necesarios para proceder con responsabilidad y con el deseo y el carácter de saber.

3.2. Análisis de la formación

3.2.1. Las personas en el contexto formativo

En la actualidad estamos en un mundo competente y evolutivo que requiere la formación urgente de todas las personas en general, estamos rodeados principalmente de la tecnología, de nuevos enfoques pedagógicos, nuevos métodos de enseñanza- aprendizaje, nuevos lineamientos curriculares y entre otros.

Pues esto hace que los docentes participen en diferentes capacitaciones, talleres de aprendizaje para poder guiar a los estudiantes, en la actualidad la acción tutorial del docente es ser un guía, mediador del aprendizaje de sus educandos que busca a que los estudiantes sean competitivos capaces de realizar diferentes destrezas como pensar, comunicarse, razonar numéricamente, utilizar herramientas tecnológicas y reflexivas, comprender el contexto, ser emprendedores en el desarrollo de la vida y convivencia que sepan dar un sentido más humano adoptando responsabilidad a estos aspectos.

3.2.2. La organización y la formación

TABLA N° 23

En la Institución que los que los docentes laboran se han dado cursos/talleres/capacitaciones en los últimos dos años

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Si	5	71%
No	2	29%
Total	7	100

Fuente: Elaboración propia, en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Mixto "Luis Vega Garrido"

Autora: Lic. Alicia Elizabeth Bravo Trelles

Se preguntó a los encuestados si en la institución donde laboran se ha dado cursos, seminarios talleres en los último dos años a lo que el 71% afirma que el establecimiento ha brindado procesos de formación lo que propone factibilidad de ventaja para los docentes y para el establecimiento, mientras que el 29% manifiestan que no se han dado talleres ni capacitaciones, se considera que no han participado en estas capacitaciones que brinda la institución o bien no les fue de importancia. La institución educativa debe generar talleres de

capacitación en el establecimiento que permitan obtener resultados y tomar decisiones en base a las actividades llevadas a cabo. El propósito del análisis organizacional es determinar aquellos factores organizacionales que faciliten o inhiban la eficacia de la capacitación. Un análisis organizacional que se haga correctamente se enfocara en las metas que la institución desea alcanzar, el grado en que la capacitación ayudaría a alcanzar esas metas, la capacidad de la organización para llevar el programa y el grado en que los empleados están dispuestos y listos para ser capacitados. (Michael G. Aamodt, 2010); sin embargo la entidad educativa debe fomentar talleres de capacitación que enriquezcan al docente para mejorar sus conocimientos constituyendo un sentido integral en el saber del docente.

TABLA N° 24

Conoce si la institución está propiciando cursos/ seminarios

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	29%
No	7	71%
Total	7	100

Fuente: Elaboración propia, en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Mixto "Luis Vega Garrido"

Autora: Lic. Alicia Elizabeth Bravo Trelles

Los docentes dan a conocer que su institución educativa no está propiciando cursos / seminarios que representa a un 71% y el 29% lo contrario, existe un desfase de coordinación, organización, comprensión en la institución educativa. Desde el estudio de diferentes enfoques teóricos Bass define que “*el liderazgo es una interacción de dos o más miembros de un grupo que a menudo requiere estructurar o reestructurar la situación, así como las percepciones y expectativas de los miembros. Los líderes son agentes de cambio, personas cuyos actos afectan más a otros de lo que éstos les afectan a ellos. El liderazgo tiene lugar cuando un miembro del grupo influye en la motivación o en las competencias del resto de grupo.*” (Bass, 1999); sin embargo en la institución educativa es importante que haya más motivación por parte de los directivos que se organice y se ejecute talleres de capacitación en el establecimiento con el fin de mejorar saberes en los educadores y brindar una mejor educación a los estudiantes.

TABLA N° 25

Los cursos se realizan de: Áreas de conocimiento

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
---------------	-------------------	-------------------

Áreas de conocimiento	1	14%
Necesidades de actualización curricular	4	57%
Leyes y reglamentos	0	0%
Asignaturas que usted imparte	0	0%
Reforma curricular	0	0%
Planificación y Programación Curricular	0	0%
No contestan	2	29%
Otras	0	0%
TOTAL	7	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Mixto "Luis Vega Garrido"

Autora: Lic. Alicia Elizabeth Bravo Trelles

Según los resultados el 57% de docentes indican que los cursos se realizan en necesidades de actualización curricular, el 14% se ejecutan en áreas de conocimiento y el 29% de Planificación y Programación Curricular. De acuerdo a los datos obtenidos el ministerio de educación busca familiarizar a los docentes con la actualización y reorganización que se hizo al currículo de educación básica, a fin de darle coherencia, continuidad y hacerlo aplicable al salón de clases. Interesa orientar a los docentes sobre cómo planificar y evaluar a base de la actualización curricular. Los cursos de cada área duran 20 horas cada uno (Matemática, Lengua y Literatura, Estudios Sociales y Ciencias Naturales) (Ministerio de Educación). Según los cursos que dan el ministerio de educación hace falta capacitación en otras áreas para que los docentes estén totalmente capacitados y así puedan brindar una mejor calidad de educación a los educandos en los procesos de enseñanza - aprendizaje.

TABLA N° 26

Los directivos de su institución le motivan para que usted participe en los cursos de formación docente

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	29%
Casi siempre	2	29%
A veces	3	42%
Rara vez	0	0%

Nunca	0	0%
No contesta	0	0%
TOTAL	7	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Mixto "Luis Vega Garrido"

Autora: Lic. Alicia Elizabeth Bravo Trelles

Según los resultados el 42% de docentes expresan que sus directivos a veces motivan a que participen en los cursos de formación docente y el 29% los docentes manifiestan en que siempre y casi siempre los directivos impulsan a que los docentes participen en cursos de formación. Estos resultados indican que en la institución no se lidera una buena comunicación, accede a que haya descoordinación en la toma de decisiones orientada a una desmotivación en la participación de talleres y que conlleva a no tener una buena relación armónica en el establecimiento. Todos los estudios rectifican que la labor del gestor educativo debe estar encaminado no solo al papel administrativo sino también en lo pedagógico. En el apartado de (Sacristan G. , 1995) han sistematizado las actividades directivas en torno a las funciones de asesoramiento pedagógico, coordinación, facilitación del clima laboral, control, difusión de información, gestión y representación, en su trabajo se integra una serie de elementos en la función de un gestor educativo que ayuda enormemente a toda la comunidad educativa para liderar instituciones y organizaciones educativas en proceso de innovación y de apertura al cambio y a la formación de un ser armónico, integro idóneo de interactuar en un mundo cada vez más complejo. Sin embargo es importante que los directivos motiven a los docentes a participar en las diferentes capacitaciones que brinda el ministerio de educación.

TABLA N° 27

El Contexto formativo de los docentes

	1	2	3	4	5	0	Total
--	---	---	---	---	---	---	-------

La persona en el contexto formativo	Nunca 0%	Rara vez 25%	A veces 50%	Usualmente 75%	Siempre 100%	No contestan	TOTAL
1. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	0	0	4	3	0	7
2. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0	2	2	2	1	7
3. Percibe con facilidad los problemas de los estudiantes	0	0	1	3	2	1	7
4. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0	0	0	7	0	7
5. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/os y ayudarles en su solución	0	0	0	2	5	0	7
6. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0	0	4	3	0	7
7. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)	0	0	0	2	5	0	7
8. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0	0	5	1	1	7

Fuente: Elaboración propia, en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Mixto "Luis Vega Garrido"

Autora: Lic. Alicia Elizabeth Bravo Trelles

La tabla estadística indica que la mayoría de docentes en un 75% y 100% atienden las funciones del docente en el contexto educativo, actúan con carácter profesional, identifican los problemas que los estudiantes presentan, buscan soluciones a los problemas y comprenden los factores que favorecen a los procesos de enseñanza – aprendizaje. Mientras que un mínimo de docentes expresan en un 25% y 0% en que no toman importancia al contexto formativo en que se encuentran, no descubren ni se preocupan de los problemas que presentan los estudiantes y ni su experiencia didáctica. Por su parte, Perez (1997), afirma que la heterogeneidad en la práctica explica por qué cada programa, cada centro, cada docente y cada estudiante presentan un particular distinto. De tal manera indica que los docentes como formadores de la sociedad deben preocuparse de su tarea educativa, que es tan rica y variada que hace de cada práctica una experiencia única, valorando así el verdadero equilibrio entre la autonomía profesional y la necesidad de responder a un compromiso social de igualdad.

3.2.3. La tarea educativa

TABLA N° 28

Las asignaturas que el docente imparte están acorde al perfil académico

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	86%
No	0	0%
No contestan	1	14%
Total	7	100

Fuente: Elaboración propia, en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Mixto "Luis Vega Garrido"

Autora: Lic. Alicia Elizabeth Bravo Trelles

Indica los resultados que el 86% del personal docente dictan sus asignaturas acorde al perfil académico, es importante que el docente trabaje en su área de perfil ya que él domina su cátedra y está dispuesto a responder cualquier inquietud dada por el estudiante, en cambio el 14% de docentes no contestan, se supone que el docente no cuenta con su perfil adecuado para trabajar en el bachillerato, requiere de una formación profesional en ese ámbito para tener seguridad de sí mismo que le admitan desarrollar su tarea educativa de una mejor manera. Pues la formación científica en temas relacionados con la especialidad y sobre aspectos básicos de la Reforma está encomendada de forma prioritaria a las universidades o escuelas universitarias. (Contreras, 2000). Por tanto, es importante que el docente labore de acuerdo a su perfil académico por lo que domina el área, se mantiene actualizado, tiene cuidado y responsabilidad de su tarea docente, obtiene respeto por su capacidad profesional y ayudará a mejorar la calidad de educación sobre todo en la enseñanza que brinda al estudiante.

TABLA N° 29

En que años de bachillerato usted imparte las asignaturas

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
---------------	-------------------	-------------------

Primero, Segundo y Tercero	6	86%
Primero y Segundo	1	14%
Segundo y Tercero	0	0%
Primero	0	0%
Segundo	0	0%
Tercero	0	0%
Total	7	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Mixto "Luis Vega Garrido"

Autora: Lic. Alicia Elizabeth Bravo Trelles

La mayoría de docentes que representa el 86% expresan que imparten sus asignaturas a primero, segundo y tercero de bachillerato y el 14 % de docentes expresan que laboran con primero y segundo de bachillerato. Los docentes que laboran en estos niveles de acuerdo a sus perfiles concuerdan con las necesidades de la institución educativa para ejercer la tarea docente. Tarfid (2004), expresa que los conocimientos especializados se adquieren a través de una larga formación de alto nivel en la mayoría de los casos que por medio de estudios universitarios de alto nivel; es así que los docentes se prestan con confianza de sí mismo para trabajar en el nivel de bachillerato porque se encuentran altamente capacitados en sus disciplinas.

TABLA N° 30
Labor pedagógica de los docentes

Tarea Educativa	1	2	3	4	5	0	Total
	Nunca 0%	Rara vez 25%	A veces 50%	Usualmente 75%	Siempre 100%	No contestan	TOTAL
1.Analiza los elementos del currículo presupuesto para el bachillerato	0	0	0	5	2	0	7
2.Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0	1	3	3	0	7
3. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0	0	5	1	1	7
4.Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0	0	2	5	0	7
5. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	0	0	2	3	2	0	7
6.Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	0	0	1	4	1	1	7
7.Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	1	0	0	6	0	0	7
8.Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	0	0	0	0	7	0	7
9.Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0	1	1	5	0	7
10.El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	1	0	1	5	0	7
11.Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0	0	0	0	7	0	7
12.Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	0	0	0	5	2	0	7
13.Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	0	0	1	4	2	0	7
14.Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.	0	1	0	3	3	0	7
15.Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0	0	0	7	0	7
16.Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0	0	1	4	2	.0	7
17.Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	0	0	1	6	0	7
18.Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	0	0	0	6	1	0	7
19.Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0	0	4	3	0	7
20.Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	0	0	2	4	1	0	7
21.Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	0	1	2	4	0	0	7

22.Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0	1	5	0	1	7
23.Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0	0	2	4	1	7
24.El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0	0	2	4	1	7
25.Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0	0	2	4	1	7
26.Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0	0	5	1	1	7

Fuente: Elaboración propia, en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Mixto "Luis Vega Garrido"

Autora: Lic. Alicia Elizabeth Bravo Trelles

La tabla estadística indica que en base a la tarea educativa la mayoría de los docentes en un 75% diseñan, elaboran, ejecutan, plantean nuevas direcciones de enseñanza - aprendizaje que admitan desarrollar su tarea educativa de una mejor manera, ampliando estrategias que ayuden a desenvolver sus actividades, mientras que un mínimo de docente dan a conocer que 100% realizan estos tipos de actividades en su tarea educativa y de igual manera un pequeño porcentaje de docentes expresan en un 50% y un 25% construyen y desarrollan cambios de estrategias que renuevan mejores actividades en los procesos de enseñanza - aprendizaje. Según Delacote en "la evolución del saber han sido producto de tres revoluciones que afectan directamente el acto de aprender: la interactividad, los trabajos sobre la cognición humana y la gestión de los sistemas educativos. La interactividad es obra del desarrollo de la tecnología, en especial de las redes tecnológicas; la revolución cognitiva está ligada a los avances y a los desarrollos que se han dado en las últimas tres décadas en el campo de la investigación cognitiva, básicamente de la psicología cognitiva, y sus aportes al mejoramiento de las prácticas educativas, entre tanto la revolución en la gestión de los sistemas educativos está ligada a la expresión del cuerpo social sobre las finalidades de la educación, a la reflexión que surge en el seno de la sociedad sobre el por qué y para qué de la educación. Sin embargo, se requiere que el docente ponga atención y ejecute las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico, de planeación, formativas, institucionales lindadas en los proyectos educativos para mejorar los procesos de enseñanza - aprendizaje y obtener buenos resultados en los y las educandos.

