



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Instituto
Tecnológico Benito Juárez, de la provincia de Pichincha, ciudad de
Quito, periodo 2012 – 2013**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Sillo Catota, Gloria Gabriela

DIRECTOR: Jara Reinoso, Alida Diamela, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO – QUITO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Alida Diamela Jara Reinoso

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo, de fin de maestría “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Benito Juárez, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, periodo 2012 – 2013” realizado por el profesional en formación Sillo Catota Gloria Gabriela; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo

Loja, octubre de 2014

f.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Sillo Catota Gloria Gabriela declaro ser autora de la presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Benito Juárez, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, periodo 2012 – 2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Alida Diamela Jara Reinoso directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y 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: “Formar parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y trabajo de fin de maestría que se realiza a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f.....
Autor: Gloria Gabriela Sillo C.
Cédula: 1718414053

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de tesis a mi hijo y a mis padres.

A mi hijo porque es mi razón de ser, el pilar fundamental de mi vida por quien salgo adelante cada día, a mis padres, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento. Depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento en mi inteligencia y capacidad.

Es por ellos que soy lo que soy ahora. Los amo con mi vida.

Gloria Gabriela Sillo Catota

AGRADECIMIENTO

A Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hacer realidad este sueño anhelado.

A la UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA por darme la oportunidad de estudiar y ser profesional.

A las autoridades y docentes del INSTITUTO TECNOLÓGICO “BENITO JUÁREZ” por darme la apertura y colaboración como campo de investigación para la realización del trabajo.

A mis Padres, Esposo y hermanos por siempre haberme dado su fuerza y apoyo incondicional que me han ayudado y llevado hasta donde estoy ahora.

A mi directora de tesis, Mgs. Alida Jara por su guía y dedicación, quien con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación ha logrado en mí que pueda terminar mis estudios con éxito.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a las que me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

INDICE DE CONTENIDOS

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	ivi
AGRADECIMIENTO	vi
INDICE DE CONTENIDOS	vi
TABLAS	vix
GRÁFICOS	vix
RESUMEN	10x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	1
MARCO TEÓRICO	4
1.1 NECESIDADES DE FORMACIÓN	5
1.1.1 CONCEPTO	5
1.1.2 TIPOS DE NECESIDADES FORMATIVAS	5
1.1.3 EVALUACIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS	6
1.1.4 NECESIDADES FORMATIVAS DOCENTES	7
1.1.5 MODELOS DE ANÁLISIS DE NECESIDADES (MODELO DE ROSETT, DE KAUFMAN, DE D' HAINAUT DE COX Y DEDUCTIVO)	8
1.2 ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN	9
1.2.1 ANÁLISIS ORGANIZACIONAL	9
1.2.1.1 LA EDUCACIÓN COMO REALIDAD Y SU PROYECCIÓN	10
1.2.1.2 METAS ORGANIZACIONALES A CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO	11
1.2.1.3 RECURSOS INSTITUCIONALES NECESARIOS PARA LA ACTIVIDAD EDUCATIVA	11
1.2.1.4 LIDERAZGO EDUCATIVO (TIPOS)	12
1.2.1.5 EL BACHILLERATO ECUATORIANO (CARACTERÍSTICAS, DEMANDAS DE ORGANIZACIÓN, REGULACIÓN)	13
1.2.1.6 REFORMAS EDUCATIVAS (LOEI REGLAMENTO A LA LOEI PLAN DECENAL)	14
1.2.2 ANÁLISIS DE LA PERSONA	15
1.2.2.1. FORMACIÓN PROFESIONAL	16

1.2.2.1.1 FORMACIÓN PROFESIONAL DOCENTE	17
1.2.2.1.2 FORMACIÓN TÉCNICA.....	17
1.2.2.2 FORMACIÓN CONTINUA.....	18
1.2.2.3 LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO Y SU INCIDENCIA EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE.....	19
1.2.2.4 TIPOS DE FORMACIÓN QUE DEBE TENER UN PROFESIONAL DE LA EDUCACIÓN.....	20
1.2.2.5 CARACTERÍSTICAS DE UN BUEN DOCENTE.....	20
1.2.2.6 PROFESIONALIZACIÓN DE LA ENSEÑANZA.....	21
1.2.2.7 LA CAPACITACIÓN EN NIVELES FORMATIVOS COMO PARTE DEL DESARROLLO EDUCATIVO.....	22
1.2.3 ANÁLISIS DE LA TAREA EDUCATIVA.....	23
1.2.3.1 LA FUNCIÓN DEL GESTOR EDUCATIVO.....	23
1.2.3.2 LA FUNCIÓN DEL DOCENTE.....	24
1.2.3.3 LA FUNCIÓN DEL ENTORNO FAMILIAR.....	24
1.2.3.4 LA FUNCIÓN DEL ESTUDIANTE.....	26
1.2.3.5 COMO ENSEÑAR Y COMO APRENDER.....	27
1.3 CURSOS DE FORMACIÓN.....	28
1.3.1 DEFINICIÓN E IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN DOCENTE.....	28
1.3.2 VENTAJAS E INCONVENIENTES.....	31
1.3.3 DISEÑO, PLANIFICACIÓN Y RECURSOS FORMATIVOS.....	32
1.3.4 IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN DEL PROFESIONAL EN EL ÁMBITO DE LA DOCENCIA.....	33
METODOLOGÍA.....	35
2.1 CONTEXTO.....	36
2.2 PARTICIPANTES.....	37
2.3 DISEÑO Y MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.....	37
2.3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	38
2.3.2 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.....	38
2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	38
2.4.1 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.....	39
2.4.2 INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	39
2.5 RECURSOS.....	39
2.5.1 TALENTO HUMANO.....	39

2.5.2 MATERIALES.....	40
2.5.3 ECONÓMICOS.....	40
2.6 PROCEDIMIENTO.....	40
DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y RESULTADOS.....	42
3.1 NECESIDADES FORMATIVAS.....	43
3.2 ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN.....	44
3.2.1 LA PERSONA EN EL CONTEXTO FORMATIVO.....	44
3.2.2 LA ORGANIZACIÓN Y LA FORMACIÓN.....	47
3.2.3 LA TAREA EDUCATIVA.....	48
3.3 LOS CURSOS DE FORMACIÓN.....	48
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	50
4.1 CONCLUSIONES.....	51
4.2 RECOMENDACIONES.....	53
CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE.....	55
5.1 TEMA: USO DE LAS TICS EN LA EDUCACIÓN.....	56
5.2 MODALIDAD DE ESTUDIOS.....	56
5.3 OBJETIVOS.....	56
5.3.1 OBJETIVO GENERAL.....	56
5.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	56
5.4 DIRIGIDO A:.....	57
5.4.1 NIVEL FORMATIVO DE LOS DESTINARIOS.....	57
5.4.2 REQUISITOS TÉCNICOS QUE DEBEN POSEER LOS DESTINARIOS.....	57
5.5 BREVE DESCRIPCIÓN DEL CURSO.....	57
5.5.1 CONTENIDOS DEL CURSO.....	58
5.5.2 METODOLOGÍA.....	66
5.5.3 EVALUACIÓN.....	67
5.6 DURACIÓN.....	68
5.7 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	69
5.9 COSTOS DEL CURSO.....	81
5.10 CERTIFICACIÓN.....	81
5.11 BIBLIOGRAFÍAS.....	82
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	82
ANEXOS	

TABLAS

Tabla 1	37
Tabla 2	40
Tabla 3	43
Tabla 4	44
Tabla 5	44
Tabla 6	45
Tabla 7	45
Tabla 8	45
Tabla 9	46
Tabla 10.....	46
Tabla 11.....	47
Tabla 12.....	69
Tabla 13.....	81
Tabla 14.....	81
Tabla 15.....	81

GRÁFICOS

Gráfico 1	35
Gráfico 2	80

Resumen

El presente trabajo tiene por objeto analizar los aspectos débiles en la formación profesional de los docentes del bachillerato del Instituto Tecnológico Benito Juárez de la ciudad de Quito, así como, presentar una propuesta para fortalecer dichas áreas, en el período académico 2012-2013.

A través de una encuesta se determinó que la problemática principal es el limitado conocimiento en el área de Tecnologías de la Información y Comunicación (Tics); situación relacionada con la formación previa de los docentes, profesionales en ciencias de la educación de entre cuarenta y cinco y sesenta años.

Considerando que se trata de un área fundamental en la formación estudiantil y profesional contemporánea, se propone el diseño de talleres de capacitación acerca de uso de Tics en la educación.

Los mencionados cursos tendrán una duración de 70 horas, estos se llevaran a cabo en las instalaciones del Instituto. Se buscará que los mencionados cursos cuente el aval de una institución legalmente acreditada, de modo que los maestros que aprueben el curso reciban el certificado correspondiente.

Palabras Clave: destrezas, cursos de formación, tecnologías de información y comunicación

Abstract

The objective of this document is to analyze the weak aspects of the professional formation of high school teachers at Technological Benito Juárez Institute in Quito city, as well as, to show a proposal in order to strengthen these areas, in the academical period 2012-2013.

Throughout a survey it was found that the main problem is the little knowledge in information and communication technologies; this situation is related with the previous formation of the teachers, professionals in educative sciences, who are between forty five and sixty years old.

Regarding that currently it is a fundamental area in academical and professional formation, this work propose to design information and communication technologies applied to education workshops.

Mentioned workshops will take seventy hours; these will be dictated in the institute. It will be endeavor that these workshops be supported by a legally certified institution, so the teachers who approve the course will receive a diploma.

Key words: **skills, workshops**, information and communication technologies

INTRODUCCIÓN

En las instituciones educativas ecuatorianas en el campo de capacitación docente existe una necesidad imperiosa de cumplir con los objetivos de calidad y calidez propuestos en las leyes vigentes.

En la actualidad el estudio de la enseñanza en todo nivel especialmente en el bachillerato ha cambiado, por todos es conocido que el gobierno nacional entre sus políticas educativas promueve procesos de autoevaluación y de evaluación institucional y docente, para el efecto ha propuesto nuevas reformas educativas que conllevan cambios que involucren a todas las instituciones del país, uno de ellos la unificación del bachillerato.

Esta nueva organización del sistema educativo implica modificaciones en la estructura curricular, así como en los procesos de evaluación y autoevaluación por la reforma de Educación por esta razón la preocupación por mejorar la enseñanza en todos los campos de conocimientos obliga a reflexionar acerca de la formación de los docentes con respecto a este nuevo desafío.

Es muy importante tomar en cuenta la formación docente; señalando que la formación es un proceso sistemático, consciente y esencial en el desarrollo del ser humano.

Visto así, las necesidades de formación docente se constituyen en carencias en el desarrollo profesional de estos, que resulta en dependencia tanto de las exigencias sociales como las particularidades individuales del profesorado.

El estudio de las necesidades de formación docente orientará el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional en los que el profesorado presenta insuficiencias o considera relevante para acometer su labor diaria.

Gonzales Tirados (abril-julio 2005) en el Programa de Formación continua manifiesta que “La formación se está empezando a valorar como una investigación apropiada para la adaptación de los cambios vinculada con las estrategias de Organización y como uno de los elementos de desarrollo que es necesario aunar esfuerzos para potenciar no solo el desarrollo personal, humano y profesional sino también para cambiar actitudes modernizar métodos de enseñanza, adaptarse a las necesidades, demandas y exigencias del mundo laboral y a los cambios de la propia estructura social”

Se puede analizar la formación del profesorado como el punto neurálgico para el desarrollo y el desempeño eficaz de una persona ya que permitirá explotar los beneficios de conocer ámbitos nuevos de la educación e innovar el sistema de enseñanza con resultados favorables para la sociedad.

Por ello, este trabajo trata de proponer alternativas de formación docente, ya que mediante una investigación a través de encuestas se determina la necesidad de identificar las áreas en que los maestros necesitan ser capacitados; parte sustancial para alcanzar la calidad, eficacia y eficiencia que persigue la educación, ya que son ellos quienes enfrentan directamente el proceso enseñanza-aprendizaje y quienes juntos con los alumnos forman parte clave para elevar la calidad de la educación a partir de las nuevas tendencias de enseñanza-aprendizaje, con todo el desconcierto de un nuevo milenio, que requiere de sujetos capaces a un cambio de competencias, responsabilidades, y que habrán de enfrentarse a la pluriculturalidad e interculturalidad.

Por esta razón se requiere:

Fundamentar teóricamente lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato. Investigar el nuevo conocimiento que puede adquirir el docente para capacitarse constantemente basándose en la teoría y conocimiento actual, fortaleciendo las bases ya adquiridas anteriormente y actualizar su conocimiento junto a la tecnología.

Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, someterse a una autoevaluación para saber la evolución de nuestros conocimientos y así corregir las falencias estratégicas y metodológicas de la enseñanza.

Estar en constante investigación para descubrir las necesidades directas de los educandos y así llegar directamente a lograr el interés de aprendizaje.

Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato para el Instituto Tecnológico "Benito Juárez"

El método que se utilizará para este trabajo es el inductivo-deductivo, mediante la técnica de observación directa, investigación de campo y utilizando instrumentos como encuestas y cuestionarios los cuales ofrecerán datos reales, los mismos serán analizados y estudiados para proponer soluciones factibles para el bienestar educativo

El curso de formación para los docentes de bachillerato permitirá preparar docentes capaces de enfrentar los desafíos tecnológicos de la nueva era.

El curso no solo se basa en el enriquecimiento cognoscitivo sino también en la aplicación de métodos y estrategias novedosas y llamativas en donde se involucrará a la tecnología para que sea utilizada de manera correcta.

La formación de los docentes de bachillerato debe poseer un área totalmente dedicada al conocimiento, otra a las estrategias y métodos de enseñanza y la principal el enriquecimiento de valores humanos aplicados a su realidad social.

MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación.

1.1.1 Concepto.

Mager y Pipe (1970) señala que el término necesidad proviene del latín “necessitas” cuyo significado hace referencia a aquello de que no se puede prescindir lo que no puede evitarse, fuerza, obligación, falta de cosas que son menester para la vida

La palabra necesidad tiene una definición extensa ya que algo que no tenemos y queremos de alguna manera adquirirlo para mejorar nuestra vida.

La formación es construir algo por partes, es integrar para generar algo productivo.

