



**UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL**

**ECUADOR**

**SEDE IBARRA**

**AREA SOCIOHUMANÍSTICA**

TITULACION DE: MAGISTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO  
EDUCACIONAL

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio  
Nacional Técnico Miguel de Santiago, de la provincia de Pichincha,  
ciudad de Quito, periodo 2012 – 2013**

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

**AUTORA:** Cadena Córdova, Isabel Alejandrina. Lic.

**DIRECTOR:** Barreno Valarezo, Sergio Arquímedes. Dr.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2014

## **APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

Doctor

Sergio Barreno Valarezo

**DIRECTOR DE TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de Maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Miguel de Santiago, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, periodo 2012 – 2013” realizado: Cadena Córdova, Isabel Alejandrina. Lic.; ha sido orientado y supervisado durante su ejecución

Loja, Marzo de 2014

Barreno Valarezo, Sergio Arquímedes Dr.

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“ Yo Cadena Córdova Isabel Alejandrina declaro ser autora del presente trabajo de fin de Maestría: “Necesidades de Formación de los Docentes de Bachillerato del Colegio Nacional Técnico Miguel de Santiago, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, periodo 2012 – 2013”, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Dr. Sergio Arquímedes Barreno Valarezo Director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

---

Cadena Córdova, Isabel Alejandrina. Lic.

170942538-1

## **Dedicatoria**

A mi madre, a mi esposo y a mis hijos porque creyeron en mí y me permitieron seguir adelante, brindándome cariño, paciencia y comprensión, porque en gran parte gracias a ustedes, hoy puedo ver alcanzada mi meta, ya que siempre estuvieron impulsándome en los momentos más difíciles y momentos de alta tensión, y porque el orgullo que sienten por mí, fue lo que me hizo ir hasta el final. Es para ustedes, porque admiro su fortaleza y por lo que dan por de mí.

**Isabel**

## **Agradecimiento**

Estas líneas expresan mi gratitud y reconocimiento a todos los docentes de la Universidad Técnica Particular de Loja, que con su experiencia y sus conocimientos fortalecen mi formación académica profesional.

Al Dr. Sergio Barreno, Director de esta investigación, por la orientación, el seguimiento y la supervisión continua de la misma.

A las autoridades y docentes del Colegio Nacional Técnico “Miguel de Santiago” por su apertura y colaboración durante el desarrollo del presente proceso de investigación.

A mis amigos y compañeros por la comprensión, paciencia el ánimo y sus opiniones que me brindaron.

A todos ustedes, muchas gracias.

**Isabel**

## 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 .....	viii
ABSTRACT .....	ix
INTRODUCCION.....	1
MARCO TEORICO .....	6
1.1.    Necesidades de formación .....	7
1.1.1.    Concepto.....	7
1.1.2.    Tipos de necesidades formativas.....	9
1.1.3.    Evaluación de necesidades formativas.....	16
1.1.4.    Necesidades Formativas del Docente .....	18
1.1.5.    Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo).....	19
1.2.    Análisis de las necesidades de formación .....	23
1.2.1.    Análisis organizacional .....	23
1.2.2.    Análisis de la persona.....	37
1.2.3    Análisis de la tarea educativa .....	50
1.3.    Cursos de formación .....	55
1.3.1.    Definición e importancia en la capacitación docente .....	55
1.3.2.    Ventajas e inconvenientes .....	55
1.3.3.    Diseño, planificación y recursos de cursos formativos .....	56
1.3.4.    Importancia en la formación del profesional de la docencia .....	56
2.- METODOLOGÍA .....	58
2.1.    Contexto.- .....	59
2.2.    Participantes .....	60
2.3.    Recursos .....	61
2.4.    Diseño y métodos de la investigación.- .....	63
2.4.1.    Diseño de investigación .....	63
2.4.2.    Métodos de investigación.....	64

2.5. Técnicas e Instrumentos de investigación .....	65
2.5.1. Técnicas de investigación .....	65
2.5.2. Instrumentos de investigación .....	65
2.6 Procedimiento .....	66
3. DIAGNÓSTICO, ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	68
3.1 Datos Institucionales .....	68
3.2 Información General del Investigado.....	68
3.3 Formación del Docente.....	75
3.4 Cursos y Capacitaciones .....	81
3.5. Respecto a la Institución Educativa .....	96
3.6 Referente a la Práctica Pedagógica.....	100
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	105
5. CURSO DE FORMACION / CAPACITACIÓN DOCENTE .....	108
5.1 Tema del curso.....	109
5.2 Modalidad de estudios.....	109
5.3 Objetivos.....	111
5.4 Dirigido A: .....	111
5.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.....	111
5.4.2 Requerimientos técnicos que deben reunir los destinatarios .....	112
5.5 Breve Descripción.....	113
5.5.1 Contenidos del curso.....	113
5.5.2 Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso .....	117
5.5.3 Metodología.....	117
5.5.4 Evaluación.....	119
5.6 Duración del curso.....	121
5.7 Cronograma de actividades a desarrollarse .....	122
5.8 Costos del curso.....	123
5.9 Certificación .....	124
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	125
7. ANEXO .....	128

## RESUMEN

Este trabajo es un proyecto de desarrollo institucional, realiza un análisis de necesidades de formación, en los docentes del Colegio Nacional Técnico Industrial “Miguel de Santiago” de la ciudad de Quito en el año lectivo 2012-2013. Se desarrolla en el contexto de una investigación-acción. Es un proceso de intervención socio-educativa; diagnostica el problema y las causas que afectan a la institución y propone un plan de mejora. Aspectos que se sustentan en el marco teórico del documento.

En lo metodológico, con la autorización del Sr. Rector del plantel se aplican los cuestionarios y se procede a recabar la información directamente de los docentes; se realiza el procesamiento y análisis de datos; se contrasta el fundamento teórico con los resultados.

Diagnóstico: Existe la necesidad de actualizarse en la didáctica y metodología de cada asignatura y capacitarse en el manejo de las herramientas de la tecnología de la información y comunicación (TIC's).

Plan de mejora: Curso de capacitación docente.

“Las TIC's, una estrategia metodológica para satisfacer las necesidades de los docentes de bachillerato”.

### **PALABRAS CLAVES:**

Investigación-acción, modelo de intervención socio-educativa, análisis de necesidades de formación.



## **ABSTRACT**

This job is an institutional development project, that analyze the training needs in the Technical National and Industrial Teachers College "Miguel de Santiago" located in the city of Quito from 2012 to 2013. This project takes place in the context of action research. It is a process of socioeducational intervention that diagnoses the causes and the problems that affect the institution and proposes a plan for improvement. Those Aspects are based on the theoretical framework of the paper.

Methodologically, with the permission of the Principal of the institution, we apply questionnaires and procedures to collect information directly from teachers, to gather and analyze the information, then the theory is contrasted with the results.

Diagnosis: There is a need for upgrading the didactics and methodology of each subject and a lot of training in the use of information tools and communications technology (ICT).

Plan for improvement: teacher training course.

"ICT is a methodological strategy to satisfy the needs of high school teachers"

### **KEYWORDS:**

Action research, model of socioeducational intervention, training needs analysis.

## INTRODUCCION

La presente investigación es un proyecto de desarrollo educativo institucional, que pretende optimizar la práctica pedagógica de los docentes del bachillerato del Colegio Nacional Técnico Industrial “Miguel de Santiago”, mediante la aplicación de un modelo de intervención socio-educativa, encaminado a diagnosticar las necesidades de formación y capacitación que tienen este grupo de profesionales.

Esta metodología de investigación-acción, que se aplica en este caso, tiene como fin obtener información confiable, veraz y fiable, a través del estudio de fuentes directas en el problema, que en este caso es el docente y su nivel de formación como profesional de la educación.

El proceso de diagnosis se cumple, mediante la aplicación de un cuestionario, a través del cual se analiza el rol actual que desempeña este personal en el plantel, su nivel de formación y capacitación que ha desarrollado a lo largo de su trayectoria profesional, y nivel de expectativas que tiene para mejorar su labor pedagógica.

Procesada la información, se establece que los docentes de la sección de bachillerato mantienen el interés y la voluntad para continuar capacitándose en temas de metodología y didáctica de la enseñanza, pero principalmente su expectativa se dirige a aprender a manejar eficientemente las herramientas que las tecnologías ofrecen, en este momento, en el campo educativo y así, satisfacer de la mejor manera las expectativas de estudiantes y padres de familia del plantel, como también, responder profesionalmente a los retos y cambios que el sistema educativo del país está aplicando.

Hecho el análisis de la información se confirma la existencia de la necesidad de capacitación, por lo que se diseña un curso de capacitación sobre las didácticas y metodologías de la enseñanza, con el uso de las herramientas que las Tecnologías de la información y comunicación brindan en el campo educativo.

Cabe indicar que, este tema ha sido objeto de investigación por la fuerte incidencia que las Tecnologías de la Información y Comunicación tienen en los niños, niñas y jóvenes de hoy y que en el contexto educativo, debe ser visto como una oportunidad, sobre todo para innovar y mejorar la práctica docente. Por otra parte el objetivo de la investigación tiene relación con la política educativa que en nuestro país se está llevando a la práctica, los docentes de educación media, actualmente deben poseer título universitario de cuarto nivel en educación y durante su trayectoria profesional deben cumplir con un proceso de formación y capacitación permanente en los diferentes ámbitos del quehacer escolar. Se hace la revisión de diferentes textos de referencia respecto a la determinación de necesidades socio-educativas, investigaciones de universidades en México, Argentina, Madrid, Chile, ensayos, editoriales, sobre los diferentes modelos de investigación apropiados en el ámbito educativo. Sirven de referencia las propuestas de capacitación docente aplicados en las áreas de lenguaje, economía, matemática y física con la aplicación de las herramientas digitales.

Los modelos de análisis de las necesidades formativas estableces un proceso organizado y sistemático que sirve para la determinación de las necesidades reales en el hecho educativo y que conduce a la implementación de procesos de intervención educativa con el propósito de tomar nuevos caminos y estrategias que ayuden a la consecución de los fines educativos de cada institución para el beneficio de la sociedad en términos de calidad.

La actividad educativa, por su naturaleza, demanda desarrollar procesos de intervención periódica en cada una de sus áreas, principalmente en los procesos didácticos que diariamente se aplican dentro del aula, para determinar las necesidades, los aciertos y las deficiencias de estos y realizar los ajustes y correcciones que obstaculizan el cumplimiento de los objetivos didácticos.

Dentro de este contexto, el problema que se deduce de acuerdo al análisis de resultados de la investigación se establece se plantea la siguiente interrogante:

¿Cómo hacer que las TIC's se transformen en herramientas pedagógicas, que fortifique la práctica docente, para hacer del proceso enseñanza-aprendizaje un producto de calidad?

Se observa, que una alternativa es la capacitación dirigida a los maestros como una estrategia de intervención que le permita hacer uso de nuevos instrumentos de trabajo con el propósito de que su gestión en el aula permita que el proceso de enseñanza-aprendizaje se convierta en un proceso de calidad, puesto al servicio de la sociedad.

Este trabajo de investigación fue factible realizar por la apertura que las autoridades del plantel proporcionaron para este trabajo, pero principalmente por el interés de conocer su realidad. El diseño de la capacitación docente que incluye esta investigación, es una propuesta que busca satisfacer la carencia que los docentes de este plantel. De lograrse implementar servirá para transformar el proceso de enseñanza aprendizaje en un producto de calidad cuyo beneficiario principal es el estudiante que tendrá la oportunidad de formarse con un nuevo enfoque pedagógico, en un contexto actualizado y de mejores oportunidades que le abrirá las puertas aún mundo laboral en el cual podrá desenvolver son solvencia y profesionalidad.

Será de beneficio personal, para el docente puesto que innovará su labor brindándole un mejor medio de trabajo, una mejor organización de sus labores y una nueva práctica docente caracterizada por la dinamia y versatilidad de actividades.

Consecuentemente, el plantel contará con un plantel de docentes más profesional y preparado para responder a las exigencias que el entorno social le exige, con la certeza de que está en capacidad de competir con otros planteles con mayor solvencia.

Finalmente la sociedad será el beneficiario final, puesto que contará con individuos preparados para emprender nuevos rumbos y alcanzar más triunfos.

La capacitación docente es otro proceso sistemático y ordenado a corto plazo, aplicado para el mejoramiento del desempeño profesional, es favorable para lograr el cambio de comportamiento en individuos ya formados como profesionales con el propósito de innovar o mejorar ciertas condiciones de trabajo que reflejan poca satisfacción laboral.

La estructura de esta investigación para cumplirla con éxito consideró como objetivo general, analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el periodo académico 2012 – 2013, y para su logro fijó la importancia de:

- 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.

Este trabajo consta de tres partes complementarias entre sí. La primera es un trabajo de investigación bibliográfica que sustenta la importancia de determinar las necesidades que sienten los docentes en su trabajo diario y que requiere de una intervención inmediata para lograr el cumplimiento de los objetivos educacionales del plantel como del sistema educativo.

La segunda parte hace referencia al proceso metodológico que se aplicó para la investigación, incluye la recolección de datos a través de un cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del plantel del cual se extrae la información que es analizada y que conduce al planteamiento de las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Finalmente, se presenta una propuesta de capacitación docente para el manejo y aplicación de diversos instrumentos que las TIC's ofrece para mejorar la práctica docente, visto desde el punto pedagógico que va a facilitar al maestro lograr una mejor desempeño profesional y conseguir una formación de educativa de calidad.

Finalmente el aporte de esta investigación está en la formulación de una propuesta de capacitación para los docentes de este plantel, con el fin de proporcionar una alternativa de intervención a su requerimiento.

## **MARCO TEORICO**

## **1.1. Necesidades de formación**

### **1.1.1. Concepto**

Existen varias conceptualizaciones acerca de lo que es una necesidad, consideradas desde diferentes puntos de vista, educativo, social, biológico, “según sea utilizado por educadores, políticos, sociólogos o economistas” (Anatolli, 2001). Resaltan en uno u otro aspecto la amplitud y polisemia que tiene este término.

Las necesidades son manifestaciones del ser humano que expresan la carencia, falta o limitación de algo para su satisfacción y bienestar. Estas manifestaciones corresponden a los diferentes ámbitos de la vida del ser humano y se relacionan entre sí.

Ciertas necesidades son permanentes, imprescindibles, básicas y particulares de cada ser para su existencia y permanencia en un medio; tales necesidades son las fisiológicas y de estabilidad o seguridad, son necesidades de vida para el ser humano: la alimentación, la salud, la sexualidad, encontrar y establecerse en un lugar para residir.

Conforme, la persona, va creciendo cronológicamente e incursionando en su entorno, surgen necesidades propias del proceso de interacción social, afianzando su identidad y personalidad a través de las relaciones de amistad y compañerismo que va constituyendo llevándolo a satisfacer las necesidades de afecto y amor.

El desarrollo físico, psíquico y emocional del individuo va alcanzando un grado de madurez para solventar necesidades de orden superior como las de reconocimiento y autorrealización.

Saber que se es capaz de cumplir con determinadas funciones en nuevos espacios y ámbitos, y asumirlos con satisfacción y eficiencia, le brinda a cada persona la certeza de haber alcanzado un nivel de madurez superior, puesto que es el resultado de la aprobación de una trayectoria curricular modelada



progresivamente en diferentes instancias e instituciones. Los contenidos académicos, la didáctica y la metodología docente responden a las aplicaciones que en el aula van logrando el desarrollo de las habilidades del individuo que le permiten que adquiera conocimientos en áreas específicas modelando el perfil profesional que en el futuro más próximo le brindará la oportunidad de alcanzar un estatus o nivel de vida, gracias a su desempeño laboral consecuencia de la preparación y formación permanente, satisfaciendo así otra serie de necesidades.

La incursión de una persona en el mundo laboral le abre un nuevo panorama en su vida. Nuevas relaciones interpersonales, nuevas obligaciones y deberes que adquiere, van forjando nuevas necesidades que le sirven de estímulo para mejorar su nivel profesional, estableciendo así la existencia de necesidades de formación.

Desde una perspectiva dual y dialéctica, las necesidades formativas son condiciones propias e ineludibles del ámbito docente que no han sido satisfechas y que limita su labor profesional, como, condiciones que el docente manifiesta es necesario y que por ello requiere realizar una capacitación (Benedito, 2001). Integran un proceso de análisis, reflexión y búsqueda de causas, efectos y decisiones como guía para conseguir las metas establecidas a nivel personal y organizacional en beneficio de la sociedad.

Las necesidades de formación, por ende, son una constante en la vida del ser humano, resultado de su proceso dinámico evolutivo. Constituyen una razón vital en su existencia que motivan a su crecimiento y progreso en todo orden.

“Así, en el campo de la formación, se puede entender a las necesidades formativas desde tres aspectos:

- La necesidad normativa: carencia grupal o individual respecto a un patrón establecido institucionalmente.
- La necesidad percibida: la necesidad sentida por los sujetos.

- La necesidad expresada: la demanda que hace referencia a la expresión de la necesidad por parte de quien dice percibirla.” (Benedito, 2011)

Desde el punto de vista organizacional las necesidades de formación representan una prioridad en la dirección y la gestión de los recursos humanos puesto que conjuntamente con la motivación constituye un factor clave en el desempeño, en la productividad y en la calidad de los resultados de los trabajadores. Son elementos coadyuvantes en los procesos de mejoramiento y crecimiento profesionales particulares e institucionales.

En el ámbito educativo, las necesidades de formación personifican a la calidad de gestión del directivo de la entidad y del jefe de la unidad administrativa de talento humano como de la gestión del docente en el aula.

Aquí la educación tiene un papel preponderante, puesto que es el sistema encargado de la formación académica y profesional de todo individuo desde sus primeros años de vida hasta el logro certificado como sujeto competitivo y apto para el desempeño de su carrera.

Se entiende entonces, la gran responsabilidad que asumen los docentes en cada uno de sus niveles. De allí que la formación del profesorado de los niveles no universitarios sigue siendo objeto de estudio e investigación permanente, debido a los profundos cambios que se van gestando en las sociedades modernas y que exige una constante renovación de la figura del docente.

### **1.1.2. Tipos de necesidades formativas**

¿Cuáles son las necesidades que tiene el docente?

El docente, manifiesta necesidades vitales para su existencia como necesidades de orden profesional. Estas necesidades están relacionadas con el aspecto de su formación para ser un profesional calificado y con el mejoramiento de su desempeño en el ejercicio laboral a lo largo de su trayectoria, estas necesidades se denominan necesidades formativas, las cuales se instituyen en el momento mismo en que se establece un modelo de

educación que pretende satisfacer necesidades personales, sociales e institucionales.

Las necesidades de formación son parte del sistema educativo puesto que inciden en la labor docente, en el progreso y el logro del educando y en la institución misma puesto que evidencian el cumplimiento de las metas propuestas en su modelo educativo.

Son parte de un proceso formativo que involucra a diversos elementos, siendo el docente uno de los ejes de este proceso, por lo que se debe considerar todos los roles que el maestro desempeña y cuya responsabilidad conduce al cumplimiento de metas y propósitos institucionales.

Las necesidades formativas pueden definirse dentro de los siguientes espacios: Necesidades de tipo crítico; tipo práctico; tipo técnico y para la vida y la convivencia.

### **Las necesidades de tipo crítico**

“Surgen de la reflexión y la valoración crítica del trabajo profesional y del rumbo de la institución educativa general. Es una formación más coherente y que requiere de la participación permanente de toda la comunidad educativa” (Real Pérez Mariano, 2012). Estas necesidades son ideales para el trabajo de una organización o entidad, porque implica un proceso de reflexión y análisis de conjunto de todos sus actores, que permite alcanzar las metas personales y organizacionales propuestas.

Enseñar no es sólo explicar unos contenidos sino dirigir el proceso de formación humana de niños, adolescentes y jóvenes para la vida. En este sentido todos los profesores son formadores y ejercen un proceso tutorial (una especie de acompañamiento y guía del proceso de formación) de sus alumnos. El docente transmisor del conocimiento, administrador de información y modelo educativo, actualmente comparte con el estudiante los conocimientos, vivencias, experiencias y reflexiones respecto a los contenidos de enseñanza estableciendo un ambiente de diálogo, tolerancia, intercambio y respeto para

propiciar la participación y el compromiso del estudiante en el proceso de aprendizaje.

Consecuentemente, el docente desempeña una función orientadora” o “función formativa” de seres humanos en el ámbito educativo por lo que debe ser capaz de diseñar situaciones de aprendizaje que potencien en el estudiante la construcción autónoma y responsable de conocimientos, valores y habilidades profesionales en un ambiente de participación y diálogo.

Para ello el docente ha de generar competencias didácticas, motivación y cierto compromiso profesional que le permitan desarrollar sus clases a través de metodologías participativas de enseñanza que posibiliten vincular la teoría con la práctica profesional en un contexto de diálogo, con el empleo de métodos y técnicas de evaluación que centren la atención en el estudiante como sujeto de aprendizaje.

Todo esto plantea nuevas exigencias al docente que trascienden el dominio de sus conocimientos y habilidades didácticas, por tanto precisa además de una motivación profesional intrínseca, de un compromiso moral en el ejercicio de la docencia.

Al respecto Martínez, Buxarrais y Esteban expresan: ...“Sin embargo, y sin dejar de ser un transmisor del conocimiento, creemos que, por un lado, el nuevo docente es el profesor encargado de enseñar a aprender la ciencia, de enseñar a gestionar el conocimiento de una forma significativa y con sentido personal para el estudiante, de crear auténticos escenarios de enseñanza y de aprendizaje, y por otro, es el encargado de imprimir a los contenidos que enseña el carácter ético que hará que el estudiante sea un experto profesional y un buen ciudadano. Se trata de que el docente se comprometa moralmente con su tarea formadora, es decir, no se trata de ser un experto competente sino de querer serlo y comprometerse a serlo de forma que la acción docente no se limite al hecho de producir ciencia y de transmitirla sino que sea una acción responsable y con compromiso ético hacia dicho conocimiento”. (2002).

Pero el rol del docente no es un asunto aislado de un contexto social; el escenario de interacción cognitiva docente – alumno es el aula, lugar que forma parte de una institución que está sujeta a un marco legal determinado por el sistema educativo establecido por el Estado y dentro de un marco político-histórico-cultural y sistémico. Por lo que el docente para cumplir con su rol debe diseñar sus actividades académicas y formativas considerando el ambiente socio, cultural y político en el cual el estudiante hace su vida.

La complejidad del nuevo rol que cumple el docente en tanto educador del estudiante, plantea la necesidad de comprender el desarrollo profesional del docente como un proceso de desarrollo personal que trasciende el dominio de conocimientos y habilidades didácticas y exige la formación del docente como persona en el ejercicio de la docencia.

### **Necesidades de Tipo Práctico**

“Constituye la adquisición de habilidades para utilizar didácticas, determinados instrumentos o para la aplicación de nuevas metodologías que han sido aplicados en otros centros educativos” (Real Pérez Mariano, 2012).

Se destacan algunas necesidades de este tipo:

Función del maestro como tutor en educación primaria y sobre todo en secundaria.

Adquisición de estrategias y técnicas de actuación docente: observación, entrevistas, hábitos de trabajo.

Aprender a diseñar, a elaborar proyectos educativos y programaciones bien contextualizados y coordinadas.

Saber manejar bien y en el momento idóneo las nuevas tecnologías aplicadas a la enseñanza y el aprendizaje.

Adquisición de estrategias de investigación en el aula. Saber buscar temas de investigación y en el manejo de métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas.

Más trabajo en equipo y cooperación entre los profesores.

Todo aquello en donde se propongan estrategias o técnicas de dinámicas de trabajo en equipo, trabajo cooperativo, se fomente el diálogo, la participación y el respeto a las opiniones del otro.

A lo largo de la formación docente como durante su ejercicio profesional debe ser analizado y transformado constantemente para lograr el dominio de las diversas estrategias didácticas y formativas en función de las cambiantes situaciones de aprendizaje. Esto demanda una transformación del trabajo docente en cuanto a la manera de tratar las asignaturas, el tipo de recursos con los que debe contar, su adiestramiento, sus metodologías, entre otras.

### **Necesidades de Tipo Técnico**

La serie de transformaciones sociales que se vive actualmente, están ligadas estrechamente a la evolución de la tecnología y su integración al quehacer diario en todas las sociedades, como también, a los nuevos estilos de vida que la sociedad va estableciendo y que requieren de nuevos sistemas, medios e instrumentos que la tecnología ofrece (Martínez & Jaramillo, 2010).

Un estudio realizado por la Organización para la Cooperación y desarrollo Económico (OCED, 2005) sobre los ordenadores en el marco del Programa para la Evaluación Internacional de los Estudiantes da a conocer que las tecnologías de la información y la comunicación son el eje central en el desarrollo de las modernas economías y de la sociedad, e inciden en el ámbito educativo, puesto que han surgido nuevas formas de aprendizaje y su dominio contribuye a que los jóvenes estén mejor preparados para la vida adulta. En este sentido, el progreso de un país es el resultado de poseer, entre otros, un sistema educativo compatible con el modelo de desarrollo social que se busca. Conduce esto, a la necesidad de rediseñar el sistema educativo en todos sus ámbitos, lo que obliga al docente a renovar su papel como tal.

Esta figura notable de la educación, enfrenta el reto de transformar su rol profesional, al disponer de niños y jóvenes que incorporan nuevos conocimientos e informaciones gracias al acceso inmediato y factible que las nuevas tecnologías les brinde y que han estimulado en ellos nuevas formas de aprendizaje escolar.

El perfeccionamiento profesional del docente se orienta a desarrollar integralmente todas sus capacidades y destrezas para acreditar su estatus laboral y mejorar su carrera profesional, en concordancia con los altos niveles de expectativas que las nuevas generaciones y el medio laboral le demanda, por lo que es justo reconocer, la necesidad de formación y capacitación que el docente requiere y no solo de dotarle de equipos y herramientas tecnológicas.

Entonces la tecnología educativa se transforma en una estrategia didáctica o línea de acción para un trabajo en el aula más reflexivo, dinámico, práctico y creativo, apropiado inclusive para la investigación y que beneficia al docente y al estudiante, tanto en cuanto, el primero ofrece un nuevo estilo de enseñanza y el segundo mejora su interés por lograr un buen aprendizaje. Por lo cual “el empleo en la escuela de recursos multimedia es un estímulo social que se traslada al aula y que se convierte en motor de la motivación cognitiva en muchos casos. Esta es una de las razones que aconsejan la incorporación de este tipo de recursos en el proceso de aprendizaje”. (Camallonga, 2000).

Entonces, la interacción de la tecnología y la didáctica, esbozan “el diseño de intervención de un proceso de enseñanza con sentido de optimización” (Martínez & Prendes, 2010).

En este contexto, es necesario buscar la manera de identificar y satisfacer las necesidades de tipo tecnológico que siente el docente, puesto que el avance de la Ciencia y la Tecnología es cada vez más vertiginoso y la relación de los estudiantes con ellas es tan profunda que marca un gran hito entre el docente y el alumno. Se deduce entonces, la imperiosa necesidad que la formación del docente contemple la capacitación y desarrollo de habilidades para el uso correcto, adecuado y objetivo de las tecnologías, puesto que así como

beneficia a la formación integral de las nuevas generaciones, beneficia a la vez su preparación continua y da una mejor imagen de la institución educativa, aportando de esta manera al establecimiento de un modelo educativo innovador y proporcionando a la sociedad, perfiles profesionales idóneos, competitivos y proactivos.

Cabe destacar que el uso de la tecnología, tiene su riesgo. Esta razón destaca la madurez, la ética y el profesionalismo docente; bajo su responsabilidad está el utilizar fuentes de información confiable y segura. Pero sobre todo, tiene la responsabilidad de concientizar en el estudiante que el uso de esta herramienta va más allá de la novedad y diversión o facilismo que le proporciona, y que es un instrumento para la construir su pensamiento, le ayuda a mejorar su personalidad, le facilita desarrollar otras habilidades, y que le conduce a una formación más íntegra. Este es el aspecto ético que el docente debe también afianzar a través de su trabajo en cada uno de los estudiantes con los que comparte su día a día.

### **Necesidades de formación para la vida y la convivencia**

Es importante considerar la necesaria preparación del docente en cuanto a la manera como debe coparticipar en la formación moral y humana del estudiante.

La formación psico-afectiva del educando, es responsabilidad fundamental de la familia, es el referente básico de la formación de valores, principios y normas para un comportamiento social correcto. Se complementa y fortifica mediante la diaria interrelación social en el ambiente escolar logrando progresivamente la madurez de su personalidad y la afirmación del carácter.

Para cooperar en esta etapa de formación del estudiante, el docente debe ser un gestor social, capaz de manejar situaciones de conflicto, debe tener una mentalidad abierta para comprender la problemática de un alumno y visualizar la alternativa de situación adecuada y oportuna; pero sobre todo, debe tener una personalidad bien formada, y el conocimiento profundo del marco legal



que le facultad tomar decisiones así como el respaldo de las autoridades del plattel respectivamente.

Ante esta realidad, la formación de los futuros docentes y la capacitación permanente de los ya existentes, amerita en forma tan urgente como necesaria, una preparación en ámbitos muy delicados y una redefinición de los programas y áreas de formación. Se debe reconocer que hoy en día la escuela, el colegio se ha convertido en el objetivo de pandillas, bandas, traficantes y delincuentes. En este aspecto, nada de formación ha recibido el docente. Surge entonces la pregunta ¿Qué debe hacer con estudiantes que tienen problemas de esta naturaleza?, ¿Cuál debe ser su proceder?, ¿Qué estrategias conoce para atender casos de estudiantes de riesgo?

### **1.1.3. Evaluación de necesidades formativas**

La evaluación es el medio fundamental que permite conocer el grado de consecución de metas propuestas a través de niveles de logro establecidos por el grado de impacto de las acciones realizadas; es un conjunto de fases ordenadas que permiten la recolección de información y análisis mediante instrumentos y técnicas adecuadas, con el propósito de establecer juicios de valor para la toma de decisiones efectivas.

Hervas y Nogales (J, 1996) en su investigación citan las siguientes definiciones:

Montero (1987, 55) define el constructo necesidad formativa como: «el conjunto de problemas, carencias, deficiencias y deseos percibidos por los profesores en el desarrollo de la enseñanza».

La evaluación de necesidades, según Gairín (1995) es: «... una dimensión de la evaluación dirigida a emitir juicios de valor sobre los déficits que se dan en una determinada situación» (en Medina y Villar, 1995,463).

Para Suárez (1990) (citado en Walberg and Haertel, 1990,29): «La evaluación de necesidades consiste en un proceso de recogida de información y análisis,

que da como resultado la determinación de las necesidades de los individuos, grupos, instituciones, comunidades o sociedades».

La evaluación de necesidades formativas es un proceso socio-educativo, sistémico y organizado práctico para la implementación de proyectos educativos que den lugar a la atención de las carencias que vive el docente en su labor diaria. La evaluación de las necesidades educativas del docente representa un proceso de análisis y reflexión para conocer las causas que generan dichos déficit y exigen sean atendidas oportuna y eficientemente. Este proceso de carácter interventor constituye un asunto preponderante en la gestión educativa, puesto que no aborda los contenidos curriculares, sino que relaciona el rol del docente y la sociedad. Permite un ajuste mayor y adecuado de la oferta a los intereses, demandas y carencias del docente. La línea de actuación correcta no es centrarse en los problemas, sino en las necesidades que los generan. La evaluación de necesidades se interesa por el entorno y las características de la población que demanda los servicios.

En concreto, el objetivo básico de las evaluaciones de necesidades es delimitar las áreas en las cuales existe un déficit o donde no se hayan alcanzado las metas deseadas. Determinar los factores que influyen en dichas necesidades, como por ejemplo el estilo de dirección, el tamaño y forma de la institución, las actitudes de directivos y empleados, y la trayectoria en la que avanza la institución. Los resultados de las evaluaciones de necesidades son utilizados después para la toma de decisiones, acciones tales como planificación o búsqueda de soluciones para obtener una mejora de la situación, es decir para elevar la productividad institucional.

Moore y Dutton (1978; en Dipboye et al., 1994) ofrecen la siguiente ecuación para guiar los esfuerzos en el proceso de detección de necesidades a nivel empresarial: (Llorens Gumbau).

Necesidades de formación = Ejecución estándar o deseada - Ejecución presente o actual.

#### 1.1.4. Necesidades Formativas del Docente

Se define como necesidad de formación, al déficit y carencia de conocimientos, destrezas o actitudes en el desempeño de un profesional frente a los conocimientos, destrezas o actitudes previamente establecidas en los planes estratégicos de una organización, que esperan se logren satisfactoriamente (Guía para la evaluación de necesidades formativas, 2002).

“Es un estudio sistémico de un problema, que se realiza incorporando información y opiniones de diversas fuentes, para tomar decisiones sobre lo que hay que hacer a continuación”. (Rosett, 1994). El análisis de necesidades formación es una estrategia de mediación psicopedagógica, para la toma de decisiones efectivas, que una organización educativa aplica con el propósito de mejorar los procesos pedagógicos y ofertar un servicio educativo de calidad.

El análisis es un proceso útil para identificar causas y comprende un análisis metódico y razonado de la información obtenida de todos los sujetos y elementos intervinientes, con un contenido social enmarcando la planificación de proyectos de intervención en base a criterios prioritarios obtenidos en desarrollo de la investigación. Es un proceso que requiere información significativa, relevante y oportuna, que toma en cuenta criterios desde diversos puntos de vista pero que al unificarlos lleva a visualizar el problema con claridad y agiliza la toma de decisiones en el momento determinado.

Es el paso inicial de una planificación que abarca:

- a) El paso Inicial, el Análisis.
- b) Identificar y priorizar las necesidades.
- c) Búsqueda de soluciones alternativas.
- d) Selección de una o más soluciones.
- e) Objetivos y diseño del programa.
- f) Ejecución y realización del programa.
- g) Y evaluación del programa.

En conclusión, un Análisis de Necesidades es la fase previa a la implementación de un programa que lo podríamos estructurar en cuatro grandes bloques: A. Necesidades => Programa => Evaluación =\* Meta-reflexión del proceso. (Vendrell Joan Riart, 2002).

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

El término modelo se usa para expresar un marco conceptual de planificación y realización del proceso de análisis de necesidades, incluyendo, en algunos casos, estrategias para reunir datos, analizarlos y establecer prioridades.

Hasta el momento presente no hay un modelo o marco de referencia conceptual para el análisis de necesidades que haya sido aceptado universalmente; sí existen algunas evidencias empíricas que indican ciertas ventajas de unos sobre otros y dependen de los ámbitos de formación e intervención que aporte con elementos importantes como referencia.

Un resumen de algunos modelos de análisis de necesidades, procedentes de los ámbitos de la formación y de la intervención, que pueden ofrecernos valiosos puntos de referencia para la elección del nuestro.

#### **Modelo de Rosett**

Allison Rosett centra su esquema en el análisis de necesidades de formación en los siguientes aspectos fundamentales:

- ✓ La situación desencadenante: es la situación actual o existente, “de dónde partimos” y “hacia dónde vamos”.
- ✓ E óptimo: cómo deberían ser las cosas o la situación.
- ✓ Los sentimientos: la información real que se obtiene de la intervención directa de los actores del problema, su sentir, su opinión.
- ✓ Causas: por qué existe ese desfase entre la realidad y lo óptimo.
- ✓ Soluciones: qué se debe hacer para acabar con el problema.

“Normalmente, una necesidad formativa surge bien por problemas de desempeño de trabajo, introducción de nuevas tecnologías o bien por cambios legales en el trabajo o normas legales que exijan formación anual” (Guía para la evaluación de necesidades formativas, 2002).

En concreto, Rosett establece un análisis comparativo de lo real y lo ideal, para detectar la deficiencias, basándose en la información obtenida directamente de los involucrados, luego entonces, selecciona y establece las herramientas propicias para plantear las estrategias de intervención. El centro de este modelo radica en el tipo de información con el que se trabaje es decir información real, recomendable, además que pone énfasis en varios factores y sentimientos.

### **Modelo de Kaufman**

Este modelo se destaca por el énfasis de la evaluación de las necesidades que contempla la planificación de las organizaciones. Se basa en las necesidades que manifiestan los beneficiarios directos de un proceso de formación.

En el proceso de intervención participan ejecutores, receptores y sociedad. El modelo contrasta la situación deseada con la situación real, es decir “lo que es y lo que debería ser” y prioriza las necesidades.

Entradas

Procesos

Salidas

Resultados finales

Priorización de necesidades

La priorización de las necesidades sigue los siguientes pasos:

1. Tomar la decisión de planificar.
2. Identificar los síntomas del problema.
3. Determinar el campo de la planificación.
4. Identificar y seleccionar los medios y procedimientos de evaluación

5. Determinar las condiciones existentes en términos de medida
6. Determinar las condiciones en términos de ejecución medible
7. Conciliar cualquier discrepancia entre los participantes de la planificación.
8. Asignar prioridades entre las discrepancias.
9. Asegurar la constancia del proceso de evaluación.

Su modelo, basado en el análisis de discrepancias, se entiende como los procesos que sustentan la toma de decisiones en base a la información proporcionada por las fuentes de información, para la solución de un problema que satisfaga una necesidad determinada. Se incluyen, también, factores económicos de eficacia y rentabilidad (Pérez Campanero & Pérez Campanero Atanasio, 1994).

### **Modelo Deductivo**

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

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

calidad del sistema educativo para elevar la calidad de sociedad en la cual está inscrita.

### **Modelo de D'Hainaut**

Considera como base importante los valores como determinantes de mayor peso en el currículo, e incluso por encima de las necesidades, las demandas y el patrimonio cultural.

Principios filosóficos, científicos, normas, valores prevalece en las instituciones y los asume como propios al elaborar sus planes.

### **Modelo de Cox**

F. M. Cox (1987), relaciona el análisis de necesidades con la problemática comunitaria y establece una guía para la resolución de problemas comunitarios tomando en cuenta los siguientes pasos:

1. La institución.
2. El profesional contratado para resolver el problema planteado.
3. Los problemas, cómo se presentan para los implicados y para el profesional.
4. Contexto social del problema.
5. Características de las personas implicadas en el problema.
6. Formulación y priorización de metas.
7. Estrategias a utilizar.
8. Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias.
9. Evaluación.
10. Modificación, financiación o transferencia de la acción (Pérez Campanero & Pérez Campanero Atanasio, 1994).

En este modelo, se establece que se debe contratar un profesional que se encargue de dar atención al problema objeto de investigación. Dan importancia al contexto social para la búsqueda información y a partir de ello hacer la

definición del problema. Para la toma de decisiones, establece una guía estratégica que garantice la efectividad de las soluciones.

## **1.2. Análisis de las necesidades de formación**

### **1.2.1. Análisis organizacional**

Una organización constituye un sistema socio – técnico integrado, deliberadamente constituido para la realización de un proyecto concreto, tendiente a la satisfacción de necesidades de sus miembros y de una población o audiencia externa, que le otorga sentido. Está inserta en un contexto socio – económico y político con el cual guarda relaciones de intercambio y de mutua determinación (Schlemenson, 1998).

Es un ente dinámico, en el que se tejen múltiples relaciones entre todos sus componentes, caracterizado por tener una misión y visión que le proyecta a la consecución de metas y objetivos que satisfacen particular y socialmente. Está en permanente evolución por lo que exige transformaciones a lo largo de su existencia, las mismas que se basan en procesos metodológicos de evaluación que facilitan la diagnosis de problemas en su interior.

Este proceso de carácter formativo, constituye el análisis organizacional, ayuda los miembros de una organización a percibir y compartir su visión sobre ella en base a razonamientos para llegar a la toma de decisiones efectiva. Es una alternativa que facilita seleccionar el instrumento adecuado para una evaluación de necesidades, de entre tantos, ese es su objetivo. Así se habla de evaluaciones externas, realizadas por personal especializado ajeno a la institución, como también por los mismos miembros de la comunidad.

El análisis organizacional se plantea las siguientes preguntas:

- ¿Quién es la organización?
- ¿Qué ha logrado la organización?
- ¿Qué se quiere cambiar y por qué?
- ¿Cuál es el resultado deseado?



Finalidad de aplicar un análisis organizacional:

- Prepara a la institución para enfrentar importantes cambios.
- Facilita la formulación de planes de acción, proyectos y programas de intervención.
- Facilita las evaluaciones periódicas.
- Proporcionan un conocimiento cabal de la estructura organizacional.

Si este análisis es utilizado regularmente, la organización puede percibir cambios, tanto positivos cuanto negativos. Además, el análisis de la organización también tiene que realizarse en un momento adecuado y con participantes preparados y motivados. (metoder.nu, s.f.)

#### **1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección**

La globalización, el avance de las nuevas tecnologías de la comunicación y de la información, las nuevas tendencias políticas y filosóficas, los nuevos modelos económicos, han obligado a transformar los sistemas educativos tradicionales, así como las estructuras de las organizaciones educativas, como también, los métodos, didácticas y recursos utilizados en su momento.

Este nivel de exigencias y esta serie de cambios tienen un vector dirección, satisfacer los requerimientos de la sociedad actual mediante la formación de profesionales competitivos, proactivos y creativos, pero de mentalidad abierta para lograr la renovación del pensamiento del ser humano, a través del educando.

En realidad se marca una gran diferencia entre la educación de la década anterior con la educación de este siglo. Los cambios de este mundo son tan rápidos y contundentes que las organizaciones educativas se ven presionadas a enmarcarse con el mundo del futuro.

De hecho, Howard Gardner, argumenta “si las escuelas no cambian con rapidez y de una manera radical, es probable que sean reemplazadas por otras

instituciones con más capacidad de respuesta (aunque quizás menos cómodas y no tan legítimas). Por eso para seguir siendo competitivos en un mundo que cambian con tanta rapidez, tendrán que ofrecer una buena educación a la gran mayoría de sus futuros ciudadanos” (2000), por lo que la educación actual debe considerar los siguientes aspectos:

1.- Los descubrimientos tecnológicos y científicos: El ordenador es el gran invento de la época, es el eje de la vida del hombre. En la educación es donde mayor incidencia tiene, está integrándose a todo nivel, en las actividades administrativas, de organización y principalmente en las actividades de enseñanza-aprendizaje, transformando la mentalidad de toda la comunidad educativa.

Para el ser humano se vislumbra un futuro netamente tecnológico, puesto que los ordenadores se están convirtiendo en los elementos directores en la construcción del conocimiento. Las estructuras y los hábitos mentales se están integrando de forma progresiva a la tecnología, así como la tecnología a ellos, razón por la cual las actividades educativas está abriendo camino no solo a la asimilación de conocimientos, sino a los proceso de investigación. En este contexto, la educación tiene que alcanzar de sus actores una actitud y disposición tal para el aprovechamiento efectivo de estos medios, recursos y oportunidades para lograr la educación de futuro deseado.

2. Las fuerzas económicas: el desarrollo de la sociedad de la información y del conocimiento están inter relacionados con el crecimiento económico mundial.

Las nuevas tecnologías hoy, están presentes en empresas, industrias, fábricas, negocios, oficinas, hospitales, centros de comercio de toda naturaleza. No existe lugar alguno, donde esta herramienta haya sido discriminada. Por el contrario, su impacto es tan grande que abierto oportunidades de trabajo en todos los niveles sociales, por lo que la capacitación y preparación para el manejo de esta herramienta hoy, más que una necesidad, es una exigencia presente a nivel mundial.

Resultado de esto, las economías de los países han experimentado la adaptación de nuevos esquemas de trabajo, nuevos procesos administrativos, modernos sistemas de comunicación, procesos de gerencia innovadores, en si nuevos esquemas de vida de la sociedad y un movimiento financiero vertiginoso debidos al acercamiento de los mercados internacionales y mundiales.

Por tanto, el mercado laboral refleja una visión clara y supremamente amplia de lo que espera de sus involucrados; su filosofía y políticas se enmarcan en el nivel de dominio y conocimiento renovado que todos los miembros de la sociedad demuestren para ser parte de ella, por lo que, el mercado laboral se transforma en un sistema de competitividad, de habilidades y destrezas.

En este contexto, la educación es la gran responsable del porvenir económico del mundo, al tener en sus manos la responsabilidad de formar y preparar a individuos idóneos para este cometido.

3. La cambiante cartografía del conocimiento: El conocimiento seguirá expandiéndose en forma acelerada e incontrolable. Dicen *“que la cantidad de información que hay en el mundo ¡se duplica cada 80 días!”* (Gardner, 2000). Antes había que esperar mucho tiempo hasta leer los resultados de una investigación, pero ahora los descubrimientos importantes llegan a todo el mundo en el menor tiempo posible y con las facilidades que los sistemas les proporciona, todo gracias al Internet. Los documentos escritos han quedado a un lado. Cada año se instituyen nuevos campos y sub-campos del conocimiento, y resta la importancia de otras áreas que fueron dominantes. La disponibilidad de grandes bancos de datos permite que personas que no han recibido una instrucción formal lleguen a dominar temas y hacer contribuciones al mundo académico. La educación a distancia está remplazando a la educación presencial, y los entornos virtuales están posibilitando que personas con talento y determinación puedan demostrar su nivel de competencia sin necesidad de cumplir con procesos educativos certificados largos y costosos.

Así la educación, está tomando nuevos rumbos y su desafío es ser capaz de promocionar profesionales de alto nivel de rendimiento.

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

Charles Hill y Gareth Jones definen como política organizacional a “la táctica mediante la cual los individuos y grupos interesados pero interdependientes buscan obtener y utilizar el poder para influir en las metas y objetivos de la organización con el fin de apoyar sus propios intereses” (pág. 418). A partir de ella se formulan las metas, que “especifican como una compañía intenta emprender el logro de su intento estratégico” (Charles & Gareth, 1996: 40).

Las políticas educativas establecen la manera como se van a efectuar las transformaciones en el sistema, son declaraciones o recomendaciones que se basan en antecedentes de tipo filosófico, histórico o sociológico previamente justificados y que encaminan a la formulación de las finalidades, metas y objetivos. La política resulta de un compendio y selección de muchos criterios y realidades, a veces divergentes, de la conciliación de intereses opuestos. Son el punto de convergencia de la historia educacional y el futuro deseado para la educación. Son las aspiraciones de un destino.

Las finalidades de la educación se relacionan con las tradiciones profanas y religiosas y la filosofía educativa que identifica a la institución expresan aproximadamente las formas institucionales preferidas, incluso los contenidos del conocimiento y las relaciones en el proceso de enseñanza aprendizaje, que permitirán alcanzar las metas educacionales.

Las metas de la educación se relaciona con dichas filosofías educativas, pero también se vinculan con los objetivos, que son declaraciones concretas de lo que se va a realizar, los niveles de logro y principios operativos para el desarrollo del Proceso de Enseñanza-Aprendizaje.

Los objetivos a largo plazo son enunciados cuyo sustento filosófico gira en torno la legislación educativa del estado, establecida en la Constitución Política vigente, relacionados con las políticas establecidas en el marco del Plan Decenal del Estado. Estos enunciados son expresiones amplias de lo en educación el país aspira a conseguir en un tiempo de 15 años. Son las grandes aspiraciones que debe cumplir el sistema educativo nacional.

Los objetivos a mediano plazo se relacionan con los planes institucionales de cada centro educativo. Establecen las metas que en un plazo intermedio desea cumplir la institución. Están expresados en el plan operativo anual que es de responsabilidad de la autoridad y su respectivo consejo ejecutivo, así como a los respectivos departamentos y áreas docentes. Enmarcan los lineamientos para la formulación de proyectos institucionales que permitan el mejoramiento del servicio educativo.

Los objetivos a corto plazo son los enunciados relacionados concretamente con las actividades docentes dentro del aula. Especifican y guían el proceso de enseñanza aprendizaje. Son de un nivel mayor de concreción y de mayor flexibilidad puesto que tiene que considerarse los distintos grupos sociales beneficiarios del servicio.

### **1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa**

La dinámica organizacional precisa que para el logro de los objetivos es necesario la interacción de una serie de componentes que, aglutinados convenientemente y canalizados por el estilo administrativo adoptado por cada organización, conduzcan al logro de las metas establecidas y de los resultados esperados. Criterio que concuerda con la definición que James Stoner no comparte: “la administración es la ciencia, técnica o arte que por medio de los recursos humanos, materiales y técnicos, pretende el logro óptimo de los objetivos, mediante el menor esfuerzo para lograr una mayor utilidad” (pág. 54)

Una gestión de calidad, en la administración de un centro educativo se cumple cuando combinar, de manera coherente, efectiva y sistemática, determinados componentes esenciales y los recursos que hacen factible el logro de las metas institucionales.

Los componentes esenciales constituyen las directrices y políticas definidas en el plan estratégico institucional, que se basa en la política educativa nacional; “los recursos son los elementos o factores necesarios y propios de la entidad

para llevar a cabo la administración y lograr los objetivos” (Munch & otros, 2013: 23).

### Componentes Básicos

**Perfil Institucional:** establecido en la misión y visión de la organización educativa, enuncia la razón de ser la institución y su proyección a futuro; definen la característica que distingue y el servicio que ofrece a la sociedad y sus fines.

**Perfil Filosófico y Psicopedagógico:** componen los paradigmas y corrientes psicopedagógicas que identifican a la entidad educativa, de las cuales se derivan los fines y objetivos institucionales, se incluyen en este perfil los programas y proyectos institucionales y curriculares, métodos y estrategias didácticas para el proceso enseñanza-aprendizaje con los cuales debe identificarse el docente para su aplicación. Expresa la correspondencia que debe existir entre perfil docente y el perfil de salida del estudiante.

**Perfil del Estudiante:** que es la descripción del tipo de estudiante que se desea formar. El producto final con el cual la institución aporta a la sociedad para su crecimiento y desarrollo.

A estos componentes, se incluye la estructura y organización escolar.

### Recursos

Se toma en cuenta los recursos materiales y económicos que son el patrimonio de la entidad y con los cuales se viabiliza la gestión educativa.

Figura N. 1: Recursos Institucionales

Recursos	Definición	Descripción
Humanos	Son todas las personas que ingresan, permanecen y participan en la organización sea cual fuere su nivel jerárquico o su tareas” (Chiavenato, pág. 94); son el único recurso vivo y dinámico del hecho educativo, aportan a la institución con conocimientos , habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes, conductas y percepciones y que llevan el liderazgo educativo	Directivos Personal docente Estudiantes Padres de familia Especialistas, técnicos Personal de apoyo
Físicos y Materiales  Tecnológicos	Son recursos fundamentales para la operatividad de la entidad, dan servicios especializados o producen bienes y productos.	Todo el espacio físico, locales, edificios, terrenos. Oficinas, aulas laboratorios, biblioteca. Equipos, mobiliarios, material didáctico. Equipo tecnológico, software nuevo, plataformas virtuales, aulas equipadas, sistemas de información, programas académicos.

Recursos	Definición	Descripción
Financieros	Dinero	Capital Flujo de caja, Bancos Créditos Préstamos Financiamientos Inversiones Matrículas Pensiones.
Administrativos	“Todos los medios con los cuales se planean, organizan y controlan las actividades de la institución” (Chiavenato, 2007:95)	Planeación Organización Dirección Control
Funcionales	Recursos temporales	Tiempo, formación
Mercadológicos	“Son los medios por los cuales la organización localiza, entra en contacto e influye en todos sus clientes” (Chiavenato, 2007:95)	Mercado de clientes o usuarios

Elaboración: Lic. Isabel Cadena

El manejo profesional, sistemático y organizado de los recursos propicia un clima institucional favorable, directivos y docentes cada uno en su espacio encuentran un estímulo para cumplir con seriedad su trabajo, el docente en el aula, especialmente, se ve motivado a renovarse en sus didácticas, a modificar su estilo de enseñanza, se estimula a investigar y a actualizarse para responder a las expectativas que sus estudiantes exigen. Obviamente, el reconocimiento económico por todo este esfuerzo, compensa y eleva su espíritu y convicción por la docencia. De igual manera, al prodigar la institución un clima de trabajo saludable, las relaciones interpersonales se desarrollan en forma natural, fortaleciendo las relaciones interpersonales en todos sus niveles y áreas.



La productividad de la institución se verá reflejada en la calidad de cada una de sus actividades y en la optimización de los recursos empleados.

#### **1.2.1.4. Liderazgo educativo**

El éxito en una institución educativa radica en el nivel de liderazgo que se imprima en cada una de las acciones de la institución pero sobre todo en el nivel de liderazgo que cada individuo perteneciente a ella lo viva.

“Un líder es una persona que inspira confianza y respeto, y que posee el don de mando y la capacidad de persuasión para que la gente lo siga por convencimiento. Es aquel que alienta, enseña, escucha y facilita la ejecución de los planes”. (Munch & Galicia & Jiménez & Patiño & Pedroni, 2013).

En este contexto se inscribe el rol del docente. Su estilo de liderazgo no depende del nivel directivo ni de la función que desempeñe, sino de sus conocimientos, aptitudes y capacidades con que realice sus funciones, del grado de involucramiento y de responsabilidad con el que se identifique al interior de la institución, de tal forma que inspira confianza, respeto y lealtad suficientes para conducir y guiar a sus colaboradores hacia el logro de las metas de la institución educativa, ya sea como directivo de la institución, coordinador de un área determinada, como docente en el aula con sus estudiantes o como miembro de toda una comunidad educativa en general. En la función que le corresponda desenvolverse su naturaleza de líder se ve reflejada por la entrega y cumplimiento de su tarea y su alto nivel de responsabilidad con el cual se desempeña.

Sin embargo existen muchas teorías que se pueden aplicar en el campo docente, todo depende del cometido que aspira la organización educativa alcanzar y la visión de quien la dirige. Una de las teorías más aceptada es la de Blake y Mouton que orienta a un estilo de liderazgo basado en el comportamiento de los líderes eficaces, quienes establecen dos dimensiones, independientes, para lograr un liderazgo efectivo.

La primera dimensión se interesa por la producción, en este sentido el líder educativo propende al logro de los objetivos institucionales. La segunda dimensión el interés por las personas: “el directivo da a sus subordinados la oportunidad de satisfacer los objetivos personales dentro del puesto de trabajo independientemente de los objetivos que persigue la institución. Con este comportamiento se consigue un buen ambiente de grupo y una gran cohesión” (Longueras.2014: 2).

Esta teoría, está plasmada en una grilla (grilla administrativa) en la cual se muestran las dimensiones en dos ejes perpendiculares, el interés por los resultados en el eje horizontal y en el vertical el interés por las personas y los 81 estilos de liderazgo que se pueden combinar, sin embargo se destacan cinco básicos.

Liderazgo paternalista predomina el interés por satisfacer necesidades de las personas, prestar toda clase de prestaciones y sistemas de incentivos como mecanismos para motivarlos e incrementar la productividad.

Liderazgo transformador, distingue un alto grado de interés por satisfacer los intereses de la institución unidos a los intereses del personal de su institución, por esto procura resolver los conflictos y diferencias en forma abierta con el propósito de lograr la comprensión mutua y el compromiso de todos. Es un estilo muy participativo en la toma de decisiones, procura la formación de equipos de trabajo y se estimula la creatividad y la iniciativa.

Liderazgo burocrático demuestra el bajo nivel de compromiso directivo, un nivel de productividad en la gestión deficiente, permitiendo que los subordinados trabajen a su libre albedrío. Es un estilo acomodador que evita las confrontaciones y los retos.

Liderazgo Autocrático es impositivo y desvaloriza la participación de los miembros de la comunidad educativa. La solución a los problemas existentes en la institución se solución de acuerdo a su opinión y por medio de la represión; por esta razón existe insatisfacción del personal y desmotivación y un nivel productivo sumamente bajo.

Liderazgo Democrático se caracteriza por el carácter conciliador, este líder se muestra justo y firme, sin embargo procura realizar negociaciones a cambio de lograr el nivel productivo deseado. Este estilo no logra resultados óptimos ni tampoco alcanza el compromiso total de la gente.

Sin embargo, este modelo es un referente para que un directivo establezca un estilo de liderazgo para su gestión y se sirva de este como medio para mejorar el nivel de productividad organizacional y darle una proyección a la institución.

Otro modelo de liderazgo que favorece a la tarea docente es el situacional, muy apropiado por cuanto toma en consideración múltiples factores de cada organización. Al realizar un análisis comparativo entre una plantel educativo y otro se encontrarán múltiples diferencias como parecidos, ventajas o desventajas, es por esto que el liderazgo situacional es también favorable en la labor educativa.

En conclusión, cualquiera sea la función que cumple el docente se reconoce el carácter de líder que desempeña, por lo que se deduce que debe cumplir con dos características importantes por los siguientes aspectos:

Figura N. 2 Características del Docente

<b>Personalidad</b>	<b>Formación</b>
Amar su labor, compromiso y espíritu de servicio. Vocación: inspiración, entrega y pasión para la labor docente. Creatividad: iniciativa, carácter innovador, capacidad para la toma de decisiones, capacidad para resolver conflictos, capacidad para establecer ambientes propicios de trabajo dentro y fuera del aula. Visión de futuro: mentalidad abierta y	Educación: pedagogía y metodología de planeación para la enseñanza – aprendizaje, conocimientos en diferentes áreas de trabajo. Humanísticos: actitudes y conductas; sólida formación humana. Administrativos: capacidad de administrar para el logro máximo de resultados de calidad

Personalidad	Formación
<p>espíritu de crecimiento y progreso.</p> <p>Optimismo: actitud positiva para enfrentar dificultades y motivación para responder a los retos.</p> <p>Sinceridad, justicia y lealtad: poseer credibilidad frente a los demás, compromiso y lealtad, respeto y admiración e imparcialidad en cada uno de sus actos.</p>	

Elaboración: Lic. Isabel Cadena

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

### **NUEVO BACHILLERATO ECUATORIANO**

El deseo inherente de mejorar y mantenerse actualizado en el campo de su propia especialidad, para responder a las exigencias pedagógicas acordes con el tiempo y los cambios de la época, justifican la existencia de una necesidad que busca ser satisfecha, tal como demuestran los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los docentes de bachillerato del colegio “Miguel de Santiago”.

Es una realidad que el docente ha permanecido en un proceso de capacitación permanente a lo largo de su trayectoria profesional en razón de cumplir con un requisito previo al ascenso de categoría para el logro de un incremento salarial. Realidad que ratifica que la capacitación docente siempre se practicó como un deber más que el magisterio debe cumplir, pero no como una política de estado incluida en un plan integral de desarrollo para la consecución de un fin concretamente establecido.

Actualmente, la capacitación docente es parte integral del Plan Decenal de Educación del país; sus políticas, proyectos y objetivos garantizan el mejoramiento de la calidad de educación en función de una nueva visión del

trabajo docente, por lo que considera necesario contar con un nuevo sistema de formación inicial y de desarrollo profesional, con el propósito de revalorizar la profesión docente, el desarrollo personal, las condiciones de trabajo y calidad de vida del maestro. Determinando la necesidad de implementar nuevas estrategias pedagógicas a través de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC's), como: aulas virtuales, correo electrónico e internet, entre otras.

La Constitución de la República, también, en el texto del Art. 349 garantiza al docente el cumplimiento de esta política por lo que establece la “actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico como un requisito, a la vez, para el mejoramiento de las condiciones salariales en función de la profesionalización, el desempeño y méritos académicos”, e incluye en el Art. 347 literal c, la responsabilidad del Estado “Incorporar las tecnologías de la información y comunicación en el proceso educativo y priorizar el enlace de la enseñanza con las actividades productivas” (Ley Orgánica Educación Intercultural, 2011).

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

Para lograr una reforma educativa es fundamental realizar un análisis de necesidades, de manera objetiva y estratégica de cada uno de los elementos intervinientes en la educación.

En el Plan Decenal de la Educación figuran los nudos críticos que afectan a nuestro sistema educativo y que impiden lograr un sistema de educación de calidad y se aprecian políticas para atender estas dificultades. Una de ellas, la política 7, concerniente al docente destaca sus reales necesidades, las mismas que han servido de guía para establecer la nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) se hace hincapié en la importancia de generar docentes preparados para esta nueva era.

Por esto es importante que la sociedad cree incentivos para que los mejores talentos, las personalidades con vocación para la enseñanza, elijan la profesión

de la docencia y sea factible una reforma educativa acorde a las necesidades del país y en base a las necesidades que nuestro personal docente exige.

En consecuencia demuestra esto, que los centros universitarios que cuentan con carreras de formación de docentes deberán renovar tanto su visión sobre el tipo o estilo de profesional en educación que requiere actualmente nuestra país y con esta base plantear nuevos perfiles de formación. Deberán darle una nueva orientación y significado a la carrera docente para que cobre vigencia y credibilidad, por la naturaleza de contenido tiene.

Dentro de todos estos aspectos de reforma, la formación docente debe considerarse ya no un proceso simple de producción de profesionales sino procesos de constante y permanente preparación acorde al momento histórico que vive el mundo en general; por ende, la formación a nivel universitario deberá visualizar el estilo y la calidad de docente que debe modelar acorde al estilo de bachillerato que se está planteando. En concordancia entre los tres niveles de Educación General Básica (EGB), Bachillerato General Unificado (BGU) y Estudios Superiores y la proyección de las políticas de Estado planteadas en la Constitución de la República, la formación de los nuevos docentes debe llevarse bajo un análisis real y certero de las necesidades que el docente ecuatoriano tiene en todo orden: personal, familiar, profesional y en función de las metas previstas en la legislación educativa.

## **1.2.2. Análisis de la persona**

### **1.2.2.1 Formación profesional**

La UNESCO en 1989 definió:

Todas las formas y niveles del proceso educativo que incluyen además del conocimiento general, el estudio de las tecnologías y de las ciencias relacionadas, la adquisición de habilidades prácticas, de competencias, actitudes y comprensiones relacionadas con las ocupaciones en los diferentes sectores de la vida social.(García Ma. Guadalupe, (2008: 35).

Una profesión “*es, ante todo, un tipo profesional de trabajo especializado localizado dentro de un universo laboral mucho más amplio*” (González, 2008: 152).

Es decir la formación comprende una etapa en la vida de una persona, en la cual se va modelando sus habilidades y destrezas en un campo determinado, mediante la sistematización de conocimientos, experiencias, en conjunción con otras ciencias y haciendo uso productivo de las nuevas tecnologías que existen en el mundo. Es formar el carácter de la persona en un ámbito donde debe ser capaz de competir y producir en función de un estándar de rendimiento que le proyecta hacia un mundo ampliamente competitivo y en un contexto social altamente dinámico y variable.

Casanova, (2003) dice que la formación profesional es una actividad de tipo educativo, que se orienta a proporcionar los conocimientos, habilidades y destrezas necesarios para desempeñarse en el mercado de trabajo, sea en un puesto determinado, una ocupación o un área profesional. Actúa a su vez de forma complementaria a las otras formas de educación, formando a las personas no sólo como trabajadores sino también como ciudadanos (Velásquez e Ibarra, pág. 44).

No existe fórmula o modelo simple que describan los nuevos roles de los maestros en las instituciones educativas. Sin embargo los maestros están transformando la serie de relaciones que en su medio se generan. Su relación docente-alumno y su relación con los medios didácticos, se encuentran renovándose constantemente con miras a lograr un mejor desempeño en el aula.

Esto demuestra que el docente está dando a su labor un sentido profesional nuevo y renovado. Está asumiendo la responsabilidad por el desarrollo de sus propias aptitudes. Es muy consciente de la necesidad de satisfacer a sus clientes y es más probable que se sienta como un gerente de personas, instrumentos y tecnologías.

Se puede entender que la manera de pensar del docente y su manera de actuar está motivándose y va dando forma al nuevo concepto de lo que es la docencia. Por lo que la formación del docente requiere una orientación de parte de los centros de formación universitaria.

#### **1.2.2.1.1 Formación inicial**

La formación inicial es el proceso de preparación que un docente debe alcanzar. Es la formación académica e intelectual que debe aprobar, es la etapa de desarrollo y perfeccionamiento de habilidades y capacidades que conduzcan a la transferencia del conocimiento a cada uno de sus estudiantes, y con la aplicación de la tecnología lograr formar un grupo humano con una mentalidad abierta y reflexiva, con una aptitud dispuesta a la investigación que permita su crecimiento personal, el de su entorno familiar, y redunde en la sociedad y el mundo entero.

La formación inicial también implica una fase de transición de la persona que está por culminar o culminó su fase de formación académica universitaria y que inicia el ejercicio de su profesión. Implica el asumir responsable y conscientemente un nuevo rol y que marca el punto de partida en la vida profesional.

Existen factores que influyen en el desempeño de los profesores, son “por un lado, los conocimientos y habilidades adquiridas durante su formación inicial, incluida la labor de desarrollada de los docentes formadores, por otro están los incentivos, factores incidentes que motivan a una gestión educativa más efectiva, y la proyección de futuro que puede lograr el docente, las posibilidades de crecer y lograr un nivel de reconocimiento profesional que incida en una mejor condición de vida familiar y escolar. Por lo que es importante resaltar que es también responsabilidad individual, alcanzar una formación efectiva e ir modelando su trayectoria profesional.

Es decir que “una buena docencia, requiere de buenos maestros, los que a su vez necesitan de una buena formación y una buena gestión.” (Goubau, 2013)



El inicio de la carrera docente marca el hito que existe en la docencia, el cambio de rol de la persona, un cambio de escenario un cambio de responsabilidades. En estas condiciones es fundamental considerar que la formación docente debe articular programas de formación que ayuden al profesorado principalmente en los numerosos problemas de enseñanza-aprendizaje.

#### **1.2.2.1.2 Formación profesional docente**

El desarrollo profesional docente es el proceso que trata de mejorar las habilidades, actitudes, comprensiones y actuaciones de los docentes. Envuelve a todas aquellas personas implicadas en la entidad organizativa que es la escuela. Es una acción sistemática que se orienta al desarrollo personal, profesional e individual y colectivo de los docentes cuyo objetivo último es mejorar el aprendizaje del alumnado y la renovación y mejora continua de la institución educativa.

Los docentes por ser sujetos adultos de una manera esencialmente autónoma y auto-dirigida, tienen un desarrollo gradual y un crecimiento a nivel profesional. Evolucionan en su trayectoria profesional respecto a sus capacidades, aspiraciones y necesidades. Su proceso de desarrollo se produce en un espacio donde interactúan elementos, de naturaleza complementaria, como son aspectos morales, cognitivos y personales, en una dinámica compleja pero funcional. La formación profesional docente es un proceso continuo de reajustes caracterizado por la aparición de cambios en los niveles de competencia, implicación profesional y satisfacción personal.

En esta formación existen varios actores: el docente, la familia, la comunidad educativa, las instituciones educativas, el Estado y la sociedad. Puesto que la meta es lograr un aprendizaje de calidad, el docente debe estar siempre a la vanguardia de nuevas ofertas de capacitación que le conduzcan a mejorar su desempeño en el aula y le proporcione nuevos referentes para su trabajo, lograr una mejor relación interpersonal con sus estudiantes, representantes, compañeros y autoridades, como también proyectarse a nuevas oportunidades de trabajo. De un docente que demuestra una disposición a formar día a día su

perfil profesional, se obtiene una imagen renovada de la institución, por lo que es también deber de quien dirige un centro educativo, formular proyectos de capacitación y actualización del personal de su centro.

En cuanto a la responsabilidad del Estado, sus políticas debe enmarcarse en propiciar la capacitación de todo el profesorado, en todo nivel, el intercambio de experiencias, y sobre todo reorientar la docencia hacia campos de investigación que la fortalezcan para entregar a la sociedad jóvenes ávidos de conocimiento e indagadores.

#### **1.2.2.1.3. Formación técnica**

La docencia es una profesión cuya especificidad se centra en la enseñanza, entendida como acción intencional y socialmente mediada para la transmisión de la cultura y el conocimiento en las escuelas, como uno de los contextos privilegiados para dicha transmisión, y para el desarrollo de potencialidades y capacidades de los alumnos. Los Institutos Superiores de Formación Docente son las instituciones formadoras.

La **formación docente** es un proceso permanente, que acompaña todo el desarrollo de la vida profesional (Instituto Nacional de Información Pública de Argentina, 2009).

#### **1.2.2.2. Formación continua**

La formación docente continua es entendida como desarrollo profesional y, es la estrategia fundamental tanto para renovar su oficio, como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones política, sociocultural y pedagógica.

La expresión “desarrollo profesional” pretende superar la escisión entre formación inicial y continua. Propone una nueva concepción para responder a las necesidades del profesorado y a sus contextos de actuación, al concebirse

como una actividad permanente y articulada con la práctica concreta de los docentes.

Este tipo de formación, se ubica en el tipo de educación para adultos. Considerando que el adulto es una persona que está inmersa ya en actividades productivas, que cuenta con un tiempo limitado y que sus cualidades físicas como intelectuales difieren de la de los jóvenes estudiantes, la educación permanente o continua, representa una alternativa a través de la cual puede mantenerse en permanente preparación. Así, las necesidades de formación del docente pueden ser atendidas puesto que esta modalidad de educación le otorga la posibilidad de atender un requerimiento personal combinando con el cumplimiento de sus tareas docentes, así como también, respondiendo a los deberes de su familia.

Este estilo de formación, al mismo tiempo le enseña al docente hacer uso de estrategias de aprendizaje que puede llevar a la práctica con sus estudiantes. Su experiencia de autodidacta le va demostrando lo valioso de estimular en su alumno la práctica de estas estrategias. Esta es la oportunidad que el docente encuentra para integrar en su persona el uso de la tecnología y le impulsa a conocer, nuevas herramientas que respaldan el proceso de enseñanza. Aprende a utilizar tecnología, programas, modelos, simulaciones, fuentes bibliográficas de texto como web, y le permite ir renovando su perfil pedagógico. Esta es una alternativa de formación programada contribuye a resolver el problema de baja de calificaciones en sus actividades laborales.

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

El aprendizaje es el producto de un proceso de confrontación entre el sujeto y su contexto, el cual plantea interrogantes constantes y le exige comportamientos consistentes (Huerta, 2011: 84). Es el producto final que se obtuvo como resultado de la interacción de la acción docente y los medios y estrategias aplicadas para su transformación. Por lo tanto el aprendizaje va ligado al manejo y adquisición de conocimientos escritos,

verbales y actitudinales. De allí que, la personalidad del docente es factor determinante en el proceso de aprendizaje.

De acuerdo a la pedagogía tradicional es la adquisición de conocimientos sobre temas de interés de cada persona y cuyo contenido es susceptible de ser corroborado con la aplicación de exámenes escritos o por medio de interrogatorios verbales.

De acuerdo a la pedagogía crítica, en efecto, el aprendizaje es una modificación más o menos estable de patrones de comportamiento en el tiempo y en el espacio.

De acuerdo a la pedagogía cognoscitiva, Ausubel, el aprendizaje es significativo cuando cobra sentido en el contexto de la vida misma del educando. Dewey señala que “la educación debe ser concebida como una continua reconstrucción de la experiencia” (Huerta, pág. 85).

En resumen, independientemente de los diversos enfoques con que se comprenda y se instrumente el aprendizaje, lo más importante es que el sujeto aprenda; primero, lo que se le ha prometido que aprenderá, y segundo, que en el proceso de docencia se creen las condiciones para que los sujetos aprendan a manejar conocimientos y a generarlos.

Para concluir el aprendizaje es la modificación de la conducta respecto a un objeto de interés. Esta conducta modificada es el resultado de una acción educativa intencionada (educación formal) cuyos rasgos distintivos permanecen hasta que una nueva conducta modifique la anterior.

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

La formación del docente es el proceso de adquisición, estructuración y reestructuración de conductas para el desempeño, la modelación de las prácticas y del pensamiento, así como la instrumentación de estrategias de acción técnico-profesionales complementan esta práctica que va

fortaleciéndose y renovando en la extensa trayectoria de formación otorgándole un crecimiento mediante la interiorización de modelos de aprendizaje y rutinas escolares que se actualizan cuando están frente a nuevas situaciones donde debe asumir el rol de profesor. De igual manera se va dando forma a la socialización laboral, ya que desde la etapa inicial del trabajo docente y a lo largo de su trayectoria va adquiriendo herramientas necesarias para afrontar la complejidad de la práctica pedagógica.

#### **1.2.2.5. Características de un buen docente**

Un docente puede definirse como un experto en su campo, pues es un profesional que domina los conocimientos, en su área respectiva, y como tal tiene que ser dinámico, estratégico, reflexivo y con dominio de su personalidad.

Entre las características que debe tener un buen docente se puede mencionar que la clave está en la actitud y aptitud con la que conduce el proceso pedagógico, su rol y las relaciones interpersonales que establece con sus estudiantes y con los padres de familia. Claro está que es importante que tenga dominio de la materia, es requisito importante pero no suficiente, puesto que si no establece un clima adecuado, profesor-alumno, el proceso enseñanza-aprendizaje no llegará al éxito deseado.

Con una actitud negativa los alumnos perciben la poca simpatía y valoración que tiene para con su maestro, lo que genera una desmotivación por los estudios dedicando el menor esfuerzo posible y reflejando un nivel sumamente bajo en las evaluaciones.

En una actitud positiva conduce a un proceso exitoso, satisfactorio pero fundamentalmente de calidad, tanto en el aprendizaje como en la enseñanza, redundando en la buena imagen del docente y por ende de la institución.

En cuanto a aptitudes pedagógicas: el profesor debe dominar ciertos aspectos como:

Espacio físico: saber aprovechar la amplitud del espacio de forma adecuada, ni tan estático que demuestre monotonía ni tan inquieto que muestre inseguridad; las gesticulaciones, el tono de voz son elementos claves para un docente de esta época, así como saber utilizar recursos pedagógicos activos y novedosos (Amat).

El perfil de un buen docente, debe considerar los siguientes aspectos:

- Amor por la educación
- Sinceridad, justicia y lealtad
- Sentido común
- Comunicación asertiva
- Visión
- Iniciativa
- Mentalidad abierta
- Vocación de servicio
- Creatividad
- Optimismo, humildad
- Conocimientos académicos y administrativos.
- Voluntad para capacitarse permanentemente

#### **1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza**

Todas las ocupaciones están profesionalizadas en mayor o menor grado. La profesionalización constituye la caracterización de ciertos atributos a una actividad. Shedd y Bacharach definen como el proceso dinámico en el que se producen cambios observables en las características de numerosas ocupaciones para convertirse en profesión. (Gonzalez, pág. 155).

Es común atribuir a la educación y a la enseñanza una notable relevancia social. Sin embargo, concurren en la ocupación docente una serie de condiciones que han hecho que su profesionalización subproblemáticas.

La enseñanza se ha convertido en una ocupación de masas, debido a la alta demanda de profesorado de parte del mismo sistema escolar que ha ido expandiéndose y ha ido precisando que la oferta fuere cada vez más amplia. Aun cuando este mismo hecho ha impedido que los estándares de acceso fueran muy elevados e incluso que el período e incluso que el período de formación fuera muy riguroso y prolongado.

Impartir la enseñanza sin la correspondiente especialización, con credenciales de emergencia o a través de vías alternativas de acreditación representa ejemplos relativamente comunes de respuesta a la necesidad de atender demandas, a veces urgentes, de disponer de suficiente profesorado, aún sin haber cumplido con los estándares de acceso una formación suficientemente exigentes.

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

El cambio de las formas de aprender de los estudiantes está en función del cambio de las formas de enseñar del docente y de los estudiantes. Esto es posible si se realiza una renovación en la mentalidad, en las concepciones de unos y otros y en la manera de cumplir con el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El contenido de la capacitación puede incluir cuatro formas de cambio de conducta:

1. Transmisión de información: el intercambio de información que se comparte a manera de un conjunto de conocimientos. También es la transmisión de nuevos conocimientos. La información es general, en preferencia sobre el trabajo mismo.
2. Desarrollo de habilidades: se trata de una capacitación orientada hacia las tareas y las operaciones que serán realizadas.
3. Desarrollo o modificación de actitudes: se busca modificar actitudes negativas y transformarlas en positivas: aumentar la motivación, desarrollar sensibilidad, involucrar nuevos hábitos y actitudes.
4. Desarrollo de conceptos: está dirigida a elevar la capacidad de abstracción y la concepción de ideas y filosofías, que faciliten la comprensión de conceptos y elevar el nivel de rendimiento del docente como de la institución.

La formación de los docentes es una actividad compleja, por la significancia que tiene la función docente como por los factores y actores con los que se relaciona.

Los programas de capacitación docente deben responder a las exigencias y necesidades que surgen del propio ámbito educativo dándole la importancia y seriedad que esta actividad implica, pues generalmente son acciones improvisadas, cortas o temas sin la trascendencia para el docente.

La capacitación docente de acuerdo a los retos de este milenio exige que primero se conceptualice de manera diferente la función docente, de acuerdo a todas sus dimensiones, entre las cuales está la institución educativa como uno de los factores influyentes en la formación de los maestros en la práctica y desde allí considerar sus necesidades de formación y actualización.

#### **1.2.2.8. Las Tecnologías de la Información y la comunicación – TIC, en los procesos formativos**

“Para la tecnología, el conocimiento es principalmente un medio que hay que aplicar para fines prácticos. El objetivo de la tecnología es la acción con éxito...” (Martínez y Jaramillo, 2010:13). Somos testigos de un nuevo tipo de sociedad, la sociedad del conocimiento.

La sociedad del conocimiento es una nueva organización social, política, económica y cultural que permite establecer nuevos estilos de vida, de trabajo, de conocimiento y de comunicación. Conduce a instituir nuevas formas de contacto e interacción, de aprender y hasta de pensar.

El núcleo de esta sociedad es el conocimiento y su soporte está dado por el vertiginoso desarrollo de la tecnología de la información y la comunicación conocido como las TIC's. El conocimiento se ha constituido en el primer insumo de toda actividad económica en el mundo, es el eje de transformación e innovación empresarial, industrial, de servicio, de mercado, de promoción, de comercio, etc., por ello cuanto más se difunde un conocimiento más cobra valor e importancia y es en este punto en que la tecnología cobra significado,



puesto gracias a su existencia el conocimiento, actualmente, es un recurso al alcance de todo tipo de grupo social. Por tanto, el impacto y el dominio que tiene la tecnología son proporcionales al que tiene el conocimiento para el ser humano. El ser humano habido de progreso y crecimiento, no descansará de aprender y buscará nuevos conocimientos, lo que conlleva a toda sociedad a buscar la manera de satisfacer la necesidad de formación y capacitación permanente de todo profesional de este siglo. José Luis Mateo, enfatiza la importancia del conocimiento cuando escribe que “La enseñanza, investigación, desarrollo e innovación serán los pilares de esta nueva sociedad”. (Mateo, 2006: 155).

He aquí la importancia de la enseñanza. La difusión del conocimiento es el compromiso que tiene la educación a través del proceso de enseñanza-aprendizaje. La calidad de este proceso conduce a la construcción de conocimientos y de nuevas formas de pensamiento, manifiestas en el progreso logrado por una sociedad manifiesta por el grado de cultura, el nivel de formación y calidad de desempeño profesional, en el crecimiento económico, en la madurez política, en la calidad de vida de la población que se convierte en el atractivo para los inversores.

En consecuencia es importante la calidad de formación de un profesional que se incorpora a la vida productiva y la capacitación que este mantenga a lo largo de su trayectoria profesional, puesto que todas sus destrezas y capacidades le facilitarán adaptarse y responder a los retos que esta época le presenta.

La responsabilidad nuevamente recae en el docente, puesto que es el gestor en la formación y preparación del estudiante en el aula y el responsable de proporcionar y difundir dichos conocimientos en la manera que el momento actual lo requiere.

En este punto se produce la interacción del docente y la tecnología. Bajo este punto de vista el docente es el primer sujeto que debe conocer la tecnología, debe manipularla y dominarla, debe aplicarla correctamente, debe saber sus oficios y beneficios, sus riesgos y amenazas, debe saber reconocer la

pertinencia de esta herramienta como una estrategia para la enseñanza. Así ingresa la tecnología en el aula como una estrategia de transformación de los escenarios educativos como la generadora de otros nuevos. Por esto es importante conocer cuál es el impacto de su uso en el aula.

El artículo publicado por la Revista Electrónica de Investigación Educativa (REDIE), de mayo de 2008, acerca de los usos reales de las TIC en contextos educativos formales, obtenidos de una investigación psicopedagógica demuestra que el uso de las tecnologías no está cumpliendo con su cometido puesto que más allá de facilitar el alcance de los objetivos de una planificación y evidenciar su uso, no refleja el impacto que tiene en la construcción del conocimiento del estudiante. Es decir no existe relación entre lo que se espera que produzca la utilización de las TIC's en el proceso de enseñanza-aprendizaje y lo que debe producir.

De acuerdo al paradigma constructivo socio-cultural:

La enseñanza implica construcción de conocimientos, las TIC's en este sentido se consideran instrumentos mediadores de la actividad mental del estudiante y del proceso de enseñanza conducido por el docente.

El trabajo profesor-alumno es un trabajo en equipo, por lo que debe reflejarse en la organización y coordinación del proceso enseñanza-aprendizaje que las TIC's facilita.

Se desprende en consecuencia cuales son los roles de las TIC's en el aula:

- a. Las TIC's sirven como instrumentos de autoaprendizaje, como herramientas auto instruccionales, que faciliten el aprendizaje independiente y autónomo.
- b. Las TIC's facilitan el trabajo y aprendizaje del estudiante mediante entornos virtuales.
- c. Las TIC's fomentan el desarrollo de la combinación del trabajo en el aula y el uso de medios virtuales como del conocimiento a través de redes de

comunicación e interacción humana como por ejemplo: blogs, redes sociales, foros, internet, muy útil para realizar investigaciones.

- d. Como instrumento para la investigación, las TIC's facilita el conocimiento integrado de varias áreas de estudio tanto para investigaciones de campo como tareas en aula. Es una estrategia que facilita la creatividad del investigador.
- e. Las TIC's ayudan en el trabajo de un proceso instruccional organizado en el que se comparte la información de una investigación con estudiantes pares de otros centro educativos mediante recursos temáticos comunicativos y colaborativos.

Tras la búsqueda del conocimiento, las TIC's constituyen estrategias de trabajo docente integral, en donde la enseñanza, la investigación, el desarrollo y la innovación se van cumpliendo gracias a los diferentes estilos de aprendizaje que se pueden establecer, un aprendizaje individual y autónomo (auto-aprendizaje), un aprendizaje dirigido (docente-alumno), un aprendizaje cooperativo (equipos de estudio), un aprendizaje social (redes sociales), las diferentes actividades en el aula, fuera del aula, investigaciones de campo y bibliográfica, a través del intercambio de información con grupos de pares, mediante de enlaces con gente de otros entornos culturales contactados gracias a herramientas adicionales que la tecnología proporciona.

### **1.2.3 Análisis de la tarea educativa**

#### **1.2.3.1 La función del gestor educativo**

La palabra gestionar se refiere a las tareas que realiza el director a parte de las tareas de coordinar y liderar su entidad educativa. (Gonzalez, pág. 155)

La persona que tiene como principales actividades las de gestar diferentes tipos de acciones o medidas en el rubro al que pertenezca. El gestor no es más que la persona que se encarga de conducir las acciones u operaciones, que se lleven a cabo de acuerdo a los procedimientos y por eso su aporte es siempre importante ya que si no estuviera presente no se conocerían los procesos.

Sus características:

1. Se fija más en el proceso de toma de decisiones que en el hecho final.
2. Decide sobre las grandes líneas estratégicas de la institución.
3. Orienta y lidera el direccionamiento estratégico, el clima y el manejo adecuado de conflictos a través de mecanismos de concertación, evaluación y mejoramiento.
4. Orienta y dirige a los diferentes actores de la comunidad educativa, así como los recursos que aseguren la calidad del servicio.
5. Es un hábil controlador administrativo y financiero. Se esfuerza por alcanzar un elevado rendimiento y ventaja a la institución. Quita importancia a las situaciones arriesgadas, sobre todo, de ganancia o pérdida totales.
6. Participa de las acciones de la institución tratando ser parte del grupo y tener papeles bien definidos en la organización.

#### **1.2.3.2 La función del docente**

La función del docente tiene amplias responsabilidades, como una profesión, es la responsable de la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza-aprendizaje, que incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución, la evaluación de los mismos proceso y resultados, y de otras actividades centro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos. También cumple con actividades curriculares no lectivas como el servicio de tutoría estudiantil, atención a la comunidad, atención a los padres de familia de los educandos; a parte cumple con la actualización y perfeccionamiento pedagógico, actividades culturales, formativas, deportivas, etc. que están contempladas en el proyecto educativo institucional. Y las actividades de dirección, planeación, coordinación evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.

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

De acuerdo a esta definición, la función docente cubre dimensiones amplias e importantes, es el centro y eje del quehacer educativo, considerando que sobre su actividad nata de formar a los educando, se encuentra la responsabilidad orientador profesional así como un miembro de enlace con la comunidad. La serie de actividades a él encomendadas le pone en contacto con el entorno externo de la entidad educativa y se convierte en el interlocutor de la escuela y la sociedad. Su responsabilidad abarca la necesidad de ser su propio agente de motivación que le impulsa a buscar su mejoramiento y actualización, puesto que el nivel de exigencia que la sociedad ha puesto en la educación, así lo requiere.

### **1.2.3.3. La función del entorno familiar**

La escuela es una parte importante de las instituciones sociales, junto con ella y la familia son los dos entornos más importantes de la socialización. Se entiende por entorno a todo el contexto, cultural, social, histórico, que le rodea a una persona; el entorno educativo es un entorno social que por su dinamismo permite la interacción de todos los actores de la educación. “Desde esta perspectiva, tanto el contexto familiar como el escolar están constituidos por personas que desempeñan un determinado papel y que, además, utilizan unos instrumentos que cumplen determinadas funciones.”(Lacsa Pilar, s.f)

El entorno educativo, con sus dimensiones antes citadas, es inseparable de contribuciones activas de los individuos, sus compañeros sociales, las tradiciones sociales y las asignaturas que se manejan (Lacsa). Son dos contextos que se construyen la dinámica y en conjunto con las actividades de sus participantes, son dos contextos educativos de desarrollo. El resultado de la experiencia escolar de cada persona es la unión entre el sistema de motivación individual, la calidad del entorno familiar y el contexto sociocultural. Existen múltiples relaciones, por tanto el éxito académico está en función del entorno familiar en el que se desarrolle.

Aquí unos puntos clave de acción familiar para el logro del éxito académico

- Armonía familiar
- Relaciones familiares
- Estabilidad de residencia de la familia
- Favorecer la responsabilidad y autonomía de los hijos
- Supervisar la marcha escolar
- Estrecha colaboración padres-escuela
- Compartir el tiempo libre en familia
- Confianza en el éxito escolar

#### 1.2.3.4. La función del estudiante

Tomado de la revista médica Vallejina del Perú:

La mayor parte de los conceptos relacionados con los roles y función de los estudiantes ya son familiares para muchos docentes de los diferentes módulos de la Escuela de Medicina donde se vienen aplicando cada vez mejor. Como sabemos los alumnos vienen cargados de influencias tradicionales, de “clase-apunte-pruebas-examen”, muy poco basados en aspectos relevantes para una carrera, con programas sobrecargados y que dejan virtualmente cero iniciativa al estudiante. La sobrecarga de contenidos, que el estudiante recibe en forma pasiva y ante la cual él se transforma solamente en un pasador de exámenes, está en oposición a los conceptos que hoy se promueven como fundamentales para crear destrezas de aprendizaje, nuevas actitudes, capacidad de comunicarse y de evaluar críticamente la información existente y necesaria. En una palabra, la necesidad de transformar al alumno en un estudiante de por vida y acorde con las necesidades cambiantes de la población, de sus problemas prioritarios y con alto nivel humano, ético y de eficiencia en su trabajo.

En este contexto los estudiantes de este milenio tienen por principal tarea la creación del **conocimiento** utilizando como fuente la intervención al docente sobre la información, y al amplio acceso a bancos de recursos, información y contenidos, se convierten en **elaboradores de contenido**. Estos ven aumentada su autonomía, regulada a través de las estrategias de aprendizaje

basadas en el objetivo de **aprender a aprender**. El rol del estudiante en la sociedad del conocimiento que es la de hoy, es la de ser el generador de los nuevos conocimientos que lleve a la transformación del mundo, haciendo uso racional y apropiado de lo que la tecnología actualmente está produciendo, en su torno giran todas las expectativas del desarrollo y evolución del ser humano.

#### **1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprende**

No entra en mi imaginación una escuela que no esté informatizada; es como si habláramos de una escuela sin electricidad o sin biblioteca. No me imagino un colegio que no esté conectado a internet", dijo el experto en informática Hugo Pardo Kuklinski. Investigador del potencial educativo de la web 2.0, Pardo Kuklinski opinó que si antes el maestro enseñaba contenidos, ahora debe "enseñar a aprender"; a usar las herramientas y los procesos para acceder a los conocimientos. "No sólo es importante la tecnología sino los usos que podemos darle" (Kuklinski, 2009).

Pardo Kuklinski considera que el docente debe cambiar los modos de enseñar y es la tecnología el eje de transformación del cambio. El aprendizaje se está haciendo más personal puesto que los avances tecnológicos ponen a disposición un enjambre de vías para lograr el conocimiento. La tradicional enseñanza de docente al alumno, transmisión de conocimientos, ha sido remplazada por la sociedad del conocimiento, en donde el medio le entrega fuentes de información, herramientas para procesarlas, le acceda investigaciones tan inmediatas como se alcancen resultados, y con estos y otros instrumentos más el estudiante va estructurando su aprendizaje. Por tanto, el docente ha encontrado una fuerte competencia, el ordenador, con quien debe disputar un lugar de trabajo si es que no lo integra a su quehacer diario y le da la orientación adecuada para que se convierta en su auxiliar. Este es el trabajo que tiene que hacer el docente, hoy. El docente necesita entender el fenómeno de la tecnología para poder interactuar con sus alumnos, comprometiéndose a entender lo que está pasando. El cambio se ha dado, ahora el alumno tiene buenas fuentes de conocimiento pero aún le cuesta llevar esos conocimientos a la reflexión y a la comprensión, a la transmisión de

sus opiniones. Para la transformación de nuestra educación se requiere el esfuerzo de los dos actores, el docente debe entender que está pasando y el alumno para entender que no todo pasa por la tecnología, que se requiere de un proceso cognitivo racional y que el texto sigue siendo un soporte insustituible.

### **1.3. Cursos de formación**

#### **1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente**

La capacitación docente es la capacitación profesional para lograr un ajuste entre la persona y su función que va a ejercer.

Sus objetivos son de corto plazo, restringidos e inmediatos, buscan proporcionar al docente los elementos esenciales para el ejercicio de su profesión mediante una buena capacitación.

#### **1.3.2. Ventajas e inconvenientes**

En la medida en que el docente tome conciencia de la importancia de contar con una buena formación, en cualquier disciplina que diserte, el camino que se recorra será fructífero y sencillo.

Facilitará la comprensión entre docente – alumno, puesto que la capacidad de renovar sus metodologías le llevara a una mejor interacción comunicativa con sus estudiantes.

El docente se siente motivado cuando comprende que su ámbito de trabajo se ha innovado gracias a la integración de nuevas estrategias de trabajo que le han sacado de lo rutinario y le ha proporcionado satisfacciones puesto que cuenta con tiempo más disponible para él también aprender, como para cumplir con ciertas tareas que no pueden aislarse del trabajo docente.

A nivel de institución educativa, se observa que puede incrementar su oferta de servicio, al contar con recursos tecnológicos e infraestructura moderna.



Claro está, que también hay desventajas.

El concebirle a la tecnología como un medio auxiliar, no descarta la posibilidad que se transforme solo en un medio transmisor del mismo discurso académico que lo hacía el docente, se tendrá que evitar este carácter de pasividad que puede generar la tecnología.

Se requiere una infraestructura adecuada para la capacitación docente.

Se requiere de una formación didáctica tecnológica, para que se logre el objetivo de la capacitación acorde a las necesidades que se hayan planteado.

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

Una vez realizado el análisis de necesidades, se pasa a la metodología y a la programación en la que se sistematiza y sustenta en determinadas estrategias para establecer la prioridad de cada necesidad, análisis FODA, Árbol de decisiones, Modelos multiatributos, especificar las áreas en las que hay que intervenir y prever cuales pueden ser las posibles alternativas de solución de cada una de ellas. A partir de esto se determinan los tiempos, costos y los respectivos responsables de la capacitación y finalmente los recursos.

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

En el transcurso del desarrollo de este trabajo se ha destacado a través de cada tema de investigación el papel que tiene hoy el docente. Ahora se le concede el rol de líder y de gestor en el aula. Por esta razón la formación inicial es clave para que suma su convicción de docente, su formación permanente es un complemento, sobre todo hoy que tiene que transformar su rol de transmisor a gestor, esto ayudará a que sus metodologías sean renovadas. Además, es importante destacar que es una estrategia que tanto el Estado como toda institución educativa debe tomar siempre en cuenta, para incentivar al docente y brindarle un reconocimiento por su esfuerzo y labor que, sin desconocer el valor de otras profesiones, es por demás seria,

importante y abnegada. La formación en otras áreas, afines a la docencia, le hará sentir un ser tan capaz de desarrollar otras capacidades que no logro hacerlo antes o han permanecido latentes en su persona.

El beneficio para la entidad educativa es concomitante a la de la persona del docente. Contar con un equipo docente renovado y a la vanguardia de los avances de la sociedad le da prestigio y garantía para atender a una sociedad cada día más compleja.

## **2.- METODOLOGÍA**

## 2.1. Contexto.-

La investigación sobre las necesidades de formación docente se lleva a cabo en el Colegio Técnico Industrial “Miguel de Santiago”.

Fue creado en 1970, como colegio de Ciclo Básico de varones. Se inicia con cincuenta y cinco estudiantes, en el sector de San Juan, creciendo progresivamente su demanda por ser un colegio técnico. Durante treinta y un años prestó sus servicios a la juventud de recursos económicos limitados del centro de la capital. En el año 2001 se traslada a sus nuevas instalaciones, ubicado en la provincia de Pichincha, en la Ciudad de Quito, parroquia Chillogallo sector Turubamba Alto, sur de la ciudad manteniendo su oferta de bachillerato técnico industrial en las ramas de electromecánica, electrónica y mecánica automotriz, ramas ocupacionales dirigidas generalmente para varones. Amplía sus servicios mediante la oferta del bachillerato general, oportunidad que permite el ingreso al plantel de estudiante mujeres.

Esta prestación en el área técnica lo hace a través de una planta docente de 44 profesionales.

Mantiene su filosofía de servicio a los sectores más necesitados, cuenta en sus registros actuales con mil ochocientos estudiantes de ambos géneros, que provienen de hogares cuya estructura familiar no siempre es organizada y que posee como cargas familiares por lo menos tres hijos de familia.

Por ser un plantel que oferta un bachillerato de esta naturaleza y por la oportuna ubicación geográfica que tiene, exige a la institución tener un equipo docente preparado y actualizado en pedagogía, didáctica, tecnologías, etc., que responda a las demandas de padres y madres de familia, así como de los mismos estudiantes.

Actualmente, el plantel se halla en la fase de preparación y calificación para obtener la autorización de la Organización de Bachillerato Internacional (OBI) que le permita impartir el programa del diploma y sea reconocido como una

institución del mundo BI. Con lo cual, el Colegio Nacional Técnico Industrial, abrirá una nueva alternativa de formación para los jóvenes del sector.

## 2.2. Participantes

Participan en la recolección de datos un total de 39 docentes, del total de 43 que forman parte del bachillerato técnico.

Intervienen en esta investigación las autoridades del plantel, quienes analizan la propuesta de la investigación y consideran una oportunidad para la institución poder conocer cuáles son las necesidades de formación que sus docentes requieren, autorizando el Señor Rector de la institución la aplicación del cuestionario exponiendo a la vez su criterio de que este tema de investigación así planteado es muy amplio y que debe especificarse mucho más, porque de acuerdo a la problemática actual, el docente vive una realidad mucho más crucial, como es el tener que afrontar casos de estudiantes que son parte de los colectivos de riesgo que enfrentan violencia, droga y otras situaciones, para las que el docente, desconoce las alternativas de intervención que les permita establecer un clima de trabajo más favorable y facilitando el Señor Inspector General la comunicación con los docentes únicamente del bachillerato para realizar la aplicación de la encuesta.

Para la investigación se determinó la muestra con la fórmula:

$$n = \frac{z^2 pqN}{Ne^2 + Z^2 pq}$$

Los parámetros son:

Z = nivel de confianza es un valor constante ya determinado, que en este estudio es del 95% equivalente a 1,96

N= Población. Número total de docentes que trabajan en bachillerato, que en este caso es de 43 docentes.

n = tamaño de la muestra. Es el número de docentes que se encuestarán.

p = probabilidades de que se escoja a un docente 50% o 0.5.

q = probabilidades de que no se escoja a un docente 50% o 0.5.

e = error de estimación del 5% (0.05)

Entonces: 
$$n = \frac{1,96^2(0,5)(0,5)43}{43(0,05)^2 + 1,96^2(0,5)(0,5)}$$

$$n = 38,67$$

Se obtiene una muestra de 39 docentes que representa el 90% del personal de bachillerato. La selección de los docentes se realizó en forma aleatoria.

### 2.3. Recursos

#### 2.3.1. Talento Humano

Figura N.3

Rector	Autoridad del plantel que recibe la carta de solicitud para la realización de la investigación y otorga la respectiva autorización
Vicerrector	Quien en conjunto con el Sr. Rector ven la factibilidad de realizar el estudio en el plantel.
Inspector General	Coordina el calendario de actividades para referir las fechas y horas en que se puede realizar la aplicación del cuestionario, conjuntamente con el maestrante.
Secretaria General	Certifica mi asistencia para solicitar la autorización para realizar el trabajo.
Personal Docente	Grupo de 39 docentes del bachillerato del plantel al cual se aplica el respectivo cuestionario.
Investigador	La estudiante de la maestría que asiste al plantel para la recopilación de la información.

### 2.3.2. Materiales

Tipo	Características
Bibliografía	Textos de la biblioteca de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Textos utilizados en los diferentes módulos de la maestría de la UTPL.
Internet	Herramienta utilizada para realizar consultas bibliográficas y para obtener los documentos del EVA.
Carta de solicitud de autorización	Documento a través del cual se solicita la autorización para realizar la aplicación del cuestionario a los docentes.
Cuestionario	Documento de investigación que contiene los diferentes parámetros a investigarse a los docentes.
Computadora e impresora	Para la impresión de documentos y elaboración del proyecto, así como para realizar la investigación a través de internet.
Copias	De la carta de solicitud de autorización y de los 45 cuestionarios que se aplicaron a los docentes.

### 2.3.3. Institucionales

Se realiza la aplicación de los cuestionarios en las aulas, laboratorios y talleres del plantel, ambientes en los cuales los docentes, de acuerdo a su función, ocupan para su trabajo diario. Además las oficinas del Área Administrativa de la institución, lugar en el cual se realiza la entrevista con las autoridades del plantel.

### 2.3.4. Económicos

Tipo	Cantidad	Costo
Papelería	1 resma	\$ 4,20
Esferográficos	5 unidades	\$ 1,75
Impresiones de autorización y cuestionario.	12	\$ 1,80
Copias	225	\$ 12,25
Servicio de Internet		\$ 20,00
Transporte	gasolina	\$ 20,00
Total		\$ 60,00

## 2.4. Diseño y métodos de la investigación.-

### 2.4.1. Diseño de investigación

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

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



### **2.4.2. Métodos de investigación**

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

La investigación pone en consideración la percepción que tienen los docentes con respecto a la formación y capacitación permanente, tomando en cuenta que se ha dado una visión innovadora del rol que hoy debe cumplir el maestro en la formación académica y humana de los niños, niñas y jóvenes, sobre todo por la incidencia de la tecnología en la vida de todos los seres humanos. Surge la pregunta, ¿está el docente para responder a los nuevos estilos de enseñanza y aprendizaje que se promueve actualmente y a los nuevos lineamientos establecidos por el actual marco legal del sistema educativo nacional con las estrategias y metodologías que aplica en su gestión? Con respecto a la tecnología ¿cuál es la capacitación que busca actualmente el docente del bachillerato?

Como parte del diseño metodológico se ha utilizado un enfoque estadístico, para cuantificar las respuestas dadas por los docentes en el cuestionario aplicado, y de allí realizar una síntesis de esta información y establecer el comportamiento de los factores intervinientes sobre la capacitación y el impacto en los sujetos de investigación y dar una visión global de la situación que vive el docente con respecto a su formación actualmente.

Con esta base se realiza un análisis introspectivo de esta realidad cuyo fin es determinar el problema de la investigación y a la vez proponer una alternativa de solución en base a la reflexión de los resultados obtenidos propendiendo a la implementación de cambios en la institución. Por esto se realiza un análisis exploratorio inicial en un elemento específico de la gestión pedagógica que es

la formación y capacitación que tiene el docente de bachillerato y los factores que determinan su interés o no por mantener una formación permanente, elementos particulares de la investigación que permitirán contrastar con la fundamentación teórica expuesta al inicio y formular las conclusiones.

Con este marco metodológico se procederá a definir el problema de la investigación y construcción de una propuesta de intervención como aporte para atender estas necesidades de carácter pedagógico.

## **2.5. Técnicas e Instrumentos de investigación**

### **2.5.1. Técnicas de investigación**

Para el desarrollo de la investigación, se aplica la técnica de la encuesta por ser adecuada para la obtención y elaboración de datos de modo más efectivo y rápido, en grupos muy numerosos pero sobre todo porque facilita el estudio de diversos tópicos en un determinado tema, debido a que aplica un cuestionario normalizado a la población investigada que permite hacer posteriores comparaciones entre grupos focales y principalmente ayuda a definir con mayor certeza el problema concreto que debe investigarse y las variables intervinientes. (J. Casas Anguita, 2003)

### **2.5.2. Instrumentos de investigación**

En concordancia con el tipo y técnica de investigación aplicados, se utiliza un cuestionario estandarizado para la recolección de la información lo cual permite cumplir con los objetivos propuestos para la investigación.

Este cuestionario fue previamente elaborado por el equipo docente que dirige la investigación, fundamentado en el marco legal vigente para el sistema educativo nacional y previamente validado para su aplicación. Se extrajo del entorno virtual de aprendizaje (EVA), de la Universidad Técnica Particular de "Loja" (UTPL). Consta en anexos del informe.

A través de este cuestionario se logra conocer en forma general características específicas del tipo de plantel en el cual se realiza la investigación y su gestión en cuanto a capacitación docente se refiere. Su diseño facilita, conocer el nivel de formación profesional conseguido por los maestros del plantel y el tipo de capacitación que posteriormente ha recibido a través de diversos organismos. Finalmente, proporciona una visión de cómo es la gestión pedagógica del maestro en el aula.

La estructura del cuestionario, permite que los docentes encuestados respondan a las preguntas a través de una escala numérica que facilita la tabulación y procesamiento de los datos para su análisis.

## 2.6 Procedimiento

Para la elaboración del proyecto se siguieron las siguientes etapas y pasos como se indica en el siguiente cuadro:

**Cuadro No. 1 Etapas y Pasos para la Formulación del Proyecto**

ETAPAS	PASOS
<b>Formulación del Marco Teórico</b>	Revisión de la guía didáctica del proyecto Selección de fuentes bibliográficas y de internet Investigación bibliográfica en textos y documentos de internet. Redacción del marco teórico.
<b>Recolección de la Información</b>	Selección del plantel en base a un listado de colegios técnicos existente en la ciudad. Verificación a través del EVA, de que el plantel seleccionado aún no ha sido solicitado por ningún estudiante. Autorización del Coordinador del programa de Post grado para realizar la investigación en el colegio

ETAPAS	PASOS
	<p>seleccionado.</p> <p>Impresión de la carta de petición de autorización al Rector de la institución educativa.</p> <p>Visita y entrevista con las autoridades y autorización.</p> <p>Se coordina la visita para la aplicación del cuestionario con el Sr. Inspector General y se determinan fechas para la aplicación del instrumento de investigación.</p> <p>Revisión del instrumento y autoaplicación.</p> <p>Aplicación del instrumento a los docentes.</p>
<b>Procesamiento de la información</b>	<p>Tabulación de la información.</p> <p>Elaboración de tablas y cuadros estadísticos.</p> <p>Análisis de la información.</p>
<b>Elaboración del primer informe</b>	Elaboración de conclusiones

Fuente: Biblioteca personal

Elaboración: Lic. Isabel Cadena

### 3. DIAGNÓSTICO, ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### DATOS CUANTITATIVOS

##### 3.1 Datos Institucionales

La institución educativa como lo es el Colegio Técnico Miguel de Santiago, es una institución fiscal, es decir pertenece al Gobierno Nacional y se basa en las leyes y reglamentaciones que emita el Ministerio de Educación.

El tipo de Bachillerato es Técnico en diferentes especializaciones como es electromecánica, electrónica y mecánica automotriz, además ofrece educación en bachillerato general.

##### 3.2 Información General del Investigado

###### Género

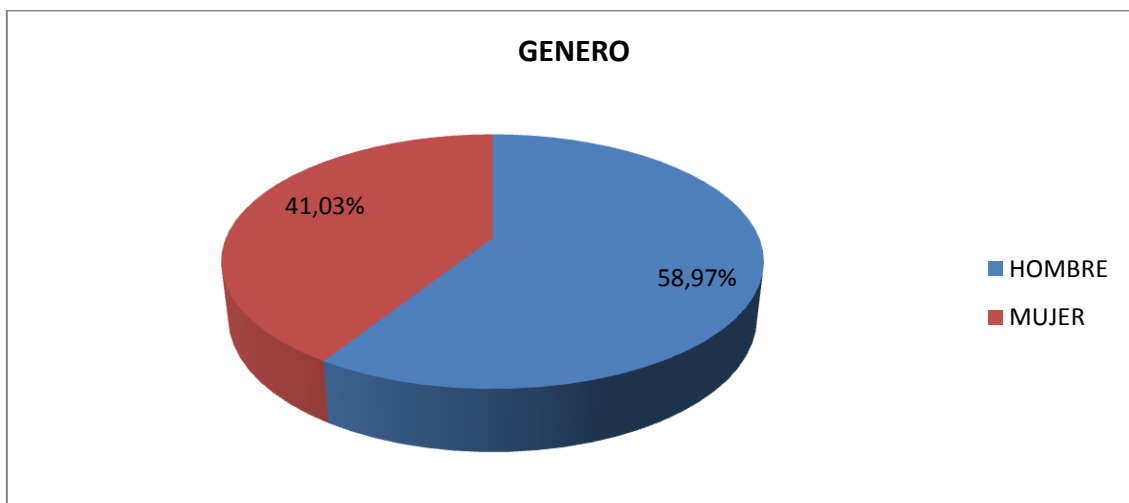
Tabla No: 1 Género

GENERO	FRECUENCIA	%
Masculino	23	58,97
Femenino	16	41,03
	39	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Miguel de Santiago

Elaboración: Lic. Isabel Cadena

Gráfico No. 1



La predominio de docentes varones en el plantel implica que aún se conserva la característica típica de ser una institución educativa técnica destinada a la enseñanza de la mecánica y la industria, especialidad que siempre estuvo dirigida hacia estudiantes varones.

## Estado Civil

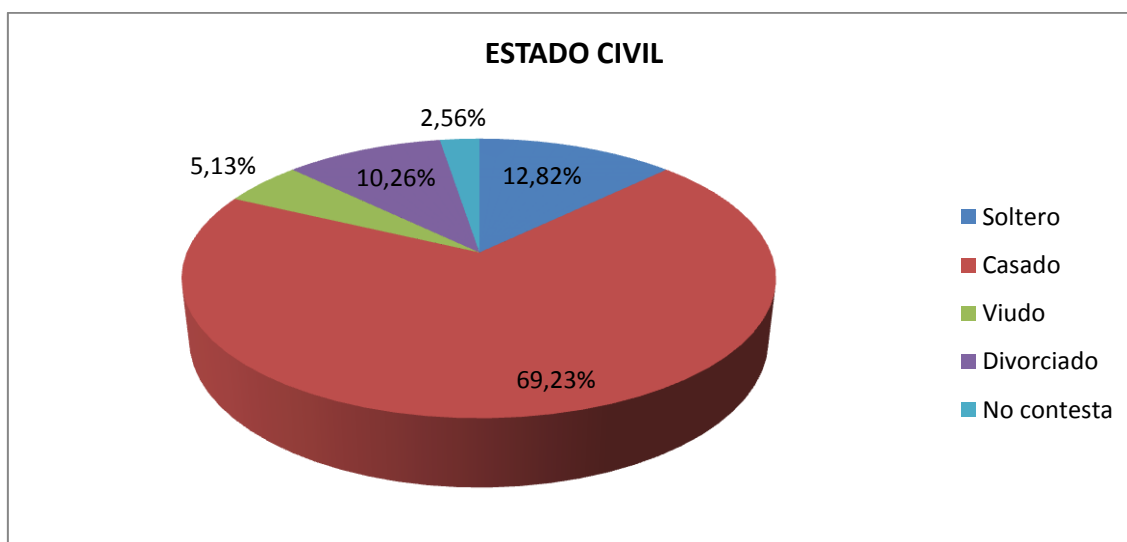
**Tabla No. 2 Estado Civil**

ESTADO CIVIL	FRECUENCIA	%
Soltero	5	12,82
Casado	27	69,23
Viudo	2	5,13
Divorciado	4	10,26
No contesta	1	2,56
	39	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Miguel de Santiago

Elaboración: Lic. Isabel Cadena

**Gráfico No. 2**



Están todos los estados civiles vigentes en nuestra sociedad, predomina el de casado el cual indica que la mayoría son docentes que tienen responsabilidades de carácter familiar lo que conlleva a considerar que son

personas con criterio formado, que conocen de sus responsabilidades y compromisos.

## Edad

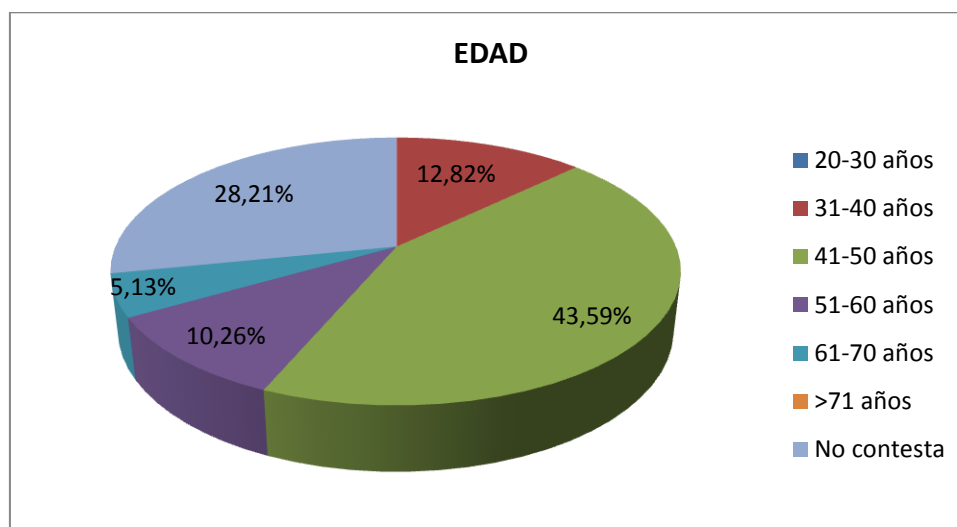
**Tabla No. 3 Edad**

EDAD	FRECUENCIA	%
20-30 años	0	0,00
31-40 años	5	12,82
41-50 años	17	43,59
51-60 años	4	10,26
61-70 años	2	5,13
>71 años	0	0,00
No contesta	11	28,21
	39	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Miguel de Santiago

Elaboración: Lic. Isabel Cadena

**Gráfico No. 3**



Las edades predominantes está sobre los 40 años, no obstante, se observa que en el plantel laboran docentes con una trayectoria profesional de muchos años. Se puede considerar que el plantel ha mantenido una planta docente estable y que no hubo renovación de personal. Aspecto positivo porque demuestra que existe estabilidad laboral para el docente, sin embargo, es necesario considerar que tanto este personal ha renovado sus conocimientos y sus estrategias didácticas a lo largo de su trayectoria docente.

## Cargo

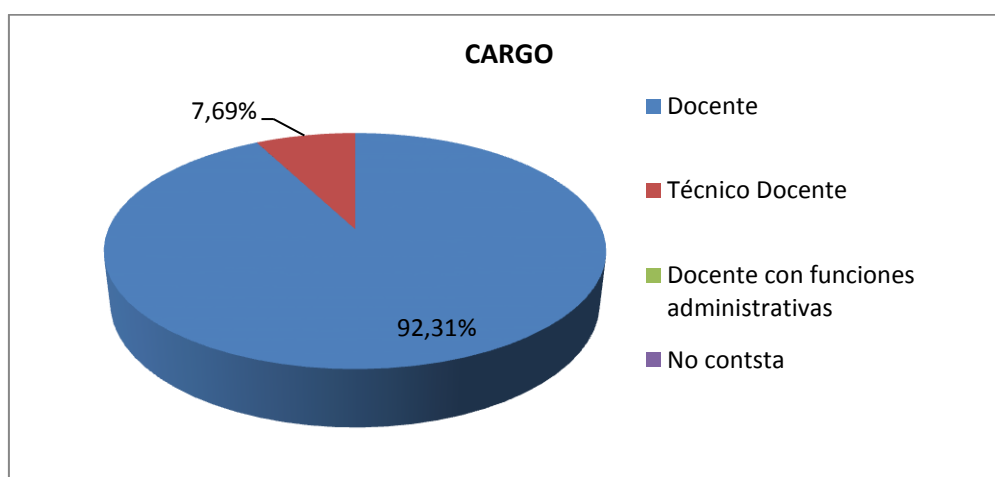
**Tabla No. 4 Cargo**

CARGO	FRECUENCIA	%
Docente	36	92,31
Técnico Docente	3	7,69
Docente con funciones administrativas	0	0,00
No contesta	0	0,00
	39	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Miguel de Santiago

Elaboración: Lic. Isabel Cadena

**Gráfico No. 4**



Con relación al cargo se puede observar que a pesar de ser un colegio técnico se aprecia que la mayoría son docentes generales lo cual implica que se está perdiendo la capacitación docente técnica en la institución y además no están involucrados en el área administrativa.



## Tipo de Relación Laboral

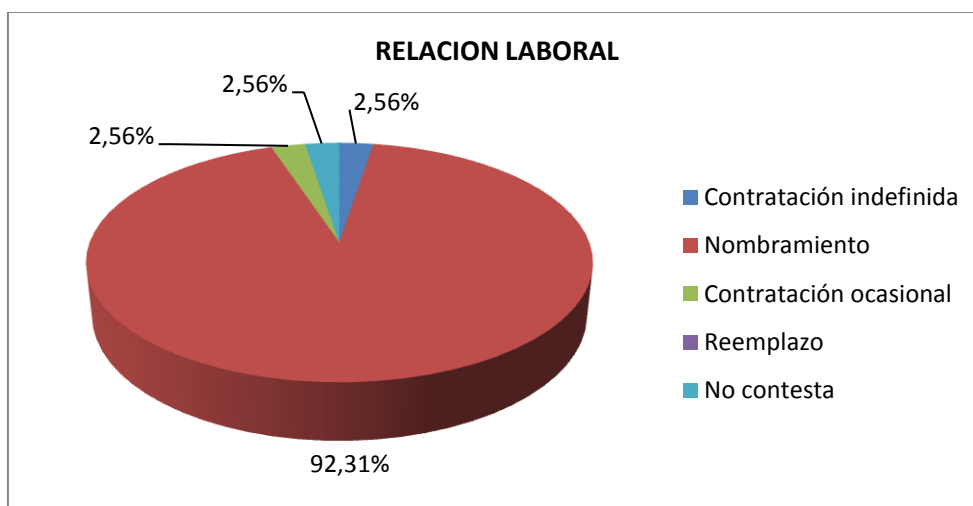
**Tabla No. 5 Tipo de Relación Laboral**

TIPO RELACION LABORAL	FRECUENCIA	%
Contratación indefinida	1	2,56
Nombramiento	36	92,31
Contratación ocasional	1	2,56
Reemplazo	0	0,00
No contesta	1	2,56
	39	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Miguel de Santiago

Elaboración: Lic. Isabel Cadena

**Gráfico No. 5**



Esta gráfica confirma, lo visto en la tabla N° 3, el plantel garantiza estabilidad para el personal docente por tener un nombramiento propio, característica del anterior modelo de relación laboral que el Gobierno estableció. De allí que un gran porcentaje de docentes superen los 40 años de edad, dediquen su tiempo exclusivamente a la docencia y gocen de respaldo legal para ejercer su profesión.

## Tiempo de Dedicación

**Tabla No: 6 Tiempo de Dedicación**

TIEMPO DEDICACION	FRECUENCIA	%
Tiempo completo	39	100
Medio tiempo	0	0
Por horas	0	0
No contesta	0	0
	39	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Miguel de Santiago

Elaboración: Lic. Isabel Cadena

**Gráfico No. 6**



Los docentes se encuentran trabajando tiempo completo, lo cual indica que se está cumpliendo las 8 horas laborables que indica la Ley. Refleja el cumplimiento de la institución a las disposiciones legales emitidas por el Sistema Nacional de Educación como también, los docentes ya no comparten su horario de trabajo en otras instituciones.

## Imparten Materias

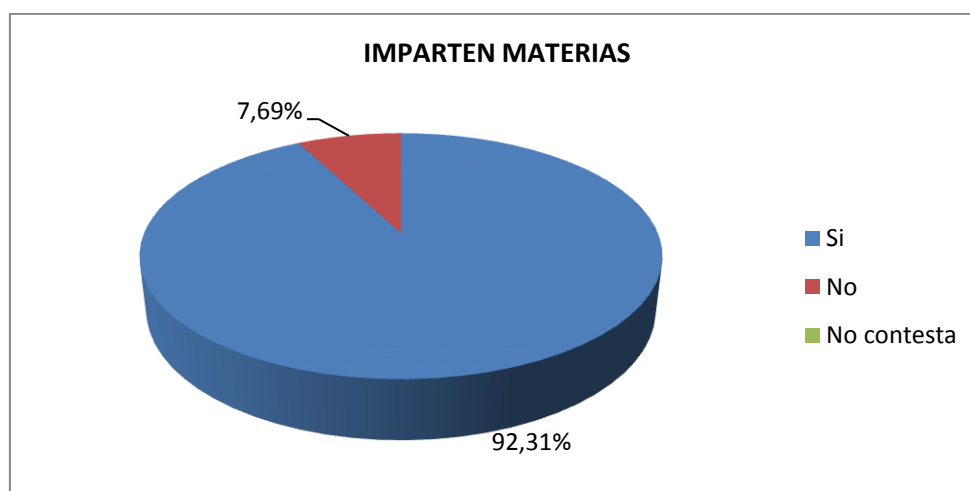
**Tabla No. 7 Imparten Materias**

MATERIAS IMPARTE	FRECUENCIA	%
Si	36	92,31
No	3	7,69
No contesta	0	0,00
	39	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Miguel de Santiago

Elaboración: Lic. Isabel Cadena

**Gráfico No. 7**



Los docentes del plantel cumplen con su labor pedagógica estrictamente.

## Año de Bachillerato

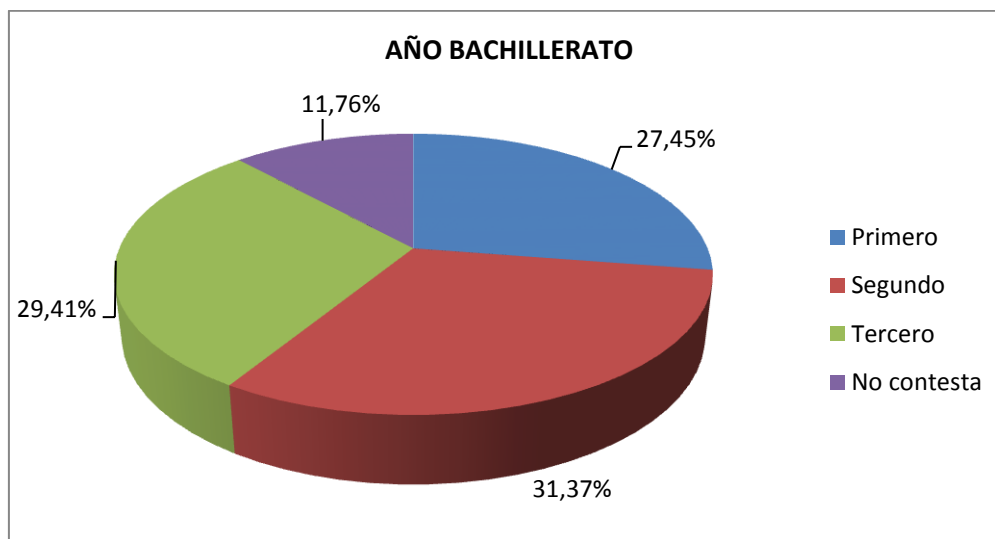
**Tabla No. 8 Año de Bachillerato**

AÑO DE BACHILLERATO	FRECUENCIA	%
Primero	14	27,45
Segundo	16	31,37
Tercero	15	29,41
No contesta	6	11,76
	51	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Miguel de Santiago

Elaboración: Lic. Isabel Cadena

Gráfico No. 8



En este parámetro indica que casi todos de los docentes dan en diferentes niveles de bachillerato, lo que implica que están cumpliendo con las 30 horas pedagógicas que establece la ley.

### 3.3 Formación del Docente

#### Nivel de Capacitación

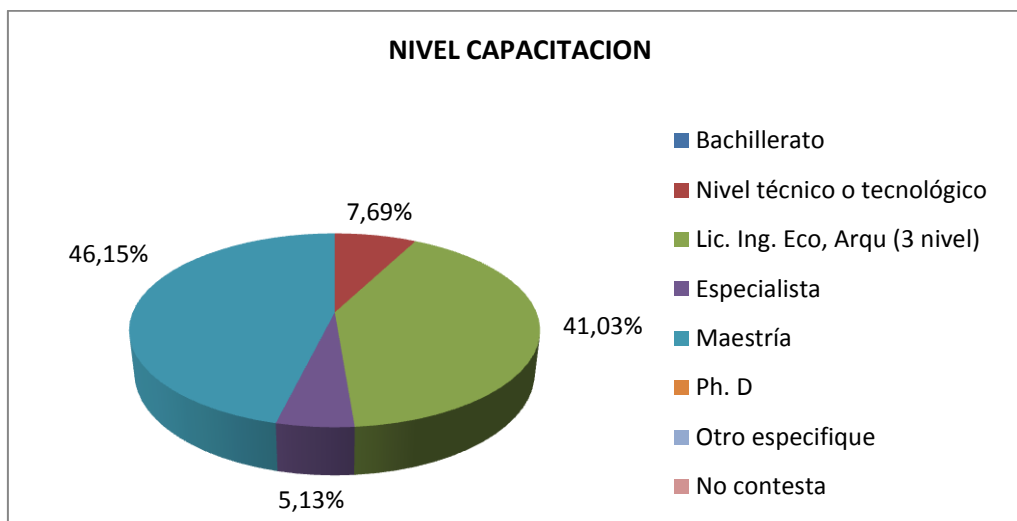
Tabla No. 9 Nivel de Capacitación

NIVEL DE CAPACITACION	FRECUENCIA	%
Bachillerato	0	0,00
Nivel técnico o tecnológico	3	7,69
Lic. Ing. Eco, Arq. (3 nivel)	16	41,03
Especialista	2	5,13
Maestría	18	46,15
Ph. D	0	0,00
Otro especifique	0	0,00
No contesta	0	0,00
	39	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Miguel de Santiago

Elaboración: Lic. Isabel Cadena

Gráfico No. 9



El plantel está formado con docentes que poseen título de tercero y cuarto nivel, los maestros están en permanente formación y otros están esperando su oportunidad para seguir capacitándose. Existe interés por mejorar su perfil profesional y están a la vanguardia de nuevos aprendizajes.

### Ámbito Educativo

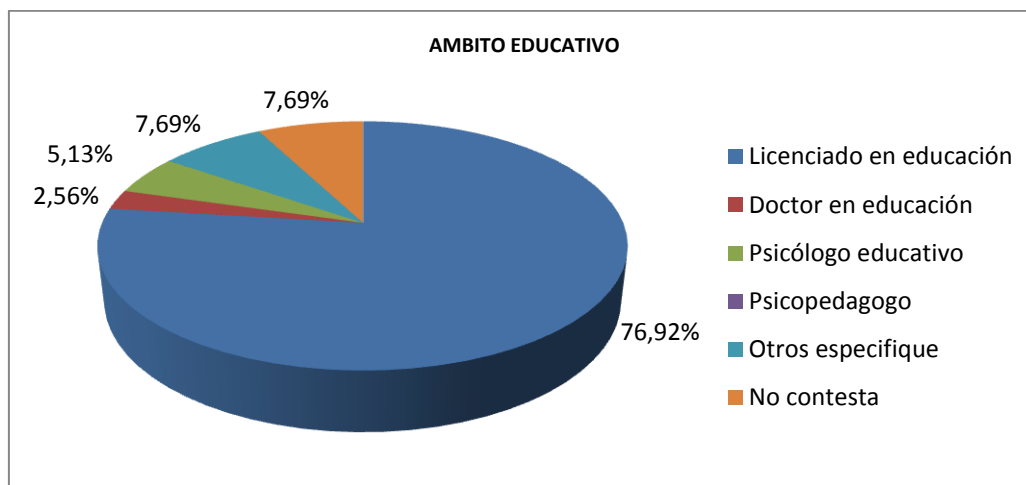
Tabla No. 10 Ámbito Educativo

ÁMBITO EDUCATIVO	FRECUENCIA	%
Licenciado en educación	30	76,92
Doctor en educación	1	2,56
Psicólogo educativo	2	5,13
Psicopedagogo	0	0,00
Otros especifique	3	7,69
No contesta	3	7,69
	39	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Miguel de Santiago

Elaboración: Lic. Isabel Cadena

Gráfico No. 10



La formación de los docentes tiene relación con el ámbito educativo, lo cual indica que están completamente relacionados con su área profesional, y muy pocos profesionales en otras áreas que prestan sus servicios docentes. Ratifica lo señalado en el ítem anterior sobre el nivel de capacitación docente, la mayor parte de docentes son profesionales en la educación, cada uno dentro de su área y quienes no lo son, son profesionales en áreas afines a la educativa.

### Otras Profesiones

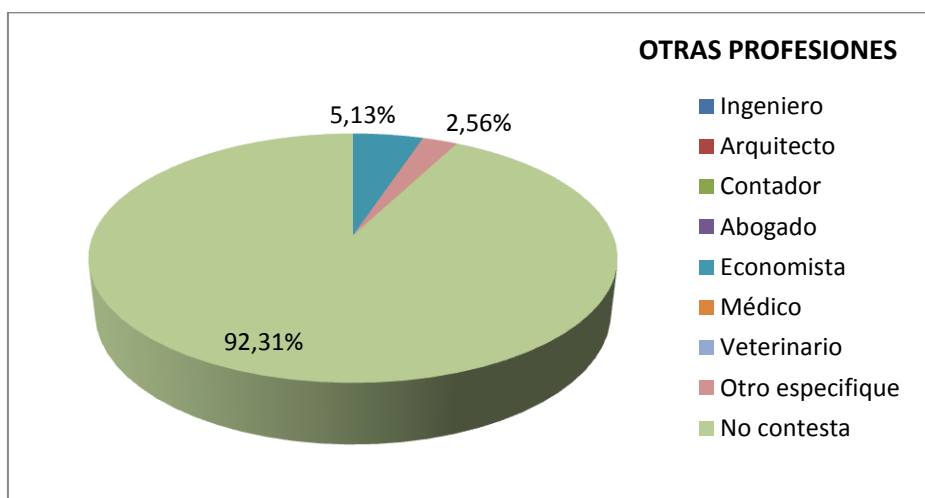
Tabla No. 11 Otras Profesiones

OTRAS PROFESIONES	FRECUENCIA	%
Ingeniero	0	0,00
Arquitecto	0	0,00
Contador	0	0,00
Abogado	0	0,00
Economista	2	5,13
Médico	0	0,00
Veterinario	0	0,00
Otro especifique	1	2,56
No contesta	36	92,31
	39	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Miguel de Santiago

Elaboración: Lic. Isabel Cadena

Gráfico No. 11



La mayoría de los docentes no contestan, lo que hace que se ratifique los comentarios que preceden a este.

### Título Postgrado

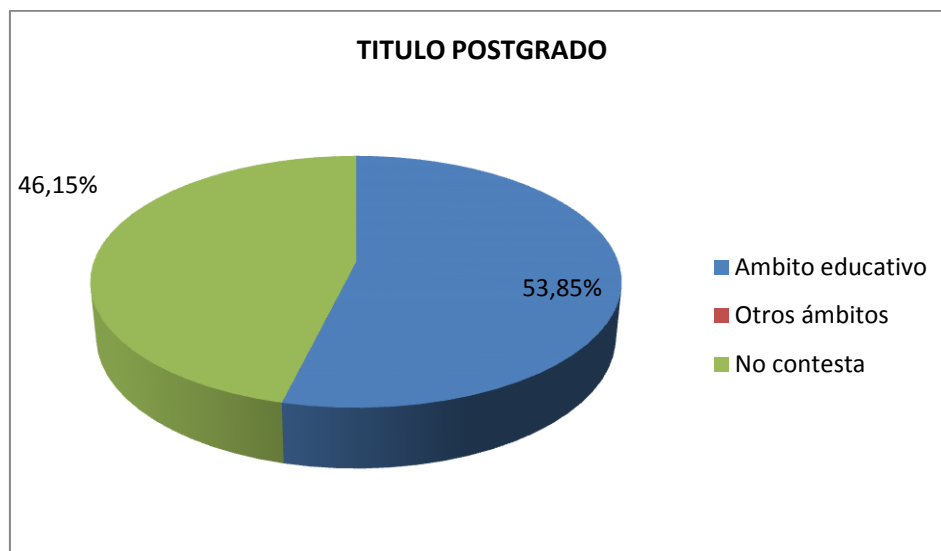
Tabla No. 12 Título Postgrado

TITULO POSTGRADO	FRECUENCIA	%
Ámbito educativo	21	53,85
Otros ámbitos	0	0,00
No contesta	18	46,15
	39	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Miguel de Santiago

Elaboración: Lic. Isabel Cadena

Gráfico No. 12



Este parámetro indica que la mayoría de docentes tienen su título de cuarto nivel en el ámbito educativo principalmente, otro buen porcentaje no responde lo cual deja ver que hay personas que podrían alcanzar un nivel superior de estudios.

### Interés por Seguir Programas de Capacitación

**Tabla No. 13 Seguimiento Programas de Capacitación**

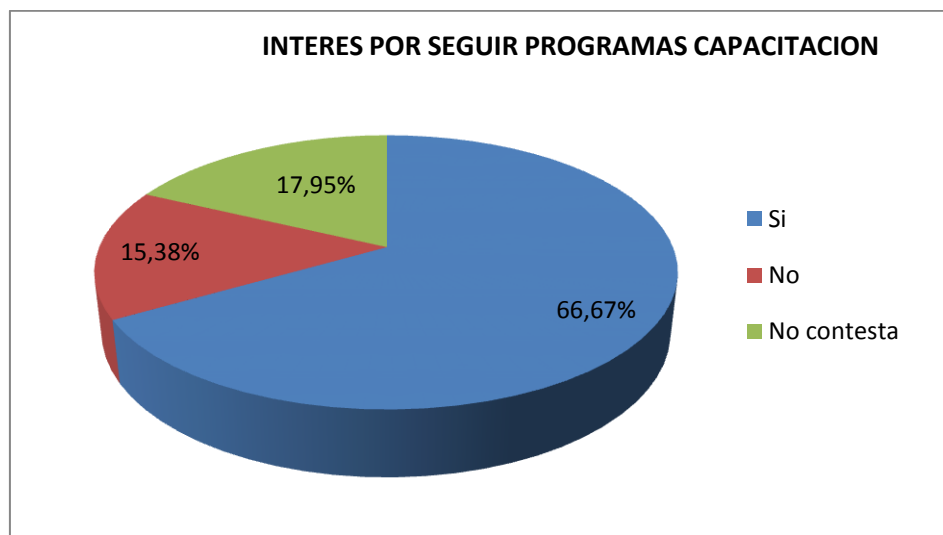
INTERÉS POR SEGUIR PROGRAMAS DE CAPACITACION	FRECUENCIA	%
Si	26	66,67
No	6	15,38
No contesta	7	17,95
	39	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Miguel de Santiago

Elaboración: Lic. Isabel Cadena



Gráfico No. 13



Los profesionales en la docencia siempre buscan recibir una capacitación, lo cual implica que existe una necesidad profesional a ser satisfecha y están dispuestos a seguir capacitándose según el avance de la ciencia o tecnología. Sienten necesidad y demuestran interés para ello.

#### En Que le Gustaría Formarse

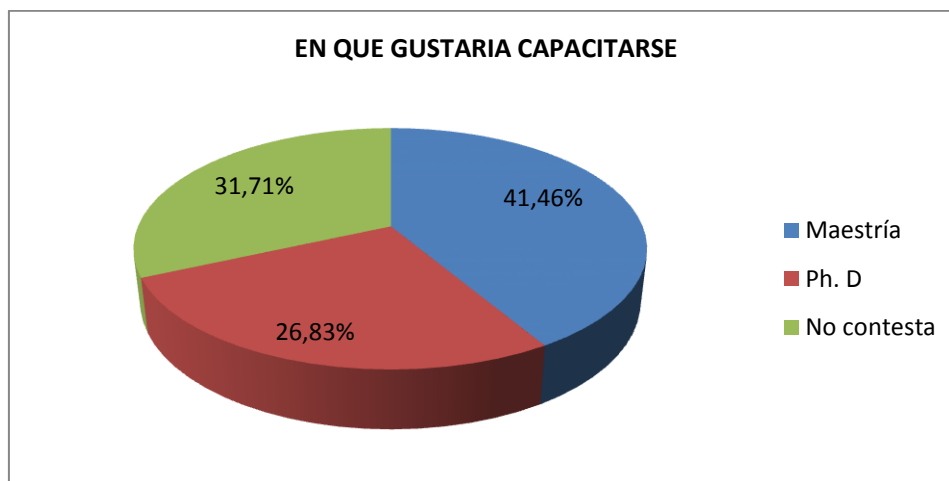
Tabla No. 14 En que gustaría Capacitarse

EN QUE GUSTARIA CAPACITARSE	FRECUENCIA	%
Maestría	17	41,46
Ph. D	11	26,83
No contesta	13	31,71
	41	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Miguel de Santiago

Elaboración: Lic. Isabel Cadena

Gráfico No. 14



Es de interés continuar formándose a nivel superior, como en este caso que un total aproximado del 70% busca una maestría o un PhD., esto se debe a que en las nuevas reglamentaciones se considera más a los profesionales que tienen título cuarto nivel de educación y pueden ser un parámetro que se toma en cuenta para un ascenso de categoría que le beneficia en lo económico.

### 3.4 Cursos y Capacitaciones

#### Cursos Asistidos en los Dos Últimos Años

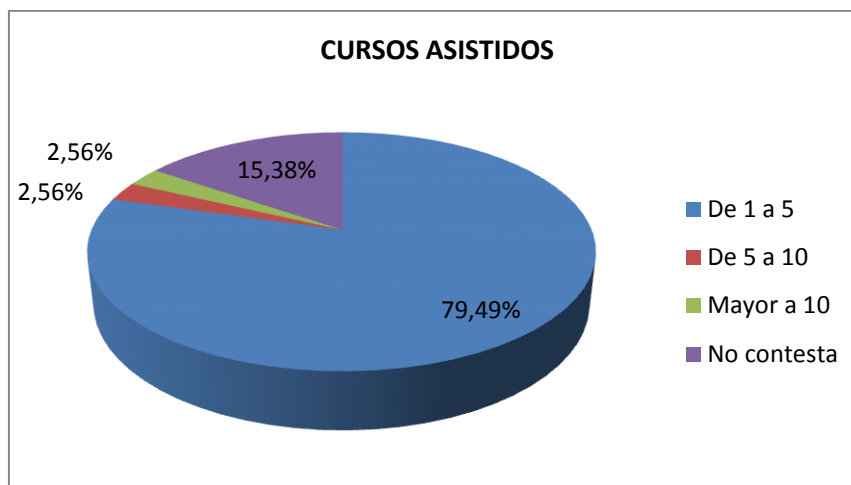
**Tabla No. 15 Cursos a los que ha asistido en los dos últimos años**

CURSOS A LOS QUE HA ASISTIDO	FRECUENCIA	%
De 1 a 5	31	79,49
De 5 a 10	1	2,56
Mayor a 10	1	2,56
No contesta	6	15,38
	39	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Miguel de Santiago

Elaboración: Lic. Isabel Cadena

Gráfico No. 15



Aproximadamente, un 80% de docentes se ha preocupado por participar en capacitaciones en el periodo de dos años, lo que permite determinar el interés por capacitarse y aún más si son reconocidas por el Ministerio de Educación y le sirven para su currículo personal. Se puede estimar que en cada año el docente asiste y participa por lo menos a dos capacitaciones.

### Total Horas

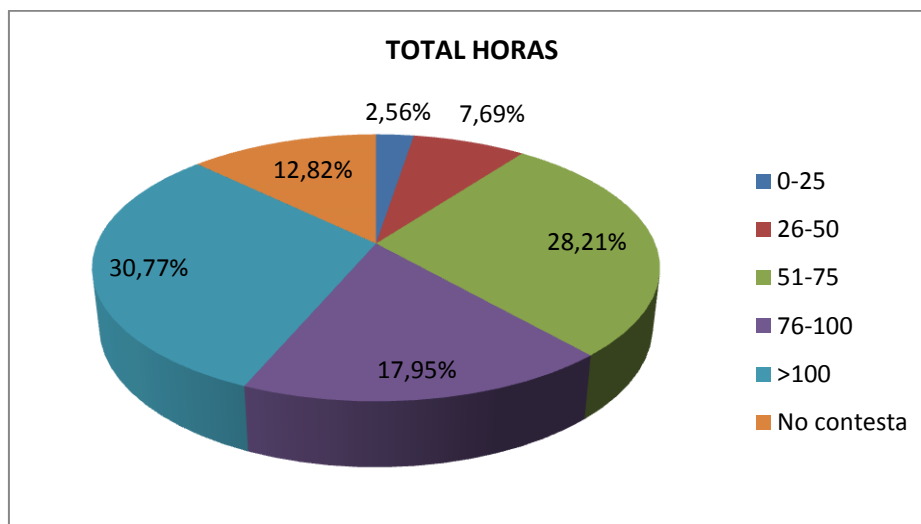
Tabla No. 16 Total Horas

TOTAL HORAS	FRECUENCIA	%
0-25	1	2,56
26-50	3	7,69
51-75	11	28,21
76-100	7	17,95
>100	12	30,77
No contesta	5	12,82
	39	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Miguel de Santiago

Elaboración: Lic. Isabel Cadena

Gráfico No. 16



El docente asiste a cursos de capacitación con un alto número de horas porque considera que se puede capacitar bien en cursos extensos y lograr un mejor aprovechamiento del mismo, lo cual implica que una capacitación bien realizada debe estar sobre las 50 horas y así cumplir con sus expectativas.

### Tiempo Últimos Cursos

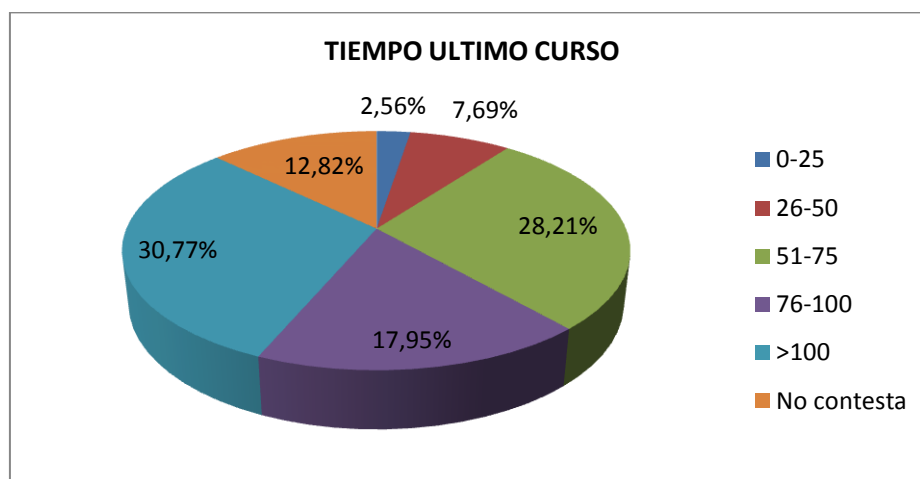
Tabla No. 17 Tiempo Último Curso

TIEMPO ULTIMO CURSO	FRECUENCIA	%
0-5 meses	17	43,59
6-10 meses	8	20,51
11-15 meses	9	23,08
16-20 meses	0	0,00
21-24 meses	4	10,26
más de 25 meses	0	0,00
No contesta	1	2,56
	39	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Miguel de Santiago

Elaboración: Lic. Isabel Cadena

Gráfico No. 17



Refleja que más del 60% de los docentes en el último año han asistido a capacitaciones, lo que implica que se cuenta en forma permanente con docentes dispuestos a seguir capacitándose si tiene oportunidad alguna, sin embargo el resto de docentes deben ser incentivados para que continúen asistiendo y participando capacitaciones que llene sus aspiraciones. La capacitación continua favorece el desarrollo profesional y le permite al docente estar en capacidad para responder a las exigencias y retos que el mundo actual presenta.

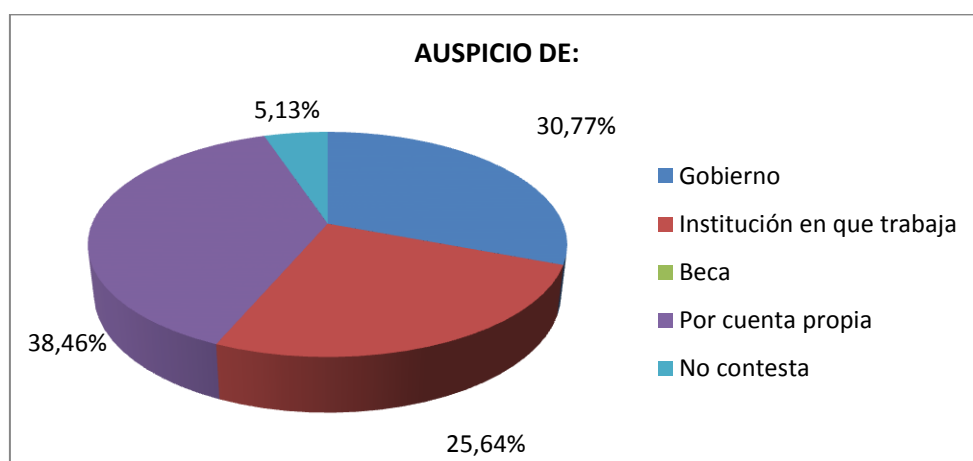
### Auspicio

Tabla No. 18 Con auspicio de:

CON AUSPICIO DE:	FRECUENCIA	%
Gobierno	12	30,77
Institución en que trabaja	10	25,64
Beca	0	0,00
Por cuenta propia	15	38,46
No contesta	2	5,13
	39	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Miguel de Santiago

Elaboración: Lic. Isabel Cadena

**Gráfico No. 18**

El artículo 349 de la Constitución de la República señala que “el personal docente tiene derecho a un sistema de formación profesional continua que les permita actualizarse y mejorar académica y pedagógicamente” (Gobierno, 2008)

Los docentes del plantel hacen uso de este derecho, están capacitándose permanentemente de acuerdo a sus intereses y necesidades, así como con sus propios recursos económicos, sin embargo, también aprovechan las oportunidades de capacitación que la misma institución programa y aquellas propuestas por el gobierno.

### Han Impartido los Cursos Recibidos

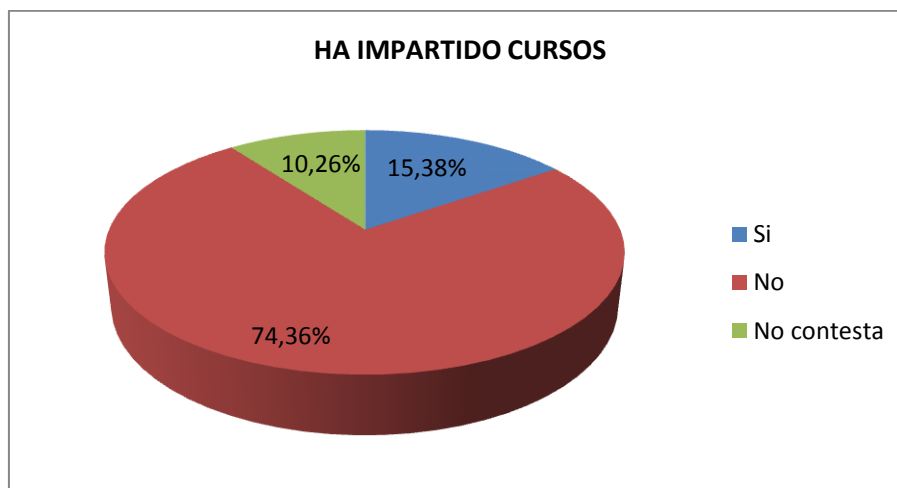
**Tabla No. 19 Han impartido cursos**

HA IMPARTIDO CURSOS	FRECUENCIA	%
Si	6	15,38
No	29	74,36
No contesta	4	10,26
	39	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Miguel de Santiago

Elaboración: Lic. Isabel Cadena

Gráfico No. 19



La mayor parte de docentes asisten a las capacitaciones pero no retribuyen o socializan estas mismas, esto implica que no se realiza la difusión de los nuevos conocimientos que constituye otra manera de reforzar su formación profesional con una estrategia diferente; se observa que no existe en el plantel la política de difusión como la visión de aprovechar el aprendizaje colaborativo entre docentes que en la actualidad es una tendencia muy marcada en educación para renovar la práctica profesional.

### Es Importante Capacitarse

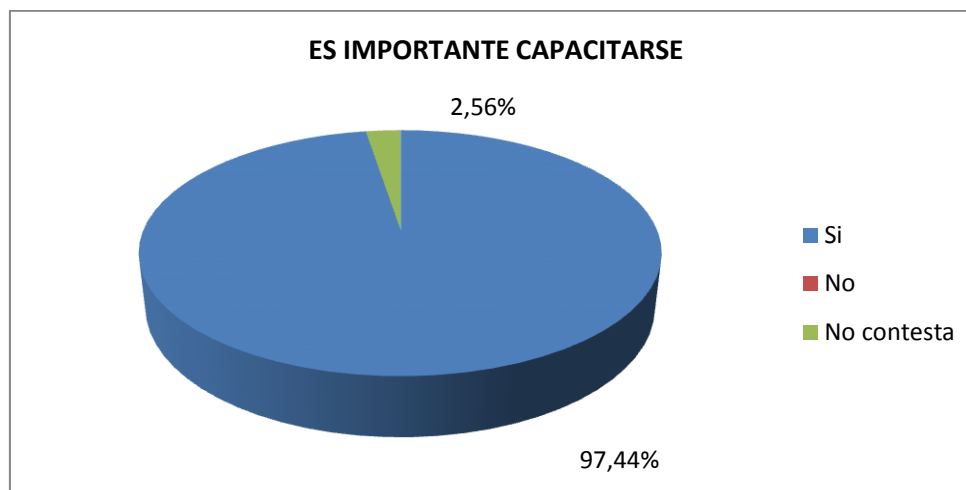
Tabla No. 20 Es importante capacitarse

ES IMPORTANTE CAPACITARSE	FRECUENCIA	%
Si	38	97,44
No	0	0,00
No contesta	1	2,56
	39	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Miguel de Santiago

Elaboración: Lic. Isabel Cadena

Gráfico No. 20



Existen factores que inciden en el desempeño profesional del maestro, uno de ellos son los incentivos o motivaciones. El sujeto que considera ser un profesional de la educación debe tener presente que su experiencia profesional es el resultado, no solo de su formación inicial, sino de su capacitación continua y permanente a lo largo de su vida profesional. Que la experiencia profesional es el resultado de la interacción de la práctica docente y su nivel de conocimientos y preparación obtenidos.

En este caso se muestra que la mayoría de docentes reconocen la importancia que tiene la capacitación para su experiencia profesional, ya sea en su campo o en nuevas tendencias, lo que implica que siempre tienen ese deseo de superación a través de capacitaciones.

### Recibir Capacitación

Tabla No. 21 Recibir Capacitación

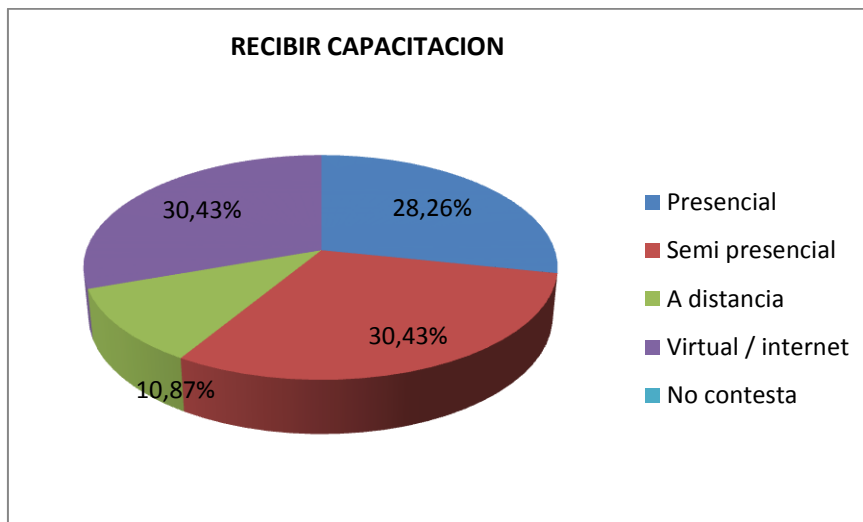
RECIBIR CAPACITACION	FRECUENCIA	%
Presencial	13	28,26
Semi presencial	14	30,43
A distancia	5	10,87
Virtual / internet	14	30,43
No contesta	0	0,00
	46	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Miguel de Santiago

Elaboración: Lic. Isabel Cadena



Gráfico No. 21



Hay tres tendencias que están casi a la par en esta tabla como son: presencial, semi presencial y la virtual o internet, dos de las cuales corresponden a la vieja tendencia de ir a un centro de capacitación o universidad, la otra es de la nueva tendencia como es el uso de los medios electrónicos que hoy en día se están desarrollando cada vez más; lo que implica que se puede realizar cursos de capacitación considerando la utilización del tiempo con relación a la tecnología disponible y la jornada laboral.

Hay tres tendencias que se encuentran casi en la misma proporción, aspecto favorable tomando en cuenta que el sistema actual de trabajo de los docentes que es muy corto y tiene que combinarse con sus responsabilidades familiares y también con la atención de sus necesidades personales como es la capacitación permanente. Es favorable, puesto que con las facilidades que la tecnología brinda permite que se programen propuestas de capacitación combinadas entre lo presencial y lo virtual, otorgando, de esta manera, alternativas de capacitación en función del tiempo, de las necesidades, de la naturaleza de estudio, de los recursos, de los costos, entre otros.

## Horarios de Capacitación

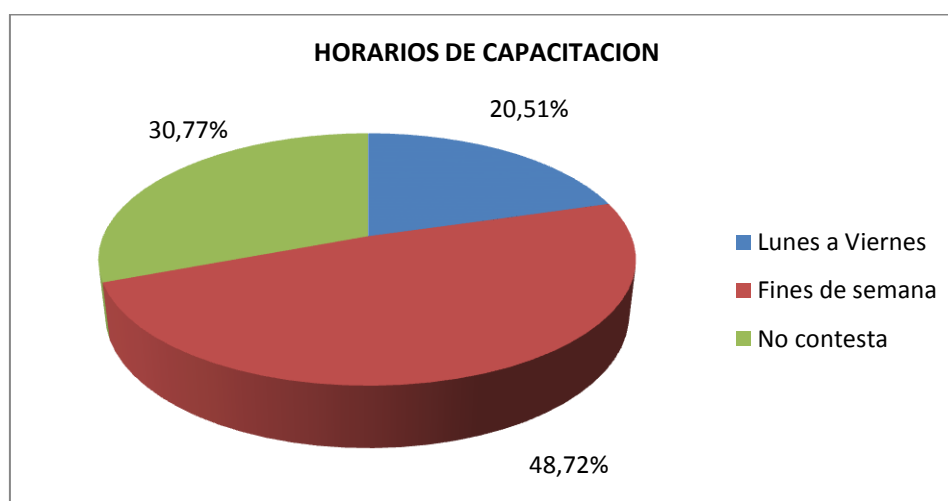
**TABLA No. 22**  
**HORARIOS DE CAPACITACION**

HORARIOS DE CAPCITACION	FRECUENCIA	%
Lunes a Viernes	8	20,51
Fines de semana	19	48,72
No contesta	12	30,77
	39	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Miguel de Santiago

Elaboración: Lic. Isabel Cadena

**Gráfico No. 22**



Esta tabla da las pautas que como sugerencia los horarios de capacitación pueden ser considerandos más en los espacios libres que tienen los docentes, para ellos la capacitación en su mayoría determina que sea mayor el fin de semana considerando que es su único tiempo libre para la misma; también se considera realizar la capacitación de lunes a viernes combinando con el horario normal de trabajo y estudio diario durante la semana.

El tipo de capacitación docente que se programe y el horario en que se realice son parámetros que deben ser reflexionados muy cuidadosamente si se pretende brindar una capacitación de calidad y lograr el mejor aprovechamiento de los participantes.

## Temática para Capacitación

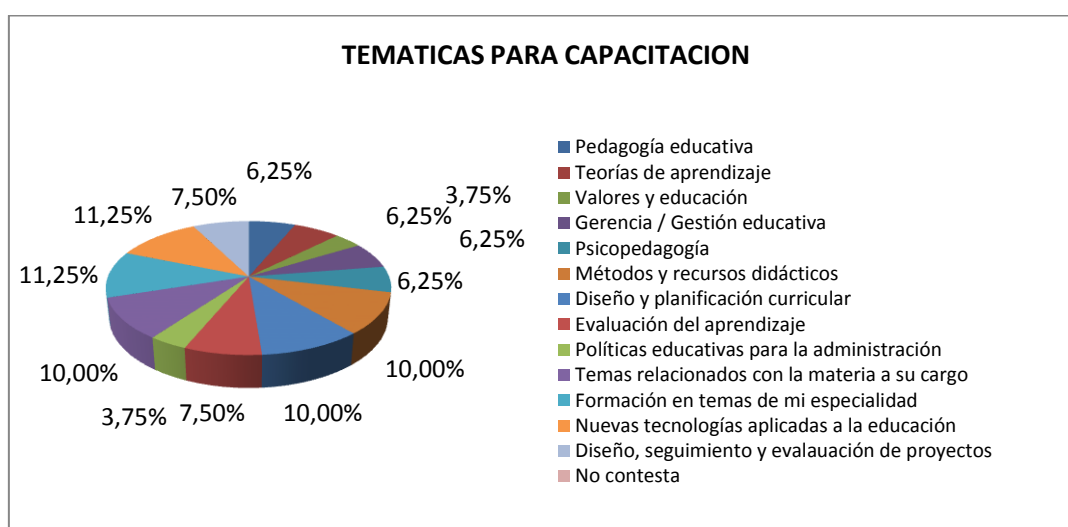
**Tabla No. 23 Temáticas para Capacitación**

TEMATICAS PARA CAPCITACION	FRECUENCIA	%
Pedagogía educativa	5	6,25
Teorías de aprendizaje	5	6,25
Valores y educación	3	3,75
Gerencia / Gestión educativa	5	6,25
Psicopedagogía	5	6,25
Métodos y recursos didácticos	8	10,00
Diseño y planificación curricular	8	10,00
Evaluación del aprendizaje	6	7,50
Políticas educativas para la administración	3	3,75
Temas relacionados con la materia a su cargo	8	10,00
Formación en temas de mi especialidad	9	11,25
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	9	11,25
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	6	7,50
No contesta	0	0,00
	80	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Miguel de Santiago

Elaboración: Lic. Isabel Cadena

**Gráfico No. 23**



Los instrumentos principales que el docente debe dominar para su práctica docente son el diseño curricular, los métodos y técnicas pedagógicas que

permiten sistematizar los contenidos curriculares de cada asignatura. Los paradigmas actuales suponen que el estudiante debe ser el constructor de su propio conocimiento, por lo que requiere de un nuevo enfoque del aprendizaje. Los instrumentos que ofrecen actualmente las tecnologías digitales están considerados como elementos que hacen factible lograr un nuevo estilo de enseñanza como de aprendizaje.

Los resultados obtenidos de la investigación práctica demuestran que, los docentes del plantel sienten la necesidad de actualizar su formación profesional en las áreas de metodología y didáctica para mejorar su planificación curricular y hacer un replanteamiento de su práctica docente a través de las herramientas tecnológicas para poder transferir los conocimientos que poseen en cada asignatura de su responsabilidad, por lo que, un plan de intervención de necesidades para los docentes de bachillerato del Colegio Nacional “Miguel de Santiago” deberá definirse a través de un plan que integre la aplicación de estrategias didácticas aplicando las diversas herramientas que ofrece las TIC’s para el desarrollo de los contenidos de cada asignatura, mediante la elaboración de planes didácticos de clase que incluya las siguientes etapas: motivación e inducción al tema, desarrollo, evaluación y refuerzo.

### **Obstáculos para Capacitarse**

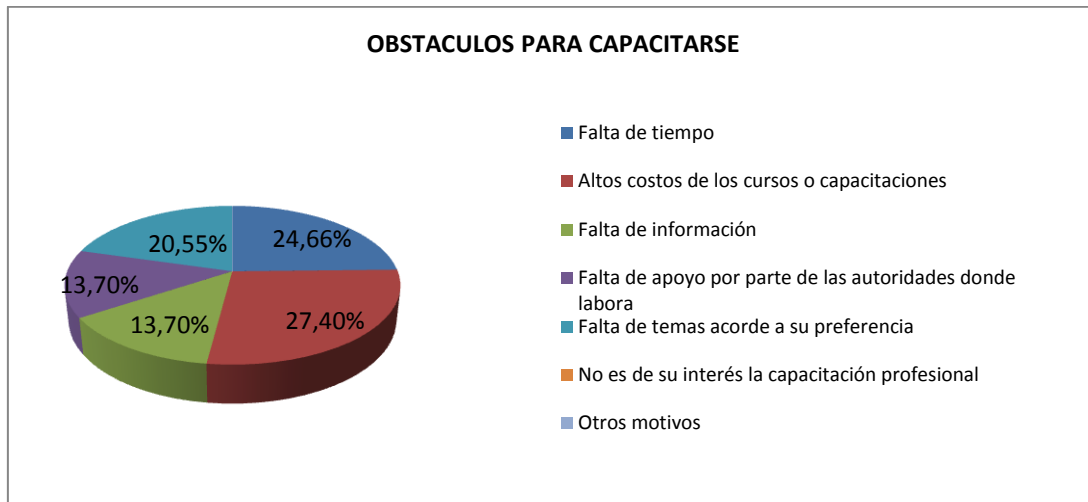
**Tabla No. 24 Obstáculos para Capacitarse**

<b>OBSTACULOS PARA CAPACITARSE</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Falta de tiempo	18	24,66
Altos costos de los cursos o capacitaciones	20	27,40
Falta de información	10	13,70
Falta de apoyo por parte de las autoridades donde labora	10	13,70
Falta de temas acorde a su preferencia	15	20,55
No es de su interés la capacitación profesional	0	0,00
Otros motivos	0	0,00
No contesta	0	0,00
	73	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Miguel de Santiago

Elaboración: Lic. Isabel Cadena

Gráfico No. 24



Los factores que inciden en los docentes para decidir asistir a una capacitación son los costos altos que en relación con su nivel de ingresos resultan onerosos. La segunda razón es el tiempo limitado en vista de la actual jornada laboral de 8 horas diarias de trabajo que se está cumpliendo de acuerdo a las nuevas normativas legales, que se ha convertido en un factor desmotivante para el docente.

Esto implica que el docente debe destinar un tiempo extra para capacitarse, sin dejar de cumplir con la jornada pedagógica, por lo que le queda como alternativa destinar parte del tiempo que corresponde a la atención familiar diaria o de fin de semana.

Pero también es importante contar con una oferta atractiva de temas concernientes al ámbito educativo que capte el interés del docente, aspecto que no se reflexiona cuando se promueven jornadas de capacitación permanente para los maestros.

## Motivos para los Cursos / Capacitación

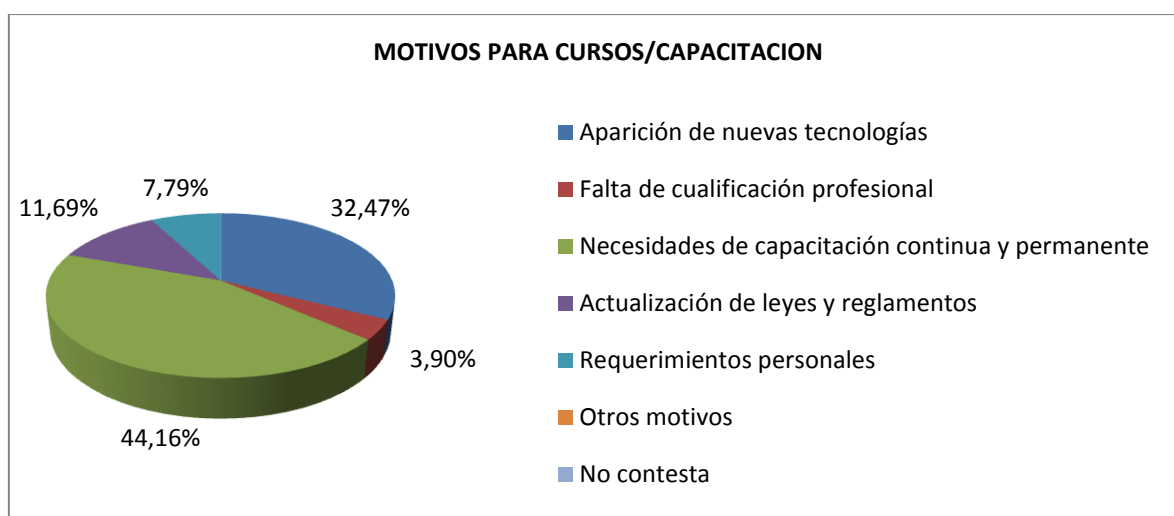
**Tabla No. 25 Motivos para los Cursos/Capacitación**

MOTIVOS PARA LOS CURSOS/CAPACITACION	FRECUENCIA	%
Aparición de nuevas tecnologías	25	32,47
Falta de cualificación profesional	3	3,90
Necesidades de capacitación continua y permanente	34	44,16
Actualización de leyes y reglamentos	9	11,69
Requerimientos personales	6	7,79
Otros motivos	0	0,00
No contesta	0	0,00
	77	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Miguel de Santiago

Elaboración: Lic. Isabel Cadena

**Gráfico No. 25**



La tecnología continúa su vertiginoso desarrollo, su presencia en toda actividad es cada vez más fuerte. En el ámbito educativo está presente en algunas áreas, pero. El docente siente y reconoce que tiene necesidad de capacitarse en forma permanente; ratifica su necesidad en aprender a trabajar aplicando las herramientas que poseen las TIC's para renovar su pedagogía. Esto demuestra el interés de tomar cursos que tengan que ver con la tecnología necesaria en este momento.

## Motivos para Asistir a Cursos

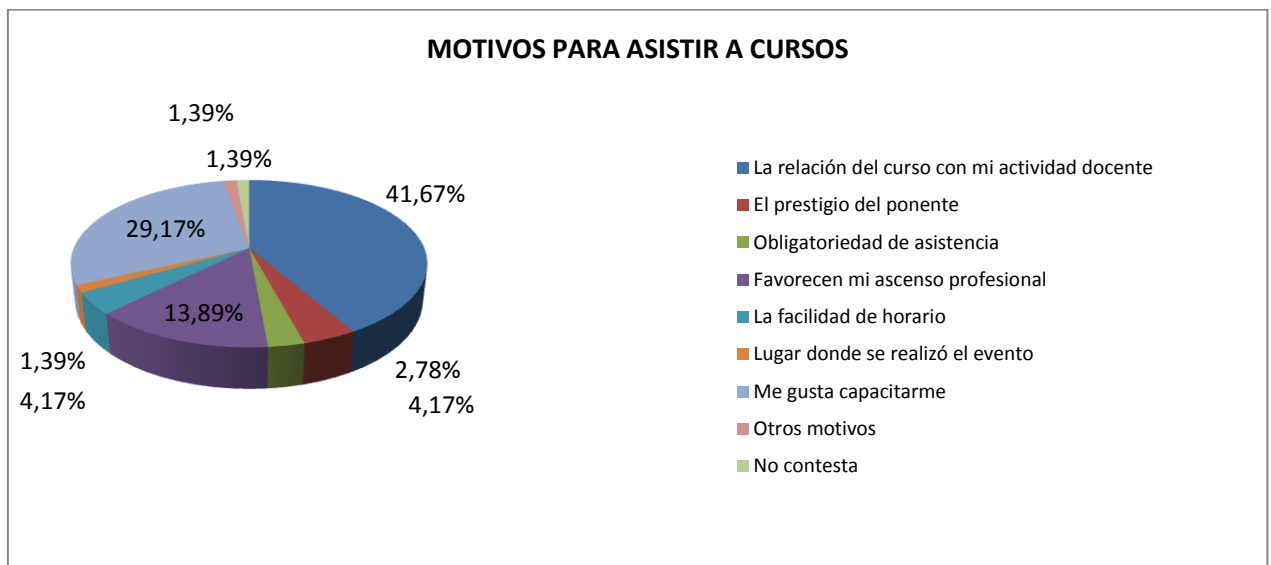
Tabla No. 26 Motivos para asistir a Cursos

MOTIVOS PARA ASISTIR A CURSOS	FRECUENCIA	%
La relación del curso con mi actividad docente	30	41,67
El prestigio del ponente	3	4,17
Obligatoriedad de asistencia	2	2,78
Favorecen mi ascenso profesional	10	13,89
La facilidad de horario	3	4,17
Lugar donde se realizó el evento	1	1,39
Me gusta capacitarme	21	29,17
Otros motivos	1	1,39
No contesta	1	1,39
	72	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Miguel de Santiago

Elaboración: Lic. Isabel Cadena

Gráficos No. 26



El interés personal refleja el grado de motivación que siente el individuo para satisfacer una necesidad personal.

Existen tres razones que motivan la necesidad de mantener una formación permanente, responder mejor en el área de su especialidad que le brinda un prestigio profesional y que le favorece porque le ayuda a obtener ascensos de

categoría, y el deseo propio de buscar un camino de superación y satisfacción personal que le beneficie económicamente y que le permita brindar el bienestar a su núcleo familiar.

### Aspectos Importantes para Cursos

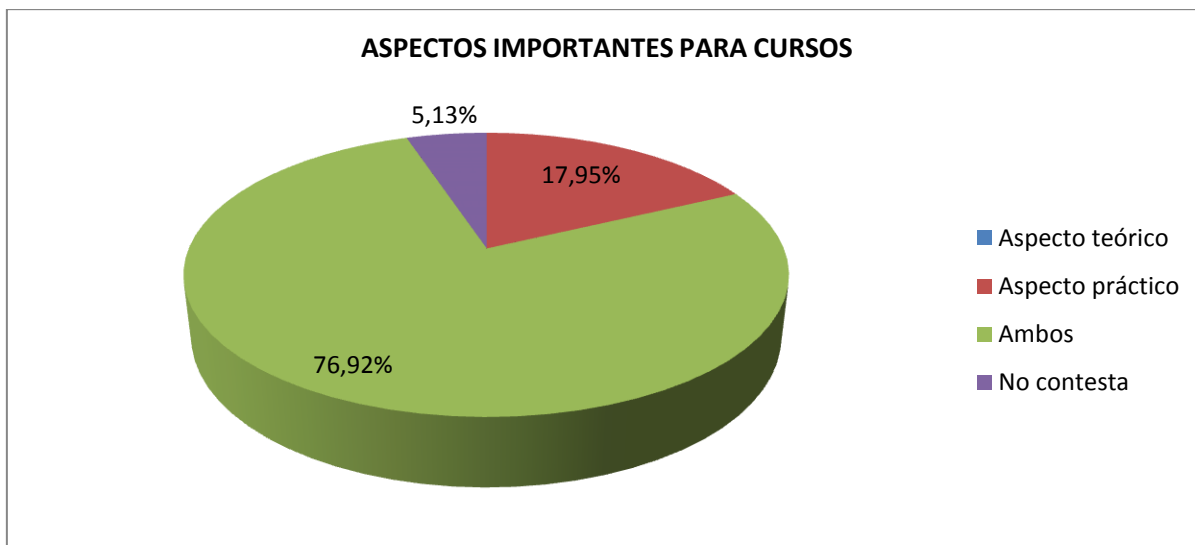
**Tabla No. 27 Aspectos importantes para Cursos**

ASPECTOS IMPORTANTES PARA CURSOS	FRECUENCIA	%
Aspecto teórico	0	0,00
Aspecto práctico	7	17,95
Ambos	30	76,92
No contesta	2	5,13
	39	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Miguel de Santiago

Elaboración: Lic. Isabel Cadena

**Gráfico No. 27**



Una capacitación se orienta a la modificación y refuerzo de habilidades y destrezas en el profesional, una propuesta de capacitación implica el diseño y planificación de actividades orientadas a la transformación de ellas puesto que los beneficiarios son profesionales que tienen un conocimiento básico y experiencia en la docencia de algunos años por lo que la capacitación constituye un refuerzo o una innovación de estrategias.



En el Colegio Nacional “Miguel de Santiago” los docentes consideran que una capacitación teórica-práctica es más fructífera, porque el tiempo es óptimamente utilizado, así se facilita reforzar conocimientos adquiridos anteriormente y se destina el tiempo para la práctica docente mediante actividades innovadoras, con nuevos recursos, tecnología, estrategias.

### 3.5. Respecto a la Institución Educativa

#### La Institución Propiciando Cursos

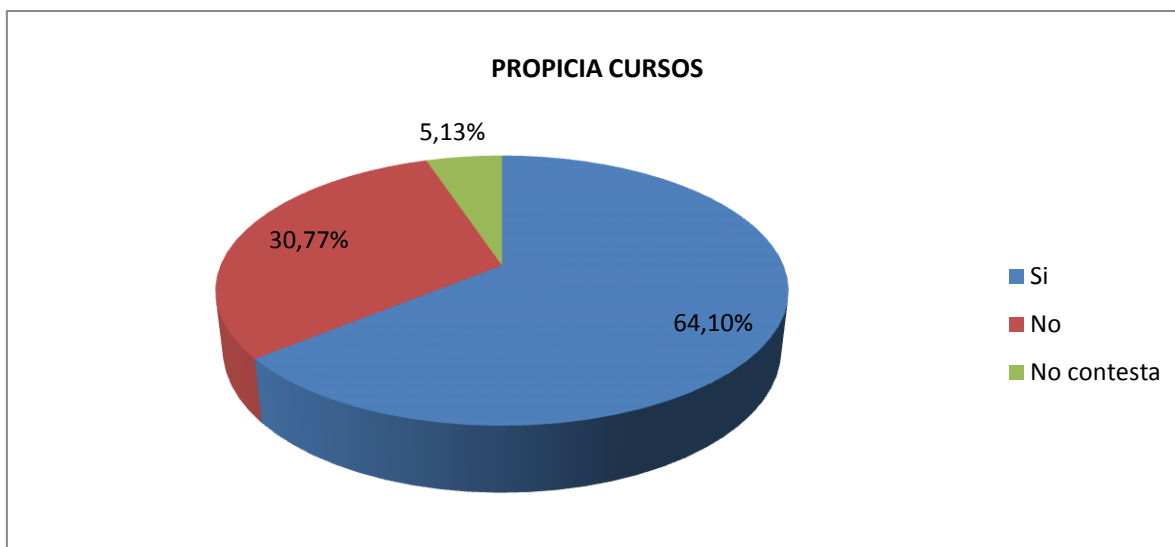
**Tabla No. 28 La Institución propicia Cursos**

LA INSTITUCION PROPICIA CURSOS	FRECUENCIA	%
Si	25	64,10
No	12	30,77
No contesta	2	5,13
	39	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Miguel de Santiago

Elaboración: Lic. Isabel Cadena

**Gráfico No. 28**



La capacitación permanente de los docentes son de responsabilidad tanto del órgano central del sistema educativo como de las autoridades del plantel, que conocen las necesidades reales de sus maestros y por tanto tienen el deber de programar y diseñar actividades de esta naturaleza en coordinación con otras

entidades dedicadas a la capacitación de profesionales o con profesionales propios de la institución. Estas actividades son parte de su plan operativo institucional (PEI) y de su filosofía, relacionada al mismo tiempo, con el marco legal general del país.

En esta tabla se demuestra que los docentes consideran que su institución auspicia cursos pero no confirma si son organizados por la institución y en base a las necesidades detectadas por ellos; lo que implica que se debería establecer políticas institucionales cuyo fin sea asistir a sus docentes con cursos profesionales.

### Elaboran Proyectos para Cursos

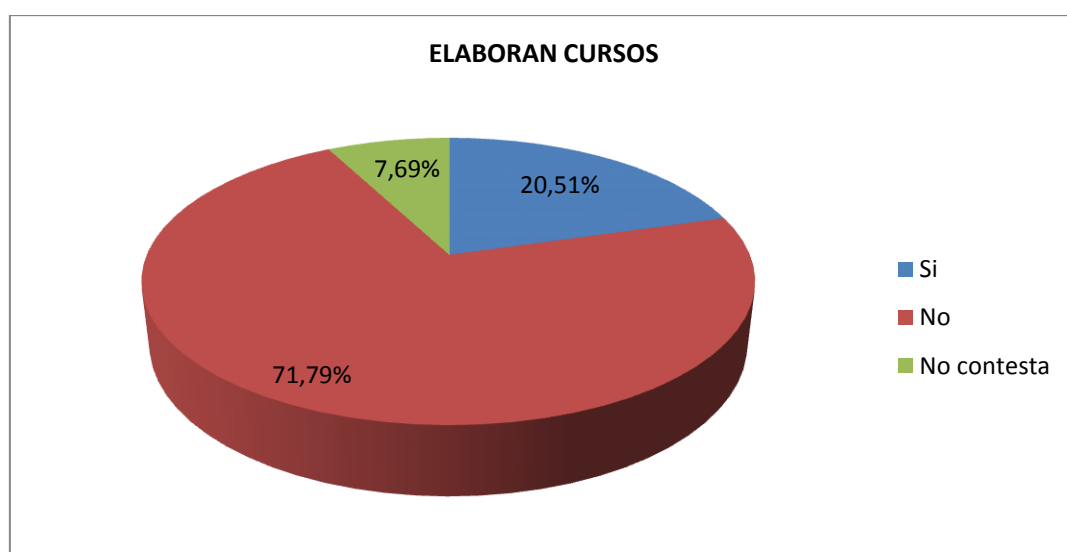
**TABLA No. 29 ELABORAN PROYECTOS PARA CURSOS**

ELABORAN PROYECTOS PARA CURSOS	FRECUENCIA	%
Si	8	20,51
No	28	71,79
No contesta	3	7,69
	39	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Miguel de Santiago

Elaboración: Lic. Isabel Cadena

**Gráfico No. 29**



Este parámetro confirma, de alguna manera, el hecho de que en el plantel se da auspicio para capacitación; pero esto no refleja que conste como parte de las políticas y su filosofía institucionales. Es decir, no existen programas y jornadas de capacitación como política propia de la entidad.

### Los Cursos se Elaboran en Función A:

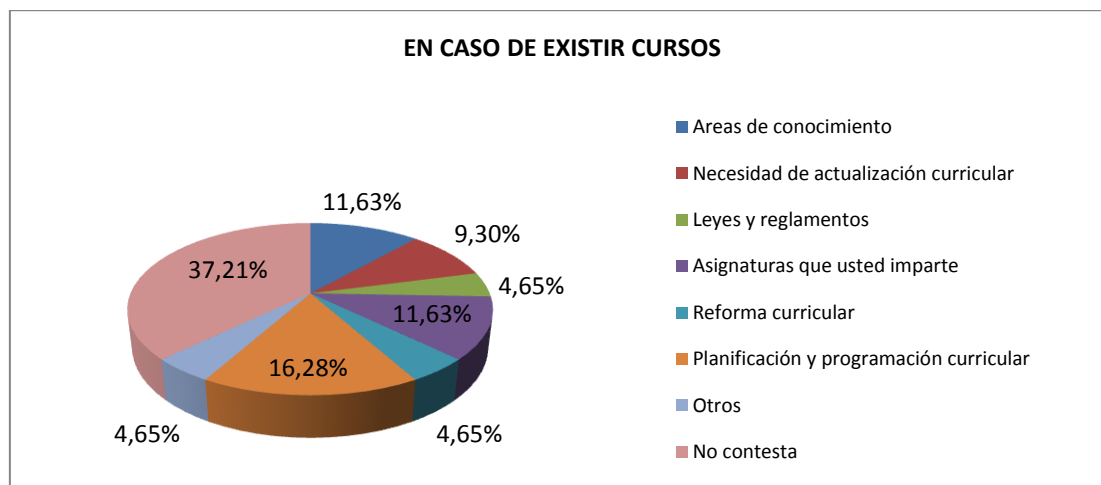
**Tabla No. 30 En caso de existir Curso**

EN CASO DE EXISTIR CURSOS	FRECUENCIA	%
Áreas de conocimiento	5	11,63
Necesidad de actualización curricular	4	9,30
Leyes y reglamentos	2	4,65
Asignaturas que usted imparte	5	11,63
Reforma curricular	2	4,65
Planificación y programación curricular	7	16,28
Otros	2	4,65
No contesta	16	37,21
	43	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Miguel de Santiago

Elaboración: Lic. Isabel Cadena

**Gráfico No. 30**



El personal docente no responde; lo que implica que desconoce que la institución se encuentre programando actividades formativas, sin embargo las capacitaciones que han recibido corresponden al ámbito de la planificación

curricular, debido a que el nuevo sistema de control sobre la práctica docente exige la presentación de evidencias de lo que hace el docente y se involucra también ahí las áreas desconocimiento.

### Directivos Fomentan Cursos

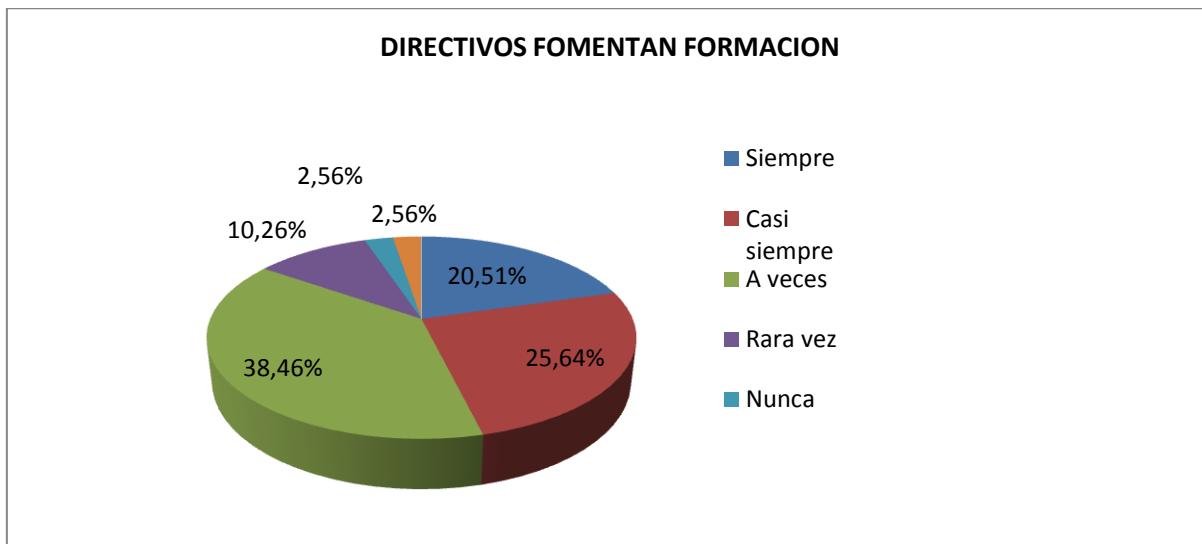
**Tabla No. 31 Directivos fomentan Formación**

DIRECTIVOS FOMENTAN FORMACION	FRECUENCIA	%
Siempre	8	20,51
Casi siempre	10	25,64
A veces	15	38,46
Rara vez	4	10,26
Nunca	1	2,56
No contesta	1	2,56
	39	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Miguel de Santiago

Elaboración: Lic. Isabel Cadena

**Gráfico No. 31**



La coordinación académica del plantel debe tener en cuenta que, así como se elaboran los planes de estudio de cada asignatura para los estudiantes, deben existir planes de formación permanente para docentes analizando el contexto social y cultural en que se desarrollan las actividades curriculares y los intereses que perciben de los maestros.

Para los docentes del plantel, la formación docente no recibe de los directivos la atención suficiente, existe la percepción de ser una actividad eventual que necesita ser fortalecida. Casi siempre o a veces, demuestra poco interés por desarrollarla.

### 3.6 Referente a la Práctica Pedagógica

#### Análisis de la Persona

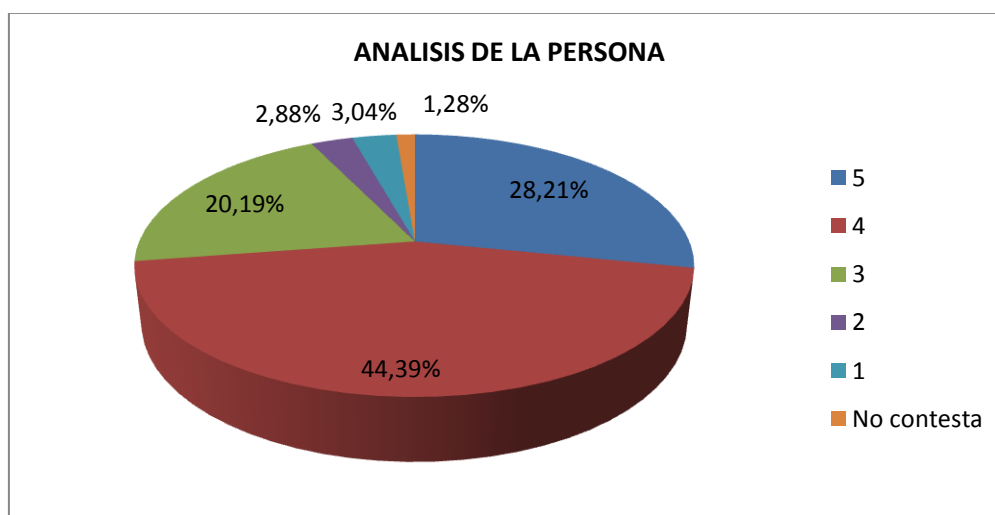
**Tabla No. 32 Análisis de la Persona**

ANALISIS DE LA PERSONA	FRECUENCIA	%
5	176	28,21
4	277	44,39
3	126	20,19
2	18	2,88
1	19	3,04
No contesta	8	1,28
	624	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Miguel de Santiago

Elaboración: Lic. Isabel Cadena

**Gráfico No. 32**



En esta tabla se aprecia que el 44,39% tiene muy buena percepción de las personas, a aquellas personas que tienen una buena formación académica, las que programan las clases docentes, tienen buena relación con sus alumnos,

son capaces de intervenir en situaciones adversas, en fin aprecian la gestión que pueden hacer los docentes y autoridades, a esto se suma el 28,21% que con la calificación anterior le da un 72,60% de quienes consideran con altas calificaciones las acciones de las personas; un 20,19% considera que es buena dichas acciones y el 2,88% más el 3,04% no aprecian distinciones a la persona, el 1.28% no se compromete a opinar en estas apreciaciones.

### Análisis Organizacional

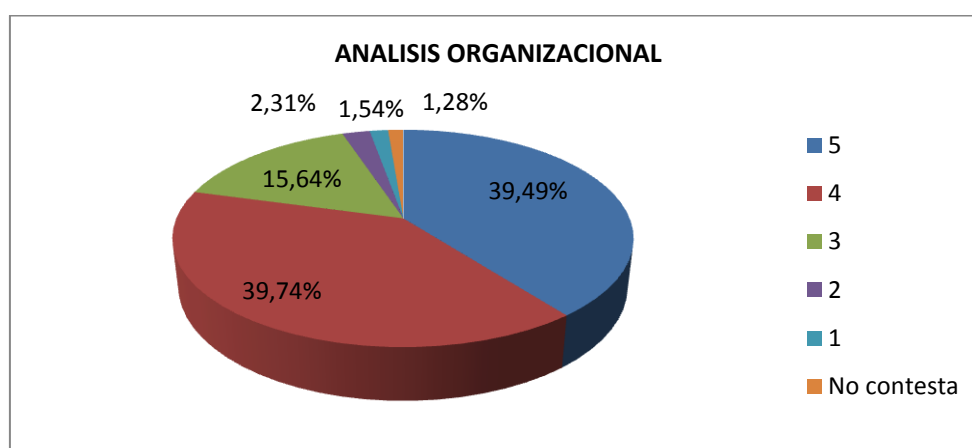
**Tabla No. 33 Análisis Organizacional**

ANALISIS ORGANIZACIONAL	FRECUENCIA	%
5	154	39,49
4	155	39,74
3	61	15,64
2	9	2,31
1	6	1,54
No contesta	5	1,28
	390	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Miguel de Santiago

Elaboración: Lic. Isabel Cadena

**Gráfico No. 33**



El análisis organizacional que tiene que ver con la motivación, participación, satisfacción rendimiento en el trabajo, el liderazgo que ejercen sus autoridades, decir califica como positiva el accionar de la institución tanto para sus docentes como para sus estudiantes.

Se deduce un ambiente de trabajo adecuado y favorable para la gestión pedagógica del docente, característica fundamental que se requiere obtener si se busca lograr un rendimiento favorable de quien enseña y de quien aprende.

### Análisis Tarea Educativa

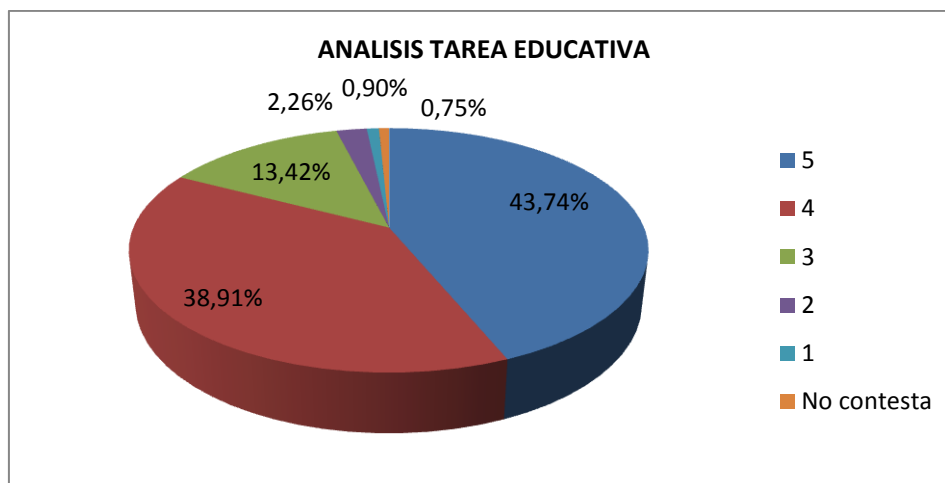
**Tabla No. 34 Análisis Tarea Educativa**

ANALISIS TAREA EDUCATIVA	FRECUENCIA	%
5	290	43,74
4	258	38,91
3	89	13,42
2	15	2,26
1	6	0,90
No contesta	5	0,75
	663	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Miguel de Santiago

Elaboración: Lic. Isabel Cadena

**Gráfico No. 34**



Por la proporción de porcentajes altos, se puede estimar que el 82,65% de calificación alta a la tarea educativa, tarea que tiene que ver con los elementos del currículo del bachillerato, los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza, la investigación que se lleva a cabo en el aula, identifican las necesidades educativas especiales cuya planificación se realiza de acuerdo a las necesidades educativas especiales.

## DATOS CUALITATIVOS

En datos institucionales se aprecia que los encuestados hacen referencia más al bachillerato técnico en sus especialidades como son electromecánica, mecánica automotriz, electrónica de consumo etc., pero las respuestas no son de todos los encuestados sino con seguridad de los profesores técnicos.

En cuanto a los bachilleratos técnicos en administración y servicios; polivalente y artístico no hay respuesta alguna por ser un bachillerato que difiere de sus especialidades, desconocido de su contexto.

El tiempo que llevan en la práctica docente podemos ponerla en términos medios que en este caso es de 6 años, lo que demuestra que es un profesorado no con mucha experiencia, considerando que el promedio de edad es bastante alto.

No se puede identificar con amplitud la formación necesaria para el docente por la poca respuesta que se ha obtenido de ellos.

Cabe anotar que son pocos los profesores que tienen otra profesión que no sea la docencia, pero con las nuevas reglamentaciones en muy poco tiempo puede sufrir variaciones, en donde se contempla la libertad de ejercer la docencia a profesionales no graduados en ciencias de la educación.

En cuanto a la tendencia de las maestrías y Ph.D que desearían seguir la mayoría de los docentes, tiende a lo que tenga que ver con la gerencia o administración docente, pocos son los que desearían tener una maestría fuera de su especialización y así mismo de carreras afines.

En cuanto a la impartición de conocimientos adquiridos son pocos los que la han realizado, podemos apreciar que los que tienen especialización técnica son los que lo han hechos, los docentes de bachillerato general no lo han impartido.

La realización de nuevos cursos tiene tendencia a la tecnología, es decir nuevos campos del saber son los que atraen a los docentes a seguir cursos.



Como motivos para seguir cursos está fundamentalmente el compromiso laboral que tienen, esta tendencia deja ver que siempre hay la presión de lo laboral para seguir cursos o capacitación.

Es importante destacar algo especial, solo un docente manifiesta la necesidad de plantear alternativas de capacitación en áreas que actualmente son muy vulnerables en el ámbito escolar, como son las drogas. La situación actual de vida de la juventud, expuesta a tantos tipos de violencia, debería ser una de las necesidades que justifiquen la preocupación de elaborar planes de capacitación docente y no solo las drogas que es uno de los tantos problemas que aquejan actualmente al ámbito educativo, familiar y social.

Cabe destacar, que es del mismo parecer la opinión del Sr. Rector del plantel. En la entrevista personal, para solicitar la autorización para realizar la investigación en el plantel, el señor Rector expresa que es necesario y urgente, que el maestro de hoy tenga la oportunidad de prepararse en ámbitos de la problemática social que vive la juventud y sus factores incidentes, puesto que le corresponde en el aula interactuar con estudiantes con conflictos de toda naturaleza: pandillas, droga, violencia familiar y social. Por lo que refuerza la opinión del docente encuestado y debe considerarse un criterio para proponer nuevos temas de investigación sobre estos aspectos.

## 4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### CONCLUSIONES

- Un proceso de intervención socio-educativa, exige a la institución, establecer procesos de evaluación permanente, para conocer las expectativas que tienen los docentes, acerca de su desempeño profesional y lograr un diagnóstico acertado de las necesidades que deben ser satisfechas.
- Las necesidades de formación detectadas en el personal docente del Colegio Técnico Industrial “Miguel de Santiago” ratifican la importancia que el Plan Decenal de Educación ha establecido al proponer desarrollar e implementar un sistema de formación y capacitación docente acorde a las exigencias de la época actual.
- Es una fortaleza de la institución que un 67% de docentes manifiesten el interés y una buena disposición por continuar capacitándose y mejorar su perfil profesional.
- El manejo y dominio de las herramientas digitales es una necesidad que a los docentes les interesa seguir a través de la enseñanza teórico-práctica que se emplee en las actividades de capacitación.
- Para que los docentes logren una formación integral e innovadora, orientada al mejoramiento de su desempeño profesional, es necesario potenciar los contenidos curriculares con el carácter pedagógico que las TIC's ofrece para el mejoramiento del proceso enseñanza-aprendizaje que exige la educación de esta época.
- La modalidad de capacitación docente que actualmente se aplica para profesionales y la temática a tratar son propicias para combinar con la jornada laboral establecida para el magisterio nacional.

- La centralización del presupuesto por el organismo de gobierno responsable de la programación presupuestaria, ha limitado la oportunidad de gestionar actividades de formación y capacitación permanente en el plantel.

## RECOMENDACIONES

- Al elaborar el Plan Operativo Institucional es necesario incluir como política del plantel los procesos de evaluación acerca del desempeño docente para diagnosticar las necesidades formativas que exigen ser atendidas, para el mejoramiento de la labor docente
- .En el diseño del Plan Operativo Anual como en el cronograma de actividades de cada quimestre de la institución se debe establecer actividades de capacitación docente y períodos de refuerzo sobre el manejo de las herramientas tecnológicas.
- El interés y la predisposición que demuestran los docentes por mejorar su formación profesional es la oportunidad de la institución para promover en los docentes la participación en capacitaciones internas y externas, como estímulo, brindándoles los espacios y tiempo necesarios para ello.
- Lograr que las horas no pedagógicas que los docentes tienen en sus distributivos de trabajo sean espacios útiles para la difusión y aplicación de los conocimientos adquiridos que afiancen las habilidades desarrolladas por los docentes en las capacitaciones.
- Gestionar la capacitación y actualización de los docentes en el uso y aplicación de la tecnología a través de convenios y alianzas con instituciones políticas de formación docente empresas e institucionales.
- Fomentar el trabajo interdisciplinario de los docentes, con el propósito aprovechar los beneficios que las TIC's ofrecen como medios de

aprendizaje con entornos virtuales que faciliten la práctica de la comunicación sincrónica y asincrónica en el ámbito educativo.

- Incorporar en el sistema operativo de la institución la apertura de plataformas virtuales para el trabajo de todo el personal de la institución con el propósito de establecer enlaces con programas educativos a través del internet para la participación activa de los docentes y los estudiantes en entornos virtuales.
- Establecer un centro de cómputo adecuado para el trabajo de la comunidad educativa.

## **5. CURSO DE FORMACION / CAPACITACIÓN DOCENTE**

## **5.1 Tema del curso**

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación, una estrategia metodológica para satisfacer las necesidades de los docentes de bachillerato.

## **5.2 Modalidad de estudios**

De los cuestionarios aplicados a los docentes de bachillerato del Colegio “Miguel de Santiago” se establece que los docentes tienen dos necesidades fundamentales, la primera aprender a utilizar las herramientas de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC’s) y la segunda mejorar las estrategias metodológicas en las asignaturas que cada docente imparte para mejorar los diferentes momentos del proceso enseñanza-aprendizaje.

La computadora es el recurso imprescindible en toda actividad del ser humano, es el equipo prioritario de toda oficina; su presencia ha trascendido los límites de las expectativas profesionales. En el ámbito educativo es el elemento imprescindible del inventario de recursos materiales de un salón de clases, de laboratorios, bibliotecas y otras oficinas. Es el equipo más utilizado por los niños y jóvenes para elaborar sus tareas, consultas, textos, gráficos, operaciones, experimentos y un sinfín de actividades adicionales. Tienen un gran nivel de dominio de este recurso por lo que son muy diestros y seguros en su manejo. Los docentes, por su parte, se encuentran familiarizados con el manejo de los ordenadores y sus programas como Word, Excel, Power Point, Internet. Sin embargo no poseen el mismo conocimiento y dominio de las diversas herramientas que la computadora y las tecnologías les ofrece; además, existen nuevas herramientas que aún no son aplicadas. Su destreza amerita ser más desarrollada y fortalecida, con la intención de alcanzar el dominio de sus destrezas pedagógicas.

Para conseguir este propósito y satisfacer estas necesidades, se debe programar espacios de capacitación permanente teórico-práctico. La capacitación teórica para que le permita comprender el objetivo esencial que persigue la tecnología de la información y la comunicación y su trascendencia, de tal manera que produzca en cada docente el interés por aprender a utilizar

estos instrumentos y se nutra de los beneficios que le proporciona para el cumplimiento de sus labores mediante una experta aplicación y la diversidad de elementos que contienen las TIC's y seleccionar de ellas las que de mejor manera se integren a su trabajo.

Como todo instrumento su manipulación permanente conduce al dominio de una destreza por lo que esta capacitación debe complementarse con su ejercicio para conocer los comandos que poseen y familiarizarse con su funcionamiento que les proporcionará seguridad en el uso.

Concluida la fase de aprendizaje, el docente sentirá la satisfacción de haber aprendido algo novedoso y haber superado sus temores acerca del manejo de estos instrumentos digitales, para continuar con la aplicación de estos elementos mediante la estructuración de módulos didácticos para su respectiva asignatura que incluyan actividades que requieran el uso de estas herramientas tecnológicas tanto para el desarrollo de clase, para su desarrollo, para la evaluación, para refuerzos en el aula y fuera de ella, para la estructuración de proyectos, para prácticas de laboratorio, etc.

Esta capacitación beneficia significativamente al docente de este plantel, porque el uso de las herramientas digitales le permite acceder a una variada información actualizada para su materia, le proporciona programas e instrumentos tales como simuladores, graficadores, demostraciones de máquinas de diferente naturaleza, aspecto fundamental en este caso por ser un plantel que oferta un bachillerato técnico industrial, por lo que sus estudiantes tendrán una formación académica más competitiva y profesional.

Esta capacitación teórico-práctica, implica la necesidad que el docente se instruya en forma semipresencial, bajo la guía de un experto en el campo de la informática en el aula y con actividades de refuerzo que deberá cumplir a través de tareas individuales y grupales fuera de aula con el propósito de que adquiera la seguridad y la experiencia en su manejo. Esta modalidad de capacitación concuerda con los intereses de los maestros investigados y es compatible con la jornada laboral que se cumple actualmente en la cual se

cuenta con un período de tiempo que puede destinarse a la capacitación docente.

### **5.3 Objetivos**

#### **Objetivo General**

Capacitar al personal docente en la utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación como herramientas didácticas para innovar el proceso enseñanza-aprendizaje.

#### **Objetivos Específicos**

- Valorar las implicaciones pedagógicas que tiene el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en la labor de los docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Industrial “Miguel de Santiago.”
- Acreditar al docente del bachillerato en el manejo de las herramientas tecnológicas para el mejoramiento e innovación de su tarea pedagógica.
- Implementar el uso de las TIC’s en el aula, mediante el diseño de módulos de clase y e instrumentos de evaluación para transformar el proceso enseñanza - aprendizaje en un producto de calidad.

### **5.4 Dirigido A:**

#### **5.4.1 Nivel formativo de los destinatarios**

La capacitación va dirigida a docentes que pertenecen a la institución educativa más de 20 años, están familiarizados con el clima institucional, con las directrices metodológicas y didácticas para cumplir con el proceso de enseñanza-aprendizaje, una formación profesional de cuarto nivel en su mayor parte, una experiencia docente que garantiza el dominio de los conocimientos en cada asignatura.



Respecto a los conocimientos sobre tecnología, los docentes manejan los programas básicos de Windows y Linux para la elaboración de documentos de texto, tablas, gráficos, utilizan algunas herramientas de internet, poseen su cuenta electrónica, utilizan algunos navegadores, realizan trabajos de investigación bibliográfica y mantienen comunicación en las redes sociales.

Se considera, por tanto, que el personal docente del plantel posee condiciones para mejorar e innovar su práctica docente a través de nuevas estrategias metodológicas mediante la aplicación de las diversas herramientas de las tecnologías de la comunicación e información.

En tal virtud, se propone instruirlos en el manejo y uso de diversos instrumentos digitales que ofrece la tecnología en la actualidad a través de tres módulos que incluyen la visión pedagógica que tiene la utilización de las TIC's, el conocimiento de diversos tipos de herramientas tecnológicas y la aplicación de estas en el diseño de actividades apropiadas para llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje.

#### **5.4.2 Requerimientos técnicos que deben reunir los destinatarios**

Para el desarrollo de la capacitación es necesario que los docentes tengan acceso a los siguientes materiales:

Computadora personal con los programas actualizados de Microsoft office e INTERNET. Si en caso no disponga de su máquina personal, deberá tener acceso a una computadora con iguales requerimientos citados anteriormente.

Acceso a internet

Bibliografía básica actualizada sobre su asignatura

Cuaderno para tomar anotaciones

## 5.5 Breve Descripción

### 5.5.1 Contenidos del curso

La capacitación está diseñada para desarrollarse en tres módulos:

Tema	Uso de las tecnologías de la información y comunicación para el mejoramiento e innovación del proceso enseñanza aprendizaje.
------	--

#### Competencias

Competencias Transversales	Adquirir criterios de selección y elaboración de materiales educativos. Fomentar un clima que facilite el aprendizaje y ponga en valor las aportaciones de los estudiantes
Competencias Específicas	Integrar la formación en comunicación audiovisual y multimedia en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Adquirir habilidades básicas en el manejo de las TIC's aplicadas a la enseñanza. Elaborar módulos didácticos adecuados para el proceso enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Guía docente de la asignatura innovación y tics en economía y empresa (Belén, 2012)

## Contenido Curricular

**Institución: Colegio Nacional Técnico Industrial “Miguel De Santiago”**

**Área:** Pedagógica

**Actividad:** Capacitación Docente

**Destinatarios:** Personal Docente De Bachillerato

**Maestras/os Responsables:**

### Cálculo Del Tiempo

Grupo 1	60 horas	20 días	4 semanas
Grupo 2	60 horas	20 días	4 semanas

Elaborado por: Lic. Isabel Cadena

Módulos	Tema	Unidades	Contendidos	Evaluación
Módulo 1	Uso educativo de las TIC's	Qué son las TIC's.	Definiciones básicas: telemática, ofimática, la web.	<b>Indicador de logro</b>  Describe la importancia e incidencia de las TIC's en la educación, ventajas y desventajas.  Elaborar definiciones básicas de las TIC's.
		Las TIC's como herramientas educativas	Visión general del uso de las herramientas técnicas como herramientas educativas.	
		Las TIC's como elemento innovador en la enseñanza	Influencia de las TIC's en la enseñanza. Las TIC's como elementos docentes.	
		Tipos de comunicación en la enseñanza	Comunicación sincrónica : Mismo tiempo-mismo lugar. Mismo tiempo-diferente lugar	
			Comunicación asincrónica: Distinto tiempo –mismo lugar. Distinto tiempo distinto lugar	

Módulo	Tema	Unidades	Contenidos	Evaluación
Módulo 2	Herramientas de la Tecnología de la comunicación e información	Métodos de aprendizaje en red	E-learning Consultas con expertos Mentores o guías. Asesorías con tutor. Acceso de materiales y servicios en red. Interacción informal	<p><b>Indicador de logro</b> Conoce las diversas herramientas de las TIC's.</p> <p>Determina las utilidades que estas herramientas proveen en los diferentes momentos del proceso enseñanza-aprendizaje.</p>
		La WEB 2.0 y la educación.	Presentación de los elementos básicos de la aplicación de las TIC's a la enseñanza.  Creación, gestión y difusión de la información, (motores de búsqueda, blogs, wikis, comunidades, canales, etc.)	
		Materiales didácticos digitales.	Materiales elaborados con fines educativos. Materiales adaptados a los recursos potenciales. Materiales con formato multimedia.	
		Características de los entornos de formación telemática.	Guías didácticas de seguimiento para el estudiante y el docente para el proceso de enseñanza aprendizaje.  Elementos alternativos para el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje (PE-A): sistemas simbólicos, selección de materiales para el desarrollo del PE-A.  Formas de utilización de presentaciones multimedia.	
		Enseñanza Asistida por ordenadores (EAO)	Concepto de EAO, presentación teórica del uso de la pizarra digital	

Al término de los dos módulos se aplicará la evaluación

Módulo	Tema	Unidades	Contenidos	Evaluación
Módulo 3	Aplicaciones informáticas al servicio de la enseñanza en el bachillerato	Manejo y uso de herramientas de las TIC's	<b>APLICACIONES FUERA DE LINEA UTILIZANDO OFFICE</b>  <b>OFIMÁTICA</b> Documentos en PDF Páginas web en Word   Excel y las evaluaciones	<b>Indicar de logro</b> Creación de páginas web en Word con multimedia. Enlaces con otros documentos. Manipulación de documentos.  Creación de evaluaciones en línea. Presentación de resultados de manera gráfica.
			<b>BLOG</b>	<b>Indicar de logro</b> Diseño de blog Creación de entrada Inserción de multimedia Subida y descarga de archivos Hiperenlaces Generación de comentarios
			<b>APLICACIONES EN LINEA</b>  Trabajo colaborativo en la elaboración de informes mediante el uso de Wiki.  Confeccionar un glosario colaborativamente.	<b>Indicar de logro</b> Creación y manipulación de wikis.  <b>Técnica</b> Expositiva  <b>Instrumento</b> Trabajos descriptivos.
			<b>PREZZI</b>	<b>Indicar de logro</b> Utilización de plantillas Creación de rutas Inserción de multimedia Manipulación de objetos (cortar, copiar, pegar, agrupar, eliminar). Cambios de rutas y configuraciones. Configuraciones de tiempo. Presentaciones en línea. Creación de archivo portable.
			<b>DYPOD</b>	<b>Indicar de logro</b> Creación de test Creación de tipos de cuestiones

Módulo	Tema	Unidades	Contenidos	Evaluación
				(preguntas) Configuración de botones Configuraciones de tiempos Publicación de test Valoración de test

Elaborado por: Lic. Isabel Cadena

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

#### Perfil Profesional

Ingeniero en sistemas con conocimientos actualizados en las nuevas TIC's, capacitado para orientar a los docentes sobre el rol que cumple la informática y la computación en el desarrollo y creación del conocimiento como estrategia metodológica para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Tener personalidad dinámica, comunicativo, tolerante y con experiencia en el manejo de grupos, capaz de dirigir, capaz de dirigir el proceso de capacitación en forma activa e innovadora.

Que posea conocimientos relacionados en mecánica, electrónica y matemática.

### 5.5.3 Metodología

Tomando en consideración que los beneficiarios de esta capacitación son profesionales en la docencia con experiencia y conocimientos en cada una de sus asignaturas, la metodología estará orientada al desarrollo de habilidades y destrezas para el manejo de las herramientas de las TIC's que conjuntamente con los conocimientos que cada docente posee se van a convertir en estrategias didácticas para reorientar el proceso enseñanza-aprendizaje.

Para esto la metodología que se va a utilizar comprende un conjunto variado de técnicas individuales y/o grupales que se desarrollarán en el aula de clase y fuera de ella, dispuestas de la siguiente manera:

- **Fase formativa teórica** para la asimilación de lo que son las TIC's y su enfoque pedagógico como estrategias didácticas que favorecen la labor docente. En este aspecto se realizará el análisis y reflexión de lecturas y documentos bibliográficos y de internet acerca de los nuevos enfoques pedagógicos de la enseñanza asistida con herramientas digitales, que serán socializados a través de exposiciones grupales, con el propósito de estimular una mentalidad positiva y práctica del docente respecto a las TIC's.
- **Familiarización de los docentes con los entornos virtuales**, mediante el uso de los navegadores en el internet, se iniciará el conocimiento de las herramientas de las TIC's, las características y comandos de servicios que ofrecen al medio educativo.
- **El adiestramiento gradual y progresivo** para desarrollar las habilidades y destrezas en los docentes que estimulen su interés y necesidad de aprender a utilizar con criterio estas herramientas tecnológicas.
- **Utilización y manejo** de las herramientas seleccionadas. Elaborar actividades que den solución a la enseñanza de la asignatura utilizando la tecnología como estrategia didáctica. y de acuerdo a las aplicaciones que facilite realizar.
- **Aplicación de las TIC's** en la elaboración de planes de clase interdisciplinarios que incluya el uso de las diferentes herramientas tecnológicas para la enseñanza y el aprendizaje.
- **Elaboración de proyectos de aula** a través trabajos colaborativos. Diseñar actividades que impliquen la participación de docentes de diferentes áreas para la formulación de nuevas estrategias didácticas integrales y creación de material didáctico, que den una nueva orientación de los contenidos y conduzca al intercambio de experiencias al interior de la institución y con otras instituciones.

#### 5.5.4 Evaluación

La evaluación de la capacitación se verificará en tres momentos específicos.

**Evaluación diagnóstica:** para determinar el nivel de conocimiento general de los participantes, es necesario tener una visión de que nivel de conocimiento y dominio tienen los docentes en el manejo de las TIC's y la aplicación que hacen en las actividades académicas. Se realizará en la primera jornada de trabajo a través de aplicaciones en Word, Excel, PowerPoint, internet.

**Evaluación Formativa:** la capacitación se desarrollará a través de talleres de aprendizaje para cada tema de estudio. Al término de cada tema se realizará la evaluación de los conocimientos adquiridos por los participantes a través de ejercicios de aplicación. En la evaluación se considerará la destreza que va desarrollando el docente durante las clases y el dominio que va alcanzando con cada una de las actividades diseñadas para el trabajo en clase, así como de las que se envía como refuerzo para que lo realice en casa, de manera independiente y la participación en los entornos virtuales.

Las exposiciones serán estrategias para evaluar el progreso que los docentes van logrando con cada actividad en el aula de acuerdo a la temática de estudio que corresponda.

Al término de los módulos II y III, se irán estructurando planes de clase en los que deben constar estrategias para motivación, para la creación del conocimiento y para evaluación, con la aplicación de las herramientas estudiadas que elabore.



Módulo 1	Exposición en clase  2,5 puntos	Tarea individual escrita 2,5 puntos	Evaluación a través de internet 5 puntos	Total  10 puntos
Módulo 2	Exposición en clase  2,5 puntos	Tarea individual escrita 2,5 puntos	Evaluación a través de internet 5 puntos	Total  10 puntos
Evaluación escrita parte teórica			20 puntos.	20 puntos
<b>TOTAL</b>				<b>40 PUNTOS</b>
Módulo 3	Tareas en clase 5 puntos	Tarea individual con aplicación de las herramientas de las TIC's 10 puntos	Tarea por equipos aplicando las herramientas de las TIC's 15 puntos	30 puntos

Elaborado por: Lic. Isabel Cadena

### **Evaluación Sumativa**

Para la evaluación sumativa, al término de la capacitación, se planificará un plan de clase de una unidad didáctica en las distintas asignaturas, considerando aspectos como; motivación sobre el tema, desarrollo de la clase, evaluación y refuerzo, utilizando la tecnología que ayuden a mejorar el proceso enseñanza- aprendizaje, este parámetro representa el 10% de la calificación final.

Evaluación Módulo 1 y Módulo 2	40 puntos	
Evaluación Módulo 3	Plan de clase interdisciplinario 10 puntos	30 puntos
	Desarrollo del plan de clase 20 puntos	30 puntos
TOTAL		100 puntos

Elaborado por: Lic. Isabel Cadena

Finalmente, se aplicará una encuesta a los participantes con el propósito de conocer el desempeño del capacitador y del ayudante para próximas capacitaciones.

## 5.6 Duración del curso

La capacitación docente está prevista que se lleve a cabo durante tres semanas. También es propicio este espacio de tiempo, porque su atención va a dirigirse únicamente a la actividad de capacitación, sin distractores ni preocupaciones que en el transcurso del año lectivo le corresponde atender. Es un tiempo adecuado porque se dispone de mejor manera a integrarse a su trabajo llevando nuevas expectativas de trabajo para con sus estudiantes. Además, dispone de mayor tiempo, para poder trabajar las tareas que el capacitador envíe de refuerzo y compartir con los docentes de las otras áreas para practicar las actividades colaborativas.

De acuerdo al número de docentes de bachillerato del plantel, y por la disponibilidad de los recursos, se ha programado realizar la capacitación en dos grupos, cada grupo trabajará cuatro horas diarias. De tal forma que las restantes horas de la jornada laboral, puedan dedicar al cumplimiento de tareas individuales, así como trabajos en equipo.



## 5.8 Costos del curso

Es importante destacar que el plantel en el cual se pretende desarrollar la capacitación es una institución fiscal, cuyo presupuesto actualmente se administra de acuerdo las nuevas normas legales, el presupuesto sirve para gastos de mantenimiento por lo que las actividades de capacitación ya no cuentan con financiamiento razón por la cual se deberá realizar una alianza con empresas o entidades que se interesen en invertir en educación.

Para el cálculo de costos, se ha considerado, los siguientes aspectos:

Costos por capacitador, es necesario destacar que el plantel no cuenta con un docente experto en tecnología, por lo que se debe realizar la contratación de una persona experta en este ámbito y/o un ayudante, con el perfil detallado anteriormente.

### PRESUPUESTO POR CURSO

ITEM	UNIDAD	CANT.	PRECIO UNITARIO	TOTALES
Planificación del curso	glb	1	50,00	50,00
Presentación y autorización	glb	1	20,00	20,00
Convocatoria	glb	1	15,00	15,00
Capacitador	hora	60	25,00	1.500,00
Ayudante de capacitador	hora	60	15,00	900,00
<b>EQUIPOS</b>				
Computador	u	20	0,00	0,00
Proyector	u	1	0,00	0,00
Pantalla	u	1	0,00	0,00
Laptop	u	1	0,00	0,00
<b>SERVICIOS</b>				
Internet	mes	3	45,00	135,00
<b>MATERIALES</b>				
Lápices	u	20	0,85	17,00
Marcadores	u	24	1,00	24,00
Carpetas de cartulina	u	20	0,30	6,00
Hojas (resmas de 500 hojas)	u	1	4,20	4,20
Impresiones en blanco y negro	u	60	0,10	6,00
Copias	u	1200	0,05	60,00
Certificados	u	20	3,00	60,00
			<b>TOTAL</b>	<b>2.797,20</b>

## Recursos

La infraestructura física del plantel cuenta con una sala de cómputo con un número máximo de 20 máquinas, una sala de audiovisual con proyector y pantalla y un auditorio con capacidad para 200 personas por lo que el rubro por local no tiene costo alguno.

La capacitación se podrá realizar en el plantel con los equipos propios que cuenta, adicionalmente a esto se cuenta con un 10% de docentes que tienen computador con acceso a internet.

En cuanto a la red de internet, es necesario aclarar que el colegio cuenta con este servicio para el área administrativa y está en proceso de adquirir este servicio para el área pedagógica.

Los recursos materiales se ha calculado por número de participantes y la alimentación se ha previsto de acuerdo al número de participantes por día.

### 5.9 Certificación

La aprobación del curso se realizará de la siguiente manera:

Evaluación individual	3 puntos
Evaluación grupal	3 puntos
Evaluación final	3 puntos
Asistencia	1 punto
Total para aprobación	10 puntos

Para la certificación, es obligatoria la asistencia total a clases.

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### BIBLIOGRAFIA

- Anatoli, V. & Imbernón Muñoz F & Feliz Rodríguez B. (2001). *Necesidades y propuestas de formación docente del profesorado novel de la Universidad de Barcelona*, Revista de Currículum y formación del profesorado 5, 2, 2001. España
- Camallonga, J. G. *Los recursos multimedia como actividades de refuerzo o autoaprendizaje de la lecto-escritura*. Obtenido de: [http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/DirEducCont/uso\\_jclic/Unidad\\_1/U1\\_lecturarecursosmultimedia\\_act1.4.pdf](http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/DirEducCont/uso_jclic/Unidad_1/U1_lecturarecursosmultimedia_act1.4.pdf)
- Charles W. L. H & Gareth R. J. (1996). *Administración estratégica, un enfoque integrador*. Colombia: Mc Graw Hill
- Cheavenatto, I. (2007). *Administración de recursos humanos El capital americano de las organizaciones*. México: Mc Graw Hill
- García, A. E. (1993). *Didáctica de innovación curricular*. Sevilla, España: Amazon. com. Casa del libro.
- García, la biblioteca virtual, M. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/indice.htm>
- González, M. (2008). *Administración de centros escolares, dimensiones y procesos*, España: Pearson Prentice Hill
- Hervas G. C. & Nogales M. J. (1996). *Evaluación de necesidades formativas, actitudes y creencias del profesorado de educación secundaria*. Revista Electrónica Interuniversitaria
- Huerta, A. (2011). *Actualización profesional en la práctica docente*. México: Trillas

- Instituto Nacional de Información Pública de Argentina. Buenos Aires: Argentina.
- Kuklinki, (08-04-2009). *El maestro debe enseñar a aprender*. Periódico La Gaceta.
- Lacsa. P. (s.f.). *Desarrollo psicológico y educación, II. Psicología de la educación. Entorno familiar y educación escolar: la interacción de dos escenarios educativos*. Madrid: Alianza
- Ley Orgánica de Educación Intercultural, (2011), Registro Oficial N. 417.
- Longueras, A. (2014). PDF. *Liderazgo, Teoría de la Malla Gerencial de Blake y Mounton*.
- Llorens Guambau, S (s.f.). PDF. *Detección de necesidades formativas, una clasificación de instrumentos, SL Gumbau, series. org*.
- Mateo, J. L. (2006). *Sociedad del conocimiento*, Revista, Arbor, Ciencia, Pensamiento y Cultura.
- Martínez Sánchez, F & Jaramillo Serrano, F. (2010). *Tecnología Educativa para la gestión, Guía didáctica*. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Martínez Sánchez, F & Prendes Espinoza, M. (2010). *Nuevas tecnologías y educación*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Munch & Galicia & Jiménez & Patiño & Pedroni, (2013). *Administración de instituciones educativas*. México: Trillas
- Organización de la Cooperación y Desarrollo Económicos, (2005). *Programa para la Evaluación Internacional de los Estudiantes*. México
- Programa de Actividades de Formación Continua. (2002). *Guía para la evaluación de necesidades formativas*. Madrid. España.
- Pérez Camponero, M. & Pérez Campanero Atanasio, M. (1994). *Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativa*. Recuperado

de:[http://books.google.es/books?id=iJXW6OUidLIC&printsec=copyright&hl=es&source=gbs\\_pub\\_info\\_r#v=onepage&q&f=false](http://books.google.es/books?id=iJXW6OUidLIC&printsec=copyright&hl=es&source=gbs_pub_info_r#v=onepage&q&f=false)

- Plan Decenal, (2006-2015), *Políticas de Educación*. Quito. Ecuador.
- Roselt, A. (1994) Training needs asesment. Recuperado de: [http://en.wikipedia.org/wiki/Training\\_needs\\_analysis](http://en.wikipedia.org/wiki/Training_needs_analysis)
- Martínez Sánchez Fco. y Paredes Espinoza Ma Oaz 2010 Nuevas Tecnologías y Educación Madrid España Prentice Hall
- Programa de Actividades de Formación continua. (2002). *Guía para la evaluación de necesidades formativas*. Recuperado de: [http://www.agroasesorclm.com/files/pdf/biblioteca\\_virtual/Necesidades\\_formativas/guia\\_de\\_evaluacion\\_de\\_necesidades\\_formativas.pdf](http://www.agroasesorclm.com/files/pdf/biblioteca_virtual/Necesidades_formativas/guia_de_evaluacion_de_necesidades_formativas.pdf)
- Real Pérez Mariano (2012) Tipos de necesidades de formación docente, España.
- Schlemenson, A. (1998). *Análisis Organizacional*. Buenos Aires, Argentina: Paidos.
- Vendrell, J. R. (2002). *Análisis de las necesidades psicopedagógicas*. Recuperado de: [redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve.](http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=)

## NETGRAFIA

- <http://www.youtube.com/watch?v=nbmslbdJdE4>
- <http://www.mtodes.ni/cji-bin/met.cji?d=s&w=2032&sl=es&s=mt>
- <http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/indice.htm>
- <http://portal.educacion.gov.ar/superior/formacion-docente/>
- <http://www.poctel.educacion.gov.org/supernov/formaciondocente/>
- <http://www.uva.es/autop/publica/actas/viii/rdseum.htm>



## 7. ANEXO

- Encuesta aplicada.