3.3. Los cursos de formación

TABLA N°31

Número de cursos que ha participado en los dos últimos años

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5 años	17	100%
De 6 a 10 años	0	0%
De 11 a 15 años	0	0%
De 16 a 20 años	0	0%
De 21 a 25 años	0	0%
De 26 a 30 años	0	0%
De 31 a 35 años	0	0%
De 36 a 40 años	0	0%
De 41 a 45 años	0	0%
De 46 a 50 años	0	0%
Más de 51 años	0	0%
Total	17	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Mixto "Luis Vega Garrido"

Autora: Lic. Alicia Elizabeth Bravo Trelles

En su totalidad de docentes encuestados dan a conocer que en los últimos dos años han participado en 17 cursos de formación, la capacitación son talleres de formación permanente que se han introducido en la actividad del educador, debido a la aparición de nuevos enfoques pedagógicos que exigen mejores procesos de enseñanza – aprendizaje. En esta época en la que la eficacia educativa es cuestionada se requiere de una comunidad magisterial comprometida con la actualización y capacitación docente en el nuevo marco educativo en el que se labora, específicamente en las aulas provistas con el módulo Enciclopedia ya que las Tics acompañan el cambio institucional de un sistema, por ello se requiere de docentes comprometidos con el cambio (Programa enciclopedia. N.L.). Por lo tanto es importante que los docentes se vean motivados en capacitarse para hacer frente a los desafíos que impone la educación.

TABLA N° 32

Número total de horas que ha recibido cursos

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
0 – 25 horas	0	0%

26 – 50 horas	0	0%
51 – 75 horas	1	14%
76 – 100 horas	1	14%
Más de 100 horas	2	29%
No contestan	3	43%
TOTAL	7	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Mixto "Luis Vega Garrido"

Autora: Lic. Alicia Elizabeth Bravo Trelles

Los resultados indican que el 43% de docentes no dan a conocer sobre cuantas horas de capacitación han recibido, mientras que el 29% expone que han recibido más de 100 horas, el 14% entre 51 a 75 horas y entre 76 a 100 horas, el porcentaje de docentes que han recibido capacitación demuestran que están en una constante formación profesional, continúan actualizándose frente a los nuevos paradigmas pedagógicos que día a día se introducen en la educación con la finalidad de mejorar los procesos de enseñanza – aprendizaje. Como dice en su estudio Gunijoan y Riera (2000) opinan que “la formación continua es el conjunto de acciones formativas por medio de las cuales los empleados de una empresa adquieren en su vida laboral una mejora de sus competencias y cualificaciones de aplicación en sus puestos de trabajo, y con ello mejoran, por un lado, la competitividad de una empresa y por otro, aumenta el nivel de formación individual del trabajador”, es por esta razón que el docente busca capacitarse para mejorar su vida profesional e institucional aplicando en el aula con todo lo aprendido en sus talleres de formación.

TABLA N° 33

Hace que tiempo tomo algún curso

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
0 – 5 meses	3	43%
6 – 10 meses	1	14%
11 – 15 meses	0	0%
16 – 20 horas	0	0%

Más de 100 horas	0	0%
No contestan	3	43%
TOTAL	7	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Mixto "Luis Vega Garrido"

Autora: Lic. Alicia Elizabeth Bravo Trelles

La tabla indica que el 43% de docentes tomaron un curso hace 0 a 5 meses, se opina que los docentes están en una constante formación profesional fortalecen su capacitación para crear en el aula una cultura académica responsable con el deseo de saber más, el 14% han participado hace 0 a 6 meses, de igual manera han estado en una constante capacitación y el 43% de docentes no responden, en cuanto a este porcentaje que no han tomado ningún tipo de curso, no existe una importancia en los talleres de formación, sin duda no participan ni en las capacitaciones que brinda el Ministerio de Educación. En los últimos años todo lo relativo a la profesión docente y su formación está tomando un interés progresivo y creciente, recibiendo un trato específico, desde que las Tics se han introducido a los salones de clase. La causa de este renovado interés es la importancia que se le atribuye a la función que el docente desempeña en la sociedad actual, expresa (Ibernón, 1997). Por lo tanto; la constante capacitación es un requerimiento para que el docente construya respuesta a cada una de las dificultades que se le presentan en su tarea educativa.

TABLA N° 34

El curso fue auspicio de:

4.1.4.1 AUSPICIO DEL CURSO	Frecuencia	Porcentaje
El gobierno	5	71%
Institución donde labora	0	0%
Beca	0	0%
Por cuenta Propia	0	0%
No contestan	2	29%

TOTAL	7	100%
--------------	---	------

Fuente: Elaboración propia, en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Mixto "Luis Vega Garrido"

Autora: Lic. Alicia Elizabeth Bravo Trelles

Los datos obtenidos demuestran que el 71% de los cursos impartidos son auspicio del gobierno, la mayoría de docentes dan a conocer que el gobierno brinda talleres de formación para mejorar la calidad de educación y el 29 no responden a esta pregunta, se entiende que no toma importancia ningún taller de formación. Como todos sabemos últimamente el gobierno ha promovido la capacitación docente para mejorar los procesos de enseñanza - aprendizaje en el aula, junto con la Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo del Ministerio de Educación, con su programa Sistema Integral de Desarrollo Profesional para Educadores –SÍPROFE–, busca mejorar y potencializar la educación del país, por medio de acciones estratégicas para la coordinación y articulación de diversos actores, así como para el cumplimiento de objetivos comunes. De acuerdo con esto, SÍPROFE trabaja por la formación continua de docentes y directivos de las instituciones educativas del país. Desde 2008, el SíProfe organiza, en convenio con universidades y desde 2011 también con institutos pedagógicos, cursos de formación continua sobre temas que las pruebas SER han señalado como debilidad. Por lo tanto es importante que el personal docente sea participe de los cursos que ofrece SiProfe para que puedan adoptarlas a las nuevas reformas curriculares de hacer las cosas bien mediante la implementación de estos sistemas de capacitación.

TABLA N° 35

Conocimientos Pedagógicos de los docentes

La organización y la formación	1	2	3	4	5	0	TOTAL
	Nunca 0%	Rara vez 25%	A veces 50%	Usualmente 75%	Siempre 100%	No contestan	
1. Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0	0	7	0	0	7
2. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	0	2	0	2	3	0	7
3. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo)	0	0	0	3	4	0	7
4. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	0	0	1	4	2	0	7
5. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	0	2	0	2	3	0	7
6. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	0	1	2	2	2	0	7
7. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0	0	3	4	0	7
8. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0	0	2	5	0	7
9. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0	0	1	4	2	0	7
10. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0	1	5	1	0	7
11. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	0	0	1	3	2	1	7
12. Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0	0	7	0	0	7

Fuente: Elaboración propia, en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Nacional Mixto "Luis Vega Garrido"

Autora: Lic. Alicia Elizabeth Bravo Trelles

El resultado obtenido enseña que la mayoría de docentes en un 75% conocen sobre la formación pedagógica, las funciones administrativas - docentes y sobre las herramientas necesarias para ejercer sus labores, por otra parte demuestran en un número menor de docentes en un 100% están fomentando la investigación sobre el que y como mejorar aspectos positivos en la organización y formación en el establecimiento en bien de la entidad; mientras que una minoría de docentes expresan que en un 50% y 25% conocen sobre el liderazgo, la carrera docente del profesor expuesto en la LOEI y conocen las funciones de un director y un tutor como parte de la organización y formación. En el apartado Díaz (1999) manifiesta que durante muchos años se ha considerado al docente como el elemento más importante en los procesos de enseñanza – aprendizaje, que alcanzando a desarrollar estudios e investigaciones para determinar el perfil del profesor ideal. Las consideraciones respecto a la importancia y al papel del profesor han variado y combinado sustancialmente en la actualidad, pues la formación es un factor positivo en la persona ya que este ayuda a mejorar la organización en la vida y en la práctica educativa, para que el docente esté preparado en su formación y sepa organizarse en los diferentes contextos y realidades adquiriendo conocimientos básicos, teóricos y prácticos que ejecuten en el proceso de labor educativa.

CAPITULO 4: CURSO DE FORMACIÓN

4.1. Tema del Curso

Formación en nuevas tecnologías y su inclusión en la escuela: Usos constructivos e instructivos de las TIC en el aula.

4.2. Modalidad de Estudios

El curso de formación destinado a los docentes del Colegio "Luis Vega Garrido", con el tema Formación en nuevas tecnologías y su inclusión en la escuela: Usos constructivos e instructivos de las TIC en el aula se llevara a cabo mediante una modalidad virtual ya que se necesita y se requiere más que nunca la tecnología.

4.3. Objetivos

Objetivo general

- Capacitar y fomentar en los docentes del Colegio Luis Vega Garrido el uso de las tics en los procesos de enseñanza – aprendizaje como fuentes de información e interacción, para desarrollar en los alumnos habilidades cognitivas que les permita adquirir mejores conocimientos de una manera didáctica y tecnológica que favorezca en los alumnos un aprendizaje de calidad e innovador mediante el uso de los medios tecnológicos para que así estén preparados en el contexto que se encuentren de forma crítica y reflexiva ante su vida laboral y en la sociedad.

Objetivos Específicos

- ✓ Adquirir nuevas estrategias de enseñanza – aprendizaje que respondan a los modelos de formación.
- ✓ Explicar a la comunidad educativa el manejo de las TICs, recursos: ordenador personal con conexión a internet para los docentes.
- ✓ Seleccionar recursos necesarios para la utilización de las TIC como herramientas de apoyo en la docencia en los procesos de enseñanza – aprendizaje.
- ✓ Aplicar los medios tecnológicos en las aulas como herramientas de enseñanza – aprendizaje.
- ✓ Estimar habilidades para que los profesores incorporen las TICs en su práctica docente

4.4. Dirigido a:

4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios

Según las características encontradas el 70% de docentes se encuentran en un nivel dos y un 30% se encuentran en un nivel uno que permite que los docentes estarían enfocados en el desarrollo de habilidades y conocimiento de los procesos de enseñanza - aprendizaje, esta información se basa en los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los docentes sobre las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio "Luis Vega Garrido".

Nivel Uno.- En este curso estarían dirigidos a todos los docentes que estén iniciando el desarrollo de actividades docentes, es decir este tipo de cursos estarían enfocados en el desarrollo de las habilidades y conocimientos básicos que les permitan a los docentes desenvolverse en el aula.

Nivel Dos.- En este curso existen docentes que ya poseen una trayectoria o experiencia profesional de al menos 3 - 5 años, permitirá a que los docentes amplíen sus conocimientos en la habilidad para la planificación, selección de materiales y la evaluación de sus alumnos y mejora el proceso de aprendizaje.

4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

Para el desarrollo de este curso de formación se necesitara de una computadora, flash memory, conexión a internet, mobiliario, materiales de oficina y el personal docente y administrativo.

4.5. Descripción del Curso

Es un grato honor presentar una temática de Formación en nuevas tecnologías y su inclusión en la escuela: Usos constructivos e instructivos de las TIC en el aula a los maestros, maestras del bachillerato del Colegio Luis Vega Garrido, con el objetivo de lograr ofrecer al profesorado varios materiales y recursos que los ayuden a implementar iniciativas de innovación y de mejora de la calidad educativa en la actividad docente.

Sabemos que en la actualidad nos encontramos en una nueva cultura de nuevas formas de ver y entender el mundo que nos rodea, que ofrece nuevos sistemas tecnológicos de comunicación, que esto tiene una fuerte consecuencia en el ámbito educativo, ante la cambiante sociedad actual el mismo que genera la necesidad de formación de los docentes.

Este programa de capacitación permitirá analizar, reflexionar, mantener un amplio conocimiento sobre el que hacer docente, nuestro trabajo que a diario estamos con los educandos para mejorar nuestra práctica pedagógica y al mismo tiempo este programa de capacitación hará reflexionar al gestor educativo para gestionar sobre algunas necesidades que tiene la institución educativa.

La capacitación es una herramienta estratégica para enfrentar a los cambios del entorno que se viene dando en estos últimos tiempos y como es en este caso los cambios trascendentales en el proceso educativo, se obtiene de un proceso continuo de capacitación siempre buscando alcanzar conocimientos y habilidades que permitan al personal docente desarrollar su trabajo eficientemente. La capacitación docente se da debido a los cambios en los procesos educativos como puede ser el uso de las TIC en los procesos de enseñanza - aprendizaje, las planificaciones curriculares, las teorías del aprendizaje, valores y educación, entre otras; esto ayuda a crecer y fortalecer los conocimientos a los docentes, además la capacitación surge de las necesidades formativas de los docente para que el docente sea capaz de construir su propia metodología de enseñanza – aprendizaje acorde a su entorno y en relación con los objetivos del modelo educativo, logrando así potenciar el desarrollo de la educación con calidad y calidez.

4.5.1. Contenidos del Curso

1. Alfabetización Digital.
2. Tecnología y Sociedad.
3. Pedagogía y Nuevas Tecnologías.
4. Sitios de Internet: Uso Educativo
5. Material Multimedia.

Unidad 1 Alfabetización Digital

Sesión 1 (Duración 6 horas)

Alfabetización digital en el siglo XXI.

Objetivo de la sesión:

- ✓ Fomentar en los docentes la importancia medios tecnológicos en la práctica docente.