La necesidad de formación exige la construcción inmediata de progreso, de crecimiento como persona y mucho más como profesional.

Necesidad de formación es mucho más importante porque indica que se tiene la carencia de preparación de mejor manera para brindar un conocimiento sólido para la sociedad en este caso la sociedad educativa.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

La categorización o clasificación constituye un ejercicio habitual al hablar de necesidades, sea en el ámbito de la formación o en cualquier otro campo.

Las necesidades formativas pueden ser muchas pero las principales deben ser las que la institución exige para un resultado eficaz y satisfactorio para el profesional.

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

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

Entre las principales necesidades formativas se citan las siguientes:

- Necesidades del estudiante
- Necesidades del profesional
- Necesidades de infraestructura
- Necesidades de actualización de conocimientos
- Necesidades de interacción social.

Para conocer las necesidades directamente se debe analizar las deficiencias, las carencias y por otro lado las oportunidades y fortalezas que se tiene para desarrollar la necesidad.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

La evaluación de las necesidades formativas no es más que el resultado de todo lo investigado y así aplicar de manera directa la solución a cada necesidad.

Tejada (1999: 33), situándose en esta última tendencia, concibe la evaluación como un proceso sistemático de recogida de información que implica un juicio de valor orientado hacia la toma de decisiones.

Es la valoración de una situación formativa como la orientación del proceso hacia la facilitación de la toma de decisiones en relación con acciones tendentes a mejorar el objeto en cuestión; en este caso, la formación y la práctica docente.

Las distintas tipologías y clasificaciones de los procesos evaluadores atienden habitualmente a criterios variados. Así, en función del momento en que es llevada a cabo, se distinguen la evaluación inicial (previa a la intervención), procesual o formativa (efectuada a lo largo del diseño y la implementación de las acciones correspondientes) y final o sumativa (con el objeto de estimar el nivel de desempeño o logro).

Fundar en el agente que efectuará las tareas evaluadoras, se diferencia entre una evaluación interna o autoevaluación y una evaluación externa a Hetero evaluación, pudiendo existir modalidades mixtas que, como tales, articulan la gestión participativa o superpuesta de ambos tipos de agentes.

Como se observa, la evaluación de necesidades formativas constituye un proceso inicial, central y final para saber el resultado y aplicar estrategias y metodologías para remediar cada necesidad.

1.1.4 Necesidades formativas docentes.

Analizar las necesidades formativas docentes es hablar directamente del campo de la educación y las necesidades del profesorado.

Montero (1987) dice que “El conjunto de problemas, carencias, deficiencias y deseos percibidos por los profesores en el desarrollo de la enseñanza”

En verdad el desarrollo de la enseñanza, no solamente se basa en los aciertos o los éxitos sino principalmente en las deficiencias y carencias percibidos por los profesores ya que esta es la única manera de corregir los mismos.

La detección o análisis de necesidades de formación docente ha estado normalmente orientada a la deficiencia, esto es, ha sido diseñada para identificar y analizar deficiencias existentes o discrepancia en el desempeño. Esta perspectiva de deficiencia esta por definición centrada en el presenta.

Actualmente los requerimientos del docente deben centrarse en la actualización de su conocimiento y quehacer pedagógico, asumiendo la necesidad de cambio e innovación educativa puesto que es evidente que estos requerimientos son necesarios y adecuados para el desarrollo económico y social de una sociedad preocupada por formar alumnos críticos, creativos y pensantes, sin embargo los cursos de actualización profesional muchas veces no tiene en cuenta las necesidades de los docentes.

En otras palabras el conocer las necesidades de los docentes ayudará a capacitarlos y corregir esta falencia en cada uno de ellos, actualizando sus conocimientos y brindando un mejor resultado en la educación.

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

Modelo de Rosett: tiene en cuenta cuatro elementos fundamentales; situaciones desencadenantes, el tipo de información que busca, fuentes de información y herramientas para la obtención de datos.

Modelo para muchos completo ya que ofrece cuatro puntos fundamentales para mejorar las necesidades, la necesidad nos conllevan a una falta de entendimiento total de la situación por Rosett es muy realista y lo que nos propone obtener herramientas para una solución concreta.

Modelo Kaufman: se desarrolla en torno a la planificación de las organizaciones y ocupa un lugar importante en la evaluación de las necesidades. Elabora un modelo en la que aparecen:

- Participantes en la planificación
- Discrepancias entre lo que es y lo que debería ser
- Priorización de necesidades

Este modelo enfoca a otra perspectiva de la necesidad ya que central totalmente en la planificación y sus participantes y de ahí desprendiendo su interrogante en lo que es y lo que debería ser.

Este modelo da como prioridad a la necesidad y su solución a corto plazo.

Modelo de D'Hainaut: D'Hainaut (1985) indica que los procesos socio afectivos son conductas con un amplio carácter de generalidad y que se pueden manifestar en un gran número de situaciones y son diferentes de las actitudes porque ésta indica tomas de posición explícita o no en una situación.

Las habilidades socio afectivas y las actitudes relacionan estrechamente con las convicciones y se determinan por los valores se puede referir a lo verdadero y a lo falso, lo bueno o lo malo, lo justo o lo injusto.

Método totalmente subjetivo donde la prioridad es la afectividad y la relación con la sociedad, se estudia la conducta, la actitud de la persona para reaccionar positiva ante una necesidad.

Modelo de Cox: Cox (1987) señala que uniendo el análisis de las necesidades a la problemática comunitaria, elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios que abarca los siguientes aspectos.

- La Institución
- El personal contratado para resolver problemas
- Contexto social del problema
- Características de las personas implicadas en el problema
- Formulación y priorización de metas
- Estrategias a utilizar
- Tácticas para conseguir el éxito
- Evaluación
- Modificación , finalización o transferencia de la acción

Método totalmente procedimental ya que sigue un orden pero busca una solución a la necesidad de manera segura sin ninguna prisa y siempre constante.

1.2 Análisis de las necesidades de formación.

El análisis de las necesidades de formación consiste en evaluar el nivel de capacitación del personal de planta para rendir de forma consistente al nivel deseado, examinando todo el espectro de factores que inciden en el capital humano, incluyendo áreas críticas para el éxito de una empresa como: Nivel de capacidades y conocimientos actuales y objetivos para cada puesto de trabajo. Recursos de soporte para optimizar el rendimiento (ayuda y herramientas de trabajo).

Es conocer por datos reales las necesidades de formación y actuar ampliamente para eliminar los factores que están dañando la formación de los agentes directos.

1.2.1 Análisis organizacional.

Es un proceso de la dirección educativa (y empresarial en general) la cual se orienta a la detección de las debilidades de la institución (la cual debe realizarse en forma analítica ya metódica), con el objetivo de identificar adecuadamente los siguientes aspectos.

Las debilidades de la institución y la forma en la cual se presentan:

- Las causas relacionadas
- Consecuencias
- Grado de relevancia
- Consecuencias
- Grado de relevancia
- Estrategia de corrección y prevención

El tal sentido, el análisis organizacional es un proceso el cual abarca desde la sistemática identificación de debilidades y demás factores adversos que resten eficiencia a la organización, hasta el establecimiento de planes de mejora y prevención. De esta forma se promueve la calidad en los procesos organizacionales.

Este análisis es conocer de manera amplia todo acerca de institución que tiene necesidades y con metas de solución aplicables al sistema organizacional.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.

La educación y el nuevo modelo de enseñanza permite proyectar nuevos desafíos en la sociedad por eso la realidad es vulnerable a los cambios frecuentes y a la evolución educativa.

La educación es un proceso fundamenta de todo ser humano, complejo y lleno de sorpresas que día a día sorprenden, gracias a este el ser humano se forma como tal, con actitudes y aptitudes, que permiten la convivencia en una sociedad determinada. “Un hombre sin educación simplemente es una ausencia en el espacio, alguien que divaga sin sentido ni dirección”.

Pero entonces la pregunta hecha a diario como maestra en formación es ¿por qué los seres humanos, vemos la educación como una insignificancia? Porque hemos perdido el sentido de esta no la vemos como una oportunidad sino como una obligación, algo que siempre está allí, entonces no vale la pena, no es valorada. Para los niños y jóvenes en la actualidad es más importante el juego, los amigos, la moda y no se dan cuenta del error que están cometiendo al despreciar la educación, ya que al fin y al cabo es un beneficio.

En la actualidad la educación no es valorada como debe ser como la parte más importante dentro de la sociedad porque un pueblo con educación es pueblo próspero y pensante que tiene una proyección en grande, ambiciosa de conocimiento y actualización nunca dejando de ser invadida por la mediocridad siempre proyectando a la educación como una respuesta a una realidad social.

Por otro lado si analizamos la historia de la educación podemos darnos cuenta que esta ha sido manipulada par afines personales, se ha dejado a un lado su verdadero objetivo “formar personas integras y compresivas del mundo” y se ha transformado en una conveniencia; si miramos a nuestro alrededor observamos que la mayoría de las personas no estudian lo que verdaderamente les apasiona, sino que optan por las preferencias nacionales del momento; es decir, el estado antes de pensar en lo mejor para el pueblo, piensan en sus ganancias y en ganar más y más sin importarles que todo un país este de por medio.

Los estados y las instituciones ven en la educación el verdadero motor de desarrollo, por lo que se dedica cada vez más tiempo, dinero y esfuerzo en planificar un sistema educativo de calidad y a obligar a los ciudadanos a pasar por ese sistema. Se incide en la relevancia de la educación al afirmar que de ella dependen tanto el bienestar individual

como colectivo, puesto que es la mayor riqueza y principal recurso de un país y sus ciudadanos.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Robbins (1998) opina que la planeación abarca la definición de las metas de una organización, el establecimiento de una estrategia general para lograr esas metas y el desarrollo de una jerarquía amplia de los planes para integrar y coordinar las actividades.

Se relaciona por lo tanto con los fines (qué debe hacerse), así como los medios (cómo debe hacerse)

- Las metas organizacionales a corto plazo son aquellas que las podemos cumplir en un lapso de tiempo de un año
- Las metas organizacionales a mediano plazo son aquellas que el periodo de cumplimiento es más de un año y menor a cinco años.
- Las metas organizacionales a largo plazo son aquellas que el período de cumplimiento es mayor a cinco años.

La mayoría de veces las metas no tienen que ser altas cumbres inalcanzables sino más bien propósitos a corto tiempo para que sean logrables y útiles para la sociedad.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

LEROY 69, los recursos constituyen el patrimonio de que dispone el centro educativo para lograr sus objetivos, y los mismos pueden ser de diferentes tipos o clases:

- Recursos personales. Como el director, profesorado, estudiantes, familias, especialistas, administración,...que son los protagonistas del hecho educativo.
- Recursos materiales. Se incluyen edificios, mobiliario, material didáctico,...que determinan e espacio escolar.
- Recursos funcionales. Llamados también recursos temporales, como tiempo, formación y dinero, que hacen operativos los recursos anteriores.

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

Los recursos son parte funcional de una institución ya que sin estos no habría funcionamiento alguno y la educación y capacitación sería deficiente.

Estos recursos ayudan al desarrollo de la educación de una forma eficiente y dinámica.

1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).

Azzerberroni y D; R; Harf (2003), El liderazgo educativo es uno de los factores claves para el desarrollo de una educación de calidad. El ejercicio de este liderazgo recae sobre el director o directora del centro educativo.

Existen cuatro estilos de liderazgo

Autocrático. Los líderes autocráticos insisten en hacer todo ellos mismos. Ellos tienen todo el poder, toman todas las decisiones y no suelen decirle a nadie lo que está haciendo. Si se trabaja para un líder autocrático, el trabajo suele consistir en hacer lo que el líder dice. Recuperado por: (www.ctb.ku.edu/es/tabla-de-contenidos/liderazgo/ideas-y-liderazgo).

Administrativo. El líder que ve a sí mismo como un administrador está preocupado principalmente por el funcionamiento de la organización. A dónde va la organización no es problema siempre y cuando llegue en buena condición. Podría prestar atención a las relaciones con el personal y entre ellos, pero sólo para mantener las cosas funcionando sin dificultades. Dependiendo de la naturaleza y la estabilidad de la organización, sus preocupaciones principales podrían ser la financiación, el fortalecimiento de los sistemas y la infraestructura de la organización (políticas, puestos, equipo, etc.) o que las operaciones diarias vayan bien (incluyendo a asegurarse de que todo el mundo está haciendo lo que supone que debe hacer). Recuperado por: (www.ctb.ku.edu/es/tabla-de-contenidos/liderazgo/ideas-y-liderazgo)

Democrático. Un líder democrático entiende que no hay organización sin su gente. Ve los puestos de él y los demás en términos de responsabilidades en vez del estatus, y con frecuencia consulta cuando toma decisiones. A pesar de que solicita, valora y toma en cuenta otras opiniones, considera que la responsabilidad final para la toma de decisiones como la suya propia. Él acepta que tener la autoridad también significa que es en él donde deja de rebotar la pelota. Aunque él ve la organización como una empresa cooperativa, sabe que en última instancia, él tiene que enfrentarse a las consecuencias de sus decisiones solo. Recuperado por: (www.ctb.ku.edu/es/tabla-de-contenidos/liderazgo/ideas-y-liderazgo)

Colaborador. Un líder colaborador intenta involucrar a todos los miembros de la organización en la dirección. Es realmente el primero entre iguales, en el sentido de que, en lugar de ocuparse de un trabajo en particular, puede iniciar un debate, identificar problemas o cuestiones que deben abordarse y realizar un seguimiento de la organización en su conjunto. Sin embargo, las decisiones se toman a través de un proceso de discusión en colaboración y en algunos casos, por mayoría o por consenso. Con ese fin, un líder colaborador intenta fomentar la confianza y el trabajo en equipo entre el personal en su conjunto. Recuperado por: (www.ctb.ku.edu/es/tabla-de-contenidos/liderazgo/ideas-y-liderazgo)

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

CARACTERÍSTICAS

El Nuevo Bachillerato Ecuatoriano tiene las siguientes características:

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

REGULACIÓN

DECRETO EJECUTIVO QUE REGULA LA REFORMA DEL BACHILLERATO

No. 400, 29 agosto del 2001

DECRETO EJECUTIVO 1786

Que es responsabilidad del Estado definir políticas que permitan alcanzar una educación de calidad, que prepare a los ciudadanos para el trabajo y para producir conocimiento en todos los niveles educativos.

Que es política permanente del gobierno Nacional velar por el mejoramiento de la calidad de la educación ecuatoriana, priorizando la formación para la vida en democracia, diversidad y unidad nacional; Que el Gobierno Nacional se propone impulsar un proceso de descentralización del sistema educativo ecuatoriano en todos sus niveles, que permita mayor autonomía a los establecimientos y a las instancias provinciales y locales; Que es urgente crear un nuevo ordenamiento estructural de todos los niveles del sistema educativo ecuatoriano, bajo el enfoque de una reforma integral, estableciendo vínculos de coordinación entre el bachillerato, la educación básica y la educación superior; Que es necesario generar políticas respecto de la educación de los jóvenes, para lo cual hay que partir de sus necesidades, de las demandas sociales y de las experiencias de actualización y mejoramiento de la calidad del bachillerato, las mismas que deben ser consideradas como referentes para una reforma integral; Que es necesario crear un marco normativo general, a nivel de políticas administrativo curriculares, para impulsar una definición, reforma y ordenamiento del bachillerato con el fin de fundamentar su condición formativa y terminal; Que el Ministerio de Educación ha formulado el documento Reformas Curriculares del Bachillerato que establece los elementos de ese marco normativo general para la reforma del bachillerato.

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

REGLAMENTO Ley Orgánica de Educación Intercultural

(LOEI), que norma a todas las instituciones educativas públicas, fiscomisionales y privadas a nivel nacional.

El Reglamento concreta, norma y hace operativos los preceptos estatuidos por la LOEI. Muestra un enfoque de respeto de derechos pero también rescata la importancia del cumplimiento de deberes, rompe con los viejos paradigmas para asegurar mejores aprendizajes, establece al estudiante como el centro de la gestión del sistema educativo y contribuye a revalorizar la profesión docente.

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

PLAN DECENAL

A partir del el año 2006 con proyección al 2015, el Ministerio de Educación y Cultura (MFC) ha propuesto el Plan Decenal para mejorar el sistema de educación en el Ecuador tomando en consideración 8 aspectos y Políticas relevantes, entre los que se encuentran:

- Universalidad de la Educación Inicial.
- Universalización de la Educación General Básica (de primero a décimo).
- Incremento de la población estudiantil del Bachillerato.
- Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- Mejoramiento de la infraestructura y equipamiento de las instituciones Educativas.
- Mejoramiento de la Calidad y Equidad de la Educación
- Revalorización de la profesión docente
- Aumento del 0,5% anual de la participación del PIB

1.2.2 Análisis de la persona.

Un análisis es un efecto que comprende diversos tipos de acciones con distintas características y en diferentes ámbitos, pero en suma es todo acto que se realiza con el propósito de estudiar, ponderar, valorar y concluir en este caso respecto a la formación de las personas. A partir de este análisis, es posible observar la capacidad y experiencia que posee una persona en definitiva, no es más que la recopilación, organización y evaluación de la información referente a la formación personal.

1.2.2.1. Formación profesional.

Por formación profesional se entiende todos aquellos estudios y aprendizajes en caminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es

aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida.

Es decir en un sentido integrador incluye las enseñanzas propias de la Formación Profesional del sistema educativo y de la Formación Profesional de las personas, en ambos casos se busca la perspectiva de la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

a. Formación inicial

En la actualidad el valor que se le asigna a una sociedad tiene relación entre otros factores el nivel de formación que poseen sus miembros y su capacidad de innovación y emprendimiento. Uno de los puntos de partida para abordar estas dificultades, es la formación de los futuros docentes. Desde aquí se puede comenzar a trabajar, enfatizando la formación inicial, hacia la entrega de competencias profesionales, fortaleciendo aspectos relacionados con la metodología del proceso de enseñanza-aprendizaje de las diferentes especialidades; la responsabilidad individual por los resultados de sus propias prácticas pedagógicas y la capacidad de innovación y emprendimiento, revirtiendo así paulatinamente la problemática planteada, sin duda es un proceso a mediano y largo plazo.

Karol Ibañez Goudeau (2008) Según investigaciones desarrolladas en el área, entre los factores que influyen en el desempeño de los profesores, se encuentran: por un lado, los conocimientos y habilidades adquiridas durante el periodo de formación inicial, incluyendo aquí la labor desarrollada por los formadores, por otro los incentivos, como aspecto que influye en la motivación, estrechamente relacionada con el quehacer del profesor, y finalmente la carrera docente, es decir la posibilidad de ir creciendo y desarrollándose profesionalmente. En síntesis, una buena docencia, requiere de buenos maestros, lo que a su vez necesitan de una buena formación y una buena gestión.

Con lo mencionado, la intención es mostrar, que las responsabilidades son compartidas, y la tarea de darles solución también, si bien es cierto que uno de los puntos de partida es mejorar la formación de los futuros profesores y profesoras, no podemos desconocer que también esto parte de la responsabilidad individual de cada persona.

1.2.2.1.1 Formación profesional docente.

La formación profesional docente se refiere al sistema de desarrollo profesional continuo, basado en la mejora de la práctica docente y en el establecimiento de estándares que contribuyan a incrementar la calidad y el rendimiento de los aprendizajes de los estudiantes.

Visto así la formación del docente estará relacionada con la necesidad de prepararlo pero este a su vez debe ser capaz primero de autoformarse y segundo convertirse en agente de formación. En tal sentido se asume la formación como un proceso totalizador.

Tarea que deberá enfrentarse desde dos aristas, la una de los propios docentes y la otra desde el Ministerio de Educación. Con solo capacitar y evaluar, no se podrá lograr los cambios que se esperan, sino debe ser asumido este proceso de formación como una necesidad individual.

1.2.2.1.2 Formación técnica.

La formación técnica es aquella que se dedica mucho más a lo práctico que lo teórico, atiende un amplio abanico de calificaciones relativo a diversas profesiones de distintos sectores y ramas de la producción de bienes o servicios (Solange Gorichon, 2007).

La mayoría de quienes realizan la función de docentes técnicos tienen una formación que les otorga dominio y conocimiento específico del área en la que enseñan pero carecen de una adecuada formación pedagógica, especialmente referida al manejo y dominio de instrumentos y herramientas para conducir efectivos procesos de aprendizajes y evaluar adecuadamente sus logros. Por esta razón los programas de formación y actualización de docentes técnicos deben ser flexibles para responder eficazmente las condiciones que faciliten el ingreso y permanencia de las personas en el mundo del trabajo y debe contar con información actualizada del mundo laboral.

1.2.2.2 Formación continua.

SEP (2005) dice que la formación continua es aquella que le da a la formación el carácter de permanente. Tiene como propósito que las diferentes figuras institucionales y solidarias participen constantemente en procesos de formación que les ayuden a mejorar gradualmente las competencias que han adquirido en el desempeño de sus tareas y a

favorecer su desarrollo integral.

La formación continua busca propiciar el desarrollo y mejora de las competencias específicas que las figuras deberán poner en juego para realizar y mejorar las tareas educativas con mayor solidez, en el transcurso del ejercicio de su labor. Con la formación continua se debe favorecer la adquisición de elementos técnicos y pedagógicos que permitan realizar adecuadamente su tarea; y propiciar el análisis y reflexión sobre la teoría y la práctica del trabajo educativo, así como sobre su desarrollo integral.

Se puede promover la formación continua mediante diversas modalidades: cursos, talleres, diplomados, conferencias, entre otros. Sin embargo, la formación continua es un proceso que también favorece la participación de instituciones de carácter externo, dependiendo de los contenidos que se deseen impartir o las competencias que sea necesario reforzar.

La sociedad de la información, el conocimiento y el aprendizaje como se ha venido llamando el nuevo hilo que denomina el cambio en la humanidad, plantea un ser humano más competente en sus diferentes dimensiones, esto hace pensar a los formadores que como yo, estamos inquietos en cómo realizar una docencia más eficiente, más pertinente y más profunda que sea capaz de quedarse para siempre y provocar nuevas acciones más cualificadas y más comprometidas en mis estudiantes universitarios, futuros profesionales.

“Se considera el cuarto factor de producción, la formación continua y la gestión del conocimiento (renovación de los saberes de las personas, conversión de los saberes en conocimiento explícito y funcional, aplicación eficiente, compartición y conservación del conocimiento que van generando las personas y las organizaciones...) pasan a tener un papel capital para la competitividad en el mercado y el progreso económico y cultural de la sociedad, constituyendo una garantía para el futuro de las personas” (Majó y Marqués, 2002).

Lo que nos motiva a pensar en unas nuevas formas de educar y de comprometer a los educandos en la superación de las deficiencias históricas, de los sistemas educativos tradicionales y en especial el universitario, el cual debe estar a la vanguardia de los cambios.

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

(Clark, 1995, p.3) dice "La enseñanza está organizada de manera que los docentes interpreten y pongan en práctica las normas educativas, el currículo y la instrucción. Son el punto de contacto humano con los alumnos. Todas las influencias sobre la calidad de la educación están mediadas por él y por su acción. Tienen la posibilidad de aumentar la calidad de la educación dando vida al currículo e infundiendo en los alumnos la curiosidad y el aprendizaje auto dirigido. Y también pueden degradar la calidad de la educación merced al error, la pereza, la crueldad o la incompetencia. Para bien o para mal, los profesores determinan la calidad de la educación".

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

Por esta razón se debe fomentar, desde las instituciones responsables de la formación permanente del profesorado, la capacidad de innovación, reflexión y crítica del trabajo diario, de manera que el docente se conciba como diseñador y planificador y se comprometa con el cambio. La formación permanente es un buen recurso para acercar al profesorado hacia un modelo docente reflexivo, indagador y creativo, capaz de responder a su realidad educativa y atender eficazmente a todo el alumnado. Pero sólo es un recurso, que, aunque al alcance de todos, no tiene el poder suficiente para producir cambios, si no se da una transformación de la mentalidad docente. No basta con la adaptación, hay que creérselo.

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

Edgar Faure y sus colaboradores indican en su conocido informe "Aprender a ser". "Los profesores tienen cada vez menos como tarea única el inculcar conocimientos y cada vez más el papel de despertar el pensamiento. El profesor, al lado de sus tareas tradicionales, está llamado a convertirse en un consejero, un interlocutor; más bien la persona que ayuda a buscar en común los argumentos contradictorios, que la que posee las verdades prefabricadas; deberá dedicar más tiempo y energías a las actividades productivas y creadoras; interacción, animación, comprensión y estímulo"

Como nos indica lo citado anteriormente el papel del profesor es fundamental en el proceso de enseñanza - aprendizaje por lo tanto los docentes deben especializarse en los siguientes tipos:

- **Formación Metodológica:** Conocer las claves y los principales métodos de la didáctica con el fin de intervenir correcta y coherentemente en las aulas.
- **Formación tecnológica:** Conocer, diseñar, elaborar y utilizar los instrumentos de trabajo, los recursos didácticos y las técnicas concretas para realizar una acción formativa.
- **Formación didáctica específica:** Conocer los elementos didácticos que determinan y diferencian el aprendizaje de las diversas materias, temas, profesiones o puestos de trabajo.
- **Formación sobre la propia profesión:** Estar al día sobre lo que su propio ámbito profesional requiere. Actualmente se demanda una actualización constante y completa del profesorado.

1.2.2.5 Características de un buen docente

Para una buena enseñanza se necesita un buen maestro, un buen maestro no solo es el que enseña, también debe ser alguien que sepa escuchar, que comprenda a los alumnos y los apoye en los diferentes problemas que presente en su vida académica, social o familiar.

Por eso decimos las características que deben tener los maestros más eficaces:

- Ser jovial, alegre y optimista
- Ser humano, amigable y comprensivo
- Se interesa en los alumnos y trata de comprenderlos
- Procura hacer interesante su enseñanza
- Es imparcial

- Es justo
- Paciente
- Exigente
- Cortez y respetuoso
- Conoce su materia, planifica sus clases
- Sobre todo ama su profesión y piensa siempre en superarse

Pérez nos recuerda que “el objetivo de docentes y discentes siempre consiste en el logro de determinados aprendizajes y la clave del éxito está en que los estudiantes puedan y quieran realizar las operaciones cognitivas convenientes para ello, interactuando adecuadamente con los recursos educativos a su alcance”. Todos y todas llevamos fines y metas a lograr en cada acción en las que nos movemos y decidimos participar. Pero claro, como la educación de niños y jóvenes muchas veces es impuesta, entonces es como su deber estar y hacer lo que se les dice, de lo contrario son castigados con las calificaciones al final del proceso.

Habitualmente se cree que el trabajo en el aula queda reducido a transmitir conocimientos, a "dar" la materia, y el de los estudiantes a "aprenderla". En las exposiciones se suele seguir una metodología analítica, de lo general a lo particular y los recursos utilizados como imprescindibles son la pizarra, los apuntes y/o los libros. Los medios audiovisuales y la cibernética o la interacción de ambos sólo son utilizados en algunas asignaturas, por contados docentes y en determinados momentos.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.

La profesionalización, entendida como la pertinencia de cualquier acto educativo en el logro de su fin, es una categoría que opera a nivel social, en el ámbito de los niveles de educación, ya sea escolarizada o informal, en el mundo de la escuela, en la comunidad y en el mundo laboral.

La profesionalización desde el prisma de la pedagogía está condicionada por variables de diferente naturaleza, y muy especial, por el lugar que ocupe la educación en determinada sociedad, el rol de la escuela y sus relaciones con las demás agencias educativas.

Considerando la profesionalización como el concepto central que debe caracterizar esta nueva etapa educativa y la definen como el desarrollo sistemático de la educación fomentando en la acción y el conocimiento especializado, de manera que las decisiones

en cuanto a lo que se aprende, a cómo se lo enseña y a las formas organizativas para que ello ocurra, se tomen de acuerdo a: los avances de los conocimientos científicos y técnicos, los marcos de responsabilidad preestablecidos, los criterios éticos que rigen la profesión y, los diversos contextos y características culturales (UNESCO 1993: pág.10)

Desde esta concepción, se relacionará en estrecho vínculo con categorías como instrucción y educación, enseñanza y aprendizaje, formación y desarrollo de la personalidad de los educandos, directivos y docentes.