ACTIVIDAD INDIVIDUAL

QUÉ CONOZCO DE LOS MEDIOS TEGNOLÓGICOS?

1. Formen grupos de 3 - 4 personas
2. Respondan, individualmente, las siguientes preguntas:
 - a. ¿Conozco qué medios tecnológicos me puedan ayudar para mejorar los procesos de enseñanza - aprendizaje?
 - b. ¿Puedo manejar fácilmente la computadora? ¿Por qué?
 - c. ¿Qué entendemos por Competencias Digitales?
 - d. ¿De qué manera los medios tecnológicos contribuyen en el desarrollo de aprendizaje de los estudiantes? Reflexione y anote sus ideas
3. Identifique y comparta sus respuestas con los miembros de otros grupos.

ACTIVIDAD INDIVIDUAL

Responda por escrito a las siguientes preguntas

- a. ¿Cómo es la enseñanza que usted brinda a los estudiantes en el aula?
- b. Describa, cómo según usted, es la enseñanza positiva entre los estudiantes
- c. ¿Durante su niñez y adolescencia, como fue los procesos de enseñanza - aprendizaje que le dieron?
- d. ¿Cómo le hubiera gustado que le impartieran las clases? ¿Por qué?
- e. ¿En su experiencia, que le ayudaría a mejorar los procesos de enseñanza - aprendizaje?

ACTIVIDAD EN PAREJA

1. Formen parejas
2. Compartan las respuestas que escribieron en la actividad individual

ACTIVIDAD INDIVIDUAL

CONSTRUYENDO UN CONCEPTO SOBRE LA ALFABETIZACIÓN DIGITAL

1. Reflexione y conteste.
 - a. ¿Qué es la alfabetización digital?
 - b. ¿De qué manera el concepto de alfabetización digital contribuye al desarrollo de su formación profesional? Reflexione y anote sus ideas.
2. Represente en un dibujo o collage lo que para usted significa las Tics
3. Coloque su dibujo en la pared y debajo de este pegue una hoja en blanco para que sus compañeros escriban lo que comprenden de lo que usted realizó.
4. Camine por el salón, observando los collages que han puesto los demás participantes en la pared. En la hoja que esta junto a cada uno de estos, escriba una frase con la que exprese su interpretación de lo observado.

ACTIVIDAD PLENARIA

¿QUÉ CONOZCO DE LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS?

1. Observen los videos sobre la alfabetización digital y de la adaptación de los medios tecnológicos en los procesos de enseñanza - aprendizaje.

Alfabetización Digital

<http://www.youtube.com/watch?v=kMggR-SVOXQ>

Herramientas Digitales para la educación

<http://www.youtube.com/watch?v=rl5n5vpULhE>

Ambientes virtuales de aprendizaje

<http://www.youtube.com/watch?v=4Cco2IWhI-E>



- | | |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 2. Comenten con el instructor y los demás participantes sobre los videos presentados. <ol style="list-style-type: none"> a. ¿Qué le evocan las escenas observadas? b. ¿Que transmiten las escenas sobre las manifestaciones de la Tics en los procesos de enseñanza - aprendizaje? | <ol style="list-style-type: none"> c. ¿Cómo determina la actitud de los docentes frente a los adquisición de los medios tecnológicos en los procesos de enseñanza - aprendizaje? |
|---|---|

ACTIVIDAD INDIVIDUAL

1. Recuerde como fue su aprendizaje en la escuela.
2. Anote algún mensaje que le dejo marcado en la escuela o en el colegio.
3. Diferencia cual es la diferencia de los procesos de enseñanza - aprendizaje en la actualidad.
4. ¿De qué manera esos mensajes o vivencias influyen a usted como docente a mejorar los procesos de enseñanza - aprendizaje?

ACTIVIDAD PLENARIA

1. Lea el siguiente texto:

La alfabetización digital tiene como objetivo enseñar y evaluar los conceptos y habilidades básicos de la **informática** para que las personas puedan utilizar la tecnología informática en la vida cotidiana y desarrollar nuevas oportunidades sociales y económicas para ellos, sus familias y sus comunidades. La alfabetización digital no pretende formar exclusivamente hacia el correcto uso de las distintas tecnologías. Se trata de que proporcionemos competencias dirigidas hacia las habilidades comunicativas, sentido crítico, mayores cotas de participación, capacidad de análisis de la información a la que accede el individuo, etc. En definitiva, nos referimos a la posibilidad de interpretar la información, valorarla y ser capaz de crear sus propios mensajes.

La alfabetización digital, en lo referido a Internet y las nuevas redes, no queda en la capacidad de acceso (intelectual, técnico y económico), sino que ha de capacitar para trabajar y mejorar el nuevo entorno, hacer un uso responsable de la red y contribuir a democratizar el ciberespacio.

Alfabetización Digital (Digital literacy) representa la habilidad de un individuo para realizar tareas efectivamente en un ambiente digital, donde “digital” significa la información representada en forma numérica y utilizada por las computadoras y Alfabetización (literacy) incluye la habilidad de leer e interpretar los textos, sonidos e imágenes (media), reproducir datos e imágenes a través de la manipulación digital además de evaluar y aplicar nuevo conocimiento adquirido por las comunidades digitales.

ACTIVIDAD EN PAREJAS

1. Responda a las siguientes preguntas:
 - a. ¿Qué es la alfabetización Digital?
 - b. ¿Cuál es el objetivo de la alfabetización digital?
 - c. ¿Qué podemos hacer con la alfabetización digital?

TAREA

1. Escriba los datos más relevantes para Usted. sobre el tema en mención.
2. Escriba características positivas sobre la alfabetización digital.

Sesión 2 (Duración 7 horas)

Herramientas digitales

Objetivo de la sesión:

- ✓ Conocer las herramientas digitales que sean necesarios para aplicar en los procesos de enseñanza - aprendizaje.

ACTIVIDAD INDIVIDUAL

1. Observe las imágenes y luego defina qué significado tiene para usted y el contexto.



2. Conteste las siguientes interrogantes

- a. ¿Qué observó en las imágenes?
- b. ¿Qué más le llamo la atención?
- c. ¿Usted ha utilizado esta metodología en su aula de clase? Argumente su respuesta.

ACTIVIDAD PLENARIA

1. Leer el siguiente contenido:

ALFABETIZACIÓN DIGITAL



EL ORDENADOR.

Un ordenador, también denominado como computadora, es una máquina electrónica que recibe y procesa datos con la misión de transformarlos en información útil. Se encuentra compuesto por una serie de circuitos integrados y otros tantos elementos relacionados que son los que permiten la ejecución de una variedad de secuencias o rutinas de instrucciones que indicará el usuario del mismo. Las secuencias serán sistematizadas previamente en función de una amplia gama de aplicaciones prácticas a través de un proceso que se conoce como programación.

Las partes del ordenador.

La maquinaria real, cables, transistores, y circuitos, se llaman hardware; las instrucciones y los datos se llaman software.



Lea:

El teclado sirve para escribir.

El ratón sirve para hacer clic (pinchar) y seleccionar.

El monitor sirve para ver.

EL CPU sirve para la memoria del ordenador.

EL TECLADO.



El teclado:

Áreas del teclado, teclas y su función, atajos del teclado.

EL RATÓN



1. USO DEL RATÓN

Cursillo interactivo para aprender el manejo del ratón.

2. FUNCIONES DEL RATÓN

- Mover.
- Arrastrar.
- Hacer clic.

ACTIVIDAD INDIVIDUAL

- Elabore un cuadro sinóptico de la estructura física de un computador.
- ¿Cree que es necesario utilizar los medios tecnológicos en el aula? ¿Por qué?
- Anote sus ideas, que puede hacer con un computador en clase.
- Describa la importancia que tiene un computador como herramienta en los procesos de enseñanza - aprendizaje.

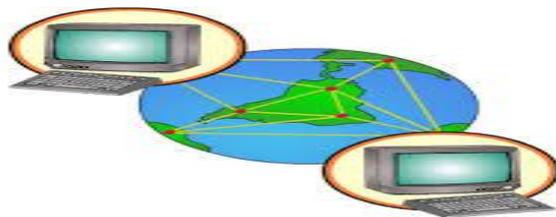
ACTIVIDAD GRUPAL

1. Comparta sus ideas en grupos de tres

ACTIVIDAD PLENARIA

1. Observe la imagen siguiente y diga que significa para usted.
2. Comparta sus ideas con el grupo.
3. Contribuya activamente con el instructor en la organización que ustedes proporcionan. Si no están de acuerdo con alguna idea sustente su observación con argumentos basados en la experiencia obtenida tanto en la vida practica como a lo largo de las sesiones transcurridas.
4. Lea el siguiente texto:

INTERNET Y LA WORLD WIDE



¿Qué es el Internet?

Internet es una red mundial de ordenadores conectados entre sí. Cuando te conectas a Internet, puedes acceder a la World Wide Web, una red informática mundial comparable a una biblioteca llena de páginas de información; una red que no sólo interconecta computadoras, sino que interconecta redes de computador entre sí.

De esta manera, Internet sirve de enlace entre redes más pequeñas y permite ampliar su cobertura al hacerlas parte de una "red global". Esta red global tiene la característica de que utiliza un lenguaje común que garantiza la intercomunicación de los diferentes participantes; este lenguaje común *protocolo* (un protocolo es el lenguaje que utilizan las computadoras al compartir recursos) se conoce como *TCP/IP*. Así pues, Internet es la "red de redes" que utiliza TCP/IP como su protocolo de comunicación.

LA WORLD WIDE

La World Wide Web (WWW) o Red informática mundial¹ comúnmente conocida como la web, es un sistema de distribución de documentos de hipertexto o hipermedios interconectados y accesibles vía Internet.

TAREA

1. Anote en su cuaderno la importancia del internet en el ámbito educativo.
2. Dibuje un computador con sus partes e identifique sus funciones.
3. Detalle las características de las herramientas tecnológicas.

Unidad 2: Tecnología y Sociedad

Sesión 1 (Duración 6 horas)

Sociedad de la Información

Objetivo de la Sesión:

- ✓ Analizar, reflexionar y desarrollar estrategias de trabajo eficaz en grupo con el fin de lograr un producto final en común de la sociedad.

ACTIVIDAD INDIVIDUAL

a. Observe las siguientes imágenes.



b. ¿Qué piensa Ud., de los medios tecnológicos en la vida cotidiana?

- c. ¿De qué manera las TIC aporta un aprendizaje en los estudiantes, niños, jóvenes y adultos?
- d. ¿Cree Ud. que la tecnología ha llegado en los diferentes lugares del país tanto urbano como rural?
- e. ¿En caso de no contar con la tecnología en las zonas rurales, Ud. como docente innovador que haría para que en su institución se adapte las TIC como herramientas de apoyo para los procesos de enseñanza - aprendizaje?

ACTIVIDAD GRUPAL

1. Formar grupos de 3 a 4 personas.
2. Compartan sus opiniones
3. Buscar una solución para el literal e) expuesta en la actividad individual.

ACTIVIDAD PLENARIA

1. 6Observar el siguiente video: Sociedad y Tecnología.
<https://www.youtube.com/watch?v=Czz3jNKQzIY#t=302>.



2. De acuerdo al video ¿De qué manera beneficiosa se adaptan las TIC en la sociedad?
3. ¿Las TIC en la sociedad promueve un trabajo rápido? Explique de qué manera.

TAREA

1. ¿Cuál es el principal problema de las TIC que no lleguen a todos los rincones del país?
2. ¿Cómo podría definir la calidad de educación sin la aplicación de las TIC?
3. ¿Cree que es su responsabilidad si no utiliza las TIC en este siglo XXI? ¿Por qué? Argumente su respuesta

Sesión 2: (Duración 5 horas)

Las TIC: aspectos para su integración en los salones de clase.

Objetivo: Valorar las diversas alternativas del uso de las tics en el aula para compartir y difundir los conocimientos que permitan proyectar de una mejor manera las interacciones en el internet frente a las actividades propuestas.

ACTIVIDAD PLENARIA

1. Lea el siguiente texto:

Nuevas Tecnologías y Enseñanza: aspectos para su integración.

El tema de la formación de profesores en el ámbito de la Tecnología Educativa es una cuestión que tiene que ser asumida desde un planteamiento pedagógico que incida en cómo se desarrolla la enseñanza y desde dónde se enseña. Abordar una formación de docentes ajena al planteamiento curricular podría llevarnos a un desenfoque de la acción que se genera con el uso de medios y recursos tecnológicos. No obstante es importante reflexionar sobre los efectos sociales y usos cotidianos de las Nuevas Tecnologías para entender cómo son, desde dónde se posicionan y para qué se utilizan, aunque el para qué, qué y cuándo se utilicen esté abierto a un revisión constante. Este sería nuestro propósito al realizar esta comunicación que quiere reflexionar y aportar algunas ideas al tan traído tema de la formación del profesorado para el uso de medios tecnológicos.

En los últimos años mucho se viene escribiendo sobre el desarrollo de las Nuevas Tecnologías y el efecto que están generando en la sociedad. Las denominadas Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación se han convertido en un instrumento importante que están conformando la realidad que nos toca vivir y que tenemos que considerar desde muchas vertientes (sociales, económicas, pedagógicas, psicológicas, etc.). Estas nuevas herramientas, yo diría nuevos canales comunicativos, ofrecen posibilidades y realidades que están cambiando los hábitos de estar ante la información del ciudadano. La técnica nos presenta la posibilidad de la interactividad como fuente

comunicativa entre individuos, pero a la vez y de forma simultánea hemos entrado en una dinámica de dificultades, aceleración y de dominio de una cultura ciberespacial que va más allá del hecho de estar delante de un ordenador o apretar el play del vídeo, diríamos que eso ya se ha pasado al plano de lo habitual y hoy son ya los satélites, las redes, los multimedia, en definitiva las telecomunicaciones los generadores de una multicomunicación que está suponiendo una profunda transformación en el concepto del aprendizaje y en la organización del trabajo, del tiempo, de la realidad espacial y de las costumbres y hábitos de estar y convivir entre las personas (Martínez, 1994).

Una de las finalidades de la educación es capacitar a los alumnos y alumnas para comprender, crear y participar en la cultura de su tiempo. Esta integración escolar de las nuevas tecnologías exige una línea de argumentación propiamente educativa, centrada en reflexionar y debatir sobre qué cuestiones ideológicas entran en juego al utilizar en la educación ciertos medios dentro de sus posibilidades educativas, administrativas, y culturales. Sinceramente el campo de la Tecnología Educativa, donde nos movemos tiene otra vertiente, la ideológica, desde la cual nada es neutral, sino que habla de un mundo creado con intereses. La tecnología, tanto la máquina como el sistema, está ligada al modernismo y al progreso, nadie lo duda. De alguna manera, reconstruye la realidad desde su perspectiva, habiendo creado así un debate sobre la veracidad de lo que el medio reconstruye. Con el desarrollo actual en el campo del multimedia, tanto hardware como software, es necesario plantearse las implicaciones psicológicas, sociales y políticas de éstos; así como un enfoque adecuado que contribuya a que sus consecuencias favorezcan la democracia, la participación y la educación del ciudadano desde la actualidad como tema globalizador (Gonnet, 1995).

ACTIVIDAD GRUPAL

1. Formen grupos de 3 a 4 personas.
2. Lean y analicen sobre la integración de las TICs en el aula.
3. Determine si las aseveraciones que se presentan a continuación son falsas o verdaderas.
 - La tecnología es utilizada siempre de una manera correcta en el salón de clases.
 - Todos los dispositivos portátiles tecnológicos son buenos para el desarrollo de enseñanza - aprendizaje en el aula.

- Los docentes son capaces de utilizar los medios tecnológicos para la enseñanza - aprendizaje.
- Los y las estudiantes captan de una mejor manera los conocimientos al utilizar las tics.
- Las tics no son un medio de comunicación.
- Las Tics se integran plenamente en los procesos de enseñanza - aprendizaje.
- Las Tics tienen sus ventajas y desventajas.

ACTIVIDAD PLENARIA

1. Observar el siguiente video. <http://www.youtube.com/watch?v=82srmVUC-rs>



2. ¿De acuerdo al video cuales son los aspectos necesarios para integrar las nuevas tecnologías en la enseñanza?
3. ¿Cómo debe sentirse un docente con las nuevas tecnología?
4. Digan aspectos relevantes que les pareció del video.

ACTIVIDAD INDIVIDUAL

1. Observar el siguiente video.
<http://www.youtube.com/watch?v=jEU0fwCRSjM>



2. ¿Qué es lo que más le impacto del video?
- 3.Cuál es su respuesta a la siguiente pregunta:
¿Cuál será el uso de la tecnología en la enseñanza del futuro?
4. Anote sus respuestas en sus cuadernos.
5. Comparta sus ideas con la clase.

TAREA

1. Observar el siguiente video.
<http://www.youtube.com/watch?v=I2RQAvTWIzU>
2. Analice sobre el video
¿Cómo cree que hubiera sido el mundo actual sin la tecnología?
¿Bajo qué necesidades o rubros se integraron las tics en la sociedad?
3. Con todo lo aprendido durante estas sesiones, realice una clase demostrativa con el uso de las Tics en los procesos de enseñanza - aprendizaje.

Unidad 3 Pedagogías y Nuevas Tecnologías

Sesión 1 (Duración 5 horas)

Pedagogías y Nuevas Tecnologías

Objetivo de la sesión:

1. Aportar criterios metodológicos, así como una actitud crítica en los procesos de enseñanza aprendizaje con el apoyo de las Tics.

ACTIVIDAD INDIVIDUAL

1. Observe el video
Reflexión docente <http://www.youtube.com/watch?v=LxbyikLqXhs>
2. Conteste las siguientes preguntas:
 - a. ¿Qué pasaría si un día quitaríamos las pizarras del aula, así como en la actualidad se ha dejado las tizas por marcadores líquidos, o que pasaría si de un día al otro se eliminara todas las computadoras de un laboratorio? Anote sus respuestas
 - b. ¿Cree que debe incorporarse la computadora para todas las asignaturas o solo para informática? ¿Por qué?
 - c. ¿Cree que se ha mejorado los hábitos de enseñanza - aprendizaje, en qué manera?
 - d. ¿Piensa que es importante la tecnología en nuestras vidas y en la educación? Argumente su respuesta.
 - e. Comparta las ideas con su instructor y compañeros/as.

ACTIVIDAD PLENARIA

1. Observe el video de Pedagogía y Nuevas Tecnologías.

<http://www.youtube.com/watch?v=9F8r40ItW5o>



2. Conversen sobre lo observado en función de las preguntas:
 - a. ¿Cuál es la relevancia de la Tecnología en la pedagogía?
 - b. ¿Qué puede realizar un docente con las Nuevas Tecnologías?
 - c. ¿Qué medios pueden ayudar para la innovación en el campo educativo?
 - d. Enuncie los medios que ayuden a lograr un mejor aprendizaje.

ACTIVIDAD EN GRUPO

1. Lea el texto: Las Nuevas Tecnologías y su influencia en el aula

Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) son un conjunto de servicios, redes, software y dispositivos cuyo fin es mejorar la calidad de vida de las personas de un entorno y que se integran a un sistema de información interconectado y complementario.

Las Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Educación según Pablo Pons se ubican como un sub-aérea perteneciente al ámbito de la didáctica y la organización escolar y así mismo afirma que las Nuevas Tecnologías deberían ser un aprendizaje de contenido en sí mismas con el fin de propiciar las capacidades técnicas que permitan un manejo adecuado de la información, el desarrollo de la creatividad, la resolución de problemas, y que en función de estas deberán ser exigencias de la nueva sociedad de la información.

CARACTERÍSTICAS DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS APLICADAS A LA EDUCACIÓN

- ✓ Equilibran los procesos de pensamiento (visual-racional).
- ✓ Propician el manejo de la información y el desarrollo de la creatividad.
- ✓ Responden a las exigencias de la sociedad y favorecen la innovación.
- ✓ Elaboran, recogen información, la almacenan, procesan, presentan y difunden.
- ✓ Permite una formación individualizada. Cada alumno puede trabajar a su ritmo.
- ✓ Planificación del aprendizaje, según sus posibilidades, el estudiante define los parámetros para realizar su estudio.
- ✓ Comodidad. La enseñanza llega al alumno sin que este tenga que desplazarse o abandonar sus ocupaciones.
- ✓ Interactividad. Los nuevos medios proporcionan grandes oportunidades para la revisión, el pensamiento en profundidad y para la integración.

La incorporación de las TIC en las aulas permite nuevas formas de acceder, generar y transmitir información y conocimientos, a la vez que permite flexibilizar el tiempo y el espacio en el que se desarrolla la acción educativa.

Las TIC pueden ofrecer al estudiante una elección real en cuándo, cómo y dónde estudiar, ya que se encuentran fuera del espacio formal de formación. También implican el uso de estrategias y metodologías docentes nuevas para lograr una enseñanza activa, participativa y constructiva.

La aplicación de las TIC en la educación modifica el rol de profesor docente, siendo ahora el de tutor virtual, y siendo considerado por algunos autores como: programador, director y coordinador de procesos de aprendizaje con medios interactivos; transmisor de información e impulsor de la ejercitación de conocimientos, procedimientos y actitudes; motivador y como lazo de conexión entre los objetivos a alcanzar y el participante.

VENTAJAS DE LAS TIC EN EL AULA	INCONVENIENTES DE LA APLICACIÓN DE LAS TIC EN EL AULA
<ul style="list-style-type: none"> - Despierta el interés y motivación en los alumnos. - Logra una mayor comunicación entre profesores y alumnos. - Permite el desarrollo de habilidades de búsqueda y selección de la información. - Mejora las competencias de expresión y creatividad. - Suelen aprender con menos tiempo. - Acceso a múltiples entornos educativos y entornos de aprendizaje. - Permite una personalización de los procesos de enseñanza y aprendizaje. - Incremento considerable de la información de la que dispondrán los profesores y alumnos, que puede ser recibida en distintos códigos. 	<ul style="list-style-type: none"> - En ocasiones resulta una pérdida de tiempo. - Provoca cansancio visual y otros problemas físicos como dolores de espalda. - Suele ocasionar aprendizajes incompletos y superficiales. - Suele haber dependencia de los demás. - En ocasiones podemos obtener informaciones no fiables. - Los diálogos suelen ser muy rígidos. - Provoca el aislamiento. - Suele provocar distracciones y dispersión. - Puede ofrecer una visión parcial de la realidad.

<p>– Ruptura de las barreras espacio-temporales y una nueva forma de construir el conocimiento, favoreciendo el trabajo colaborativo y el autoaprendizaje debido a que la información ya no se localiza en un lugar determinado.</p>	
--	--

ACTIVIDAD EN GRUPO

1. Formen grupos de 3 a 4 personas.
2. Lea el texto *Las Nuevas Tecnologías y su influencia en el aula*.
3. Reflexionen, en base a la lectura las siguientes preguntas:
 - a. ¿Qué es la Tecnología Aplicada a la Educación?
 - b. ¿En qué y para que se puede utilizar la tecnología en la educación?
 - c. ¿Cuáles son las características más relevantes de las Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Educación?
 - d. ¿Que favorece la Nueva tecnología en la Educación?
 - e. ¿En el caso de Ud. como docentes enumere las ventajas que proporcionaría la nueva Tecnología aplicada a la Educación?
4. Escriba en un pliego de papel sus respuestas.

TAREA

1. Reflexione sobre las dificultades u obstáculos que un docente proporcione ante las Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Educación.
2. Según las características que anotaron del trabajo durante la sesión ¿Que cree que el docente pueda encontrar en sus procesos de enseñanza - aprendizaje?
3. Lea atentamente el texto e imagine soluciones para cada literal. Anotelas en su cuaderno.

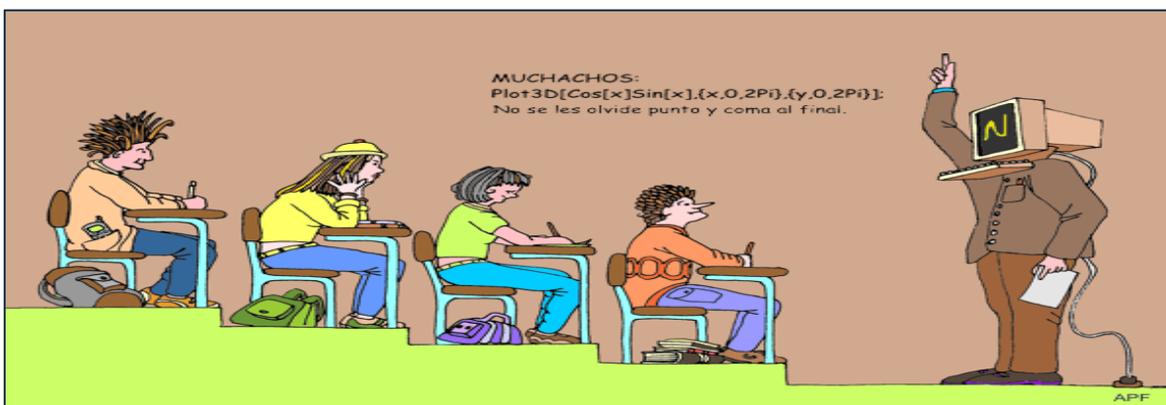
Sesión 2 (Duración 5 horas)

Las TIC en los procesos de enseñanza – aprendizaje.

Objetivo: Apreciar de manera crítica el papel de los medios y las nuevas tecnologías en nuestra sociedad para mantener una mejor concepción sobre la integración de los mismos.

ACTIVIDAD PLENARIA

1. Observen la imagen siguiente.
2. Comenten con el instructor el significado de la imagen.
3. ¿Que evoca la imagen presentada en los procesos de enseñanza - aprendizaje?
4. ¿Qué les transmite la imagen sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje en el siglo XXI?



ACTIVIDAD INDIVIDUAL

1. Reflexione como son sus procesos de enseñanza - aprendizaje.
2. Anote en su cuaderno, en la actualidad que medios ayudan para mejorar los procesos de enseñanza - aprendizaje.
3. ¿Utiliza usted algunos medios tecnológicos que ayuden en su práctica pedagógica?
4. ¿Que ayudan las herramientas tecnológicas en el aula?

ACTIVIDAD EN PAREJAS

1. Formen parejas.
2. Compartan las respuestas que escribieron en la actividad individual.
3. Argumente su criterio

Lectura: La tecnología como mediación del aprendizaje

La tecnología dentro del aula es un instrumento que el docente puede utilizar para lograr un aprendizaje significativo y un mejor desempeño del alumno, siempre y cuando sea utilizado como una herramienta. En el enfoque histórico-cultural, una idea fundamental es que los procesos cognitivos implican la existencia de herramientas mediadoras para pensar. "Para Vygostky, la mediación era uno de los criterios que permitían distinguir las funciones psicológicas superiores de las elementales." (Bautista, 1994) Por lo tanto, el docente debe utilizar la tecnología e información como mediadores, de forma adecuada, para involucrar al alumno activamente en el proceso de aprendizaje y que éste tenga cierto control al adquirir conocimientos. "En los últimos años, se ha podido constatar como las nuevas tecnologías de la comunicación están evolucionando hacia sistemas más interactivos y participativos." (Bartolomé, 1995). De acuerdo al cono de aprendizaje de Edgar Dale, cuando el alumno aprende el material teniendo una actividad pura en la tarea, logrará recordar el 90% del material, por lo que es importante que estas tecnologías logren fomentar la iniciativa de parte de los alumnos para que tomen un rol activo y participativo en su proceso de adquisición de conocimientos.

Hoy en día, debido al mejoramiento de la tecnología y a la globalización del mundo entero, tenemos a nuestro alcance cantidades inimaginables de información y de las tecnologías de información y comunicación (TICS) que han producido notables cambios en la cultura y en la educación. "El uso de las tecnologías digitales con fines educativos prometen abrir nuevas dimensiones y posibilidades en los procesos de enseñanza-aprendizaje ya que ofertan una gran cantidad de información interconectada para que el usuario la manipule; permiten una mayor individualización y flexibilización del proceso instructivo adecuándolo a las necesidades particulares de cada usuario; representan y transmiten la información a través de múltiples formas expresivas provocando la motivación del usuario; y ayudan a superar

las limitaciones temporales y/o distancias geográficas entre docentes y educandos y de este modo, facilitan extender la formación más allá de las formas tradicionales de la enseñanza presencial." (Area, 2002). La tecnología dentro del aula es un instrumento que el docente puede utilizar para lograr un aprendizaje significativo y un mejor desempeño del alumno, siempre y cuando sea utilizado como una herramienta.

MENSAJES POSITIVOS SOBRE LA TEGNOLOGÍA COMO MEDIACIÓN DEL APRENDIZAJE.
✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓

ACTIVIDAD PLENARIA

1. Compartan los mensajes que anotaron en la actividad anterior y diferencie de los procesos de enseñanza - aprendizaje sin las herramientas tecnológicas.
2. Observar el video las Nuevas Tecnologías en la Educación.
<http://www.youtube.com/watch?v=67LW9-2cJKs>
3. Comentar los retos que propone los medios tecnológicos en la pedagogía.
4. Anotar las ideas más importantes sobre el video visto.
5. Compartir las ideas con todo el grupo.

TAREA

1. Identifique por lo menos 5 mensajes sobre la las nuevas tecnologías aplicadas a la educación.
2. Recorte imágenes que expresen mensajes sobre la educación con y sin las herramientas tecnológicas.
3. Identifique estos mensajes en los periódicos, revistas, televisión, noticias u otros.
4. Anote sus impresiones para compartir en la siiguiente sesión.

Unidad 4 Sitios de Internet: Uso educativo

Sesión 1 (Duración 6 horas)

El correo electrónico

Objetivo de la sesión:

- ✓ Instruir a los docentes a desarrollar habilidades sobre sitios de internet de una manera adecuada como uso de comunicación y medios para el desarrollo de enseñanza - aprendizaje.

ACTIVIDAD INDIVIDUAL

1. Leer el siguiente apartado.

El correo electrónico

El correo electrónico (también conocido como e-mail, un término inglés derivado de electrónico mail) es un servicio que permite el intercambio de mensajes a través de sistemas de comunicación electrónicos. El concepto se utiliza principalmente para denominar al sistema que brinda este servicio vía Internet mediante el protocolo SMTP (Simple Mail Transfer Protocol), pero también permite nombrar a otros sistemas similares que utilicen distintas tecnologías. Los mensajes de correo electrónico posibilitan el envío, además de texto, de cualquier tipo de documento digital (imágenes, videos, audios, etc.).

El destinatario. En esta casilla llamada “**Para**”, se pueden incluir tanto una como varias direcciones de personas a las que se les va a enviar dicho correo. Además se otorga la oportunidad de que esas direcciones que se van a incluir no sean visibles por el resto de personas que las reciben.

El asunto. Es el apartado donde de manera breve y escueta debe aparecer el tema sobre el que gira el correo electrónico.

El mensaje. En dicho apartado, de gran amplitud, es donde se escribe el mensaje que desea enviar. Para que dicho texto esté, estéticamente hablando, tal y como deseamos se ofrecen herramientas con las que elegir el tipo de letra, la alineación, el color, hipervínculos e incluso emoticonos.

No obstante, tampoco podemos pasar por alto que a la hora de enviar un correo electrónico también y además del citado texto, y tal como hemos subrayado anteriormente, podemos incorporar diversos materiales o archivos. Eso supone que podamos adjuntar tanto documentos de diversa tipología (textos, hojas de cálculo, base de datos, pdf...) como fotografías e incluso vídeos.

El estadounidense Ray Tomlinson fue quien incorporó el arroba (@) a las direcciones de correo electrónico, con la intención de separar el nombre del usuario y el servidor en el que se aloja la casilla de correo.

Además de todo lo expuesto tenemos que dar a conocer además cual es la estructura básica que tiene cualquier correo electrónico. Así, nos encontramos con los siguientes elementos básicos:

2. Utilizar cada docente un computador.
3. Crear un correo electrónico.
4. Enviarme mensajes entre compañeros.
5. Insertar documentos para enviar un email.
6. Descargar documentos

TAREA

1. Mediante su correo electrónico enviar sus comentarios al tutor:
 - a. ¿Qué le parece este medio de comunicación?
 - b. ¿Cree que es conveniente solicitar algún trabajo a los estudiantes mediante el correo electrónico?
 - c. Si respuesta es positiva, ¿Qué beneficios cree usted que tiene esta tarea?

Sesión 2 (Duración 5 horas)

You tube

Objetivo de la sesión:

- ✓ Empezar a los docentes a poner en práctica el uso de las TIC es los procesos de enseñanza – aprendizaje.

ACTIVIDAD PLENARIA

1. Observar el video <http://www.youtube.com/watch?v=V1KCFo0d0fc>
2. Pensar en la utilidad de las Tics
3. Presentación de diapositivas mediante video conferencia con el tutor del taller.
4. Realizar intervenciones mediante videoconferencia.
5. Tomar notas sobre las Tics.

ACTIVIDAD INDIVIDUAL

1. Utilizar cada docente un computador.
2. Entrar en el www.google.com
3. Investigar sobre ¿Qué es You tube y en que nos puede aportar en nuestra enseñanza?
4. Crear una cuenta en You tube.
5. Navegar en el internet y entrar en la página <http://www.youtube.com/watch?v=uaxy5RbRpos>
6. Al tener una cuenta en You tube, comente sobre el video antes mencionado.

TAREA

1. Revisa videos en You tube sobre las Tics
2. Tomar notas importantes.
3. Compartir sus conocimientos adquiridos mediante las Tics en la proxima clase.

Sesión 3 (Duración 3 horas)

Facebook

Objetivo de la sesión: Reflexionar y valorar sobre la conjunción que existe entre las redes sociales el proceso de enseñanza – aprendizaje creando así nuevas estrategias de aprendizaje.

ACTIVIDAD PLENARIA

Lea el siguiente apartado:

Facebook es una red social creada por Mark Zuckerberg mientras estudiaba en la universidad de Harvard. Su objetivo era diseñar un espacio en el que los alumnos de dicha universidad pudieran intercambiar una comunicación fluida y compartir contenido de forma sencilla a través de Internet. Fue tan innovador su proyecto que con el tiempo se extendió hasta estar disponible para cualquier usuario de la red. Los aspectos positivos de las Redes Sociales como Facebook es que ofrecen una gran cantidad de herramientas y oportunidades para mejorar la interacción entre alumnos y docentes ayudando así, a aprovechar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

Resultados de experiencias educativas en Facebook

Curbelo (2008), quien usó durante varios años WEBCT, Blackboard y Moodle para el acceso de materiales en línea y crear ambientes de aprendizaje colaborativos, indicó como ventaja comparativa del uso del Facebook vs. Esas herramientas; el lograr una participación más activa, fluida y efectiva por parte de los estudiantes con el uso de Facebook, debido a que conocen y manejan bien la herramienta, además de ser significativa para ellos. Señala también que ellos tienden a enriquecer más la información con fotos de las actividades. Asimismo, señala como ventaja para un profesor que dicta varios cursos, el no tener que visitar foro por foro para moderarlos. Puede crear en Facebook varios grupos (“Groups”) y tenerlos agrupados en un solo sitio, lo que facilita enormemente el trabajo de moderación. Para mayor control y orden del grupo, restringe la membresía a los estudiantes de cada curso y la condiciona a la aceptación de las reglas y patrones de conducta, que se establece para la participación en los foros de discusión. En cuanto al aspecto de la seguridad, enfatiza

en informar a los estudiantes al respecto y tomar esto en cuenta a la hora de crear el perfil del grupo.

ACTIVIDAD PLENARIA

1. Como docentes innovadores y guías, explique sobre como implementaría un buen criterio formado para utilizar el Facebook en el ámbito educativo.
2. Cree que es conveniente utilizar el Facebook en los procesos de enseñanza – aprendizaje
3. Si es así ¿Explique de qué manera?

ACTIVIDAD INDIVIDUAL

1. Crear una cuenta de Facebook.
2. De acuerdo a la asignatura que dicta en su establecimiento; fomente actividades en el Facebook para que sus estudiantes puedan responder en la página web.
3. En la cuenta de Facebook crear una página en base a su cátedra para implementar intercambio de ideas, opiniones de los estudiantes.

Unidad 5 Material Multimedia

Sesión 1 (Duración 6 horas)

La pizarra digital

ACTIVIDAD GRUPAL

1. Forme grupos de 3 o 4 personas
2. Observe las siguientes imágenes.



3. Escriba las diferencias que encuentra en las imágenes.
4. ¿Cómo cree que los estudiantes captan mejor la enseñanza? ¿Por qué?
5. ¿Cree que la pizarra digital es útil para los procesos de enseñanza – aprendizaje en todas las asignaturas?

ACTIVIDAD PLENARIA

1. Comparta las ideas con todos los compañeros de curso.

2. ¿En la institución en la cual usted labora, cuenta con pizarra digital? Si su respuesta es afirmativa ¿Usted da uso a la pizarra digital en bien de su tarea educativa y de los estudiantes?
3. ¿Cree que es necesario que su establecimiento cuente con medios tecnológicos?

ACTIVIDAD INDIVIDUAL

Lea el siguiente apartado:

La pizarra digital nos ofrece la posibilidad de usar presentaciones dinámicas y multimedia preparadas por el profesor, así como la conexión con Internet, pudiendo acceder a una multitud de recursos online: imágenes, vídeos, animaciones, texto, etc. El resultado puede ser materiales de apoyo a las exposiciones del profesor o de los alumnos de mayor calidad y actualizados de forma sencilla y con rapidez. La facilidad con que el profesor puede elaborar presentaciones (a través de aplicaciones como Power Point) y el aprovechamiento de las diapositivas ya realizadas de un curso para otro como apoyo a las clases, son factores que explican un uso generalizado de este recurso, tal como ponen de manifiesto los profesores de nuestro estudio.

El profesor como docente

Puede resultar una afirmación de Perogrullo el enunciado de este nuevo papel. Sin embargo creemos que se podrá comprender mejor su utilización una vez que hayamos finalizado la descripción de este rol.

La introducción de la PDI en la clase supone complementar o sustituir la pizarra “verde” de toda la vida. Sin embargo, este hecho no tiene por qué suponer que las tareas el profesor deba desarrollar en clase vayan a ser distintas a las que realizaba antes. Por otro lado, puede distar bastante de las tareas que de forma habitual se estén desempeñando en un aula de informática o a la hora de utilizar los ordenadores. Es evidente que la pizarra digital devuelve al profesorado a su hábitat natural, la clase y la interacción con los alumnos.

La PDI, dentro del aula, permite al docente el uso de una pizarra a la vez que accede y utiliza una gran cantidad de recursos. Podemos, por ejemplo, explicar la situación de los frentes en la Guerra Civil española sobre un mapa, a la vez que mostramos fotografías de los frentes, de los contendientes, escuchamos canciones o visualizamos un vídeo de las luchas que se

estaban desarrollando en el frente de Madrid. Todo eso manejado con un simple lápiz y un sencillo software, pues únicamente estaríamos empleando el puntero de la pizarra o el propio dedo, para abrir las distintas ventanas que contienen dicha información.



Además, la “tinta electrónica” nos permitirá realizar gráficos sobre el mapa y guardar los resultados para las siguientes clases, con lo que cada día iríamos enriqueciendo y mejorando la información y los recursos aportados a nuestros alumnos y alumnas.

Es decir, el potencial de cualquier docente se verá multiplicado a la hora de transmitir mejor la información, dar una visión integral y global de hechos y acontecimientos o apoyar con una gran cantidad de recursos didácticos su tarea docente.

Por otro lado las PDI permiten la realización de actividades interactivas basadas en distinto tipo de aplicaciones. Los alumnos pueden realizarlas en su propio equipo en el aula, en casa, etc. y después presentarlas frente al resto de la clase, permitiendo al profesor realizar comentarios a todo el grupo que enriquezcan aún más dicha interacción. Ofreciendo opciones alternativa, planteando distintas estrategias para afrontar el problema e invitando a que cada chico o chica presente sus propias estrategias al resto.

Otros componentes como el doble puntero, las tabletas portátiles o los sistemas de votación complementan aún más este papel ofreciendo situaciones de aprendizaje más ricas en cuanto a la participación del alumno, el análisis de los procesos y la exposición de los resultados.

ACTIVIDAD PLENARIA

1. Expliquen cuales podrían ser las razones más importantes de utilizar la pizarra digital en la clase.
2. ¿Qué dificultades se presentarían para no utilizar la pizarra digital en su establecimiento?
3. ¿Cree que los estudiantes ya están en la capacidad de monitorear una pizarra digital?
4. El tutor del taller enseña a los docentes a manejar la pizarra digital.

TAREA

1. De acuerdo a la asignatura que usted imparte en su establecimiento, planifique una clase demostrativa con el uso de las TIC.

Sesión 2 (Duración 6 horas)

Web Docente

Objetivo: Apreciar las herramientas en línea como mediador de la enseñanza – aprendizaje entre alumno – profesor para establecer pautas y elementos de discusión en diferentes temas publicados por el docente.

.ACTIVIDAD INDIVIDUAL

Web docente como apoyo al proceso de enseñanza

La elaboración de una página web docente de apoyo al estudio de una asignatura resulta ser una herramienta muy útil para el aprendizaje. Permite la disponibilidad de material de estudio para los alumnos preparado por el profesor (programa, contenido de los temas, lecturas, guías de actividades,...). Facilita la estructuración de actividades que pueden ser realizadas fuera de horas de clase, pudiendo dar las orientaciones necesarias para su correcta realización y evitando los despistes propios de quienes no asistieron a clase el día que se explicó la tarea. Resulta también interesante en la elección de este tipo de material la facilidad de actualización permanente de los materiales y actividades de la asignatura, pudiendo incorporar continuamente novedades que resulten de interés.

A través de los enlaces que aparecen en la web docente, se pueden ampliar los recursos realizados por el propio profesor, dando la posibilidad de acceder a recursos de otras universidades, profesores, portales educativos, revistas, etc., relacionados con la asignatura para la realización de diferentes actividades.

También se podría destacar la posibilidad de publicación de trabajos realizados por los estudiantes de cursos anteriores a modo de buenos modelos o de los actuales para ser valorados por sus compañeros, lo que siempre resulta estimulante a la hora de esforzarse por hacer un buen trabajo.

En general, tanto profesores como alumnos reconocen que la web docente resulta de gran utilidad, es un recurso muy bien valorado por los alumnos como guía de su actividad discente. Las principales dificultades para el uso de esta herramienta son la necesidad de tener los conocimientos necesarios para elaborar y mantener la web docente (aunque se puede realizar de forma sencilla no todos los profesores se sienten preparados para ello) y

4.5.2 Descripción del Curriculum Vitae del tutor que dictara el curso



CURRICULUM VITAE

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

APELLIDOS Y NOMBRES : Cevallos Marco Vinicio
FECHA DE NACIMIENTO : 28 de Octubre de 1967
DIRECCIÓN DOMICILIARIA : Ricardo Jaramillo S8-119
TELÉFONOS : (02) 654919 / 087300334
E-mail : marvicevallos@hotmail.com

FORMACIÓN ACADÉMICA

Denominación
Magíster en Educación Superior otorgado por el Instituto Superior de Postgrado de la Facultad de Filosofía de la Universidad Central del Ecuador, el 16 de Febrero del 2006
Título de Licenciado en Ciencias de la Educación , especialización Comercio y Administración - Facultad de Filosofía, en la Universidad Central del Ecuador el 24 de Julio de 1995

CAPACITACIÓN EN EL ÁREA

Evento	Horas
Curso de Capacitación Tributaria dictado por el SRI	80
Curso de Tributación Fiscal, dictado por el Instituto de Estudios Administrativos de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Central	40
Curso de las Normas Ecuatorianas de Contabilidad dictado por el Instituto Superior Dillon.	12

Curso de Impuesto a la Renta y Declaración Patrimonial dictado por el SRI	4
Curso Cierre Fiscal dictado por el Colegio de Contadores Públicos de Pichincha.	4

CAPACITACIÓN EN OTRAS ÁREAS

Evento	Horas
Curso de Formando Emprendedores dictado en el I Congreso Iberoamericano de Educación y Formación Técnico Profesional	40
Curso de Competencias en la Educación Superior dictado por la ESPOJ	15
Curso Diseño de Guías de Estudio para la Modalidad a Distancia dictado por la ESPOJ	16
Curso Gestión y Liderazgo en la Educación Superior dictado por la ESPOJ	16
Curso Mandato XIV y Evaluación dictado por la ESPOJ	15
Curso de Evaluación al desempeño Docente dictado por A.N.P.E.E.	30
Curso de Diseño Curricular por Competencias dictado por el Instituto de Estudios Administrativos – Universidad Central del Ecuador.	20
Curso en línea Formación en Tutoría Virtual – Departamento de Desarrollo Humano y Cultura (DDHEC) de la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos (OEA)	420
Curso de Reforma del Bachillerato Técnico dictado por el ITS Gran Colombia	30
Curso de Proyecto Educativo Institucional dictado por el ITS Gran Colombia	30
Curso de Evaluación del Desempeño Docente dictado por el ITS Gran Colombia	40
Curso de Informática Aplicada a la Educación Proyecto en el aula I dictado por la Secretaría de Educación del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito	30
Curso de Entornos Virtuales de Aprendizaje dictado por la Fundación para la Actualización Tecnológica de Latinoamérica.	84

Curso de Recursos de Educación Virtual dictado por la Fundación para la Actualización Tecnológica de Latinoamérica.	84
Curso de Metodología de Trabajo en Línea PACIE en la Fase Presencia dictado por la Fundación para la Actualización Tecnológica de Latinoamérica.	84
Curso de Metodología de Trabajo en Línea PACIE en la Fase Alcance dictado por la Fundación para la Actualización Tecnológica de Latinoamérica.	84

**CONGRESOS, SEMINARIOS, SIMPOSIOS INTERNACIONALES EN LA ESPECIALIDAD
COMO ASISTENTE**

Denominación
Seminario Internacional de Marketing Social – DAVCE y CON quito

**CONGRESOS, SEMINARIOS, SIMPOSIOS NACIONALES EN LA ESPECIALIDAD
COMO ASISTENTE**

Denominación
Conferencia Introducción al Mercado de Valores dictado por la Bolsa de Valores de Quito
Jornadas en el Tercer Encuentro Nacional de Juventudes Cooperativistas dictado por la Federación de Cooperativas de Ahorro y Crédito del Ecuador
Programa Nacional de Educación dictado por el Ministerio de Educación
Programa Nacional de Educación dictado por el Ministerio de Educación

EXPERIENCIA DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR.

Denominación	Años
Profesor de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Central desde el año 2007 hasta la fecha	5

Tutor de la Facultad de Ciencias Administrativas Modalidad a Distancia en la Universidad Central desde el año 2010 hasta la fecha	3
---	---

EXPERIENCIA DOCENTE EN OTRAS UNIVERSIDADES.

Denominación	Años
Profesor del Área Contable Financiera en el ITS Gran Colombia desde el año 2000 hasta la fecha	13
Profesor de la Escuela de Contabilidad y Auditoría , Ingeniería Comercial en la Escuela Politécnica Javeriana desde el año 2004 hasta el año 2011	8

DIGNIDADES Y GESTIÓN ACADÉMICA.

Denominación
Coordinador de Asignatura en la Modalidad a Distancia de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Central.
Coordinador de Virtualización del Área Contable Financiera en la Modalidad a Distancia de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Central.

Msc Marco Vinicio Cevallos Bravo

CURRICULUM VITAE DE LA FACILITADORA

CURRÍCULUM VITAE

DATOS DE IDENTIFICACIÓN



APELLIDOS Y NOMBRES : Bravo Trelles Alicia Elizabeth
FECHA DE NACIMIENTO : 06 de Julio de 1987
CÉDULA DE IDENTIDAD : 010455289-8
ESTADO CIVIL : Soltera
EDAD : 26 años
DIRECCIÓN DOMICILIARIA : Calle 4 de Marzo entre la Simón Bolívar y
TELEFONOS : (07) 2 254 – 044 / 0992342537

FORMACIÓN ACADÉMICA

EDUCACIÓN SUPERIOR	: Título de Licenciada en Ciencias de la Educación , Mención Inglés, el 26 de Mayo del 2011
EDUCACIÓN SECUNDARIA	: Bachiller en: Ciencias Sociales Colegio "Monseñor Leonidas Proaño"
EDUCACIÓN PRIMARIA	: Escuela "Pablo Hilario Chica"

CAPACITACIÓN EN EL ÁREA

Evento	Horas
What to know and how to teach English	40
Taller de manejo de textos de Inglés presentado por la Editorial "Pearson - Longman"	3
Una Buena Escuela	10

CAPACITACIÓN EN OTRAS ÁREAS

Eventos	Horas
Relaciones Laborales	2
Relaciones Humanas	2
Guaraynagcompu	64
Capacitación Básica del Cuidado y Manejo de Equipos de Computación PCs	5

SEMINARIOS Y CONGRESOS

Eventos	Horas
Seminario Fin de Carrera de las Escuelas de las Ciencias de la Educación y Psicología	40
Second International and Third National English Language teaching Conference	20

EXPERIENCIA DOCENTE

Denominación	Años
Profesora de Inglés y Ciencias Sociales	2007 - 2008 2008 - 2009
Profesora de Inglés y Lengua y Literatura	Mayo y Junio 2009 - 2010
Prácticas de Docente en el Colegio "Ciudad de Paute"	2010
Profesora de Ingles	2010 - 2011 hasta la fecha

Lic. Alicia Elizabeth Bravo Trelles

4.5.3 Metodología

Para el desarrollo de este curso se basa en la observación y presentación de los niveles de participación de los docentes en el proceso de capacitación. Se inicia con una presentación de videos motivacionales en que las personas somos capaces de todo. Se proporcionará videoconferencias, películas, presentación de diapositivas, estas técnicas transmitirán directamente conocimientos en un contexto actual con la participación activa de los docentes del establecimiento. Se utilizará recursos de instalación de internet para facilitar el adiestramiento necesario a los docentes. Además se creara páginas interactivas que permitan ofrecer encuentros y prácticas de conocimientos más amplios que posibiliten un aprendizaje efectivo con los dispositivos tecnológicos aplicados a la educación.

El programa se desarrollará a través de una metodología en la que los procesos de enseñanza - aprendizaje surjan de un intercambio de conocimientos y una educación innovadora, mediante herramientas tecnológicas y participación activa de los docentes, se realizara trabajos individuales con los docentes que les permitan mejorar nuevos procesos de enseñanza - aprendizaje con las TICs.

En cada temática se generará espacios de encuentro y de intercambio, debate, reflexión y propuestas participativas donde los docentes participantes dispondrán de materiales específicos para poder ir generando procesos de aprendizaje colectivo y desarrollo personal.

1.5.4. Evaluación

Se evaluará las habilidades y actitudes complejas en el uso y práctica de las herramientas tecnológicas, dominio de las estrategias para la aplicación en los procesos de enseñanza - aprendizaje involucrando los medios tecnológicos, trabajo en grupo e individual y los enlaces que realizará en la publicación de sus páginas webs.

Utilizaremos dos tipos de evaluación:

- Evaluación formativa.- este tipo de evaluación se desarrollará durante el tiempo de capacitación, se tomará en cuenta los trabajos individuales, la participación, la interactividad y así permitirá obtener información de los docentes conforme avanzan en el proceso de capacitación, se identificarán las dificultades que poseen los docentes y con esto admitirá reforzar, ajustar y dirigir mejor el proceso de aprender para la obtención de mejores resultados.
- Evaluación sumativa.- Este tipo de evaluación comprobará la eficacia de los procesos de enseñanza - aprendizaje, determinará a través de una evaluación el logro, proporcionando una calificación que confirme los logros alcanzados durante la capacitación.

4.6 Duración del Curso

El curso se desarrollará en 60 horas tomará los meses de Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre.

4.7 Cronograma de actividades a desarrollar

ACTIVIDADES	SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

Presentación de los temas:	X																	
Indicaciones Generales sobre el taller	X																	
Alfabetización Digital	X																	
Alfabetización Digital	X	X																
Herramientas Digitales			X	X														
El ordenador			X	X														
las partes del ordenador			X	X														
El teclado			X	X														
El ratón			X	X														
Internet y la world wide				X	X													
Tecnología y Sociedad						X												
Sociedad de la Información							X											
Las TIC: aspecto para su integración en el salón de clase								X										
Pedagogías y Nuevas Tecnologías									X									
Pedagogías y Nuevas Tecnologías									X	X								
Las TIC en el proceso de enseñanza - aprendizaje											X							
Sitios de Internet: Uso educativo												X						
Correo Electrónico												X						
YouTube													X					
Facebook														X				
Material Multimedia																	X	
La Pizarra Digital																	X	
Web Docente																		X

4.8 Costos del Curso

Elementos	Costo
Instructor que dictara el curso	\$2,000
Internet	\$ 500
Materiales de oficina	\$ 200

Servicio Eléctrico	\$ 200
Total	\$ 2.900

4.9. Certificación

Los asistentes deben participar mínimos 60 horas de clase, deben superar las pruebas de evaluación - las practicas desarrolladas en el proceso de la capacitación y cumplan los objetivos del curso, recibirán la certificación del curso tomado mediante la modalidad virtual sobre la Formación en nuevas tecnologías y su inclusión en la escuela: Usos constructivos e instructivos de las TIC en el aula que acreditará para estar frente a los nuevos desafíos que se presentan en los procesos de enseñanza - aprendizaje.

4.10 Bibliografía

<https://sites.google.com/site/babygarza/tecnologiacomomediaci%C3%B3ndelaprendizaje>

<http://es.scribd.com/doc/62066618/MANUAL-DE-COMPUTACION-BASICA-PARA-NINOS#download>

<http://www.definicionabc.com/tecnologia/ordenador.php>

<http://www.definicionabc.com/tecnologia/ordenador.php#ixzz2igWt7BuU>

<http://literaciapr.wordpress.com/2008/06/28/definicion-de-alfabetizacion-digital/>

Gutiérrez, A. (2003): Alfabetización digital. Algo más que ratones y teclas. Barcelona:

<http://www.youtube.com/watch?v=l2RQAvTWIzU>

<http://www.youtube.com/watch?v=jEU0fwCRSjM>

<http://www.youtube.com/watch?v=67LW9-2cJKs>

<http://www.uib.es/depart/gte/ballesta.html>

<http://es.scribd.com/doc/62066618/MANUAL-DE-COMPUTACION-BASICA-PARA-NINOS#download>

<http://www.definicionabc.com/tecnologia/ordenador.php>

<http://www.definicionabc.com/tecnologia/ordenador.php#ixzz2igWt7BuU>

<http://literaciapr.wordpress.com/2008/06/28/definicion-de-alfabetizacion-digital/>

http://www.fundacion.telefonica.com/es/arte_cultura/publicaciones/detalle/161

<https://sites.google.com/site/babygarza/tecnologiacomomediaci%C3%B3ndelaprendizaje>

<http://es.scribd.com/doc/62066618/MANUAL-DE-COMPUTACION-BASICA-PARA-NINOS#download>

<http://www.definicionabc.com/tecnologia/ordenador.php>

<http://literaciapr.wordpress.com/2008/06/28/definicion-de-alfabetizacion-digital/>

<http://www.youtube.com/watch?v=4Cco2IWhI-E>

<http://www.youtube.com/watch?v=kMqgR-SVOXQ>

<http://www.protecciononline.com/ejemplo-la-utilizacion-de-facebook-con-fines-educativos/>

<http://recursostic.educacion.es/observatorio/web/ca/equipamiento-tecnologico/aulas-digitales/913-monografico-pizarras-digitales-segunda-parte?start=5>

Gutiérrez, A. (2003): Alfabetización digital. Algo más que ratones y teclas. Barcelona:

CONCLUSIONES

- Del estudio realizado los docentes del Colegio "Luis Vega Garrido" identifican las principales necesidades de formación del profesorado de acuerdo a los enfoques teóricos que mencionan sobre las necesidades de los docentes del bachillerato.
- Se evidencia que la población docente utiliza de forma escasa herramientas en línea, que ayuden a sus estudiantes a reforzar los conocimientos o, para reforzar e impulsar la investigación de contenidos tratados en el currículo formal durante el proceso de formación docente.
- Se constata que en la institución existe una escasez de talleres de formación y capacitación docente.
- Como resultado de la organización y formación profesional del docente hace falta de liderazgo profesional para así poder tener una buena comunicación y conocer varios aspectos relacionados a la formación y a la falta práctica docente que contribuya a resaltar capacidades y habilidades en sus labores diarias.
- Los docentes del Bachillerato necesitan talleres de capacitación sobre sus áreas de conocimiento.
- Se ejecutará un curso de formación sobre las TIC para enriquecer los conocimientos de los docentes y pongan en práctica las herramientas tecnológicas en los procesos de enseñanza - aprendizaje.

RECOMENDACIONES

- Fomentar en los docentes la capacitación continua para lograr una excelente formación profesional docente.
- Incorporar nuevas técnicas y herramientas tecnológicas interactivas en el proceso de enseñanza – aprendizaje para lograr una mejor calidad de educación en los estudiantes.
- Fomentar y organizar cursos capacitación en las TIC y sobre las necesidades de capacitación continua y permanente.
- Motivar a los docentes a la participación de talleres de formación responsable en el proceso educativo que estimulan la apropiación de métodos, cualidades y técnicas esenciales para mejorar los procesos de enseñanza - aprendizaje.
- Brindar las facilidades de capacitación a los docentes en el uso de herramientas pedagógicas en línea, que ayuden al mejor desenvolvimiento del proceso de enseñanza aprendizaje en la Formación Profesional docente.

BIBLIOGRAFÍA

- Addine, F. (2004). *Didáctica: Teoría y práctica*. La Habana: Pueblo y Educación.
- Adell, J. (Dirección). (2013). *Usos Constructivos e instructivos de las TIC en el aula* [Película].
- Bradshaw en Zabala, 1. (1972). *The Concept of Social Needs. New Society*. marzo: 640632.
- Camps, J. L. (2005). *Planificar la educación con calidad*. España: CISSPRAXIS, S.A..
- Lusthaus C.H (2002). *Evaluación Organizacional*.. Canada: IDB Bookstore.
- Chiavenato, I. (1993). *Gestión del Talento Humano*. México: Atlas, S.A. All rights reserved.
- Contreras, O. (2000). *La formación inicial y permanente del profesor de Educación Física*. Tirada.
- D´Hainaut, L. (1979). *Les besoins en éducation. En D´Hainaut,L (coord) Programmes d´eductes et éducation permanente*. Paris: UNESCO.
- Daft., R. L. (2007). *Teoría y diseño organizacional*. México: Cengage Learning Editores, S.A.
- Day, C. (2005). *Formar docentes: Cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesorado*. Madrid.
- Delors, J. (1995). *LA EDUCACIÓN ENCIERRA UN TESORO*. Francia: Comisión Europea.
- Díaz, J. (1999). *Enseñanza y aprendizaje de las habilidades y destrezas motrices básicas*.
- DIPBOYE, R., & SMITH, C. Y. (1194). *Understanding Industrial and Organizational Psychology. An Integrated*. Harcourt Brace College Publishers.
- Domínguez, R. (2006). *De la colonia de la globalización*. Madrid. S.A
- Doval, L. (2000). *Educación en Perspectiva*. Sevilla: 1º ed.
- Educación, M. d. (2002). *Formación Profesional*. Barcela. S.A
- Fernández, D. S. (2001). *Formación Profesional*. Quito: Ministerio de Educación.

Fontcuberta, M. d. (2003). Medios de Comunicación y gestión del conocimiento. *Revista Iberoamericana* , 32.

Funciones del docente de hoy. (10 de 2009). Recuperado el 05 de 03 de 2013, de <http://www.educando.edu.do/articulos/docente/funciones-del-docente-de-hoy/>

Gallegos, I. G. (2010). *El Nuevo profesor de secundaria: La formación inicial del Espacio Europeo de Educación Superior*. España: TRIF, S.L.

García A. E., (1994). En *Didáctica e innovación Curricula* (pág. 273). Sevilla: Universidad de Sevilla.

Garín, J. (1995). *Estudio de las necesidades de formación de los equipos directivos de los centros educativos*. La Fortuna: Centro de Publicaciones.

Garín, J. (1996). *la detección de necesidades de formación*. En Garín , J y Fernández A (Coord). Barcelona CIFO DE LA UAB: Formación para un empleo.

Gimeneo Sacristan, J. (1999). *Políticas y prácticas culturales en las escuelas: los abismos de la etapa postmoderna*. Marzo.

Gómez, M. d. (2003). *Gestor de Formación: Organización de la Formación*. España: INNOVACIÓN Y QUALIFICACION, S.L .

Hernández, C. (1999). *Aproximaciones a la discusión sobre el perfil del docente. II Seminario Taller sobre perfil del docente y estrategias de formación*. . Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación : la Ciencia y la Cultura. .

Hetwon, E. (1988). *School focused staff development*. . Londres: The Falmer Press.

Ibernón, F. (1997). *La formación del profesorado*. Barcelona: España: Ediciones Paido Iberica, S.A.

IMO. (2000). *EVALUACIÓN, EXAMEN Y TITULACIÓN DE LA GENTE DE MAR*. Londres: Organización Marítima internacional.

José Félix Angulo Rasco, J. B. (1999). *Desarrollo profesional del docente. Política, investigación y práctica*. Madrid: AKAL.

KINCHELOE, J. (2001). *Hacia una revisión crítica del pensamiento*. Barcelona: Ediciones Octaedro.

Lastre, L. (2003). *Modelo de Gestión Territorial de la Educación de posgrado para el sector empresarial. Tesis presentada en opción al grado científico de*. Santiago de Cuba: Universidad del Oriente.

Lella, C. (1999). *Modelos y tendencias de la formación docente*. Peru: Lima.

López, M. J. (22 de 01 de 2013). *Supervisión y Liderazgo*. Recuperado el 7 de Abril de 2013, de Supervisión y Liderazgo:
http://lasupervisionyliderazgo.blogspot.com/2013/01/liderazgo-y-supervision-estas-en-el_7587.html

Lorsh, L.y. (1967).
[https://www.youtube.com/watch?v=yIR8y32M1UY&feature=youtube_gdata_player.S.A.](https://www.youtube.com/watch?v=yIR8y32M1UY&feature=youtube_gdata_player.S.A)

Lourdes Cutti Riveros, G. C. (2010). Diagnóstico de necesidades de formación pedagógica universitario. *Revista Educ@nos* .

Lucea, J. D. (1999). *La enseñanza y aprendizaje de las habilidades y destrezas motrices básicas*. Barcelona - España: INDE Publicaciones.

McGEHEE, T. y. (1961). *Training in Bussiness and Industry*. New York: Wiley.

MEDINA y VILLAR . (1995). *Evaluación de Programas educativo, centros y profesores*. Madrid: Universitas.

Michael G. Aamodt, M. L. (2010). *Psicología industrial / organizacional*. Cengage Learning.

Ministerio. (2003). *Formación inicial del profesorado y transición a la vida laboral*. Europa: N.I.P.O.

Ministerio, E. (2013). *Formación docente y técnica*. Presidencia de la Nación.

Monorey, R. M. (1977). *Needs of assesment for Human Service. En Anderson, W.F et al (eds) Mananging Human Services*. . Washington : International City Management Association.

Montero Alcaide, A. (1992). *Diagnostico de las necesidades formativas de los docentes*. Alcalá de Guadaira (Sevilla): Centro de Profesores.

MONTERO, I. (1987). *Una propuesta de modelos para la formación en servicio del profesorado*. Enseñanza.

Munch Lourdes, E. G. (2010). *Administraciones de Instituciones Educativas*. Mexico: TRILLAS.

Nuevo Bachillerato Ecuatoriano. (s.f.). Recuperado el 28 de 02 de 2013, de • <http://www.slideshare.net/paulyfermora/el-nuevo-bachillerato-ecuatoriano>

Oliva, A. Y. (2011). *LA IDENTIDAD PROFESIONAL: UNA CUALIDAD ESENCIAL PARA LA FORMACIÓN INICIAL DEL PSICOPEDAGOGO*. Cuba: Universidad de Ciencias Pedagógicas “Frank País García”.

Oswaldo. (18 de Marzo de 2009). *Saberes Docentes*. Recuperado el 06 de Julio de 2013, de Saberes Docentes: <http://formacioncritica.blogspot.com/2009/03/caracteristicas-de-un-buen-docente.html>

Peiro, J. (2001). *Nuevas Tecnologías y Formación Continua:Un estudio Psicosocial*.

Pere, G. (2000). *Los docentes, funciones, competencias necesarias formación* . Recuperado el 04 de 03 de 2013, de www.peremarquez.net/docentes.htm

Perez Gomez, A. (1997). Socialización profesional del futuro docente en la cultura de la institución escolar: el mito de las prácticas. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado* .

Perez, C. (2000). Recuperado el 2013 de 03 de 04, de Cómo detectar necesidades de la intervención Socieducativa: <http://eduso.files.wordpress.com/2008/06/modeloanise.pdf>

Pérez, G. (2003). *Pedagogía Social, Educació Social:Construcción Científica e Intervención Práctica*. Madrid: Narcea S.A.

Ponton, C. (2002). “*Constitución conceptual de la Educación como objeto de estudio y su impacto en la formación de profesionales de la educación*”, *Perfiles educativos*, año/ vol. XXIV, núms. 97-98. Mexico: UNAM.pp.117 - 126.

Publishing, O. (2004). *Revisión de políticas nacionales de educación*. Ministerio de Educación.

Rodríguez, J. G. (2000). La formación del profesorado. Un propósito cooperativo Escuela-Universidad. *Revista de nuevas tecnologías en la educación* .

Ruiz, J. (1999). *Cambios en los sistemas de producción y estrategia de*. Sevilla: CC.OO. PubliCoan.

Ruíz, M. R. (2006). *La formación continua: Estudio de las necesidades formativas en el ámbito empresarial de Cantabria*. Cantabria: Stander: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cantabria.

Sacristan, G. (1995). *Ciudadanía, poder, educación*. Barcelona: Editorial GRAO, de IRID, S.L.

Sacristán, J (2003). *El alumno como innovación*. Sevilla: Morata S.L.

Santana, M. R. (s.f.). *El diagnostico de las Necesidades de Formación* . Recuperado el 12 de Noviembre de 2012 , de El diagnostico de las Necesidades de Formación :
https://www.google.com.ec/?gws_rd=cr&ei=M5eOUuDIHOWgsQTp34C4Bg#q=La+categorizaci%C3%B3n+o+clasificaci%C3%B3n+constituye+un+ejercicio+habitual+al+hablar+de+necesidades%2C+sea+en+el+%C3%A1mbito+de+la+formaci%C3%B3n+o+en+campos+m%C3%A1s+gen%C3%A9ricos.+Al+re

Simón, M. (2002). *Historial de la formación profesional en España*. Valencia: Universidad de Valencia.

Suarez. (1990). *Walberager Henatel*.

Tardif, M. (2004). *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*. Madrid España: NARCEA, S.A DE EDICIONES 2004.

Tejada, F. (2000). Perfil docente y modelos de formación. En S. de la Torre y O. Barrios (coords.), *Estrategias didácticas innovadoras. Recursos para la formación y el cambio*. Barcelona: Octaedro.

Tello, I. (2009). *Formación a través del internet: Evaluación de calidad*. Madrid.

Vaailan, C. M. (2004). *Desarrollo Profesional Docente*. Madrid: Narcea, S.A.

Vera, S. (2009). *Formación a través del internet: Evaluación de calidad*. Madrid.

Widkin, B. e. (1996). *Planning and conducting needs assesment. A practical guide*. California: Sage Publications.

Yaradola, M. (2007). *El aula inclusiva, el espacio educativo para todos. Ponencia del I Congreso Iberoamericano sobre Síndrome de Down*. Buenos Aires.: Mayo.

Zabalaza, M. (1997). *Diseño y Desarrollo Curriocular*. España. Narcea: S.A

MINISTERIO DE EDUCACION: PRESIDENCIA DE LA NACIÓN. Rpp:
<http://portal.educacion.gov.ar/modalidades/educacion-tecnico-profesional/>

NETGRAFIA

<http://www.rizoma-freireano.org/index.php/la-formacion-inicial-de-las-educadores-y-de-los-educadores-profesores-y-profesoras-lena-maria-pires-coreia-lobes-marcal>

<http://educacion.laguia2000.com/general/rol-del-alumno>

<http://elrotativodecajigal.blogspot.com/2013/02/rol-del-alumno.html>

http://www.elcomercio.com.ec/sociedad/Educacion-docentes-jubilacion_0_856714330.html

ANEXOS

SOLICITUD DE LA MAESTRANTE A LA RECTORA DE LA INSITUCIÓN PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN EN EL COLEGIO NACIONAL "LUIS VEGA GARRIDO"	Anexo 1
OFICIO DE LA COORDINADORA DE TITULACIÓN DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN EN UN ESTABLECIMIENTO	Anexo 2
AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN EN EL COLEGIO NACIONAL "LUIS VEGA GARRIDO"	Anexo 3
ENVIO DE CORREO ELECTRONICO AL EQUIPO DE PLANIFICACIÓN SOBRE LA INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA / MUESTRAS.	Anexo 4
CORREO DE RESPUESTA DEL EQUIPO DE PLANIFICACIÓN PARA CONTINUAR CON EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	Anexo 5
CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACION" DOCENTES DE BACHILLERATO	Anexo 6
MATRIZ DE RESULTADOS ENVIADO AL CORREO ELECTRONICO DEL EQUIPO DE PLANIFICACIÓN.	Anexo 7
CORREO ELECTRONICO RECIBIDO DEL EQUIPO DE PLANIFICACIÓN PARA CONTINUAR CON EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	Anexo 8
FOTOGRAFIAS TOMADAS AL EQUIPO DOCENTE DEL COLEGIO LUIS VEGA GARRIDO REALIZANDO EL CUESTIORARIO APLICADO.	Anexo 9
IMAGEN DE UN ORDENADOR	Anexo 10
IMAGEN DE UN TECLADO	Anexo 11
IMAGEN DE UN RATÓN	Anexo 12

ANEXOS

Loja, diciembre de 2012

Lic. Edvigis Coyago Toledo
Señor(a)

RECTOR (A) DEL CENTRO EDUCATIVO "LUIS VEGA GARRIDO"

En su despacho.

De mi consideración:

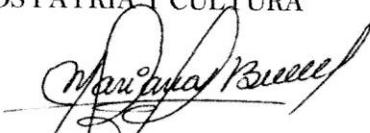
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación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

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

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

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

Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA



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



Recibido
11-12-2012




COLEGIO NACIONAL MIXTO "LUIS VEGA GARRIDO"

Guaraynag-Paute-Azuay

Ofic. No. 013 R-CLVG.

Guaraynag, 12 de Diciembre del 2012.

Licenciada:

Elizabeth Bravo

MAESTRANTE DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

Presente.

De mis consideraciones:

Reciba un cordial y afectuoso saludo. Al mismo tiempo me dirijo a Usted para autorizarle la realización de la Encuesta a los docentes quienes dan clases al Bachillerato en esta Institución, el mismo que le servirá como parte del proyecto de investigación, la encuesta puede realizarlo cuando Usted crea conveniente y necesario.

Particular que doy a conocer para los fines requeridos.

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y EDUCACIÓN



Lic. Eduvigis Coyago Toledo
RECTORA (E)

LA EDUCACIÓN YA ES DE TODOS

Nuevo Responder Eliminar

ELIZABETH BRAVO 

Buscar en correo electrónico

Carpetas

Entrada 12

Archivo

Correo no deseado

Borradores 19

Enviados

Eliminados

carpeta

Nueva carpeta

Vistas rápidas

Documentos

Fotos

Marcados

Nueva categoría

Información sobre la Institución Educativa



ELIZABETH BRAVO (aelizabethbt@hotmail.com)
Para: necesidadesformativas2012@gmail.com

11/12/2012

1 dato adjunto (17,4 kB)

Outlook \

INFORMACIÓN SO...



Descargar como zip

Buenas tardes querido magister

Un saludo cordial y al mismo tiempo, deseándole éxitos en sus tan delicadas funciones. Envío la información de la Institución Educativa a la cual me permito el proceso de investigación en lo relacionado a la recolección de datos, situación que constituye en la base para realizar el informe de investigación. Manifiesto que se le envía esta fecha ya que como muchos estudiantes aún no contábamos con la solicitud y el material, pues el día de la conferencia el plazo dio lugar hasta el 14 de Diciembre del presente año.

Esperando su pronta respuesta me despido de usted.

Atentamente;
Elizabeth.

INFORMACIÓN SOBRE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARA REALIZAR LA ENCUESTA
A LOS DOCENTES

Maestrante:	Alicia Elizabeth Bravo Trelles
Institución Educativa::	Colegio "Luis Vega Garrido#
Rectora:	Lic. Eduvigis Coyago
Teléfono Institucional:	07 2254 082 Telefax: 07 2254 019
Dirección de la Institución Educativa	Calle 4 de Marzo
Ubicación de la Institución Educativa	Provincia del Azuay, cantón Paute, Parroquia Guarainag (rural)

ELIZABETH BRAVO 

Buscar en correo electrónico 

Carpetas

Entrada 12

Archivo

Correo no deseado

Borradores 19

Enviados

Eliminados

carpeta

Nueva carpeta

Vistas rápidas

Documentos

Fotos

Marcados

Nueva categoría

Re: Información sobre la Insitución Educativa



Necesidades Formativas UTPL (necesidadesformativas2012@gma
Para: ELIZABETH BRAVO

Buenas Tardes
Elizabeth

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

Saludos cordiales,

Equipo de planificación
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja



**CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN"
DOCENTES DE BACHILLERATO**

Código del investigado: _____

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

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

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

3.2.1. Ámbito educativo:		3.2.2. Otras profesiones:			
Licenciado en educación (diferentes menciones/especialidades)	1	Ingeniero	6	Economista	10
Doctor en educación	2	Arquitecto	7	Médico	11
Psicólogo educativo	3	Contador	8	Veterinario	12
Psicopedagogo	4	Abogado	9		
Otras, especifique: _____	5	Otras, especifique: _____			13

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ _____
 ✓ _____

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

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

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

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

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

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

5.1. La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años: SI 1 NO 2

5.2. En la actualidad, conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación: SI 1 NO 2

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Nuevo Responder Eliminar

ELIZABETH BRAVO 

Buscar en correo electrónico

Carpetas

Entrada 12

Archivo

Correo no deseado

Borradores 19

Enviados

Eliminados

carpeta

Nueva carpeta

Vistas rápidas

Documentos

Fotos

Marcados

Nueva categoría

Información sobre la Institución Educativa



ELIZABETH BRAVO (aelizabethbt@hotmail.com)
Para: necesidadesformativas2012@gmail.com

11/12/2012

1 dato adjunto (17,4 kB)

Outlook \

INFORMACIÓN SO...



Descargar como zip

Buenas tardes querido magister

Un saludo cordial y al mismo tiempo, deseándole éxitos en sus tan delicadas funciones. Envío la información de la Institución Educativa a la cual me permite el proceso de investigación en lo relacionado a la recolección de datos, situación que constituye en la base para realizar el informe de investigación. Manifiesto que se le envía esta fecha ya que como muchos estudiantes aún no contábamos con la solicitud y el material, pues el día de la conferencia el plazo dio hasta el 14 de Diciembre del presente año.

Esperando su pronta respuesta me despido de usted.

Atentamente;
Elizabeth.

Nuevo Responder Eliminar

ELIZABETH BRAVO 

Buscar en correo electrónico

Carpetas

Entrada 12

Archivo

Correo no deseado

Borradores 19

Enviados

Eliminados

carpeta

Nueva carpeta

Vistas rápidas

Documentos

Fotos

Marcados

Nueva categoría

Re: Matriz de Resultados, Maestrante: Bravo Trelle Alicia Elizabeth



Necesidades Formativas UTPL (necesidadesformativas2012@gr
Para: ELIZABETH BRAVO

Buenos días
Elizabeth

La matriz ha sido receptada, por tanto puede continuar con su tra

Saludos cordiales,

Equipo de planificación
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja

DOCENTES LEYENDO LOS CUESTIONARIOS SOBRE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE DEL BACHILLERATO EN EL COLEGIO NACIONAL MIXTO "LUIS VEGA GARRIDO"





PARTES DEL TECLADO

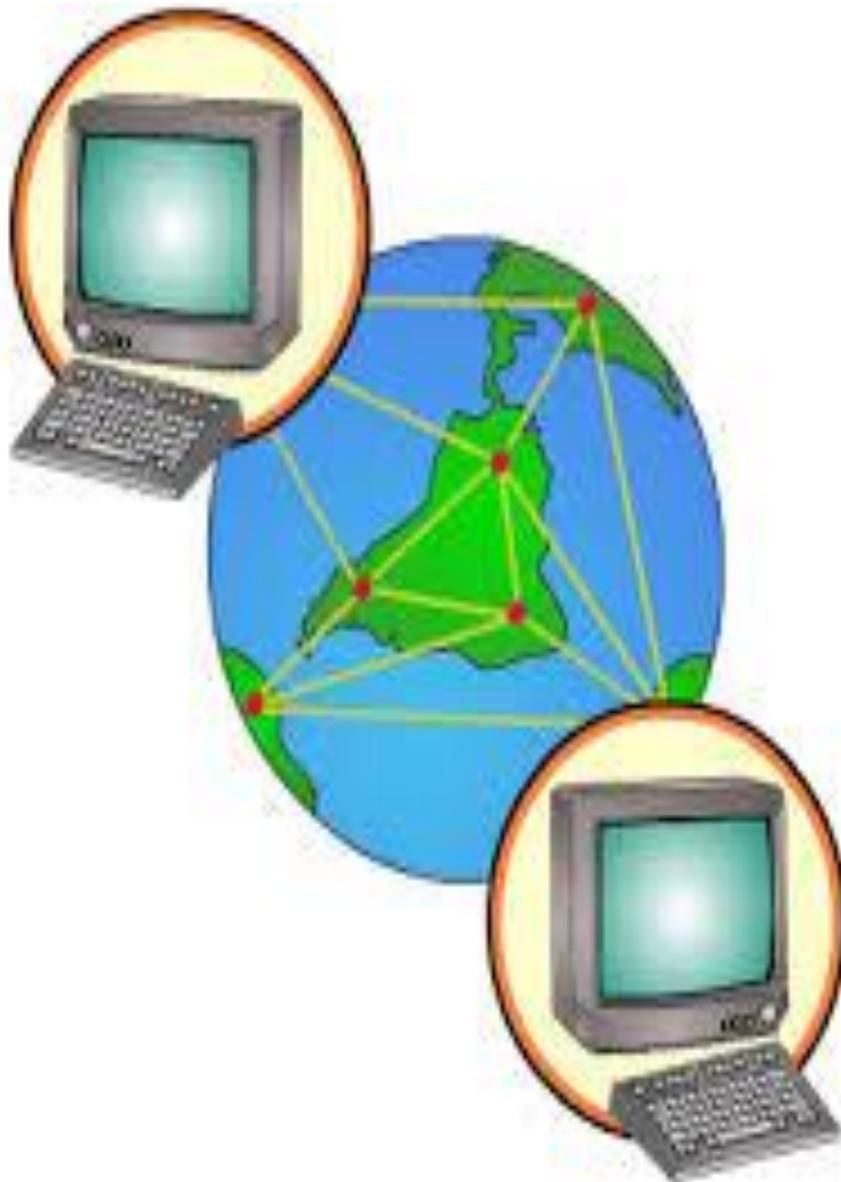
Mostrar Las Manos



EL RATÓN



EL MUNDO DEL INTERNET



CAJA DEL CD



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE IBARRA

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

MAGÍSTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio “Luis Vega Garrido”. No. 6, de la provincia del Azuay, cantón Paute, parroquia Guarainag, periodo 2012 – 2013.

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.

AUTOR: Bravo Trelles, Alicia Elizabeth, Lic.

DIRECTOR: Ramírez, Zhindon, Marina del Rocio, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2014

CD



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE IBARRA
ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA
MAGÍSTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

**Necesidades de formación de los
docentes de bachillerato del
Colegio “Luis Vega Garrido”. N° 6,
provincia del Azuay, cantón Paute,
parroquia Guarainag periodo 2012
– 2013.**

**TRABAJO DE FIN DE
MAESTRÍA**

AUTOR: Bravo Trelles, Alicia Elizabeth, Lic
DIRECTOR: Ramírez Zhindon, Marina del Rocío, Mg.
CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA
2014