Vista así., no se reducirá únicamente a la concepción de formar profesionales, sino, a brindar justamente la educación que determinado nivel educativo exige, entiéndase, en función del modelo del egresado y no en sentido estrecho, visto como formación de profesionales y, por ende, ultimando en el modelo del profesional.

En conclusión La profesionalización es un proceso que se da en la sociedad, en diferentes agencias educativas: la escuela, la comunidad, la familia y en la entidad empleadora Como categoría pedagógica que expresa relaciones entre el campo de la política, el trabajo y la educación, no escapa a ser evaluada desde la óptica de los intereses de clases, lo que redefine sus fines en función de la filosofía de la educación a que responda.

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

El Sistema Educativo Nacional se divide en dos modalidades: la educación formal y la educación no formal.

La Educación Formal es la que se imparte en establecimientos educativos autorizados, en una secuencia regular de años o ciclos lectivos, con sujeción a pautas, curriculares progresivas y conducentes a grados y títulos.

La Educación Formal corresponde a los niveles inicial, parvulario, básico, medio y superior.

La Educación No Formal es la que se ofrece con el objeto de completar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados de la Educación Formal. Es sistemática y responde a necesidades de

corto plazo de las personas y la sociedad.

Además existe la Educación Informal, que se adquiere libre y espontáneamente, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, tradiciones, costumbres y otras instancias no estructuradas.

En estos niveles el docente actuará como un agente activo, participativo e innovador, ha dado respuesta a los diferentes modelos educativos que ofrecen de manera diversa la visión y prácticas educativas a partir del ambiente laboral y académico desarrollado en cada uno de estos niveles.

Partiendo de la consideración socializadora de la educación escolar, el docente necesita recurrir a determinados referentes que le guíen, fundamenten y justifiquen su actuación fin de que pueda plantear o enfrentar los retos enmarcados en las condiciones de calidad, equidad y eficiencia, en una vida académica integral.

1.2.3 Análisis de la tarea educativa.

S. Sánchez García (2008), dice que la educación es una tarea conjunta entre padres y profesores. En realidad, intervienen muchos más elementos: familiares, entorno, medios de comunicación, etc. También es una tarea inacabada, dura toda la vida

Quienes tienen la responsabilidad de educar a sus hijos son los padres. Algunos padres, eludirán esta difícil tarea, argumentando además de tener poco tiempo, no estar capacitados; ellos no fueron al colegio, instituto o universidad, y los que sí tienen una formación adecuada, están muy ocupados, dado que ambos trabajan y casi no les queda tiempo para estar con sus hijos; mucho menos para educarlos, con lo que ello supone de esfuerzo, paciencia, disciplina, perseverancia.

1.2.3.1 La función del gestor educativo.

Gestión educativa es el reforzamiento hacia los proyectos de la educación, es el compuesto de procesos de ejecución de actividades que se realiza en un centro educativo presentando un perfil integral de decisiones.

Cualidades de un gestor educativo actualizado se basa en relación con el personal.

Las funciones del gestor educativo son:

- La planeación, que consiste en definir las metas, establecer la estrategia general para lograr estas metas y desarrollar una jerarquía comprensiva de los planes para integrar y coordinar actividades.
- La organización, según la cual los gerentes son responsables de diseñar la estructura de la organización.
- La dirección, por cuanto los gerentes son los responsables de motivar a los subordinados, de dirigir las actividades de las demás personas, establecer los canales de comunicación propicios e impulsar el liderazgo.
- El director educativo es quien impulsa las acciones para mejorar y llevar a cabo todas las normas del currículo, su principal función es determinar situaciones, liderazgo, evaluación de proyectos, el trato eficaz con su personal.

1.2.3.2 La función del docente.

La función docente es aquella de carácter que implica la realización de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto institucional de los establecimientos educativos. Recuperado por: (www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/article-80258.html)

La función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos.

1.2.3.3 La función del entorno familiar.

La familia juega un papel protagonista en el desarrollo de las personas ya que en ella se realizan los aprendizajes básicos para el desenvolvimiento autónomo en la sociedad.

Debemos estudiar la familia como un sistema, analizando los procesos de interacción entre todos sus miembros (padre, madre, hermanos), ya que cada uno de los miembros va a ejercer una determinada influencia sobre el niño.

Según Baidwin y Baumrind, los padres difieren unos de otros en cuatro dimensiones fundamentales:

- Grado de control. Los padres que ejercen mucho control sobre sus hijos son los que tratan de inculcarles unos estándares. Este control lo pueden ejercer

mediante la afirmación de poder (castigo físico, amenaza, etc.), la retirada de afecto (para expresar el enfado, decepción, etc.) o la inducción (hacer reflexionar al niño sobre el porqué de su acción y las consecuencias que ésta tiene)

- Comunicación padres-hijo. Los padres altamente comunicativos utilizan el razonamiento para obtener la conformidad del niño (explican el porqué del castigo, le piden opinión, etc.); mientras que los no comunicativos son los que no hacen estos razonamientos, los que acceden a los llantos de los niños o usan la técnica de la distracción.
- Exigencias de madurez. Los padres que exigen altos niveles de madurez a sus hijos son los que les presionan y animan para desempeñar al máximo sus cualidades. Los que no plantean retos acostumbran a subestimar las competencias del niño o piensan en dejar que "el desarrollo siga su curso".
- Afecto en la relación. Los padres afectuosos proporcionan un bienestar físico y emocional a los niños. Esto es muy importante y afecta a las dimensiones anteriores.

Combinando estas cuatro dimensiones diferenciamos tres tipos de padres:

Padres autoritarios. Caracterizados por altos niveles de control, exigencia de madurez, poca comunicación y poca afectuosidad. Hacen hincapié en la obediencia a la autoridad y utilizan castigos y disciplinas enérgicas. Los hijos tienden a ser obedientes, ordenados y poco agresivos, pero también tímidos y poco "luchadores", poco alegres, irritables, etc.

Padres permisivos. Caracterizados por alta comunicación y afecto. Aceptan las conductas del hijo y le consultan sobre decisiones que afectan a la familia. No suelen imponer normas. Los hijos suelen tener problemas para controlar los impulsos, dificultades para asumir responsabilidades, son inmaduros y con poca autoestima, pero más alegres que los anteriores.

Padres democráticos. Caracterizados por altos niveles de comunicación, afecto, control y exigencia de madurez. Refuerzan el comportamiento del niño evitando el castigo, pero no se rinden ante los caprichos del niño. Los hijos suelen ser hábiles, independientes y cariñosos, con altos niveles de control y autoestima.

Estos aspectos nos permiten ver los efectos que tienen las diferentes dimensiones y estilos paternos sobre el desarrollo social y de la personalidad de los niños.

1.2.3.4 La función del estudiante.

Los estudiantes deben estar comprometidos con el aprendizaje, deben indagar y promover su espíritu investigativo a través de la observación, la exploración y la generación de hipótesis y respuestas parciales a sus preguntas.

El estudiante debe asumir riesgos frente a su aprendizaje, pues tiene la confianza suficiente para probar sus ideas sin temor a equivocarse y considera el error como el punto de partida de construcción de su conocimiento.

Las funciones del estudiante son:

Responsables por el aprendizaje: los estudiantes se hacen cargo de su propio aprendizaje y son autorregulados. Ellos definen los objetivos del aprendizaje y los problemas que son significativos para ellos, entienden que actividades específicas se relacionan con sus objetivos, y usan estándares de excelencia para evaluar qué tan bien han logrado dichos objetivos.

Motivados por el aprendizaje: Los estudiantes comprometidos encuentran placer y excitación en el aprendizaje. Poseen una pasión para resolver problemas y entender ideas y conceptos. Para estos estudiantes el aprendizaje es intrínsecamente motivante.

Colaborativos: Los estudiantes entienden que el aprendizaje es social. Están "abiertos" a escuchar las ideas de los demás, a articularlas efectivamente, tienen empatía por los demás y tienen una mente abierta para conciliar con ideas contradictorias u opuestas. Tienen la habilidad para identificar las fortalezas de los demás.

Estratégicos: Los estudiantes continuamente desarrollan y refinan el aprendizaje y las estrategias para resolver problemas. Esta capacidad para aprender incluye construir modelos mentales efectivos de conocimiento y de recursos, aun cuando los modelos puedan estar basados en información compleja y cambiante.

1.2.3.5 Como enseñar y como aprender.

Enseñar y aprender es una estrategia que funciona. Durante más de cuatro décadas, nuestros alumnos nos han enseñado y nosotros a ellos. Mientras luchábamos para ser mejores profesores, hemos desarrollado (y tomado prestadas) un buen número de estrategias que creemos que han sido eficaces. Se ha comprendido que aprender y enseñar son dos reactivos en la combustión de una misma llama, cada uno alimenta al otro. (McGuire, 2009)

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

Muchos estudiantes no se dan cuenta de que el aprendizaje progresa a través de etapas y que la memorización es solo una de ellas, una de las primeras. No basta con recordar, hay que comprender, aplicar, analizar, evaluar e incluso crear nuevo conocimiento. Los estudiantes deben ser conscientes de la existencia de estas etapas con objeto de transformarse de meros memorizadores a aprendices autodirigidos. Cuando se presenta a los estudiantes algunas ideas sobre la metacognición (pensar sobre su propio pensamiento) cambia sus actitudes sobre el aprendizaje y comienzan a aplicar estrategias de estudio más eficaces.

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

1.3 Cursos de Formación.

La formación del docente en el siglo XXI es un reto producto de la volatilidad de los nuevos desafíos y desarrollos que se experimentan en el mundo científico tecnológico. Es por eso que la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una forma estratégica que el docente de estos tiempos debe asumir como herramienta fundamental para absorber los cambios y transformaciones que se experimenta en el área educativa.

Los programas de formación docente inicial suelen estar muy alejados de los problemas reales que un educador debe resolver en su trabajo, particularmente de los problemas que plantea el desempeño con alumnos socialmente desfavorecidos: clases multigrado, clases multiculturales, desempeño en zonas marginales, aprendizaje de la lectoescritura y el cálculo, resolución de conflictos, etc., se educan para situaciones ideales de enseñanza y de aprendizajes.

Algunas investigaciones sobre la “práctica de la enseñanza” en la formación inicial, ponen de manifiesto que esta experiencia curricular permite, el aprendizaje de los aspectos más rutinarios y tradicionales vigentes en las escuelas y no de las modalidades profesionalmente más innovadoras. Esto porque se trata de moldear al futuro docente con las prácticas actuales sin embargo ese docente tendrá que responder a prácticas más avanzadas pues al tiempo que sale de sus estudios, el mundo laboral ya ha cambiado.

La recomendación habitual efectuada hace ya varias décadas, fue la de elevar la formación inicial de los docentes del nivel secundario al nivel superior y numerosos países crearon universidades pedagógicas o institutos post - secundarios de formación docente. Si bien esta medida favorece la profesionalización de los maestros, Esta disociación entre la formación inicial y las exigencias para el desempeño es una de las características más típicas de la actividad docente.

1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente

Definición: La capacitación es un proceso continuo de enseñanza-aprendizaje, mediante el cual se desarrolla las habilidades y destrezas de los servidores, que les permitan un mejor desempeño en sus labores habituales. Puede ser interna o externa, de acuerdo a un programa permanente, aprobado y que pueda brindar aportes a la institución.

Importancia: La capacitación y actualización en los maestros se puede considerar un factor fundamental debido a que vivimos en un mundo en donde la tecnología avanza a pasos agigantados, muy pronto ya no existirán los pizarrones, los maestros expresaran su clase haciendo buen uso de las maquinas tecnológicas y haciendo más practica la enseñanza. Otra de las importancias de la capacitación y la actualización en las escuelas además de cambiar la actitud y conducta del maestro, consiste en incrementar sus habilidades, destrezas e innovar día con día su manera de impartir la clase, haciendo que su metodología sea congruente a los nuevos tiempos. Para que el programa de capacitación y actualización tengan un efecto favorable, los maestros no deben sentirse obligado a tomarlo o sentir que lo hacen por compromiso, deben tener deseos de superarse, porque si no es así, no tiene caso que tome los cursos de capacitación que requiera. Una de las ventajas de los cursos de capacitación y actualización es que el maestro podrá transmitir e intercambiar ideas, retroalimentarse de conocimientos.

La capacitación en servicio ha estado tradicionalmente efectuada al margen del establecimiento donde se desempeña el docente y destinada a satisfacer carencias de su desempeño individual, ya sea en la asignatura especial o en el tipo de problemas que el docente enfrenta en su clase.

Esta alternativa para la formación en servicio no anula la posibilidad ni la necesidad de recibir capacitación individual específica. La complementariedad de ambas formas de capacitación es evidente y el desafío a resolver consiste, precisamente, en su articulación.

Las recomendaciones en este ámbito se dirigen hacia la definición de un sistema de carrera que se base en el aprovechamiento de las mejores competencias docentes: tutorías sobre los nuevos docentes, coordinación de equipos y, fundamentalmente, la redefinición de los roles de dirección y de supervisión.

Variables tales como el trabajo en zonas o con poblaciones desfavorecidas, el compromiso con el trabajo institucional, la capacitación en servicio, el nivel de presentismo, son, entre otras, algunas de las variables que podrían servir para el diseño de políticas en este campo.

Otro de los temas recurrentes en las discusiones sobre la etapa de desempeño profesional de los docentes se refiere a su participación en las decisiones. Al respecto,

es preciso distinguir, al menos, dos diferentes niveles en los cuales se plantea la participación de los docentes: el nivel macro - educativo, donde se toman decisiones de carácter político general y el nivel micro - educativo, que se refiere a las decisiones que afectan el funcionamiento del establecimiento escolar.

De la cultura de la concertación educativa hay dos potenciales peligros, que ya han sido señalados desde diversos lugares. En primer término, el riesgo que esta idea de responsabilidad compartida provoque una especie de des-responsabilización colectiva. Algo que es responsabilidad de todos, puede en la práctica, no ser responsabilidad de nadie. Al respecto, es preciso ser claro y cuidadoso. La educación como tarea de todos no significa des-responsabilizar sino re-definir los contratos a cumplir por parte de los diferentes actores del proceso pedagógico. En segundo lugar, concertación y acuerdos no significa uniformidad, ausencia de tensiones o de conflictos.

El esfuerzo, sin embargo, debe ser puesto en definir acuerdos para la acción y establecer un procedimiento de solución de los conflictos y de las tensiones a través del diálogo. En este aspecto, la experiencia en otros dominios - tales como la producción económica - muestra que la asociación, la solidaridad y la integración pueden ser condiciones de éxito individual muy importantes.

En el desempeño del docente, las tecnologías, tanto en educación como en cualquier otro ámbito, permiten reemplazar el trabajo humano en actividades simples, liberando tiempo para que las personas se ocupen de las tareas más complejas. En educación, como criterio general, la introducción de nuevas tecnologías debería permitir liberar el tiempo hoy ocupado en tareas administrativas o en tareas pedagógicas tradicionales como transmitir o comunicar información, y permitir que sea dedicado a construir conocimientos y vínculos sociales y personales más profundos.

Desmitificar el secreto que rodea la utilización de estas tecnologías así como diseñar políticas democráticas que permitan un acceso equitativo a su conocimiento y utilización, es una exigencia impostergable de toda estrategia destinada a fortalecer el rol de los docentes.

Se debe aplicar el carácter sistémico a la formación, el cual debe ser entendido como la necesidad de definir una secuencia en las acciones, a través de la cual se ponga de manifiesto cuándo y cómo las distintas dimensiones del problema serán enfrentadas. El enfoque integral de las políticas docentes implica aceptar la complejidad de las

situaciones que se enfrentan. La enorme diversidad de situaciones existentes actualmente en nuestras sociedades indica que es imposible definir una secuencia de validez general. Las estrategias deben adaptarse a las condiciones locales y es allí donde pueden definirse en forma adecuada.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes.

Ventajas

- Transmitir conocimientos.
- Desarrollar habilidades.
- Facilita un cambio de actitud.
- Estimula la motivación.
- Aumenta la fidelidad y el sentido de grupo.
- Aumento de la autoconfianza.
- Estimula la creatividad.

Inconvenientes

- Falta de tiempo
- Pocas horas de capacitación
- Ternas que no va con la asignatura del docente
- Asistir por cumplir con un requisito.

Ante los problemas educativos diagnosticados por años, Jacque Dellors señala cuatro ámbitos para el accionar educativo en los próximos tiempos, según su informe denominado "La educación encierra un tesoro" (1996): Aprender a ser,- Aprender a saber- Aprender a hacer. - Aprender a convivir, como podemos observar, según la tendencia de la educación en sentido amplio, debemos impulsar conocimientos, valores y actitudes favorables en todos los niveles educativos con el objeto de asegurar las competencias necesarias para nuestros futuros profesionales. Competencias que no solo son habilidades específicas sino personales y profesionales que les permitan ejercer su carrera con ética, responsabilidad y capacidad. Urge pues, que rompamos con esa pasividad de la docencia donde ya "El estudiante (que debe aprender) no debe comportarse como un espectador, debe estar activo y esforzarse, hacer y experimentar, reflexionar y equivocarse, aprender de otros y con otros" y debemos pasar "De la recepción pasiva de información a la construcción del conocimiento; la mayoría de los conocimientos tradicionales pueden adquirirse de otra forma, a través de la práctica;

primero la práctica, después la teoría"

1.3.3 Diseño, planificación y recursos formativos.

El desarrollo de cursos formativos supone un proceso sistemático para la planificación, organización y desarrollo de la acción formativa. Este proceso es, en cierta medida, mucho más importante que en la enseñanza pues, dado que muchas actividades se desarrollan en función del profesor este en ese momento participando en el proceso, precisa de un diseño y organización clara que sirva como sistema de comunicación tanto para el alumno como para el profesor tutor. En este proceso el pedagogo tiene un papel fundamental como especialista en educación y con conocimiento de las diferentes estrategias didácticas y metodológicas.

Cuando un profesional se plantea el desarrollo de un curso sigue un proceso, de forma consciente y no rutinaria, con el fin de diseñar y desarrollar acciones formativas de calidad. El disponer de modelos que guíen este proceso es de indudable valor para el docente o el pedagogo, que en muchos casos será requerido para diseñar los materiales y estrategias didácticas del curso.

Ante tantos cambios, incluye también la forma de capacitar a los docentes universitarios, se ha discutido mucho pero todavía subsisten modelos tradicionales que no quieren ceder el paso a otros modelos más innovadores y democráticos. No obstante realizarse muchos congresos sobre el rol del docente aun no lo dignifican y encima de eso vemos vigentes las dificultades tradicionales del magisterio y por eso existen las tendencias a mantener:

1. la falta de coherencia entre el rol docente y su incentivo social,
2. la visión del docente como víctima del sistema o como culpable de sus malos resultados,
3. la minimización del rol docente como parte de los problemas buscándolo en otros lados.

Debemos replantearnos las discusiones de manera más profunda, pues como dice Tedesco, existen tensiones en relación a la Formación Docente que aún se mantienen y es posible que duren mucho para resolverse, veamos las diversas ideas existentes:

1. La idea de un docente encargado del desarrollo integral de la personalidad del alumno versus la idea del docente responsable del desarrollo cognitivo.
2. El docente transmisor de informaciones y conocimientos elaborados versus el docente como guía experta en la construcción del conocimiento del estudiante.
3. El docente como profesional autónomo, creativo y responsable

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

A pesar de la importancia creciente que los gobiernos, programas de reforma educativa y los especialistas asignan a las políticas tendentes, al fortalecimiento profesional de los docentes, todavía estamos lejos de tener el profesorado deseado. En la última década varios países de América Latina reformaron el currículum de la formación inicial de maestros, tanto en sus contenidos como en su estructura y fundamentos y comenzaron un proceso de reconversión y acreditación de las Instituciones a cargo. Sin embargo subsisten serios problemas tanto en el funcionamiento de las instituciones como en el perfil de sus cuerpos docentes y en la organización, planificación y conducción del subsistema formador.

Este trabajo se propone identificar los principales problemas que presenta la formación inicial y continua en los países latinoamericanos y en el contexto de los cambios y nuevos desafíos que la escolaridad contemporánea le plantea al oficio docente. Para la identificación de los problemas se contemplan cuatro dimensiones fundamentales: la organización institucional; el currículum; los modelos, enfoques o concepciones de la formación; y el perfil de los formadores. Por último, y a partir del panorama descrito, se plantean cuáles son los principales retos para la formación y el desarrollo profesional docente.

El docente como un actor éticamente comprometido con la difusión de determinados valores versus la idea del docente como un funcionario burocrático que se desempeña en virtud de reglas formales claramente establecidas. (Tedesco, 2000).

En general se reconoce la necesidad de fortalecer los aspectos ligados a la autonomía profesional y a la capacidad de promover en los alumnos el desarrollo de capacidades de aprender a lo largo de toda la vida. Este papel, que deriva fundamentalmente de las teorías constructivistas del proceso cognitivo, que transforma al docente en un guía del

proceso de aprendizaje, concebido como proceso de construcción no sólo de conceptos científicos sino también de valores y conceptos sociales y culturales.

El cambio educativo, sin embargo, ya ha sido postulado desde hace varias décadas y la experiencia parece indicar que en lugar de seguir insistiendo en su necesidad, sería importante comenzar a reconocer la significativa dificultad que existe para implementar en forma eficaz los cambios educativos. Este depende de muchos criterios; de libertad, equidad, capacidad y resolución de conflictos existentes en la sociedad en general, así como las expectativas de éxitos de los profesionales.

METODOLOGÍA

El método inductivo-deductivo permite llegar de lo más esencial a lo más grande de la problemática ya que, con los micro componentes de la investigación ayuda a descubrir las necesidades, la falta de recursos e infraestructura de los docentes en el sistema de educación.

La capacitación pedagógica y humana de los profesionales de la educación es limitada ya que por falta de tiempo, de recursos y de deseos estos permanecen en la llamada “zona de confort”.

El Instituto Tecnológico Benito Juárez ayudará de una manera positiva al trabajo de investigación ya que por los datos obtenidos mediante encuestas se sabrá las necesidades de los docentes de bachillerato para su mejora.

La metodología es la parte central de la investigación y la que nos permite el éxito de la misma, junto a esta aplicamos los instrumentos necesarios para llevar a cabo este trabajo investigativo. A continuación se presenta la reseña del Instituto Tecnológico Benito Juárez y agradecemos su acogida para realizar de manera eficiente el trabajo de investigación.

2.1 Contexto.



Gráfico 1

El Instituto Tecnológico Superior Benito Juárez ubicado en la Provincia de Pichincha, Cantón Quito fue fundado en el año de 1967, en el gobierno del Doctor José María Velasco Ibarra, inicia su labor educativa en el sur de la ciudad de Quito en el sector de la Magdalena en la calle Bahía N° 1248 (sector El puente del Señor), con el ciclo básico y siendo encargado el señor Rector César Aguirre.

En 1972, es designado un ex senador y un ex Alcalde de Cotopaxi el señor Doctor Galo Artiaga como Rector del colegio y al año de su administración sale la primera promoción de bachilleres, siendo los primeros en dar prestigio y renombre a la institución en los ámbitos científicos, cultural, artístico y deportivo.

Su gestión logra comprometer al gobierno de ese entonces para que se dote de local propio. Una vez en su domicilio propio, el Plantel reafirma su prestigio, de tal forma que considerando las necesidades de la comunidad y poniendo atención a estas, se abren las puertas a todas las personas que por diferentes circunstancias no pueden estudiar en el día.

En el año 1995 se inicia un proceso de modernización tanto en el ámbito físico como educativo, creándose el Bachillerato en Informática se inicia la construcción de un nuevo edificio para el funcionamiento del Instituto Técnico Superior

2.2 Participantes.

La investigación se realizará en Instituto Tecnológico Superior “Benito Juárez” con los profesores de Bachillerato en Ciencias de la sección vespertina.

Tabla 1. Población

Población	Nº
Autoridades	3
Docentes	20
Total	23

Se tomaron las encuestas a 20 docentes de bachillerato. Los cuales participaron de manera activa, con información veraz.

2.3 Diseño y métodos de investigación.

El presente trabajo se ha realizado con el método inductivo-deductivo, el cual permitirá tener una perspectiva amplia del propósito del mismo.

El diseño de enfoque amplio con cuadros cualitativos y cuantitativos que permitirán evaluar diferentes parámetros dentro del trabajo investigativo.

Se utilizó recolección de datos, para tabulación de los mismos y conseguir sus soluciones, exploratorio porque se utiliza la observación directa y de campo y descriptivo porque como su nombre lo indica describiremos los datos recolectados para la aplicación de instrumento en este caso el cuestionario.

2.3.1 Diseño de la investigación.

El diseño de la investigación escogido fue mixto, parte de este diseño metodológico, está basado en un enfoque cuantitativo (datos numéricos) que fue tabulado y presentado en tablas estadísticas, ameritó la utilización de métodos de orden cualitativo, puesto que se buscó determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados, los docentes de bachilleratos, para en función de su experiencia y vivencia, se estableció puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales, necesidades de formación.

2.3.2 Métodos de investigación.

Los métodos que se aplicaron fueron los siguientes

Método analítico.- porque la investigación se analizó mediante la observación y permitió conocer más del objeto de estudio con lo cual se pudo; explicar, hacer analogías, comprender las necesidades de formación profesional del docente.

Método inductivo-deductivo.- porque la investigación se basó en el análisis estableciendo observación y clasificación de los datos para redactar las recomendaciones pertinentes de la solución del problema planteado.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación.

Las técnicas constituyen el conjunto de mecanismos, medios o recursos dirigidos a recolectar, conservar, analizar y transmitir los datos de los fenómenos sobre los cuales se investiga.

Por consiguiente, las técnicas son procedimientos o recursos fundamentales de recolección de información, de los que se vale el investigador para acercarse a los hechos y acceder a su conocimiento.

Las técnicas son los procedimientos adecuados que ayudan al trabajo de investigación propuesto.

2.4.1 Técnicas de investigación.

Las que se emplearon fueron las siguientes:

- Encuestas a docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico “Benito Juárez”
- Estadísticas que se realizaron para demostrar porcentualmente los resultados de la aplicación la encuesta.

2.4.2 Instrumentos de investigación.

Los instrumentos que se utilizarán son los siguientes:

- Formularios de encuesta
- Cuadros y gráficos estadísticos para demostrar los resultados en forma porcentual.

2.5 Recursos.

Los recursos que van a ser utilizados se pueden dividir en talento humano, material didáctico, material del entorno, internet, y recursos económicos.

2.5.1 Talento Humano.

Los recursos humanos son los siguientes:

- 20 docentes del bachillerato del Instituto Tecnológico “Benito Juárez”
- 1 Director de Tesis

- 1 autor del trabajo de investigación

2.5.2 Materiales.

Los materiales que se utilizarán para facilitar el trabajo de investigación

- Materiales didácticos libros, revistas, afiches
- Materiales del entorno aulas, naturaleza
- Materiales de oficina pizarrón, hojas, marcadores, esferos
- Materiales tecnológicos computadora, internet

2.5.3 Económicos.

PRESUPUESTO

A continuación se presentan los costos presupuestados para la elaboración y aplicación de encuestas.

Tabla 2. PRESUPUESTO

PRESUPUESTO INVERSIÓN	
RECURSOS	VALOR \$
EQUIPO DE COMPUTACIÓN	400,00
COPIAS	100,00
INTERNET	50,00
INVESTIGADOR	400,00
ENCUESTADOR	150,00
TOTAL	1.100,00

2.6 Procedimiento.

El procedimiento es una serie de pasos ordenados que ayudarán al trabajo de investigación; al obtener ya el tema y la problemática de la investigación se siguieron los siguientes pasos:

- Analizar la problemática
- Buscar el lugar donde se desarrolla el trabajo de investigación
- Pedir autorización al Instituto Tecnológico “Benito Juárez” para desarrollar el trabajo de investigación.

- Observar de manera directa a los docentes del Instituto Tecnológico “Benito Juárez”
- Investigar de manera bibliográfica la problemática en otro entorno o casos parecidos
- Recolectar datos
- Anotar las estrategias y metodología que se utilizará
- Comenzar a redactar la problemática
- Investigar en fuentes de la web conceptos e ideologías que nos ayudarán al trabajo investigativo.
- Proponer soluciones a la problemática
- Desarrollar la propuesta a nivel institucional.
- Clarificar los conocimientos en la propuesta
- Lograr la solución para una educación de calidad.

DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y RESULTADOS

3.1 Necesidades formativas.

Se desarrollarán según las necesidades encontradas en el trabajo investigativo.

El diagnóstico revela todo lo que se tiene que cumplir para mejorar en el sistema educativo.

Al analizar el diagnóstico detenidamente se mejora las estrategias ocupadas hasta el momento, para enseñar y se consigue excelentes resultados.

Al discutir los resultados dados en el trabajo investigativo, se planifica nuevos conceptos, técnicas y estrategias para mejorar el nivel profesional de cada docente dentro de la Institución.

Pregunta: Su titulación en pregrado, tiene relación con:

Tabla 3. Título

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Licenciado en Educación (diferentes menciones)	12	60%
Doctor en educación	2	10%
Psicólogo educativo	6	30%
Psicopedagogo	0	0%
Otro ámbito	0	0%
Total	20	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los docentes ITBJ

Investigadora.: Lic. Gabriela Sillo

En el ámbito educativo se verifica que el 100% de los docentes posee un título de tercer nivel relacionado con educación.

Esta es una de las fortalezas que demuestra su prestigio en el sistema educativo, por lo tanto se podrá investigar libremente la problemática del trabajo investigativo.

3.2 Análisis de la formación.

¿Posee título de cuarto nivel?

Tabla 4. Análisis de la formación

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	12	60%
No	8	40%
Total	20	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los docentes ITBJ

Investigadora.: Lic. Gabriela Sillo

El 60% de los docentes de bachillerato en Ciencias del Colegio Benito Juárez posee al menos un título de cuarto nivel.

¿Le resultaría atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel?

Tabla 5. Análisis de formación

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	8	100%
No	0	0%
Total	20	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los docentes ITBJ

Investigadora.: Lic. Gabriela Sillo

El 100% de los docentes que aún no poseen título de tercer nivel, estaría interesado en seguir una maestría o un PHD

3.2.1 La persona en el contexto formativo.

¿Para Usted es importante seguir capacitándose en temas educativos?

Tabla 6. Contexto formativo

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
--------	------------	------------

Si	20	100%
No	0	0%
Total	20	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los docentes ITBJ

Investigadora.: Lic. Gabriela Sillo

El 100% de los encuestados cree que es importante seguirse capacitando en temas educativos.

¿Cómo le gustaría recibir la capacitación?

Tabla 7. Contexto formativo

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Presencial	13	65%
Semi presencial	4	20%
A distancia	2	10%
Virtual	1	5%

Fuente. Cuestionario aplicado a los docentes ITBJ

Investigadora.: Lic. Gabriela Sillo

El 65% de los profesores encuestados prefiere recibir capacitación de manera presencial, el 20% semi presencial, el 10% a distancia y el 5% virtual.

Si prefiere cursos presenciales o semi presenciales en que horarios le gustaría capacitarse.

Tabla 8. Contexto formativo

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
De lunes a viernes	12	70,59%
Fines de semana	5	29,41
Total	17	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los docentes ITBJ

Investigadora.: Lic. Gabriela Sillo

Aproximadamente el 80% de los docentes prefiere recibir capacitaciones de lunes a viernes, cabe resaltar que han expresado que estos cursos no deberán interrumpir el resto de sus actividades.

Por lo tanto se crearán capacitaciones adaptadas a las necesidades de los encuestados que son el objetivo principal de este trabajo.

Conoce si la Institución está propiciando cursos o seminarios.

Tabla 9. Contexto formativo

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	4	20%
No	16	80%
Total	20	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los docentes ITBJ

Investigadora.: Lic. Gabriela Sillo

Una manera de despertar el interés del docente para su formación son los cursos o seminarios

Los docentes no están al tanto de cursos o seminarios ya que si la Institución no los motiva y les informa ellos tienen muy poco interés por averiguar de manera personal.

En qué temáticas le gustaría capacitarse

Tabla 10. Contexto formativo

ÁREAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Pedagogía educativa	0	0%
Teorías del aprendizaje	0	0%
Valores y educación	1	5%
Gerencia y gestión educativa	1	5%
Psicopedagogía	0	0%
Métodos y recursos didácticos	6	30%

Diseño y planificación curricular	2	10%
Evaluación del aprendizaje		
Políticas educativas		
Temas relacionados con las materias a su cargo	1	5%
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	9	45%
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos.	0	0%

Fuente. Cuestionario aplicado a los docentes ITBJ

Investigadora.: Lic. Gabriela Sillo

El 45% de los encuestados está interesado en recibir capacitación en Nuevas tecnologías aplicadas a la educación, el 30% métodos y recursos didácticos, diseño y planificación curricular el 10%, gerencia y gestión educativa el 5% al igual que temas relacionados con las materias que imparte.

Se observa que solo a veces promueven este interés educativo.

3.2.2 La organización y la formación.

Que aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación.

Tabla 11. Organización y Formación

DOCENTES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Aspectos teóricos	0	0%
Aspectos técnicos/prácticos	5	25%
Ambos	15	75%
Total	20	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los docentes ITBJ

La capacitación sea teórica es importante y la misma tiene que ser promovida siempre. Los docentes prefieren ambos ámbitos de capacitación (teoría y práctica) ya que es necesario practicar para que los conocimientos sean afianzados.

Los docentes consultados tienen edades comprendidas entre cuarenta y cinco años y sesenta años por lo que la mayoría ha expresado que sus mayores falencias se encuentran en el uso de herramientas tecnológicas que puedan ser aplicadas a la hora de impartir materia, de evaluar aprendizajes y conocimientos de los educandos.

3.2.3 La tarea educativa.

La Educación está presente en todos los órdenes de la vida social; es una herramienta y un factor de influencia determinante. Por ello la intervención educativa es una opción única para la resolución de las distintas situaciones problemáticas que se presentan en la cotidianidad del quehacer social. De modo tal, que participa, condiciona e influye desde la base del núcleo familiar, influencia que se extiende a la comunidad y trasciende finalmente en el entorno social global, que va más allá de la difusión del conocimiento, de lo formativo, incluida la enseñanza y práctica de los valores, de actitudes y de su contribución y el desarrollo de competencias sociales. En este aspecto la Institución investigada nos demostró que los docentes tienen interés por recibir capacitaciones y superarse en lo académico y mucho más en lo personal los campos más esperados para su actualización de conocimientos es:

- Informática
- Tecnología de actualidad
- Problemas de aprendizaje

3.3 Los cursos de formación

Son procesos en donde el docente crece cognoscitivamente y se convertirá en un facilitador de alta calidad para sus estudiantes, en la medida en que el docente tome conciencia de la importancia de contar con una buena formación, cualquiera sea la disciplina o el campo en el que actúe, el camino que se recorra por parte del estudiante y el profesor habrá sido más fructífero y sencillo. Esto obedece entonces a contar con una

serie de conocimientos, técnicas, instrumentos y metodologías que permitan reflexionar sobre una mirada integrada entre estudiantes y profesores.

Día a día observamos profesores que pueden tener un excelente dominio en lo que respecta al ámbito profesional pero que están verdaderamente alejados del mundo académico, de las tendencias en el campo de la enseñanza y el aprendizaje, del conocimiento de que significa evaluar con criterio a un estudiante. Posiblemente, y de hecho ocurre, con el tiempo sean las Universidades las encargadas de promover estos programas docentes y en la medida en que esto se estandarice y se convierta en un valor diferencial, los mismos profesores acudirán a obtener dicha formación mediante los cursos de formación que son una gran ayuda para mejorar todos estos aspectos en la carrera de un docente y poder llegar a un profesionalismo excelente y brindar educación de calidad.

El docente debe tener su mente abierta y siempre buscar un campo de formación profesional para incrementar su status educativo y no solo tener una educación de calidad sino un docente de excelencia.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones.

- La sociedad actual demanda varios cambios, a los que sus involucrados se deben adaptar. Una persona que posee paradigmas frente a estos cambios no podrá desarrollarse en la misma.
- Ecuador no es un país altamente industrializado pero, la legislación propone incentivos para lograr cambios en la matriz productiva, estos se forjan desde las raíces, es decir, estos cambios deben ser estructurales no simplemente de forma.
- Uno de los pilares básicos de la sociedad lo conforman los maestros ya que son los encargados de encaminar y transmitir conocimientos a los educandos para que posteriormente estos sean los que logren cambios positivos en el futuro de una nación.
- Los docentes necesitan capacitación continua debido a los cambios en el entorno, si bien es cierto, la teoría fundamental no cambia; estos deben seguirse adaptando a las facilidades que proporciona la tecnología.
- Las reformas a la Educación ecuatoriana han sido varias, como la unificación del Bachillerato en Ciencias, es decir ya no existen especialidades adicionales del Bachillerato técnico. Se pretende con esta unificación, que los bachilleres puedan acceder a más oportunidades cuando inicien sus estudios superiores.
- La encuesta realizada a los docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Benito Juárez refleja que esta institución posee profesionales con título de tercer nivel relacionado con educación, en un 100%, Además el 60 % de estos posee un título de cuarto nivel.

- Todos los maestros están conscientes de las necesidades de formación y de capacitación constante por los que expresan en un 65% que si ellos siguieran un curso, este sería semipresencial.
- El 45% de los docentes encuestados expresa que es necesaria la capacitación referente al uso de las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicaciones ya que como ellos dicen parecen que viven en otra era, los profesores se encuentran en edades comprendida entre cuarenta y cinco y sesenta años.
- La propuesta a desarrollarse será el diseño de un plan estratégico de enseñanza para la Aplicación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICS) en el proceso de aprendizaje de docentes del Instituto Superior “Benito Juárez” de la ciudad de Quito periodo 2013-2014.

5.2 Recomendaciones.

- Mantener actitud innovadora y positiva frente a los cambios que demanda la nueva era.
- Propiciar cambios estructurales encaminados a la mejora continua de todos los procesos educativos tanto en el aula como fuera de ella.
- Educar a los niños y jóvenes en el hogar ya que el papel fundamental de un docente es transmitir conocimientos, ya que el tiempo no será suficiente si el educador trata de educar a estudiante en todo sentido.
- Proponer mecanismos de formación docente en el mismo lugar de trabajo debido a que se debe tener claro que un docente al igual que el resto de profesionales tiene actividades personales.
- Diseñar esquemas que sostenidos y sostenibles, capaces de marcar tendencias en la educación básica, bachillerato y superior.
- Facilitar esquemas para que los docentes puedan obtener títulos de cuarto nivel, de especialización en distintas ramas además, de incremento de capacidad crítica, evaluadora.
- Marcar diferencias, en estilo en formas de dictar las clases ya que los cambios tecnológicos exigen cambios en las aulas.
- Brindar las mismas oportunidades a todos los docentes que tienen el deseo de superación profesional, de capacitación y mejora en sus conocimientos y la manera de dictarlos ya que no sólo hace falta conocer sino saberlos transmitir.

- Estructurar programas que permitan mantenerse a la vanguardia en esquemas y programas tecnológicos enfocados a la educación ya que un profesor también necesitó y necesitará aprender de alguien las ramas que aún no conoce.

CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE

5.1 TEMA: USO DE LAS TICS EN LA EDUCACIÓN

5.2 Modalidad de estudios.

El respectivo proceso que se tomara en cuenta basado en las encuestas realizadas.

Se adoptará una modalidad de estudios presencial para realizar el respectivo curso de 5 módulos con un total de 70 horas de duración, los cuales se dictarán en un horario de 11:00 am hasta las 12:00 pm de lunes a viernes que iniciarán en la fecha del lunes 6 de enero del 2014.

5.3 Objetivos

5.3.1 Objetivo General

Diseñar un plan estratégico de enseñanza para la Aplicación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICS) en el proceso de aprendizaje de docentes de bachillerato del Instituto Superior “Benito Juárez” de la ciudad de Quito periodo 2013-2014.

5.3.2 Objetivos Específicos

- Conocer y aplicar las herramientas de las TICS en la educación moderna.
- Adiestrar a los docentes en el uso y diseño de Entornos virtuales de aprendizaje.
- Mostrar los procesos técnicos para la aplicación de las herramientas informáticas.
- Proponer la utilización de las TICS a los docentes del Instituto Superior “Benito Juárez”.
- Capacitar a los docentes de una manera práctica y visual fomentando el uso de herramientas informáticas.

5.4 Dirigido a:

5.4.1 Nivel formativo de los destinatarios

Enfocado para los docentes de Bachillerato del Instituto Tecnológico “Benito Juárez” adaptado a los niveles de formación de un educador en el uso de las herramientas informáticas con un nivel de experiencia profesional de 5 o más años en la docencia.

5.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

Para dictar el respectivo curso se utilizará el laboratorio de computación del Instituto Tecnológico “Benito Juárez” el cual posee 20 computadoras con sistemas operativos basados en software libre conectadas en red, todas con acceso a internet, una impresora Epson multifunción con sistema de tinta continua además, de disponer de un proyector y una laptop y para los métodos didácticos se usará un aula adjunta de clases con proyector y la laptop, 5 marcadores de color negro y 5 de color rojo, 10 pliegos de papel periódico, una resma de papel bond y una de hojas de papel ministro de cuadrícula , 2 cajas de una docena de esferos negros o azules.

5.5 Breve descripción del curso

El propósito fundamental de este curso es orientar la práctica del docente hacia el uso de la Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICS) que pretende ser una alternativa a las nuevas formas de educación generadas en los ambientes de aprendizaje. Establece, identifica y proyecta los recursos, medios y materiales propios de la educación adaptando a un medio virtual para viabilizar el proceso de enseñanza aprendizaje con calidad, desde una perspectiva que involucre a todos los actores del proceso educativo, que abarque desde la construcción de los cursos, hasta la implementación de los programas y la evaluación de los mismos.

5.5.1 Contenidos del curso

Módulo 1

INTRODUCCION A TICS

- Que es hardware y software
- TICS - Tecnologías de la Información y la Comunicación
- Características de TICS
- Clasificación de las TICS
- Implementación de las TICS
- Ventajas y desventajas de las TICS
- Orientación y Debate uso de las TICS más usadas (Smartphone, Tablet y computadores(escriptorio y laptop)

Tiempo: 5 horas

Módulo 2

NAVEGADORES WEB O BROWSER:

- Qué es un Navegador Web
- Tipos de navegadores Web más usados y alternos
- Implementación e instalación de navegadores web
- Aplicación y usos de navegadores web
 - Correo Electrónico
 - Servidores más usados de correo electrónico
 - Creación de Usuario en un correo electrónico
 - Redes Sociales
 - Importancia de Redes sociales en el medio actual
 - Creación de usuario en redes Sociales
 - Uso de redes Sociales y Aplicación
 - Blogs
 - Importancia de un blog
 - Creación de blogs
 - Multimedia Web
 - Uso de aplicaciones multimedia a través de internet
 - YouTube
 - Formas de descargar videos multimedia
 - Formas de navegar en un browser
 - Importancia de redacción en un navegador
 - Seguridad en Navegadores Web
 - Extensiones de un navegador.

Tiempo: 17 horas

Módulo 3

OFIMÁTICA

- Word, Excel, Point

INICIAR UN DOCUMENTO

- El primer texto
- Conceptos iniciales
- Compaginar dos ventanas
- Guardar un documento
- Cerrar documento
- Abrir un documento
- Cerrar Documento

EL ENTORNO

- Elementos de la pantalla
- Personalizar barra de acceso rápido
- La cinta de opciones
- La ficha Archivo
- Personalizar Cinta de opciones
- Importar y exportar el entorno personalizado
- El Panel de navegación

EDICIÓN BÁSICA

- Introducción de datos
- Insertar símbolos
- Insertar ecuaciones
- Desplazarse por un documento
- Desplazamiento con la rueda de ratón
- Seleccionar
- Eliminar
- Deshacer y rehacer
- Copiar, cortar y pegar
- El Portapapeles
- Opciones de pegado
- Buscar
- Buscar y reemplazar
- Opciones de búsqueda
- Las vistas
- Ver varios documentos a la vez

- Dividir la pantalla

GUARDAR Y ABRIR DOCUMENTOS

- Guardar y Guardar como
- Cambiar carpeta predeterminada al guardar
- Estructura de archivos
- Abrir un documento
- Eliminar y recuperar archivos

ORTOGRAFÍA Y GRAMÁTICA

- Revisar mientras se escribe
- Desactivar revisión automática
- Forzar la revisión. Paneles.
- Opciones de ortografía
- Gestionar diccionarios personalizados
- Ejemplos de errores ortográficos
- Ejemplos de errores gramaticales
- Autocorrección
- Más funciones de revisión. Sinónimos y traducción
- Sinónimos

FORMATO DEL DOCUMENTO

- Los temas
- Crear un tema personalizado
- La portada
- Cambiar el fondo de página
- Marca de agua personalizada
- Degradados, texturas y tramas
- La fuente
- Cambio mayúsculas/minúsculas
- Cuadro Fuente y características OpenType
- Color y efectos de texto
- Ventana de colores
- Efecto de texto personalizado
- WordArt
- Formato párrafo
- Hacer clic y escribir (Escribir al vuelo)
- Formato del párrafo
- Guión y espacio de no separación
- Listas con viñetas y numeradas
- Tabulaciones
- Copiar format

- Tabulaciones

ESTILOS

- Introducción
- Aplicar y quitar estilos
- Apariencia de los estilos
- Crear, modificar y borrar estilos
- Utilizar un estilo en varios documentos
- Propiedades de los estilos
- Preferencias entre estilos
- Ver los formatos aplicados del documento

DISEÑO DE PÁGINA

- Configurar página
- Encabezados y pies de página
- Bloques de creación: El Autotexto
- Fecha del sistema
- Números de página
- Saltos de sección

IMPRESIÓN

- Antes de imprimir
- Imprimir
- Ventana de impresión
- Configurar página
- Otras opciones de impresión
- La impresora

TABLAS

- Crear tablas
- Anidar tablas
- Aplicar un estilo de tabla
- Ajustar la tabla
- Desplazarse, seleccionar y borrar en las tablas
- Modificar tabla desde la cinta
- Combinar y dividir
- Alineación y dirección del texto

- Tamaño de las celdas
- Convertir texto en tabla y viceversa
- Margen y espacio entre celdas
- Tratamiento de datos

IMÁGENES Y GRÁFICOS

- Introducción
- Tipos de archivos
- Insertar imágenes en línea
- La galería multimedia
- Descargar imágenes prediseñadas
- Insertar imágenes desde archivo
- Insertar captura de pantalla
- Manipular imágenes
- Insertar formas y dibujar
- Manipular formas
- Insertar vídeo

ORGANIGRAMAS Y DIAGRAMAS

- Introducción
- Crear un organigrama
- Modificar el diseño
- Modificar el aspecto del diagrama
- Tamaño y organización

PLANTILLAS

- Introducción
- Elementos que se guardan en una plantilla
- La plantilla por defecto
- Utilización de las plantillas de Word
- Trabajar con el documento creado
- Modificar plantillas

ESQUEMAS

- Introducción
- Conceptos previos
- Crear un esquema
- Pestaña de Esquema
- Modificar niveles de esquema
- Desplazar, expandir y contraer texto

DOCUMENTOS MAESTROS

- Introducción
- Botones del documento maestro
- Crear un documento maestro
- Manipulando documentos maestros

MARCADORES, REFERENCIAS CRUZADAS Y NOTAS AL PIE

- Introducción
- Conceptos básicos
- Insertar marcadores
- Referencias cruzadas
- Notas al pie y notas al final

SEGURIDAD

- Introducción
- Añadir contraseña al documento
- Restricciones de formato y edición
- La firma digital
- Otras opciones de seguridad
- Gestión de derechos de información (IRM)

COMPARTIR DOCUMENTOS

- Introducción
- La pestaña Revisar
- Herramienta de resaltado
- Comentarios
- Modificar el autor de los comentarios
- Control de cambios
- Modificar la apariencia de los comentarios
- Comparar cambios sobre un documento
- Formularios
- Propiedades comunes de los controles
- Controles de contenido
- Proteger formularios

Tiempo: 22 horas

Módulo 4

SISTEMAS OPERATIVOS Y SU HARDWARE ESTRUCTURA BÁSICA

- Sistemas Operativos
 - Definición
 - Tipos de sistemas
 - Aplicación
 - Seguridad
 - Creación de Usuario y Contraseñas
 - Antivirus
- Información básica de Hardware
 - Como conectar un ordenador
 - Puertos de salida
 - Puertos de entrada

6 horas

Módulo 5

TICS EN LA ENSEÑANZA

- Uso de TICS en medios Educativos
- Lenguaje Multimedia
 - Aplicación multimedia web
 - Como subir video tutoriales de las clases
 - Tutoriales en internet
- Innovación y aplicación de la tecnología en tareas escolares

- Aulas Virtuales y uso de plataformas
 - Qué son aulas virtuales
 - Cuáles son sus aplicaciones
 - Cómo utilizar Aulas Virtuales para el aprendizaje del estudiante

Tiempo: 8 horas

EVALUACIONES

- Técnicas de procesamiento de información:
 - Elaboración de tablas de módulos 1, 2, 3,4 y 5.
 - Elaboración de gráficos de módulos 1, 2, 3, 4 y 5.
 - Elaboración de resúmenes de módulos 1, 2, 3, 4 y 5.
 - Evaluación de módulos 1 y 2 preguntas sobre el contenido.
 - Evaluación de módulos 3 y 4 preguntas sobre el contenido.
 - Evaluación de módulo 5 preguntas sobre el contenido.
- Técnicas de sistematización, consolidación y aplicación:
 - Discusión de grupos sobre módulo 1 y 4.
 - Debate de grupos sobre módulo 2 y 3
- Técnicas de aplicación de lo aprendido:
 - Encuentros de conocimientos, explicación de lo aprendido.
 - Concursos de preguntas por grupos.
 - Exposiciones de trabajos plásticos en función a TICS
 - Dramatizaciones de uso de las TICS en el aula.

Tiempo: 12 horas

“ Hoy se necesita de un entrenado del conocimiento, que sirva de puente entre el aprendiz y su aprender y, por sobre todo comprenda que se necesita que el aprendiz desarrolle habilidades que le permitan crear, construir, emprender, adaptarse al cambio e incorporarse activamente a este mundo incierto y complejo que nos impresiona y nos envuelve ”(Sánchez, 2001:49).

El contenido del curso esta implementado en 5 módulos y un sistema de evaluación los cuales mantienen una guía de enseñanzas en base a las características de aprendizaje hacia el manejo de las TICS desde el conocimiento mismo de su estructura en el uso de herramientas informáticas que guiaran al docente para adaptarse en cada módulo.

“Significa que la tecnología esté en todas partes a la vez, donde se necesite y utilice y que su utilidad sea inmediata, sirva a la metodología y donde tenga un significado útil, en este caso en el aula “ (Víctor S. Riveros V. y María Inés Mendoza,2005: 324)

5.5.2 Metodología.

El contenido del curso está basado en una metodología deductiva, fundado en la experiencia de aprendizaje y enseñanza que se puede aplicar en el mismo momento de dictarse el curso. Capacitar a maestros en uso de TICS, Navegadores web, manejo de ofimática, Sistemas Operativos, Estructura básica de hardware con el desarrollo y aplicación en métodos de enseñanza de las TICS

El módulo 1, propone al docente conocer y aplicar términos generales de las TICS, el cual le permitirá desarrollar los conocimientos necesarios para ser aplicados en el curso, el profesor podrá reconocer las diferencias entre hardware y software.

Se utilizará medios visuales y explicativos en el entorno, terminando el módulo con un debate entre docentes de las TICS más usadas.

El módulo 2, permitirá adiestrar al profesorado el uso de navegadores web basados en la experiencia del manejo del internet y de TICS, dando la capacidad de utilizar diferentes medios y métodos prácticos que ofrecen los servicios web. Dotando de una gran adaptación para el uso de las TICS.

El módulo 3, basado en la ofimática, permite mejorar el uso de estas herramientas para la realización de documentos en base a las actualizaciones frecuentes de estas aplicaciones permitiendo reconocer las opciones que las aplicaciones ofrecen en su entorno gráfico.

El módulo 4, al aplicar primero la enseñanza de los temas relacionados con las TICS, diferencias entre hardware y software, el uso de navegadores, y aplicaciones ofimáticas el docente tendrá la noción que ha estado trabajando en diferentes sistemas operativos, por lo cual mejorará su entendimiento para realizar las aplicaciones en TICS, además de reconocer sistemas operativos, sean software libre o pagado.

El profesor aprenderá a través de un método de aplicación directa como desconectar y conectar una computadora, reconociendo los diferentes tipos de puertos de salida y de entrada de la misma.

El módulo 5, una vez reconocidas las características, aplicaciones de los diferentes sistemas y de las TICS, el docente podrá aplicar su conocimiento mediante uso de herramientas informáticas y telemáticas específicas para su área de enseñanza, tendrá la capacidad de elaborar sus planificaciones, metodologías, ya aplicadas a entornos virtuales, redes sociales, blogs, correos electrónicos, sin discriminar los medios tecnológicos existentes para tales fines.

Se da a conocer y aplicar las herramientas informáticas, adiestrando al docente y proponiendo un nuevo esquema en el cual el manejo didáctico e interactivo de los temas ayudará a una mejor comprensión, la aplicación de tareas basadas en entornos informáticos con debates en clases, dramatizaciones sobre el contenido, usando métodos de enseñanza.

Este ayudará a desarrollar las competencias y habilidades necesarias para la comprensión de nuevas formas de procesos de aprendizaje.

Diseñar y desarrollar actividades educativas para transformar la educación tradicional en una educación constructiva y creativa.

5.5.3 Evaluación.

Se aplicará el método de evaluación por módulos, tomando en cuenta la asistencia total al curso, entrega de trabajos grupales y participación en las técnicas de enseñanza que se realizará en las últimas doce horas en las cuales el docente mostrará lo aprendido en los 5 módulos, utilizando técnicas de procesamiento de información: con la elaboración de tablas, gráficos y resúmenes por grupos de 5 personas dando un total de 4 grupos:

Elaboración de tablas de módulos por grupos: 5 créditos.

Elaboración de gráficos por grupos: 5 créditos.

Elaboración de resúmenes por grupos: 5 créditos.

Total de créditos por grupos: 15

Se usará evaluaciones de los módulos 1 hasta el 5. Con una calificación de 20 puntos por prueba equivalentes a un total de 40 créditos.

Al emplear Técnicas de sistematización, consolidación y aplicación, se calificará por grupos utilizando debates, discusiones entre los grupos:

Debates: 5 créditos.

Discusiones: 5créditos.

Total de créditos: 10

Técnicas de aplicación de lo aprendido, encuentros de conocimientos, concurso de preguntas, exposiciones y dramatizaciones.

Encuentro de conocimientos: 5 créditos.

Concurso de preguntas: 8 créditos, dando opción a los ganadores de obtener 5 créditos extra.

Exposiciones: 8 créditos.

Dramatizaciones: 9 créditos.

Total: 25 créditos

El curso tendrá un total de 100 créditos.

5.6 Duración

El curso tendrá una duración de 70 horas las cuales empezarán a partir del día lunes 6 de enero del 2014 y culminará el día martes 22 de abril del 2014 tomando una hora clase con horarios de lunes a viernes desde las 11:00 am hasta las 12:00 pm.

5.7 Cronograma de actividades

Tabla 12. Cronograma del curso

	ENERO																											
	SEMANA 1					SEMANA 2					SEMANA 3					SEMANA 4					5							
	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M						
	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2
	Módulo 1																											
Módulo 1																												
INTRODUCCION A TICS	1																											
· Que es hardware y software	1																											
·TICS - tecnologías de información y comunicación		1																										
·Características de TICS		1																										
· Clasificación de las TICS			1																									
·Implementación de las TICS			1																									
Ventajas y desventajas de las TICS				1																								
Orientación y Debate uso de las TICS más usadas (smarthphone, tablet y computadores(escriptorio y laptop)					1																							
5 horas																												

	ENERO																				FEBRERO							
	SEMANA 1					SEMANA 2					SEMANA 3					SEMANA 4					5							
	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M						
	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2
Módulo 2																												
Navegadores Web o Browser:																												
Que es un Navegador Web					1																							
Tipos de navegadores Web más usado y alternos							1																					
Implementación e								1																				

17 horas

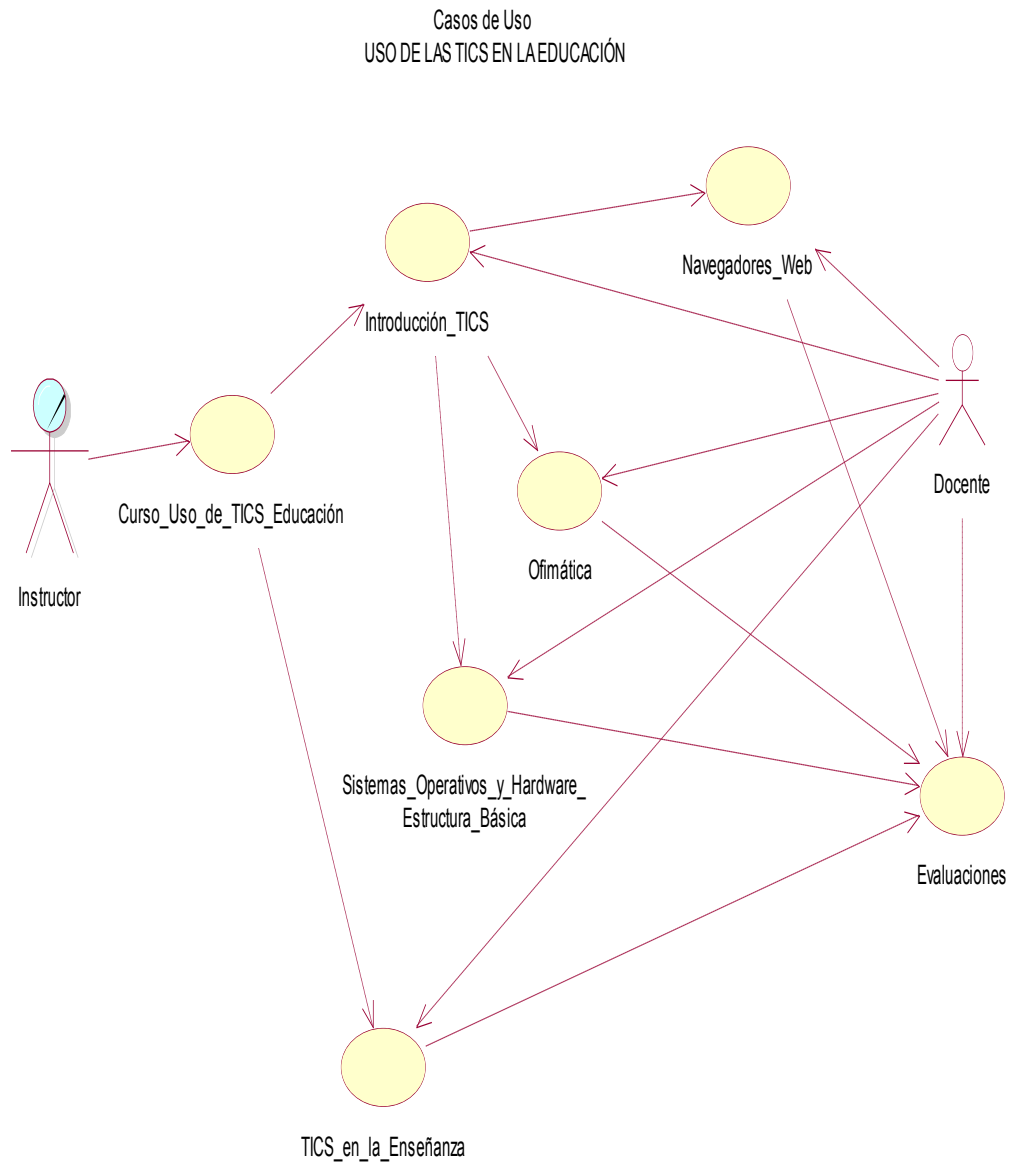
	FEBRERO																	MARZO						
	SEMANA 5			SEMANA 6				SEMANA 7				SEMANA 8				SEMANA 9								
	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J		
	5	6	7	10	11	12	13	14	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	3	4	5	6
Módulo 3	Módulo 3	LIBRE				Módulo 3											LIBRE							
OFIMÁTICA																								
Word, Excel, Point	1																							
INICIAR UN DOCUMENTO																								
El primer texto																								
Conceptos iniciales																								
Compaginar dos ventanas																								
Guardar un documento																								
Cerrar documento																								
Abrir un documento																								
Cerrar Documento																								
EL ENTORNO																								
Elementos de la pantalla																								
Personalizar barra de acceso rápido																								
La cinta de opciones																								
La ficha Archivo																								
Personalizar Cinta de opciones																								
Importar y exportar el entorno personalizado																								
El Panel de navegación																								
EDICIÓN BÁSICA																								
Introducción de datos																								
Insertar símbolos																								
Insertar ecuaciones																								
Desplazarse por un documento																								

Evaluación de módulos 3 y 4 preguntas sobre el contenido.				1																		
Evaluación de módulo 5 preguntas sobre el contenido.					1																	
Técnicas de sistematización, consolidación y aplicación:						1																
Discusión de grupos sobre módulo 1 y 4																						
Debate de grupos sobre módulo 2 y 3							1															
Técnicas de aplicación de lo aprendido:								1														
Encuentros de conocimientos, explicación de lo aprendido.										1												
Concursos de preguntas por grupos.																						
Exposiciones de trabajos plásticos en función a TICS																1						
Dramatizaciones de uso de las TICS en el aula																						
12 Horas																						

DIAGRAMA DE CASOS DE USO

Permite observar el desarrollo del curso mediante un diagrama de Lenguaje de Modelamiento Unificado (UML) para una mejor comprensión de las actividades utilizadas en los módulos.

Gráfico 2



Instructor: Ing. Henry Herrera

5.9 Costos del curso.

Elaboración de presupuestos

Tabla 13.

USO DE LAS TICS EN LA EDUCACIÓN				
MATERIALES				
Nº	DETALLE	Cantidad	COSTO UNITARIO	TOTAL
1	Marcadores de color negro	5	0,80	4,00
2	Marcadores de color rojo	5	0,80	4,00
3	Pliegues de papel periódico	10	0,20	2,00
4	Una resma de papel bond	1	3,50	3,50
5	50 hojas de papel ministro de cuadrícula	1	1,00	1,00
6	Caja de esferos negros una docena	1	3,00	3,00
7	Caja de esferos azul una docena	1	3,00	3,00
TOTAL				20,50

Tabla 14

Nº	INSTRUCTOR	DIAS	COSTO U	SUBTOTAL	IVA	TOTAL
1	SERVICIOS PROFESIONALES	70	25	1750	210	1960.00
2	VIÁTICOS	70	2.5	175	21	196.00
					TOTAL	2156.00

Tabla 15

USO DE LAS TICS EN LA EDUCACIÓN		
Nº	DETALLE	TOTAL
1	Materiales	20.5
2	Instructor	2156
	Valor Total del curso	2176.5

5.10 CERTIFICACIÓN

Para poder aprobar el curso y obtener el certificado el docente debe tener por lo menos 85 créditos.

La asistencia tiene un valor de 10 créditos. La calificación total del curso tiene un valor de 100 créditos los cuales fueron distribuidos en módulo de evaluaciones más la asistencia.

100 créditos:

Calificación por asistencia:

Módulo 1: 10 puntos

Módulo 2: 30 puntos

Módulo 3: 30 puntos

Módulo 4: 10 puntos

Módulo 5: 20 puntos

Total 100 puntos que equivalen a 10 créditos.

Para aprobar el docente debe completar con el 80 % de la asistencia, sin contar el módulo de evaluación en el cual debe cumplir con la asistencia total para aprobar.

Se restarán puntos por falta de colaboración de los educadores en el transcurso del curso.

5.11 BIBLIOGRAFÍAS

- Víctor S. Riveros V. y María Inés Mendoza (2005) Bases teóricas para el uso de las TIC
- Vol. 12(3) septiembre-diciembre 2005: 315, 336 Educación Encuentro Educativo
- Sánchez, J. (2001). Aprendizaje visible. Tecnología invisible. Santiago de Chile-Chile. Ediciones Dolmen.
- El Búho Azul **2005** Ofimática para oposiciones: Windows y Word: Teoría y ejercicios prácticos
- Francisco Manuel Rosado Alcantara (2011) Ofimática (Certificado de Profesionalidad). STARBOOK Editorial
- Hector Russo (2011) Libro gratuito en español: 20 cosas que aprendí acerca de navegadores y la web. Publicado el 4 septiembre Google.
- Ian Sommerville (2005) Ingeniería del software. Séptima edición. Madrid. Editorial Pearson
- Andrew S. Tanenbaum (2007) Sistemas operativos modernos, 3ra Edición Pearson

Web grafía.

Educa Américas (2010) La Importancia de las TIC en el mundo Empresarial. Disponible en: <http://www.unl.edu.ar/emprendedores/?p=4776>

International Telecommunication Union (2003). Evaluar el potencial de las TIC en el mundo. Disponible en: https://www.itu.int/ITU-D/ict/dai/material/DAI_ITUNews_s.pdf

Luz-tic.blogspot.com. (2009) TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN. Disponible en: <http://luz-tic.blogspot.com/2009/11/este-blog-es-un-medio-de-comunicacion.html>

www.areatecnologia.com Informática Básica Disponible en:
<http://www.areatecnologia.com/TUTORIALES/INFORMATICA%20BASICA.htm>

Equipo técnico de CIDEP (2012). Manual de Informática Básica Disponible en:
<http://www.cidepelsalvador.org/cidep/textos%20educativos/manual%20info.bas.pdf>

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Equipo técnico de CIDEP (2012). Manual de Informática Básica. Unidad de Comunicaciones y Prensa CIDEP.
- Magister David Luis la Red Martínez (2001) Sistemas Operativos. Licenciatura en Sistemas de la Información. Universidad nacional del Nordeste UNNE Argentina.
- Assael. J & soto. S; Cómo aprende y como enseña el docente. Informe de seminario.
- Beltrán. A (1987) Psicología de la educación. Ed. Equinoccios.
- Bolívar A & Fernández M (1998) La investigación narrativa en educación.
- Avalos, B Mece – MINEDUC. Representado el concepto de formación continuas de profesores. Santiago de Chile.
- Beltrán, J & García. A (1987) Psicología de la Educación.
- Cayetano, de L. (1999). Modelos y tendencias de la formación docente. Organización de Estados Iberoamericanos Para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- Díaz Barriga, Angel; Inclán Espinosa, Catalina. (2001).El docente en las reformas educativas: Sujeto o ejecutor de proyectos ajenos .Profesión docente /Profissão docente, Enero - Abril.
- Grupo Pedagógico Andaluz "PRENSA Y EDUCACIÓN": La nueva comunicación en las aulas universitarias. ¿Para cuándo una cultura global en nuestra universidad?.
- Graells, Pere Marquès (2000). Nueva cultura, nuevas competencias para los ciudadanos. La alfabetización digital. Roles de los estudiantes hoy. (Última revisión: 27/08/05).

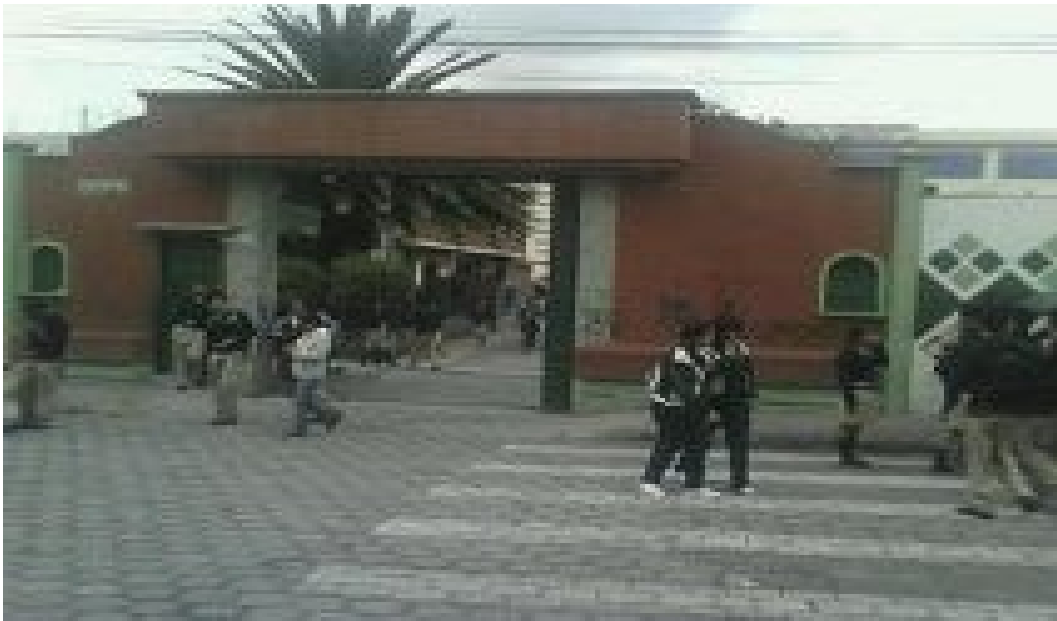
- Graells, Pere Marquès (2001). Didáctica los procesos de enseñanza y aprendizaje. La motivación, (última revisión: 27/08/05).
- M. fandos - C.E.P. Ejea (ZARAGOZA) J.I. Aguaded Gómez – Director.
- Tavárez, Miledys (2005) El perfil del docente latinoamericano: Mito o realidad Ponencia presentada en el Congreso pedagogía 2005, Habana, Cuba.
- Tedesco, Juan Carlos (2000).Profesionalización y capacitación docente. OEI: IIPE, BA.

ANEXOS

Anexo1: Fotografía de la fachada del Instituto



Anexo 2. Ingreso Instituto Benito Juárez



Anexo 3. Fotos de Docentes



Anexo 4. Cuestionario "Necesidades de Formación"



CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO

Código del Investigado:
D/C 105-012

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

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

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

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

(señale de 1 a 3 alternativas)

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

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

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

4.8. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capitaciones:

(señale una o más alternativas)

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

4.9. Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capitación

(señale una alternativa)

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

5.1. La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años:

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

5.2. En la actualidad, conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación:

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN