



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad
Educativa Paulo VI, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, período
2012 – 2013.**

TRABAJO DE FÍN DE MAESTRÍA

AUTORA: Lara Miranda, Lorena Elizabeth, Lic.

DIRECTORA: Sánchez León, Carmen Delia, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO – TURUBAMBA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FÍN DE MAESTRÍA

Magíster.

Carmen Delia Sánchez León

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, período 2012-2013” realizado por Lorena Elizabeth Lara Miranda, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Quito, Octubre del 2014

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Lorena Elizabeth Lara Miranda declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, período 2012-2013”, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Carmen Delia Sánchez León directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autora: Lorena Elizabeth Lara Miranda

Cédula 1714403795

DEDICATORIA

“A mi padre Dios...

... por brindarme la oportunidad de un día más de vida y por darme el don de la fortaleza para lograr las metas que me he planteado”.

“A mis hijos:

...**Naomy Salomé**... Por ser mi respaldo en mis horas de ausencia, por tu apoyo y comprensión, por tu sensibilidad y aliento en los momentos que más lo he necesitado”.

...**Marcelito Gabriel y Ariel Alejandro**... por regalarme siempre una sonrisa y su amor infinito que han sido el motor de mi superación.

“A mis padres Laury y Cesitar...

... por su ejemplo de vida y de lucha, por siempre impulsarme hacia el éxito”.

“A mi amado Marcelo...

... por tu paciencia y tu amor, porque sé el esfuerzo que te ha supuesto liberarme horas para que pudiera trabajar”.

LORENA ELIZABETH

AGRADECIMIENTO

En primer lugar quiero agradecer a la Universidad Técnica Particular de Loja que me abrió sus puertas y me brindó al mejor cuerpo docente quienes con su vasta experiencia y conocimientos apoyaron a mi superación profesional y a la culminación de esta carrera con éxito.

A la Unidad Educativa Paulo VI por permitirme realizar la presente trabajo que sin su colaboración y apoyo no se podría haber concluido.

De manera especial quiero agradecer a la MSc. Carmen Delia Sánchez León por su guía, su apoyo y motivación para alcanzar esta meta tan anhelada como es la obtención de esta maestría.

A mis compañeras y amigas incondicionales quienes han sido un puntal fundamental en la consecución de este título.

LORENA ELIZABETH

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACION DEL TRABAJO DE FÍN DE MAESTRÍA.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCION.....	xii
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO.....	1
1.1 Necesidades de formación	2
1.1.1 Concepto.....	2
1.1.2 Tipos de necesidades formativas.....	2
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.....	3
1.1.4 Necesidades formativas del docente.....	4
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo).....	5
1.2 Análisis de las necesidades de formación.....	8
1.2.1 Análisis organizacional.....	8
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.....	9
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	10
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).....	14
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal).....	17
1.2.2 Análisis de la persona.....	19
1.2.2.1 Formación profesional.....	20

1.2.2.1.1	Formación inicial.....	20
1.2.2.1.2	Formación profesional docente.....	21
1.2.2.1.3	Formación técnica.....	22
1.2.2.2	Formación continua.....	22
1.2.2.3	La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	22
1.2.2.4	Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	23
1.2.2.5	Características de un buen docente.....	24
1.2.2.6	Profesionalización de la enseñanza.....	25
1.2.2.7	La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	26
1.2.2.8	Las Tecnologías de la Información y la Comunicación -TIC, en los procesos formativos.....	26
1.2.3	Análisis de la tarea educativa.....	27
1.2.3.1	La función del gestor educativo.....	28
1.2.3.2	La función del docente.....	28
1.2.3.3	La función del entorno familiar.....	29
1.2.3.4	La función del estudiante.....	30
1.2.3.5	Cómo enseñar y cómo aprender.....	31
1.3	Cursos de formación.....	32
1.3.1	Definición e importancia en la capacitación docente.....	33
1.3.2	Ventajas e inconvenientes.....	33
1.3.3	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	34
1.3.4	Importancia en la formación del profesional de la docencia.....	37
CAPITULO 2: METODOLOGÍA.....		39
2.1	Contexto.....	40
2.2	Participantes.....	43
2.3	Diseño y métodos de investigación.....	50
2.3.1	Diseño de la investigación.....	50
2.3.2	Métodos de investigación.....	50
2.4	Técnicas e instrumentos de investigación.....	51
2.4.1	Técnicas de investigación.....	51
2.4.2	Instrumentos de investigación.....	51

2.5 Procedimiento.....	52
2.6 Recursos.....	53
2.6.2 Talento humano.....	53
2.6.2 Recursos materiales.....	53
2.6.3 Recursos institucionales.....	53
2.6.4 Económicos.....	54
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	55
3.1 Necesidades formativas.....	56
3.2 Análisis de la formación.....	67
3.2.1 La persona en el contexto formativo.....	67
3.2.2 La organización y la formación.....	69
3.2.3 La tarea educativa.....	75
3.3 Los cursos de formación.....	77
CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/ CAPACITACIÓN DOCENTE.....	82
4.1 Tema.....	83
4.2 Modalidad de estudios.....	83
4.3 Objetivos.....	84
4.4 Dirigido a	84
4.4.1 Nivel formativos de los destinatarios.....	84
4.4.2 Requisitos técnicos.....	84
4.5 Descripción del curso.....	85
4.5.1 Contenidos del curso.....	87
4.5.2 Metodología.....	106
4.5.3 Evaluación.....	107
4.6 Duración del curso.....	108
4.7 Cronograma de actividades.....	109
4.8 Costos del curso.....	113
4.9 Certificación.....	113
4.10 Bibliografía.....	113
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	115
5.1 Conclusiones.....	116
5.2 Recomendaciones.....	117

CAPÍTULO 6: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	118
CAPÍTULO 7: ANEXOS.....	123

RESUMEN

La educación ecuatoriana se ha convertido hoy por hoy en un tema imperativo que exige la formación continua del docente donde sus saberes y estrategias deben estar ligados al uso y desarrollo de las tecnologías. Por tanto la presente investigación contribuirá al diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.

En la Unidad Educativa Paulo VI se ha efectuado el presente estudio para analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato en el período académico 2012-2013. Participaron 22 docentes a los que se les aplicó el cuestionario de “Necesidades de Formación”, el cual arrojó que en un 63.6 % existe la necesidad de capacitación en el uso y manejo de las TIC's como herramienta en la tarea educativa.

Por tanto se propone un curso sobre “El diseño, implementación y uso de aulas virtuales en la Unidad Educativa Paulo VI como recurso metodológico en el proceso de enseñanza y aprendizaje” que facilitará la labor educativa de una forma innovadora para mejorar y lograr la asimilación y andamiaje de aprendizajes significativos en los estudiantes de la institución.

Palabras claves: Necesidades, educación, formación, docentes, aprendizaje

Abstract

The Ecuadorian education has become today an imperative issue that requires the training of teachers where their knowledge and strategies must be linked to the use and development of technology. Therefore this research will contribute to the diagnosis of training needs of teachers in high school.

Paul VI Primary and Secondary school has conducted the present study to analyze the training needs of high school teachers in the academic period 2012-2013. Participants were 22 teachers who were administered the questionnaire "Training Needs " , which showed that 63.6 % there is a need for training in the use and management of TIC as a tool in the educational task.

Hence It is recommended a course on "Design , implementation and use of virtual classrooms in the Paul VI School as a methodological resource in the process of teaching and learning " to facilitate the educational work in innovative ways to improve and achieve the aims and assimilation scaffolding of meaningful learning in students of the institution.

Key words: Needs, education, training, teaching, learning.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad el gobierno de turno está propiciando un cambio al trabajo eficiente en beneficio de la comunidad y más aún hace énfasis en el mejoramiento de la calidad de la educación tomando muy en cuenta a uno de los pilares fundamentales en el proceso de enseñanza-aprendizaje como es el docente ecuatoriano. Es así que este estudio se orientó a Diagnosticar y analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas de nuestro país y así dar respuesta a la gran problemática social que ha permitido que en otros países como en el nuestro se realicen este tipo de estudios.

México es uno de los países latinoamericanos que más se ha destacado en el presente tema de investigación y encontramos que la revista Medios y Educación en su publicación de julio del 2011 expresa que “los docentes refieren altas necesidades de capacitación especialmente en lo concerniente a los fundamentos pedagógicos en el uso de las TIC”. También el Instituto de Profesionalización y Superación Docente de Honduras en septiembre del 2011 realiza un estudio a 100 docentes para determinar la preferencia de formación de docentes y coincide con el estudio antes mencionado que prefieren capacitarse en el uso y manejo de las Tics como medio de enseñanza en la educación.

La Universidad Técnica Particular de Loja consiente del cambio histórico que se está dando en la educación acertadamente ha liderado la presente investigación para diagnosticar y analizar las “Necesidades de Formación de los Docentes de Bachillerato” de nuestro país. Es por ello que se aplicó el cuestionario “Necesidades de Formación” a 22 docentes de la Unidad Educativa Paulo VI en el año lectivo 2012-2013.

Es importante mencionar que se realizó en el capítulo N° 1 de este estudio una amplia investigación sobre los fundamentos teóricos de las necesidades de formación, del análisis organizacional, análisis de la persona y sobre los cursos de formación; sustentando la conceptualización en diferentes autores y dando a este estudio solidez en el planteamiento de la propuesta del curso de formación de los docentes.

La investigación realizada es de suma importancia ya que aporta significativamente a la comunidad educativa de nuestro país en especial a la Unidad Educativa Paulo VI, puesto que brinda datos valiosos en estos momentos históricos de cambio en la educación ecuatoriana. Ha permitido tener una visión muy clara sobre las necesidades de capacitación de los docentes de la institución y para la investigadora es enriquecedor poder

realizar una propuesta de curso de formación que solvente la necesidad de capacitación de los docentes de la institución investigada.

Por lo tanto se ha cumplido con los objetivos de ésta investigación:

- Se analizó las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI, en el período académico 2012-2013 a través del cuestionario “Necesidades de Formación”
- Se fundamentó teóricamente lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato basado en el aporte de varios autores reconocidos.
- Se Diagnosticó y evaluó las necesidades de formación de 22 docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI mediante la aplicación, tabulación y análisis de resultados del cuestionario mencionado.
- Se diseñó un curso de formación para los docentes de bachillerato dando respuesta a los resultados sobre las necesidades de formación de los docentes investigados.

El Mg. Padre Raúl González, rector de la institución, facilitó el proceso de aplicación de reactivos dentro de la institución, accediendo libremente a todo tipo de instrumento curricular institucional, realizando la observación y recolección necesaria de muestras reales en el mismo campo de estudio.

Se aplicó el cuestionario “Necesidades de Formación” facilitado por la UTPL a 22 docentes de la institución y luego de la tabulación y análisis de sus resultados permitió conocer de manera directa y real todas las necesidades formativas de los maestros sobre el uso y manejo de las TIC's como recurso en la tarea educativa.

Invitamos a nuestros lectores a conocer ésta propuesta de curso de formación docente que se enfoca en “El diseño, implementación y uso de aulas virtuales en la Unidad Educativa Paulo VI como recurso metodológico en el proceso de enseñanza-aprendizaje” lo que permitirá adquirir conocimientos significativos en los estudiantes gracias a la interacción en el entorno virtual a través del uso de las TIC's.

CAPÍTULO 1
MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

1.1.1 Concepto

En la actualidad la educación ecuatoriana está atravesando un tiempo de transformación hacia la calidad. El docente como pilar fundamental en el proceso de enseñanza aprendizaje tiene la obligación de prepararse y actualizarse continuamente para poder brindar lo mejor de sí a sus estudiantes.

Según González y González (2007) las necesidades de formación docente “Constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado”

La formación permanente es concebida por Paz (2005) como un proceso inherente a la práctica y teoría cotidiana de los sujetos que se desempeñan como profesionales de la educación que promueve la autoformación, proceso esencial por la potencialidad de generar los cambios y transformaciones en el plano interno del sujeto y en el contexto donde ejerce su profesión. La formación permanente no tiene como exigencia un programa prefijado, es un proceso que depende más de las motivaciones intrínsecas de los docentes, que de lo pautado externamente.

La formación se concibe como un proceso social y cultural que obedece al carácter de la integridad del desarrollo de la capacidad transformadora humana que se da en la dinámica de las relaciones entre los sujetos en la sociedad, en constante y sistemática relación, capaz de potenciar y transformar su comportamiento en el saber, hacer, ser y convivir. (Fuentes, 2008).

Es así que la profesión docente es una de las más complejas y que por tanto requiere de un compromiso personal muy profundo del individuo que quiera llevar consigo el título de MAESTRO por ello es fundamental e indispensable la actualización y la formación profesional.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

Según D'Hainaut, (1979) los tipos son:
De las personas, del sistema; particulares, colectivas; consientes, inconscientes; actuales, potenciales; según el ámbito de vida.

Hewton, (1988) Del alumnado, del currículum, de los profesores, del centro docente como organización

Bradshaw, (1972) Normativa, sentida, expresada, o demandada, comparativa, prospectiva.

Tomando como referencia a Colén y López (en Alonso, 2001), se puede hablar de tipos de necesidades de formación permanente del profesorado según de donde surjan:

- **Necesidades del profesorado.** El docente está interesado en actualizar o profundizar conocimientos de su propia área disciplinar de los cambios curriculares producidos en el sistema, o para manejar situaciones problemáticas que puedan surgir en el aula.

Estas demandas que generan sus propios intereses pueden ser individuales o de equipos docentes o de todo el claustro de la institución.

- **Necesidades del sistema.** Es decir, que se derivan del propio sistema educativo (por ejemplo, la implantación de una reforma). Aquí se engloban aquellas necesidades que se observan o se requieren desde fuera de los centros aunque no necesariamente son compartidas por los profesores.
- **Carencias o necesidades** que se plantean en un centro educativo, como el introducir una metodología o nuevas tecnologías, formular criterios y estrategias para atender la diversidad, etc.

Por lo anterior, esta investigación se orienta al primer tipo de necesidades que, como se mencionó, la formación docente ha carecido de un planteamiento que contemple la opinión de los sujetos en cuestión, es decir, de los profesores mismos respecto de sus actuales debilidades, fortalezas, necesidades, entre otros aspectos relacionados con su formación docente.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

La evaluación de necesidades constituye el punto de partida para identificar situaciones deficitarias o insatisfactorias que reclaman de prioridades o asignación de recursos en el ámbito de la formación docente. Observemos que nos dicen varios autores sobre la evaluación de las necesidades formativas.

El análisis de necesidades ha de evidenciar los déficits del sistema, de las personas o de los grupos y los puntos de confluencia y divergencia, siendo la determinación política lo que ha de definir las necesidades que se satisfacen y las prioridades que al respecto se establecen. (Medina y Villar, 1995).

Según Factam, SL, (2002) La evaluación de necesidades “examina sistemáticamente cómo son las cosas en la organización y se compara cómo deberían ser, de modo que se identifiquen los aspectos que no funcionan o funcionan mal”

Es así que concluimos que el objetivo básico de las evaluaciones de necesidades es delimitar las áreas en las cuales existe un déficit o donde no se hayan alcanzado las metas deseadas. Los resultados de las evaluaciones de necesidades son utilizados después para acciones tales como planificación o búsqueda de soluciones para obtener una mejora de la situación.

1.1.4 Necesidades formativas del docente.

En la actualidad el docente por motivación personal y más aún por exigencia ministeriales necesariamente debe actualizarse en su formación profesional, para esto debe identificar exactamente cuál es el área debilitada y en la que necesita fortalecerse sin perder de vista las exigencias de la sociedad. Un docente debe ser muestra de superación permanente.

El estudio de las necesidades de formación docente nos orienta en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional en los que el profesorado presenta insuficiencias y se considera relevante para acometer su labor diaria y que por tanto han de constituir centro de atención en los programas de formación docente.

Para Montero, 1987 (citado en Alonso et al, 2001) son “aquellos deseos, problemas, carencias y deficiencias percibidas por el profesorado en el desarrollo de la enseñanza”

Imbernón (2007), lo define como: “Toda intervención que provoca cambios en el comportamiento, la información, los conocimientos, la comprensión y las aptitudes del profesorado en ejercicio” por ello entendemos que la formación implica la adquisición de conocimientos, actitudes y habilidades relacionadas con el campo profesional.

Es por ello que cuando se planifique y diseñe estrategias de formación docente se ha de partir inevitablemente de las necesidades del profesorado, ya que el diagnóstico de

necesidades de formación docente constituye un factor de primer orden en todo proceso formativo. El diagnóstico nos permite establecer parámetros sobre las deficiencias con el fin de establecer mejores elementos correctores a las mismas.

Es así que éste diagnóstico se convertirá en el punto de partida de un nuevo proceso de capacitación al cuerpo docente basado en la realidad de la institución lo que permitirá sacar el mejor provecho de la capacitación y consecuentemente subir el nivel de calidad de servicio educativo que es lo que busca toda institución educativa.

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

Wysong (1983) señala que una de las finalidades básicas de un análisis de necesidades consiste en ayudar a los profesionales a tomar decisiones apropiadas acerca de los servicios que deberían ser proporcionados a los clientes. Su finalidad, pues, según (Sanz 1996), no es sugerir soluciones, sino identificar aquellas áreas cuyas soluciones son más requeridas y establecer los criterios para su solución.

Es hora de citar lo que los autores solicitados expresan sobre el Análisis de Necesidades.

➤ Modelo de A: Rossett

Este modelo nos muestra 5 pasos para la detección de las necesidades y son:

1. Determinar el propósito basándose en el problema inicial.
2. Identificar las fuentes: Detectar quién tiene la información necesaria o donde se puede localizar.
3. Seleccionar las herramientas: Dependiendo del propósito y de la fuente, es necesario seleccionar las herramientas. Algunos ejemplos de herramientas propuestas son: Entrevista, observación, examinar resultados y expedientes, grupos focales, cuestionarios, entre otros.
4. Conducir la detección de las necesidades en etapas: No puede ser visto como un gran proceso y un solo acto, ya que al terminar un trabajo tan complejo y tan largo, es necesario ponerse pequeños objetivos a corto plazo y tareas cortas para cumplir con el propósito y realizar una detección exitosa.

5. Usar los resultados para la toma de decisiones, es decir, decidir si es o no apropiado capacitar, que tipo de capacitación elegir, que estrategia, cursos e intervención se va a realizar.

➤ **Modelo de Kaufman**

Desarrolla en torno a la planificación de las organizaciones 1987 un complejo proceso en el que ocupa un lugar importante la evaluación de las necesidades.

Toma en cuenta los siguientes elementos:

- Participantes en la planificación
- Discrepancia entre lo que es y lo que debería ser, en torno a entradas, procesos, productos, salidas y resultados finales.
- Priorización de necesidades

Para poder emplear el proceso de determinación de necesidades correctamente, es necesario no solamente contar con el grupo de participantes adecuados, sino, diferenciar, en primer lugar, los medios recursos y procesos y en segundo lugar, los fines resultados. Lo lógico según Kaufman es decidir sobre los resultados que deseamos, así como justificarlos antes de elegir los medios para alcanzar los fines seleccionados (Paz-Pérez, 1994)

Sin embargo, en la práctica muchos seleccionan primero los medios y esperan que éstos medios los lleven a los resultados útiles.

Cuando consideramos los medios sin identificar y justificar los fines primeramente, se corre el riesgo de que los medios seleccionados hayan excluido una mejor propuesta, y por tanto afecten solamente en forma parcial el resultado deseado o no coincidan con el problema, es decir no se obtengan resultados favorables.

➤ **Modelo de COX**

F. M. Cox (1987) Elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios que abarcan los siguientes aspectos:

- La institución
- El profesional contratado para resolver el problema
- Los problemas
- El contexto social del problema

- Características de las personas involucradas en el problema
- Formulación y priorización de metas
- Estrategias a utilizar
- Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias
- Evaluación
- Modificación, finalización o transferencia de la acción.

➤ **Modelo de D'Hainaut**

En este modelo establece cinco dimensiones para la clasificación de las necesidades formativas:

1. Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas. Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o el funcionamiento correcto de un sistema de referencia. A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de pertenencia. En estos casos, se pueden establecer diversas formas de poder que soslayan la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.
2. Necesidades particulares frente a las necesidades colectivas. Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren en grupos. En ciertos momentos, esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.
3. Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes. Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o por el contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado en relación con la exigencia en cuestión.
4. Necesidades actuales frente a necesidades potenciales. La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Pueden existir, por tanto, necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distintos de los actuales.
5. Necesidades según el sector en el que se manifiestan. (D'Hainault 1979) establece seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad.

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

➤ **Modelo deductivo**

Rojas (1997), expresa sobre el modelo deductivo que se inicia a partir de las premisas o metas de actuación que se deben poseer. El proceso de determinación de las necesidades parte de posiciones de actuación establecidas.

Para concluir podemos citar lo que dice (Homero, 2000) que la formación es un proceso sistémico, consciente, esencial en el desarrollo del ser humano, que este presupone la formación del profesional desde las competencias profesionales y sociales: conocimientos, habilidades, valores profesionales y ciudadanos.

Visto así la formación del docente está 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. Difícil tarea que deberá enfrentarse desde dos aristas, la una de los propios docentes y la otra desde el Ministerio de Educación. Con solo capacitar, evaluar, mantenerlos viviendo en el miedo de perder su trabajo no se podrá lograr los cambios que se operan, cuando el proceso de formación no es asumido desde la necesidad individual.

Qué importante se hace entonces esa formación del docente desde temprana edad, etapas donde se cultivan los valores primordiales de la docencia; intentar que quienes no tuvieron esta formación logren operar cambios en su estructura mental, en su formación ética, tarea bastante difícil.

1.2 Análisis de las necesidades de formación

1.2.1 Análisis organizacional

Gairín Joaquín (1988) "El estudio de la intervención más adecuada de los elementos que intervienen en una realidad escolar con vistas a conseguir la realización de un proyecto educativo". Toda institución educativa se basa en una organización sistemática, fluida y que permanentemente es evaluada para buscar un mejor rendimiento. Es por ello que debe realizar un análisis minucioso de cada uno de los elementos que componen dicha institución.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección

Etimológicamente, la educación tiene dos significados: educare que significa “conducir”, llevar a un Hombre de un estado a otro; y educere que significa “extraer”, sacar algo de dentro del Hombre. Esta noción etimológica revela dos notas de la educación: por un lado, un movimiento, un proceso y, por otro, tiene en cuenta una interioridad a partir de la cual van a brotar esos hábitos o esas formas de vivir que determinan o posibilitan que se diga que una persona “está educada”. La educación significa, entonces, una modificación del Hombre, un desenvolvimiento de las posibilidades del ser. Esta modificación no tendría sentido si no implicara una mejora.

También se lo define como un proceso en el cual una persona desarrolla sus capacidades para enfrentarse positivamente a un medio determinado es por ello que nuestro país está aplicando el Plan Decenal 2006-2015 el que básicamente tiene el objetivo de llevar a un mejor futuro a la sociedad ecuatoriana.

El Plan Decenal rescata los esfuerzos realizados y propone una gestión estatal de largo aliento que establezca y organice las diferentes prioridades con un sentido inclusivo, pluricultural y multiétnico.

Sus líneas generales fueron acordadas por el Consejo Nacional de Educación, el 16 de junio de 2006. Veamos que nos propone en su objetivo y propósito:

Objetivo general

- Garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana.

Propósito general del sistema educativo ecuatoriano

Una educación, inspirada en principios éticos, pluralistas, democráticos, humanistas y científicos, que promueva el respeto a los derechos humanos, derechos colectivos, desarrolle un pensamiento crítico, fomente el civismo; proporcione destrezas para la eficiencia en el trabajo y la producción; estimule la creatividad y el pleno desarrollo de la personalidad y las especiales habilidades de cada persona; impulse la interculturalidad, la solidaridad y la paz. Una educación que prepare a ciudadanos para la producción de conocimientos y para el trabajo.

Es así que las políticas y reformas actuales se apuntan a conseguir una educación de calidad a nivel de todo el país sin privilegio alguno con miras a mejorar la calidad de vida de cada ecuatoriano y consecuentemente el nivel académico y profesional de nuestro país.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Las instituciones educativas deben guiarse por metas planteadas de acuerdo a los requerimientos educativos.

De antemano el Plan Decenal (2006-2015) detectó los siguientes nudos críticos del sector como:

- Acceso limitado a la educación y falta de equidad.
- Baja calidad de la educación, poca pertinencia del currículo y débil aplicación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.
- Ausencia de estrategias de financiamiento y deficiente calidad del gasto.
- Infraestructura y equipamiento insuficientes, inadecuada y sin identidad cultural.
- Dificultades en la gobernabilidad del sector e inexistencia de un sistema de rendición de cuentas de todos los actores del sistema.

La planeación organizacional dentro del ámbito educativo como dentro de cualquier ámbito debe abarcar períodos cortos, medios o largos. La planeación estratégica educativa por lo general suele ser a largo plazo, como se puede apreciar en el siguiente la siguiente clasificación.

➤ **Corto plazo**

- Programación de las actividades de auto preparación y formación docente.
- Asignación de responsabilidades para la realización de talleres – charlas – cursos.
- Realización de evaluación para la medición de resultados alcanzados.

➤ **Mediano plazo**

- Planeación de Formación Docente con certificación legal.
- Planeación y Presupuesto de capacitadores del Ministerio de Educación.
- Análisis de los planes de acción para una correcta evaluación, medición de resultados, alcance de objetivos y toma correcta de decisiones.

➤ **Largo plazo**

- Planes para nuevos cursos de capacitación docente en base a una titulación o certificación ministerial.
- Gastos para Seminarios Educativos Nacionales e Internacionales.
- Investigación y Desarrollo sobre la demanda para la capacitación docente profesional.
- Localización y expansión de los cursos para formar líderes en formación educativa y difundirlo a otros circuitos educativos del país.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Los recursos constituyen el patrimonio con los que dispone la Institución educativa para lograr sus objetivos, y los mismos pueden ser de diferentes tipos o clases:

- Talento humanos: Como el Director, docentes, estudiantes, padres de familia, personal administrativo y de servicio, que son los protagonistas del hecho educativo.
- Recursos materiales. Se incluyen edificios, mobiliario, material didáctico, etc., que determinan el espacio educativo.
- Recursos funcionales. Llamados también recursos temporales, como tiempo, formación y dinero, que hacen operativos los recursos anteriores.
- Recursos tecnológicos: el uso de las Tics, internet, aparatos electrónicos como: televisión, radio. Infocus, pantallas digitales, etc.
- Recursos administrativos: En el proceso administrativo interviene material y equipos que son indispensables para dicha tarea como: computadores, internet, computadores, impresores, copiadoras, materiales de oficina y escritorio, etc.
- Recursos económicos: sin dinero no se puede dar pasos a proyectos.

Todos los recursos antes mencionados son indispensables para que la labor educativa se la lleve a cabo con éxito.

1.2.1.4 Liderazgo educativo.

El autor Richard L. Daft (2006) en su libro La Experiencia del Liderazgo define el liderazgo como: “La relación de influencia que ocurre entre los líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten. Los elementos básicos de esta definición son: líder, influencia, intención, responsabilidad, cambio, propósito compartido y seguidores”.

“Nos hemos dado cuenta que dentro de cualquier organismo institucional, lo que direcciona a cualquier tipo de gestión aplicada dentro un proceso determinado es el Liderazgo, los administradores educativos deben ser líderes en potencia para sobrellevar cualquier adversidad dentro de sus instituciones, y a la par mantener la sobriedad para realizar cualquier toma definitiva de decisiones que deben ser acertadas, precisas y asertivas”. López Julián, Sánchez María, (2003), Dirección de Centros Educativos.

El liderazgo también se puede considerar como la influencia idealizada compuesta de atributos componentes que genera motivación, inspira y estimula tanto intelectualmente como psicológicamente a un grupo de personas respetando su individualidad, por ende diremos que es la fuerza interna que las personas tienen, mejor conocidos como características que componen a un líder para su mejor desempeño en cualquier actividad que este fuere a realizar. Alessio, D. & Ipinza, F. (2010), México. Liderazgo y atributos Gerenciales,

En sí el liderazgo en un proceso de fusión más que un atributo exclusivo de un rol preciso, es la persona que logra hacer que otras personas lo sigan, transformándose en un influyente para la realización y cumplimiento de actividades y respuestas de un grupo las cuales se encuentran encaminadas al establecimiento de metas claras.

El Docente por su naturaleza es ya un líder puesto que es quien guía a un grupo de personas; es por ello que debe ser ejemplo de una conducta intachable ya que muchos ojos estarán puestos en él y el docente no debe fallar a las expectativas que los estudiantes esperan del maestro.

➤ **Tipos de liderazgo.**

Los líderes en la actualidad se lo denota con características especiales tales como: el modo de actuar, el modo de tomar decisiones y hasta el modo de interactuar en un equipo de trabajo.

➤ **El Líder con Pensamiento Crítico.**

De acuerdo con los actores entendemos que, la actividad del líder en proceso crítico involucra la capacidad de análisis, síntesis y determinación además de esto depende el potencial y la experiencia junto a la dimensión intelectual, conductual y afectiva que tenga para crear y mantener un pensamiento crítico en el momento de ser aplicado al logro y alcance de metas. Alession, D. Ipinza Fernando. (2010). Liderazgo y atributos Gerenciales.

El líder crítico es aquel que ha alcanzado un rango de habilidades intelectuales y destrezas es decir que tiene un sentido fuerte y más completo ya que su proceso cuenta con diversos elementos, el propósito del razonamiento significativo y realista intenta averiguar algo al establecerse algunas preguntas, las cuales son claves para resolver algún problema. Alession, D. Ipinza, F. (2010: 48). Liderazgo y atributos Gerenciales, en el capítulo 5 El Pensamiento Crítico & Liderazgo.

El tratadista Cyril Levicki (2006), en su libro El gen del liderazgo, propone la existencia de siete tipos de líder:

➤ **Líder carismático:**

Consigue grandes avances estratégicos en la consecución de los objetivos organizativos ante una situación óptima, mientras que ante situaciones más críticas administran soluciones consistentes, tendiendo a detenerse mucho tiempo en una planificación de alta calidad.

➤ **Líderes de inteligencia superior:**

Su ámbito más propicio es cuando las organizaciones emplean a personas altamente calificadas, consiguiendo así transacciones con resultados óptimos. Demuestran un gran rechazo y no se sienten bien ante confrontaciones en el mercado para productos populares de bajo valor y de una gran dependencia hacia la marca del mismo.

➤ **Líder autocrático:**

Especialmente eficiente en momentos de crisis, puesto que no siente la necesidad de hacer demasiadas preguntas. Le cuesta adaptarse a los escenarios organizacionales cuando los actores de los mismos poseen altos niveles educativos y están muy calificados.

➤ **Líder pastor:**

Muy solvente en las organizaciones con una evolución altamente consistente pero son ineficaces ante las crisis emergencias para las que se requieren decisiones rápidas. Este tipo de líderes se sienten muy cómodos en las organizaciones mercantiles de máxima estabilidad.

➤ **Líder natural:**

Su actuación resulta sobresaliente en la mayoría de las circunstancias, y en especial en aquellas corporaciones mundiales cuyas marcas son reconocidas. Tienen dificultades para adaptarse a las organizaciones cuyas operaciones están excesivamente orientadas hacia las ventas.

Aunque son diversas y siempre con algunas variantes de un autor a otro, las definiciones tienen un elemento en común, el liderazgo se refiere a un proceso en el cual el líder ejerce alguna influencia sobre sus seguidores y/o subordinados.

Todo líder debe reunir un conjunto de rasgos y características que determinan su estilo de liderazgo y el grado de influencia que puedan ejercer, algunas de ellas de origen innato pero definitivamente las cualidades de un líder aun cuando hayan nacido con el individuo, deben ser fortalecidas a través de la formación y la experiencia, pudiendo formar un buen líder de una persona que inicialmente no reunía las características, no obstante, es necesario destacar que el conjunto de rasgos presentados, se pueden sumar algunos adicionales dependiendo del ámbito de liderazgo, por ejemplo: el líder de un equipo deportivo adicionalmente a las características comunes de todo líder debe tener excelentes condiciones físicas.

De todo lo planteado se concluye que un individuo para ser líder debe en primer lugar desearlo, en segundo lugar formarse para desarrollar o fortalecer sus competencias y disfrutarlo, luego debe elegir un estilo de liderazgo que le permita obtener los mayores beneficios de su equipo, considerando que son elementos de vital importancia para el logro de las metas propuestas: las tareas u objetivos planteados, la satisfacción de las necesidades de sus subordinados y el fomento de las relaciones interpersonales. El docente ecuatoriano debe ser un líder a todo nivel sin duda alguna y en todo contexto que sepa guiar e inspirar a la comunidad que está a su alrededor.

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

Mucho se ha comentado acerca de los desfases curriculares de la educación en el Ecuador, una educación que no ha trascendido los lineamientos de calidad que exige el mundo competitivo y que a ratos ha boicoteado las intenciones de escalar dentro de los países potencias, que sí ven en la educación su mejor fuente de riqueza y emprendimiento.

En el actual Gobierno se busca marcar pasos revolucionarios a esta educación, empezando por transformaciones curriculares que impulsan a formar bachilleres holísticos y listos para emprender su subsistencia de vida a temprana edad, priorizando el aprendizaje de teorías y conocimientos prácticos propios de la necesidad diaria.

Se nos ha presentado a la sociedad el BGU (Bachillerato General Unificado) como el nuevo instrumento de revolución educativa, instrumento que ha sido parte de un análisis profundo a un sinnúmero de vicisitudes que ha desplegado la educación en el Ecuador, como por ejemplo el escogimiento de las especializaciones a edad tan temprana, factor que a lo mejor ha sido un problema que ha arrastrado deserción, inequidad y hasta pérdidas de año. La propuesta del Nuevo Bachillerato Ecuatoriano pretende democratizar el acceso a la educación, por lo que la eliminación de las especializaciones es un paso fundamental.

El proyecto del Nuevo Bachillerato Ecuatoriano pretende acabar con el exceso de especializaciones, con la carencia de mínimos básicos de conocimientos que impedían a los estudiantes cambiarse de colegio; propone que ahora el estudiante de Bachillerato tenga una formación general, que no se limite a llenarlo de contenidos, sino que sustente su proceso de enseñanza y aprendizaje a partir del manejo de destrezas con criterios de desempeño, pretendiendo fomentar en ellos la visión interdisciplinaria del mundo, desarrollado sus destrezas de pensamiento complejo que mucha falta nos ha hecho.

Con este nuevo diseño educativo, se busca la construcción de un ciudadano más integral, capaz de comprender los procesos de pensamiento y de abstracción de las ciencias, sin tener que especializarlos en ciertos conocimientos que quizás podrían aprender en el ámbito productivo o en la universidad.

La idea es que esta propuesta curricular forme ciudadanos que sepan cómo encontrar respuestas a las preguntas cada vez más inagotables de un mundo cada vez más cambiante, formar jóvenes poseedores de valores humanos, inspirados en el Buen Vivir, capaces de funcionar como ciudadanos críticos, de cumplir con sus responsabilidades y de ejercer sus derechos individuales y colectivos en el entorno comunitario, académico y del trabajo.

De manera general se puede visualizar a este modelo como un proceso de reestructuración curricular que si bien es cierto propone algunos principios pedagógicos, pero aún no es lo suficiente, pero sí un gran paso para contrarrestar los modelos educativos obsoletos y nefastos que han sido aplicados en el Ecuador.

➤ **De la naturaleza**

El Ministerio de Educación del Ecuador crea el Nuevo Bachillerato Ecuatoriano con el propósito de ofrecer una mejor educación para todos los jóvenes del país. El triple objetivo de este Bachillerato es preparar a los estudiantes para:

- a) La vida y la participación en una sociedad democrática;
- b) sus estudios postsecundarios; y
- c) el mundo laboral y del emprendimiento.

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

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

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

➤ **Perfil de salida del bachiller ecuatoriano**

El estudiante que se gradúa de bachiller deberá ser capaz de evidenciar las siguientes destrezas:

- Pensar rigurosamente
- Comunicarse efectivamente
- Razonar numéricamente
- Utilizar herramientas tecnológicas reflexiva y pragmáticamente
- Comprender su realidad natural
- Conocer y valorar su historia, y su realidad sociocultural
- Actuar como ciudadano responsable
- Manejar sus emociones en la interrelación social

- Cuidar de su salud y bienestar personal
- Emprender
- Aprender por el resto de su vida
- **Estructura del Bachillerato**
 - El Bachillerato dura tres años lectivos, de acuerdo con el calendario que rige para cada régimen escolar.
 - El año lectivo puede estar organizado por quimestres.
 - El plan de estudios debe aplicarse como mínimo en 40 períodos de clases semanales al año, cumpliéndose los 200 días de labor académica.
 - Esas 40 horas se organizarán de la siguiente manera:
 - Primero y segundo año: 35 períodos académicos correspondientes al Tronco común
 - Tercer año: 20 períodos académicos correspondientes al Tronco común

Se reconocen dentro del Bachillerato Técnico a más de las menciones técnicas, las figuras correspondientes a las áreas artísticas, polivalentes, artesanales y deportivas. Además, el Ministerio de Educación creará nuevas figuras de Bachillerato Técnico según las necesidades de las localidades.

➤ **Demandas de regulación**

Art. 5.-El ámbito de aplicación del marco normativo general del Bachillerato que regula este Decreto cubre a todo el Sistema Educativo Ecuatoriano, en todos sus subsistemas y modalidades.

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

- **La nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)** contiene importantes reformas al sistema educativo del Ecuador y fue publicada en el Registro Oficial el 31 de marzo del 2011.

La LOEI constituye, sin duda un gran logro para la educación ecuatoriana, pues sintetiza una visión moderna, técnica e incluyente del hecho educativo acorde a los desafíos del Ecuador del siglo XXI.

Este cuerpo legal permite revalorizar el perfil del docente, determina un nuevo escalafón basado en la meritocracia, con ascensos ligados a la capacitación, evaluación y titulación académica, de manera que se mejore sustancialmente la calidad de la educación nacional. Además, la LOEI asegura que la interculturalidad transversalice a todo el sistema.

También la nueva ley, determina que en los currículos de estudio se incluya la enseñanza de un idioma ancestral, de las realidades e historias no oficiales así como de los saberes locales; la ley propicia y promueve la investigación científica, el uso de la tecnología y la innovación, la creación artística, la práctica del deporte, la protección y conservación del patrimonio cultural, natural y del medio ambiente.

La LOEI desarrolla y profundiza los derechos, responsabilidades y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para su estructura, niveles y modalidades; además, replantea el modelo de gestión así como el financiamiento y la participación de los actores del sistema educativo, con el único objetivo de alcanzar una educación de calidez y calidad, tan ansiada por los ecuatorianos.

- **El Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) asegura que todos los estudiantes accedan al sistema educativo.** Registro oficial 754 (2012)

Antes, los estudiantes cuyas familias no podían cubrir el costo de uniformes escolares, libros de texto o alimentación durante la jornada escolar quedaban de facto excluidos del sistema educativo. El Gobierno actual inició la entrega gratuita de estos recursos para eliminar barreras de acceso a la educación. La LOEI y su Reglamento lo establecen como una obligación del Estado ecuatoriano.

- **Promueve la escolarización de estudiantes en situaciones de vulnerabilidad**

El Reglamento de la LOEI define, por primera vez, mecanismos claros y universales para que los estudiantes que estén en situación de vulnerabilidad reciban un trato preferencial en todo el país para su acceso y permanencia en el sistema educativo

Busca superar el racismo, la discriminación y la exclusión ya que anteriormente existían programas educativos aislados y poco efectivos que buscaban superar la discriminación en el país. Con el Reglamento de la LOEI, se propone por primera vez una estrategia integral a través del enfoque de la interculturalidad.

En este contexto, la interculturalidad propone un enfoque educativo inclusivo que, partiendo de la valoración de la diversidad cultural y del respeto a todas las culturas, busca incrementar la equidad educativa, superar el racismo, la discriminación y la exclusión, y favorecer la comunicación entre los miembros de las diferentes culturas.

Al igual que la LOEI, su Reglamento prescribe que la interculturalidad se incluya como eje transversal en el currículo nacional obligatorio y en los textos escolares oficiales, en los estándares e indicadores de calidad educativa y en el marco de los procesos de evaluación.

➤ **Fortalece la educación intercultural bilingüe**

Antes, el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe estaba aislado del sistema educativo general, con lo cual era difícil garantizar los mismos beneficios a sus estudiantes. A fin de asegurar el derecho a la educación de calidad y con pertinencia cultural y lingüística de todos los estudiantes, la LOEI y su Reglamento establecen que el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe es parte del Sistema Nacional de Educación y está sujeto a la rectoría de la Autoridad Educativa Nacional, en todos los niveles de gestión.

➤ **Plan Decenal de Educación**

El Plan decenal es el conjunto de propuestas, acciones y metas que expresan la voluntad educativa del país de cara a los siguientes 10 años. Su objetivo primordial es que se convierta en un pacto social por el derecho a la educación que, con el concurso de la institucionalidad y la ciudadanía en general, permita identificar y tomar las decisiones pertinentes para avanzar en las transformaciones que la educación necesita.

El Plan Decenal de Educación 2006 – 2015 (PDE) es un instrumento de gestión estratégica diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo. Su finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad garantizando el acceso y permanencia de todos al sistema.

El acompañamiento ciudadano a su implementación y gestión es importante, puesto que aporta en la identificación de nudos críticos y con propuestas de acciones viables que fortalezcan el logro de los objetivos.

1.2.2 ANÁLISIS DE LA PERSONA

Según Idalberto Chiavenato (2007) en su libro Administración de Recursos Humanos dice “Las organizaciones dependen de las personas para que las dirijan, controlen y para que operen y funcionen” En una institución educativa no podría ser de otra manera El ser humano es fundamental en el éxito de la misma es por ello que se debe poner atención a su estabilidad emocional, profesional y la superación y ante todo a la motivación. La institución debe apuntar siempre a la superación de su talento humano.

1.2.2.1 Formación profesional

La Formación Profesional comprende las acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, favoreciendo el acceso al empleo, la participación activa en la vida social, cultural y económica, y la cohesión social.

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

La Formación Profesional en el sistema educativo se organiza en ciclos formativos de grado medio y de grado superior, que una vez superados se acreditan mediante el título de Técnico y Técnico Superior, respectivamente.

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

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

1.2.2.1.1 Formación inicial

Si aceptamos que la formación docente es un continuo que ocurre durante toda la vida profesional de un maestro o maestra, entonces la formación inicial docente prepara al futuro maestro o maestra para que realice un buen trabajo docente al comienzo de su vida profesional. El valor que se le asigna en la actualidad a una sociedad tiene relación entre otros factores, con el nivel de formación que poseen sus miembros y en consecuencia con su capacidad de innovación y emprendimiento.

Se estima que uno de los factores que mayormente contribuyen a que los niños y jóvenes obtengan los aprendizajes que requieren para articularse con los desafíos de

una sociedad progresivamente compleja y cuya mayor demanda es el conocimiento: es la formación inicial de profesores.

Como se sabe la educación escolar es el medio a través del cual la sociedad pone al alcance de las nuevas generaciones, la gran riqueza de conocimiento acumulada por la humanidad. Por tanto, son los profesores los encargados de este traspaso cultural de generación en generación. Los bienes culturales que los profesores traspasan son el patrimonio de la humanidad, de todo su proceso de desarrollo cultural y, por tanto, todas las personas tienen derecho a acceder a él.

1.2.2.1.2 Formación profesional docente

La formación académica del maestro debe permitir alcanzar unas competencias intelectuales que lo equiparen con el resto de los titulados universitarios. Por el otro, la formación profesional, que deberemos considerar tanto en sus aspectos teóricos como prácticos, debe conseguir formar a profesionales con habilidades y destrezas coherentes con la labor a desempeñar.

Siguiendo las aportaciones de Vonk (1996) que, aparte del dominio disciplinar especializados de una serie de contenidos nodales (los 'insights' como los denomina el autor holandés), el profesor debe poseer un repertorio de acciones, actitudes y valores en el marco de competencias más profundas que el mero conocimiento disciplinar de los contenidos

La formación de personal es clave en el desarrollo de las personas. Buscar nuevos procesos para conseguir el cambio positivo en los individuos no sólo no descarta los procesos clásicos, sino que los refuerza y los convierte en la base, en el pilar de adquisición de conocimientos, habilidades, actitudes, valores y competencias. Con el término docentes nos referimos a los educadores que trabajan en el sistema escolar. Al hablar de su formación incluimos tanto a educadores de aula como a directores y supervisores.

La importancia de articular estos tres estamentos se hace evidente en el marco de nociones como equipo escolar, desarrollo profesional y gestión escolar que integren, para todos ellos, tanto la dimensión administrativa como la curricular y pedagógica. Abordamos la cuestión de la formación docente dentro del concepto de aprendizaje permanente, es decir, entendiendo que los saberes y competencias docentes son resultados no sólo de su

formación profesional sino de aprendizajes realizados a lo largo y ancho de la vida, dentro y fuera de la escuela, y en el ejercicio mismo de la docencia.

Nos referimos específicamente a los docentes y su formación en los llamados países en desarrollo, aunque reconocemos las profundas diferencias entre ellos y dentro de cada uno, así como las diferencias relacionadas con niveles y asignaturas de enseñanza y con variables tales como edad, género, etapa de desarrollo profesional, etc.

1.2.2.1.3 Formación técnica

La educación técnico profesional atiende un amplio abanico de calificaciones relativo a diversas actividades y profesiones de los distintos sectores y ramas de la producción de bienes y servicios; tales como: agricultura, ganadería, caza y silvicultura; pesca; minas y canteras; industrias manufactureras; electricidad, gas y agua; construcción; transporte y comunicaciones; energía; informática y telecomunicaciones; salud y ambiente, economía y administración, seguridad e higiene; turismo, gastronomía y hotelería; especialidades artísticas vinculadas con lo técnico/tecnológico.

1.2.2.2 Formación continua

Nadie duda de la importancia de la formación continua en cualquier ámbito profesional, aún al menos en la formación continua del docente actual. Retroalimentarse y mantenerse actualizado es fundamental y especialmente en el mundo educativo que vertiginosamente avanza dentro de nuestro país, cuyos profesionales de la educación, además de estar al día en cuanto a conocimientos, deben hacer frente a situaciones reales que demandan mucha atención, concentración y que a menudo suponen estrés laboral.

Esta necesidad de actualización educativa constante hace que la formación se entienda como un proceso a lo largo de toda la vida. En este sentido, afirma que la formación docente debe ser permanente y pertinentemente porque no todas las competencias que se necesitarán en el ejercicio profesional pueden proporcionarse en la formación inicial.

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

La formación del profesorado entendida como desarrollo docente a lo largo de toda la carrera es uno de los factores más importantes para mejorar el servicio público de la educación y avanzar en las garantías efectivas de este derecho a todas las personas.

La profesionalización puede entenderse de dos maneras: como mejoramiento de las condiciones de trabajo del maestro y como desarrollo de su “capacidad profesional” Tedesco, (1995). Es decir, el profesor debe alcanzar las aptitudes necesarias para el desarrollo de una buena práctica pedagógica dentro del aula.

Promover políticas y prácticas en esta materia exige interrogarse acerca del modelo de profesor necesario, los contenidos culturales que han de seleccionarse y las capacidades y compromisos con la profesión que han de desarrollarse.

Desde un conjunto de análisis y balances del pasado y el presente a la luz de las valoraciones plurales que aparecen en el diario vivir docente, trata cuestiones abiertamente ideológicas e inexcusablemente prácticas, dimensiones teóricas y políticas, así como también institucionales, personales y prácticas.

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

“El aprendizaje del conocimiento profesional supone un proceso de inmersión en la cultura de la escuela mediante el cual el futuro docente se socializa dentro de la institución, aceptando la cultura profesional heredada y los roles profesionales correspondientes” Fullan y Hargreaves, (1992).

Se da un neto predominio de la reproducción de conceptos, hábitos, valores de la cultura “legítima”. A nivel de formación, se trata de generar buenos reproductores de los modelos socialmente consagrados.

El modelo academicista especifica que lo esencial de un docente es su sólido conocimiento de la disciplina que enseña. La formación así llamada pedagógica como si no fuera también disciplinaria pasa a un segundo plano y suele considerarse superficial y hasta innecesaria. Los conocimientos pedagógicos podrían conseguirse en la experiencia directa en la escuela, dado que cualquier persona con buena formación conseguiría orientar la enseñanza.

Plantea una brecha entre el proceso de producción y reproducción del saber, en tanto considera que los contenidos a enseñar son objetos a transmitir en función de las decisiones de la comunidad de expertos. El docente no necesita el conocimiento experto sino las competencias requeridas para transmitir el guión elaborado por otros, como un locutor hábil.

El profesor es esencialmente un técnico: su labor consiste en bajar a la práctica, de manera simplificada, el currículum prescrito por expertos externos en torno a objetivos de conducta y medición de rendimientos. El modelo hermenéutico reflexivo supone a la enseñanza como una actividad compleja, en un ecosistema inestable, sobre determinada por el contexto espacio temporal y sociopolítico y cargada de conflictos de valor que requieren opciones éticas y políticas.

El docente debe enfrentar, con sabiduría y creatividad, situaciones prácticas imprevisibles que exigen a menudo resoluciones inmediatas para las que no sirven reglas técnicas ni recetas de la cultura escolar. Vincula lo emocional con la indagación teórica. Se construye personal y colectivamente: parte de las situaciones concretas (personales, grupales, institucionales, sociopolíticas) que intenta reflexionar y comprender con herramientas conceptuales y vuelve a la práctica para modificarla.

1.2.2.5 Características de un buen docente

La enseñanza como concepto es la acción de instruir, doctrinar, comunicar ideas, dar a conocer a alguien algo. Para llevar a cabo esto es importante la comunicación que es algo que todo maestro o docente debe poseer ya que por este medio se inter actúa con los alumnos, hay un intercambio de ideas, pensamientos y conocimientos.

De acuerdo a esta característica el aprendizaje y la adaptación son dos de las partes más grandes de ser un buen maestro.

El docente debe tener las siguientes características:

- Cordialidad
- Entereza y autoridad
- Paciencia
- Entusiasmo y entrega
- Humildad
- Facilidad de comunicación
- Creatividad y decisión
- Ser abierto y reflexivo
- Buena preparación y disposición a la formación continua.
- Capacidad investigativa
- Habilidad manual

- Capacidad de Organización y planificación.
- Responsable y motivador
- Capacidad de evaluar

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.

Otra cualidad que debe tener en mi opinión todo maestro es la capacidad de hacer didáctica e interesante la clase, ya que cuando es aburrida es más difícil que los alumnos pongan atención y puedan llegar a tener un aprendizaje permanente.

Para ser un maestro con estas características es importante que este mismo tenga la vocación; la vocación es el deseo de emprender una carrera, profesión o cualquier otra actividad cuando todavía no se han adquirido todas las aptitudes o conocimientos necesarios, la vocación es un proceso que se desarrolla a lo largo de la vida, y que se va construyendo basada en el descubrimiento de quién soy, cómo soy y hacia dónde voy.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza

Pérez, Miguel (2003), opina que lo que interesa es que un docente:

- a.- Tenga un perfeccionamiento permanente, realice investigación en el aula.
- b.- Tenga calidad en la enseñanza, interactuar en el proceso enseñanza-aprendizaje
- c.- Lograr seres humanos integrales, que se destaquen en lo intelectual, Psicomotriz, afectivo, volitivo y espiritual

El maestro es concebido profesional autónomo, creativo, éticamente comprometido con los valores, con capacidades pedagógicas y científicas para promover aprendizajes de calidad, que constantemente fortalece un proceso de auto constitución y autodesarrollo, que necesita del reconocimiento del otro, para integrarse permanentemente en la acción y el pensamiento transformador de la escuela moderna cuya meta es promover actitudes, conocimientos, valores y habilidades de perfeccionamiento constante.

El docente actual debe poseer competencia: didácticas, académicas, perceptivas, expresivas, organizativas, investigativas, evaluativas, de planificación, de gestión, etc., durante el ejercicio de aplicación del conocimientos en circunstancias críticas, al combinar educación formal y no formal en el proceso de profesionalización permanente.

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

Privilegiar la capacitación, actualización y superación profesionales del docente, mediante su participación en procesos de formación continua que contribuyan a mejorar su desempeño.

En este sentido, la profesionalización tiene que ver con “un horizonte común hacia el que converge los dirigentes políticos del área de la educación, las reformas de las instituciones educativas y las nuevas ideologías de la formación y de la enseñanza”. Sin embargo, para entender los aspectos actuales de esta cuestión, es necesario resaltar que el principal problema de la profesionalización de la docencia es la crisis de todas las profesiones en su forma de profesionalizarse como tal. Se puede resumir este problema en los siguientes puntos (Tardif, 2004):

- La pericia profesional, esto se refiere a que un profesional siempre está tratando de solucionar situaciones problemáticas por medio de estrategias y técnicas aprendidas en su formación.
- Otro punto es que el conocimiento profesional posee también dimensiones éticas, es decir, valores, sentido común, y saberes culturales, pues eso no se enseñan muchas veces en las universidades.

Sin lugar a dudas el docente posee la gran responsabilidad de estar continuamente capacitándose sea en el nivel que se encuentre laborando ya que se debe totalmente a sus estudiantes. No podemos olvidar de esta gran misión formar talentos para la vida.

1.2.2.8 Las tecnologías de la información y la comunicación TIC en el proceso formativo

Todo docente como habíamos dicho anteriormente tiene la gran responsabilidad de estar actualizado en todos los ámbitos y más aún en el ámbito tecnológico ya que los estudiantes a los que se enfrentan son nativos digitales y poseen una gran capacidad para descubrir e interactuar utilizando las tecnologías Tics es por ello que nosotros maestros y

también migrantes digitales no podemos dejar de lado en ningún momento la capacitación en esta área tan importante como el uso de las tecnologías.

El profesor que enseña con tecnologías de la información y la comunicación debería tener en cuenta que está ocupando un nuevo rol. Son los usos sociales los que establecen siempre el alcance y el sentido de la influencia de una nueva tecnología sobre el conjunto de la sociedad (Diego Levis 2003)

La tecnología aporta recursos y estrategias de organización visual, mental y cognitiva que, ajustadas a las condiciones y características de cada caso, potencian los procesos de aprendizaje y consolidan la adquisición de competencias en diferentes campos de conocimiento.

Con todo, el reconocimiento del valor de la tecnología no obsta para indicar los efectos negativos derivados de la adopción de una fe ciega en sus potencialidades. Movidos por esta fe podemos llegar a asumirla como un fin en sí misma. La consideración del papel estratégico de la innovación tecnológica en la gestión y transmisión del saber no excluye en modo alguno la reflexión sobre la pertinencia de los contenidos de la formación y menos aún, sobre el sentido y fin de dicha formación (Zabalza, 2000)

1.2.3 Análisis de la tarea educativa

El trabajo del docente ecuatoriano es de suma importancia ya que no consiste en transmitir conocimientos sino más bien tiene que trascender en forjar auténticos ciudadanos, responsables, éticos y justos, orientados a escoger el bien: ese es, en el fondo, el gran reto de toda tarea educativa.

Enseñar y educar si bien conforman una unidad dialéctica indisoluble, son dos categorías que no son idénticas, se reconocen en estrecho vínculo, cuando se enseña se educa y viceversa, pero no son procesos idénticos.

La enseñanza se orienta a la dirección del pensamiento, del desarrollo del intelecto y de la cognición, mientras que la educación mayormente se orienta a la educación de los sentimientos y de cualidades que se sustentan en los códigos morales de la sociedad, esto requiere que la educación para alcanzar sus propósitos tenga su propio contenido y metodología que difiere de los contenidos y metodología de la enseñanza. Santiesteban María Margarita (2011)

1.2.3.1 La función del gestor educativo

Partiremos haciendo un análisis de lo que es el gestor educativo, es un profesional que se desarrolla como supervisor, coordinador, evaluador, planificador, y lleva un seguimiento permanente de los distintos proyectos que se ejecutan en la institución. Por su parte, (Kotter 1997) “considera que un directivo es quien dirige la planificación de todos los procesos en una organización.

Es un buen gestor del tiempo y las acciones que conducen a la consecución de los objetivos, es capaz de elaborar y gestionar presupuestos y de hacer seguimiento de las finanzas” (Correa S, 2007).

➤ Funciones

La administración educativa realiza funciones complejas y diversas en la medida de la complejidad del sistema educativo que administra, entre ellas:

- Diseño, desarrollo, evaluación del sistema educativo.
- Estudios de base para la definición de objetivos y políticas.
- Formulación de la normatividad académica y administrativa.
- Elaboración y aprobación de planes y programas (en base a los objetivos y políticas).
- Determinación y distribución de los recursos financieros.
- Administración integral (formación, desarrollo y bienestar)
- Formulación y adopción de decisiones estratégicas de trascendencia nacional.
- Control del cumplimiento de las políticas y por lo tanto de los planes, programas, decisiones y objetivos nacionales.
- Regulación y supervisión de los sistemas escolares privados.

1.2.3.2 La función del docente

El docente tiene la labor de humanizar y ejemplar para la construcción de una sociedad humanamente superior. Tavarez (2003) dice que: “el educador debe tener conciencia social, por ello es llamado a comprender y trabajar en su área, con flexibilidad, honestidad y respeto a sus educandos”. (p.487).

Por lo tanto esto conlleva a que el docente debe promover un ambiente colaborativo con el estudiante utilizando formas de metodologías activas que propicien el diálogo y reflexión entre los participantes del proceso, partiendo del conocimiento de las

características personales de cada uno de los educandos fortalezas, debilidades, intereses lo cual apunta a ser capaz de conocer los ritmos de aprendizaje de un grupo de trabajo para diseñar la estrategia educativa a emplear.

"Las cosas no sólo son interesantes porque sí, sino porque nos afectan de algún modo en la vida cotidiana. Esto es necesario tenerlo en cuenta para saber estimular en el alumnado el interés por la ciencia." (Manuel Toharia 1998).

Cada vez se abre más paso su consideración como un mediador de los aprendizajes de los estudiantes, cuyos rasgos fundamentales son (Tebar, 2003)

- Es un experto que domina los contenidos, planifica (pero es flexible)
- Establece metas: perseverancia, hábitos de estudio, autoestima, metacognición; siendo su principal objetivo que el mediado construya habilidades para lograr su plena autonomía.
- Regula los aprendizajes, favorece y evalúa los progresos; su tarea principal es organizar el contexto en el que se ha de desarrollar el sujeto, facilitando su interacción con los materiales y el trabajo colaborativo.
- Fomenta el logro de aprendizajes significativos, transferibles.
- Fomenta la búsqueda de la novedad: curiosidad intelectual, originalidad, pensamiento convergente.
- Potencia el sentimiento de capacidad: autoimagen, interés por alcanzar nuevas metas.
- Enseña qué hacer, cómo, cuándo y por qué, ayuda a controlar la impulsividad.
- Comparte las experiencias de aprendizaje con los alumnos: discusión reflexiva, fomento de la empatía del grupo.
- Atiende las diferencias individuales
- Desarrolla en los alumnos actitudes positivas

No perdamos de vista que tenemos en nuestras manos la formación de seres humanos con sentimientos y capacidades es así que debemos aprovechar todo el potencial del alumno sin dejar de lado su individualidad y afectividad.

1.2.3.3 La función del entorno familiar

La familia es el primer núcleo de enseñanza para los niños y niñas, pues los hijos son el fiel reflejo de lo que su entorno familiar son.

La participación de los padres en el planteamiento educativo de un centro de educación es una garantía de eficacia de la acción educativa. La familia es para el niño su primer núcleo de convivencia y de actuación, donde irá modelando su construcción como persona a partir de las relaciones que allí establezca y, de forma particular, según sean atendidas sus necesidades básicas (Brazelton y Greenspan, 2005).

Según (Barudy 2005) los buenos tratos a niñas y niños aseguran el buen desarrollo y el bienestar infantil y son la base del equilibrio mental de los futuros adultos y, por tanto, de toda la sociedad. El punto de partida de los buenos tratos a la infancia es la capacidad de madres y padres para responder correctamente a las necesidades infantiles de cuidado, protección, educación, respeto, empatía y apego.

La competencia parental en estos aspectos vitales permite que las niñas y los niños puedan crecer como personas capaces de tener una buena autoestima y de tratar bien a los demás. Para que el ambiente familiar pueda influir correctamente a los niños que viven en su seno, es fundamental que los siguientes elementos tengan una presencia importante y que puedan disfrutar del suficiente espacio:

1. amor
2. autoridad participativa
3. intención de servicio
4. trato positivo
5. tiempo de convivencia

1.2.3.4 La función del estudiante

El estudiante es uno de los protagonistas del hecho educativo es por ello que merece la mayor atención a describir sus funciones. Podemos afirmar que parte del éxito de los modelos formativos está en el interés, la motivación y la constancia del estudiante. Duart y Sangrà, (2000)

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

Obviamente su papel nunca fue totalmente pasivo, pues se necesitaba que estuviera motivado, que prestara atención, que estudiara; pues nadie puede aprender si no quiere o no se esfuerza en ello; pero actualmente el alumno investiga, descubre, cuestiona, argumenta, teniendo al docente como guía, y no como instructor.

En este contexto el estudiante se convierte en el responsable de su propio proceso formativo y como tal actúa para dar respuesta a sus necesidades personales, (Salinas, 1999), caracterizadas por aspectos individuales diferenciales respecto el grupo de iguales. La función del estudiante es en definitiva:

- Trabajar en base a los problemas educativos, identificando necesidades personales y colectivas.
- Aprender a formularse preguntas y a buscar sus respuestas en forma sistemática.
- Evaluar internamente sus actividades, las del grupo y sus interrelaciones con los docentes.
- Buscar la comprensión de mecanismos y conceptos en vez de simples listas de datos y de información sin relación con un contexto determinado.
- Mantener un equilibrio entre sus objetivos y los del programa, sus necesidades, educacionales y las tareas que se originan en el grupo (Vera Vilca, 2006).

1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender

Se aprende enseñando, es una verdad transmitida por la experiencia de millones de personas. Nos piden que enseñemos tal o cual cosa y terminamos teniendo un dominio sobre el tema mucho mayor que si simplemente tratáramos de aprender sin enseñar.

El proceso es claro, el enseñar es un poderoso desempeño de comprensión. Esto apoya los esfuerzos de coordinar que algunos alumnos enseñen a otros, ya que además hay componentes sociales, motivacionales y de autoestima involucrados.

El profesor debe enseñar a los estudiantes a aprender. Y los estudiantes deben enseñar al profesor a enseñar mejor” (Hoffmann, 2010).

Aprender a aprender significa que los estudiantes se comprometan a construir su conocimiento a partir de sus aprendizajes y experiencias vitales anteriores con el fin reutilizar y aplicar el conocimiento y las habilidades en una variedad de contextos: en casa, en el trabajo, en la educación y la instrucción.

Según Villatoro F. (2010) dice que la enseñanza debe favorecer cuatro puntos:

- **La empatía;** los estudiantes responden mejor cuando saben que el profesor se preocupa por ellos y por su aprendizaje.
- **El aprendizaje activo;** ya que la participación de los estudiantes facilita el aprendizaje.
- **La interacción de grupos e individuos;** el aprendizaje es una actividad solitaria, sin embargo, se puede mejorar gracias al trabajo en grupo. Y
- **La potenciación del ego;** hay que animar a los estudiantes a sentir que son responsables de sus propios éxitos en el aprendizaje.

Los docentes ecuatorianos deberemos tomar dicha responsabilidad con gran esmero, apuntar a nuestros estudiantes hacia el éxito y que ellos amen lo que están aprendiendo y lo usen en su vida diaria.

1.3 Cursos de formación

1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente

“La capacitación docente, en potencia, constituye un marco coherente para el aprendizaje y desarrollo de una competencia. No obstante, hay diferentes maneras de conceptualizar la naturaleza de las competencias, y de no adoptar la apropiada o si las formas desarrolladas no son las adecuadas, entonces no sólo no se desarrollará dicho potencial, sino que, a mediano plazo, se perjudicará la estructura de desarrollo de habilidades” (Pavié, 2011).

En el proceso de reconversión del rol profesional el perfeccionamiento cumple un papel muy importante, entendido como una instancia para la creación de condiciones para que el docente pueda comprender los problemas presentados en su práctica y elaborar respuestas adecuadas para cada una de las situaciones en las cuales le corresponde actuar, y asumir responsabilidades cualitativamente diferentes.

De aquí que capacitarse permanentemente sobre nuestra tarea educativa, además de contribuir a la permanente formación de los docentes desde la reflexión y el análisis sistemático de la Educación, promueve la consolidación de equipos docentes eficientes y eficaces en su tarea de educadores, sin dejar de atender sus características particulares, lo que estaría en el orden de la propuesta curricular de cada Institución. Weinzettel (2010)

Es de gran importancia la permanente capacitación para los que trabajamos en la docencia, revisar la práctica cotidiana del trabajo en las Instituciones educativas, reflexionar sobre el mismo y aplicar los conocimientos adquiridos. Es decir, replantearse la tarea docente, reflexionar sobre los distintos momentos de planificación, de la puesta en práctica de lo propuesto, los diferentes instrumentos de evaluación, de las prácticas inter-institucionales, inter-disciplinarias, del trabajo en equipo, etc. A su vez, como partícipes activos del proceso de enseñanza – aprendizaje, permitir una mayor profesionalización y calidad educativa.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes

La formación del docente en el siglo XXI, es un reto de nuestros días producto de la volatilidad de los nuevos desafíos y desarrollo que se experimenta en el mundo científico tecnológico. La formación y la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una de forma estratégica que el docente del siglo XXI debe asumir como herramienta praxiológica y útil para asumir los cambios y transformaciones que se experimenta en este sector educativo.

La tarea docente en el siglo XXI, es tan compleja que exige al profesor el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por ello, el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar con ella Ramsden, (1992).

De allí emerge la importancia de resaltar que la formación del docente es una habilidad que debe contener un carácter hermeneuta, humano entre otro, porque la comprensión del ser en su esencia es muy compleja y llena de incertidumbre, el mero hecho que cada ser posee una dimensión humana caracterizada por sus ejes axiológico lo hace dinámico e ininteligible.

➤ Ventajas

La permanente capacitación de un docente hace de él:

- Creativo,
- Optimista
- Honesto
- Reflexivo y crítico

- Actualizado e informado en su especialidad
- Perseverante
- Responsable
- Participativo
- Dominar los contenidos básicos comunes
- Investigador
- Ético
- Comunicativo
- Orientador
- Analiza e interpreta los resultados de su trabajo
- Un grado académico superior al nivel en que enseñan, y prepararse académicamente cada día
- Relaciones interpersonales muy buenas

➤ **Inconvenientes**

- Factor económico
- Tiempo
- Desconocimiento de instituciones que brinden capacitación especializada de acuerdo a su necesidad.

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos

En la nueva sociedad del conocimiento en la que estamos viviendo, cada persona deberá ir construyendo su propia cualificación para convertir las oportunidades de la sociedad en realidades personales. Para ello, será imprescindible una adecuada formación de base, una sólida formación profesional y una serie de actitudes personales y profesionales que faciliten el proceso de construcción del propio itinerario formativo y profesional.

Considerar a los docentes como partícipes y protagonistas activos de su desarrollo en tanto que trabajadores y profesionales, significa tener en cuenta sus trayectorias, experiencias previas e identidades laborales y profesionales en las que se han forjado. Esto plantea el desafío de planificar el diseño de diversas modalidades y dispositivos de Formación Continua que respondan a diferentes demandas, necesidades de actualización y

desarrollo de los docentes, evitando la implementación de estrategias únicas y homogeneizantes.

Las políticas que orientan los planes de Formación Continua deben contemplar y conjugar tres demandas:

(a) Las exigencias, necesidades y prioridades del sistema educativo, por ejemplo la transformación de contenidos, nuevas modalidades de trabajo, exigencias sociales, u otras);

(b) Las que provienen de las instituciones, de proyectos o características de comunidades educativas particulares; y

(c) Las inquietudes personales de los docentes (interés en un área o problema educativo, requerimientos vinculados con determinadas etapas de su trayectoria o carrera docente, entre otros).

✓ **Modalidades de formación**

➤ Modalidad a Distancia

El desarrollo de la educación a distancia está ligado a dos grandes avances de la modernidad. El primero de ellos es la generación de sociedades complejas, en las que las necesidades generadas primero por la industrialización y después por la irrupción de las tecnologías de la información y la comunicación (televisión-video, informática y telecomunicaciones), supusieron inicialmente la universalización de la educación básica para los niños y posteriormente la necesidad de extender la educación permanente a toda la población.

El segundo gran avance es el vertiginoso avance de las tecnologías informativas y comunicativas que, de seguir a este ritmo, puede que marque a corto plazo nuevos escenarios para la educación a distancia.

García Areitio, (1994) define la enseñanza a distancia como: “Un sistema tecnológico de comunicación bidireccional, que puede ser masivo y que sustituye la interacción personal en el aula de profesor y alumno como medio preferente de enseñanza, por la acción sistemática y conjunta de diversos recursos didácticos y el apoyo de una organización y tutoría, que propician el aprendizaje independiente y flexible de los estudiantes.

➤ Modalidad Presencial

La educación presencial es la tradicional, donde alumno y profesor comparten un espacio físico común, y el contexto del aprendizaje se da allí.

➤ **Modalidad virtual**

La Educación virtual, surge como una de las más modernas formas de enseñanza-aprendizaje a través de redes actuales de comunicación, eliminando todo obstáculo que signifique el acercamiento físico, (distancias) como asimismo insumo de tiempos estáticos (hora de clase física), tiempos asignados al proceso de aprendizaje y objetivos personales (librados al interés/posibilidades del alumno), y por supuesto los costos emergentes de esta actividad, entre muchas otras ventajas.

✓ **Planificación de la formación**

Podemos hablar de niveles de intervención en la planificación de la formación; cada uno de los cuales atiende a diferentes niveles jerárquicos y a unas fases o estructura específicas. Además, su diseño compete a diferentes agentes implicados en la formación.

Antes de pasar a describir cuáles son estos elementos que intervienen en el proceso de la planificación, convendría hacer una correlación entre los distintos niveles mencionados anteriormente y el nombre que se suele utilizar para referirnos al documento o diseño de planificación correspondiente a cada nivel; en el cual se encuentran desarrolladas las distintas fases. Así, tendríamos:

-Nivel estratégico Plan de Formación

-Nivel de gestión Programas de Formación

-Nivel técnico Acciones de Formación

-Nivel formativo Sesiones Formativas

-Nivel estratégico: la política de formación- Es el nivel de planificación más elevado y corresponde, normalmente, a las Administraciones Públicas y Consejos de Administración de las empresas. Consiste en una serie de directrices y pautas generales de acción que se diseñan en función de un programa ideológico o económico; los cuales se utilizan para establecer prioridades y las consiguientes asignaciones específicas de recursos.

-Nivel de gestión: planificación de programas de formación- Éste constituye el siguiente nivel de planificación en orden jerárquico. Determina los agentes que deberán desarrollar los programas de formación, proporciona los recursos y establece los grandes

plazos o etapas. Normalmente cuenta con órganos, servicios, equipos o personas, dentro o fuera de su estructura, a quiénes encargará el desarrollo y gestión de aquellas políticas.

✓ **Recursos**

Para definir la importancia de los recursos didácticos en el aula primero debemos definir qué es un recurso didáctico, por lo tanto diremos lo siguiente: Recurso didáctico es todo aquel que permite en el alumnado facilitar la comprensión de sus aprendizajes.

Los recursos didácticos son de gran importancia debido a que:

- 1-Proporcionan una mejor comprensión de información al alumno, porque la información lleva una mejor organización que permite transmitir lo que queremos dar a entender de la clase.
- 2- Despiertan la motivación, la impulsan y crean un interés por el tema a desarrollar.
- 3-Ayudan a ejercitar las habilidades de aprendizaje del estudiantado, y de la misma forma a desarrollarlas.
- 4- Nos ayudan a evaluar el nivel de aprendizaje que el alumno y alumna posee, porque cada recurso es utilizado teniendo en cuenta un objetivo específico.
- 5-Proporcionan una mejor interacción de alumnado- docente.

Un ejemplo clave de un recurso didáctico es la pizarra, la cual, ha sido utilizada desde décadas atrás para poder enseñar no solo a un pequeño grupo de personas, sino aprovechar el recurso para multiplicar la posibilidad de aprendizaje para grandes multitudes.

1.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia

Frente al diagnóstico que muestra la distancia existente entre los objetivos de mejora y transformación por un lado, y los logros de la Formación Continua, por el otro, resulta necesario precisar y acotar las expectativas y potencialidades que tiene la formación docente continua y las políticas de desarrollo profesional.

La importancia de formación docente, por tanto, obedece a “contar con una serie de conocimientos, técnicas, instrumentos y metodologías que permitan reflexionar sobre una mirada integrada entre estudiantes y profesores” Camargo y otros, (2003).

“La política del Ministerio Educación es ofrecer por varias ocasiones cada curso, hasta que se cubra la demanda de los docentes” Ministerio de Educación, (2013).

Es así que los docentes ecuatorianos tenemos la obligación de prepararnos y el gobierno de brindar las facilidades para que los docentes se preparen en el ámbito en el que se desenvuelven.

CAPÍTULO 2
METODOLOGÍA

2.1 Contexto

La Unidad Educativa PAULO VI de la Comunidad Josefina, desde hace varias décadas está abierta para los niños y jóvenes, especialmente del Sur de la Ciudad de Quito, que quieren formarse humana y cristianamente para ponerse al servicio de la sociedad como buenos cristianos y honestos ciudadanos y altamente calificados para el desempeño eficiente de su profesión, cumpliendo así el deseo que tenía San Leonardo Murialdo para quienes se educan en los planteles de los Padres Josefinos.

Como Institución Educativa, de carácter científico-humanista, prepara a sus estudiantes en el campo de la ciencia y la cultura, desde una perspectiva humanista, para que sean actores sociales y políticos con una visión crítica de la realidad y socialmente responsables y así puedan obtener el Bachillerato General Unificado.

Se encuentra ubicado en el sur de Quito en el barrio La Magdalena en las Av. Mariscal sucre y Av. Los Libertadores.

La Comunidad de la “Unidad Educativa Paulo VI”, está formada por: cuatro personas pertenecientes al cuerpo directivo que son: Rector Padre MSc. Raúl González, Vicerrectora: MSc. Verónica Manangón, Directora: MSc. Silvana Córdova, MSc. Priscila Ñaupari directora de preparatoria, 87 personas del cuerpo docente con 25 docentes en el bachillerato, personal administrativo, seguridad y servicios 15 personas, 1980 personas del cuerpo docente, logrando sumar una población dentro de la institución educativa equivalente a 2082 personas

✓ MISIÓN

La Unidad Educativa “Paulo VI” es una Institución Católica inspirada en la Pedagogía de San Leonardo Murialdo “**EDUCAR EL CORAZÓN CON EL CORAZÓN**”, a través de una formación integral y humanística de calidad, basada en valores fundamentales que respondan a los cambios, con mentalidad crítica y sentido cristiano.

✓ VISIÓN

Ser una Institución Educativa Católica, líder en la formación en valores, con una excelencia académica, creativa y comprometida con una sociedad equitativa y justa. Preparando a sus estudiantes para que sean “buenos cristianos y honestos ciudadanos”, altamente calificados para el desempeño eficiente de su profesión.

✓ **FINES**

La educación Josefina ofrece un educador competente, fraternal, juvenil, que encarne las actitudes fundamentales de San Leonardo Murialdo, que responda a las exigencias de los tiempos actuales, de la ciencia y de la técnica.

Tabla N°1

Tipo de institución

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Fiscal	0	0%
Fisco misional	0	0%
Municipal	0	0%
Particular	22	100%
TOTAL	22	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI



Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI

La actividad educativa josefina comienza en la Parroquia de la Magdalena con la presencia del P. Marcos Camaglia, que inaugura el Pensionado “Leonardo Murialdo” para el año lectivo 1948-1949 con un total de 18 niños para los dos primeros grados de la primaria.

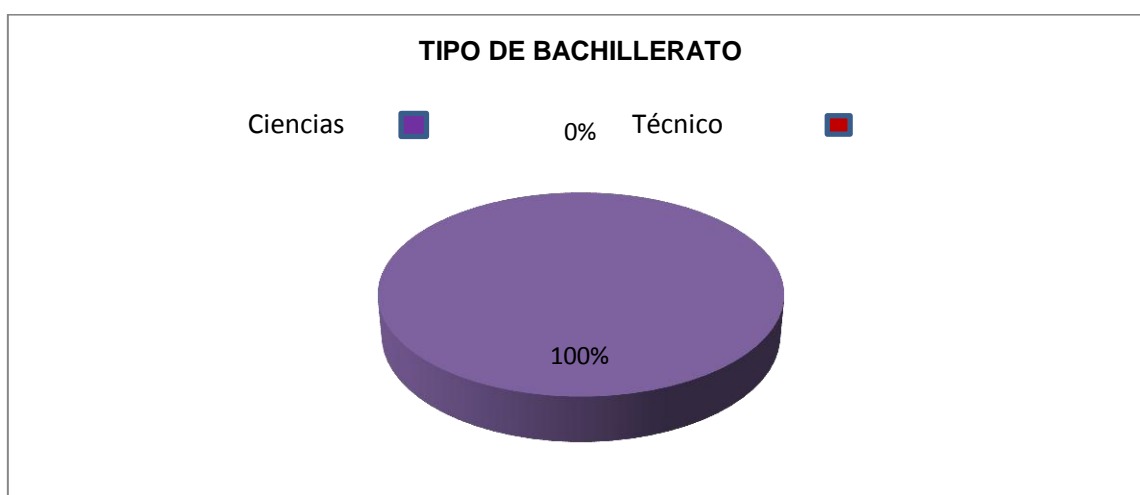
La historia educativa de la familia josefina adquirirá mayor vigor al llegar el 13 de agosto de 1963, año en el que se obtiene la partida de nacimiento de la sección secundaria bajo el nombre de Colegio “Paulo VI”, mediante resolución ministerial N° 59.

Tabla N° 2

Tipo de bachillerato

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bachillerato en ciencias	22	100%
Bachillerato técnico	0	0%
TOTAL	22	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI



Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI

El 100% de los encuestados pertenecen a una Institución particular católica la cual ofrece Bachillerato en ciencias.

“La escuela católica encuentra su verdadera justificación en la misión misma de la Iglesia; se basa en un proyecto educativo en el que se funden armónicamente fe, cultura y vida. Por su medio la Iglesia local evangeliza, educa y colabora en la formación de un ambiente moralmente sano y firme en el pueblo” CONGREGACIÓN PARA LA EDUCACIÓN CATÓLICA, Dimensión religiosa de la educación en la escuela católica (7.4.1988) 34

Por lo tanto los docentes de la institución investigada cuentan a más de su preparación académica con una formación cristiana y mantienen un permanente estilo de vida guiados por valores cristianos para lograr no solo formar a los estudiantes académicamente sino en forma integral a través del ejemplo.

2.2 Participantes.

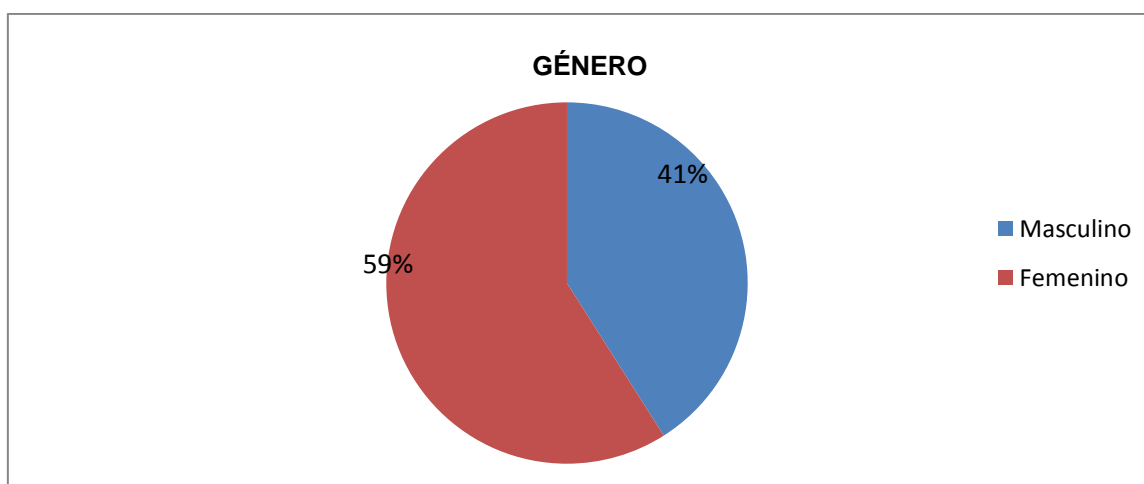
En esta investigación de “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato” participaron 22 docentes que imparten asignaturas exclusivamente en el bachillerato, los que amablemente aportaron efectivamente a la investigación.

Tabla N°3

Género

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Masculino	9	41%
Femenino	13	59%
TOTAL	22	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI



Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI

En un 59% de los docentes encuestados son mujeres, lo que concuerda a los datos obtenidos el último censo del 2010 del Magisterio Nacional, que manifiesta que por cada 10 docentes, 7 son mujeres.

Lo que permite que la educación brindada sea más afectuosa y los estudiantes pueden tener mayor confianza con las maestras. El aporte de la mujer ecuatoriano ha sido muy valioso en la educación más que en cualquier otro campo laboral.

Enrique Ayala Mora, Historiador ecuatoriano menciona Si buscamos qué mujer se destaca más en la sociedad ecuatoriana habría que precisar cuál es la actividad en que las

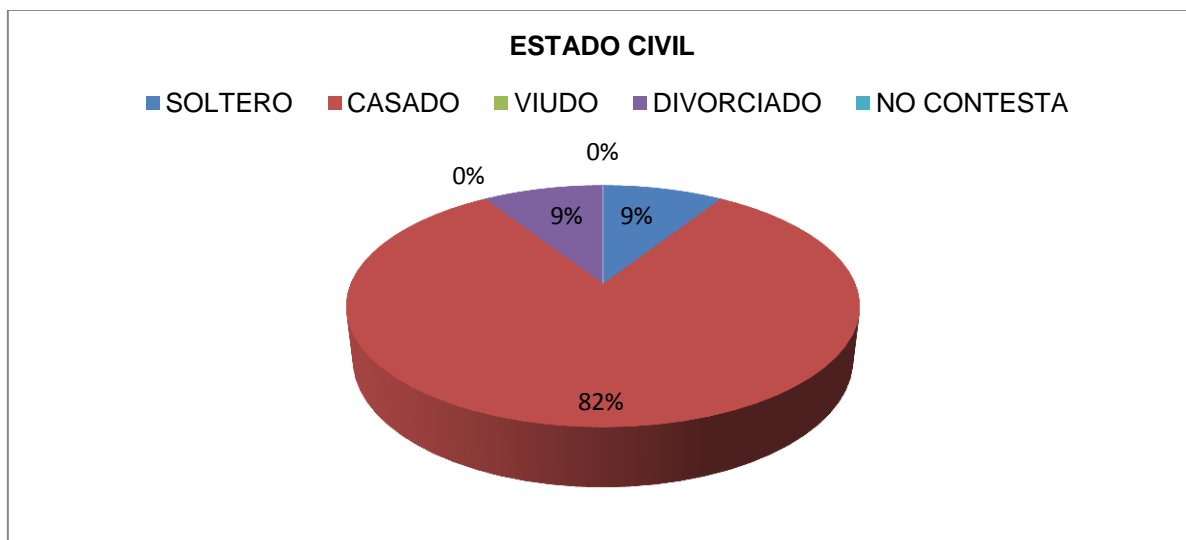
mujeres han tenido presencia e influjo en la cultura y la sociedad. En ese sentido a mí no me cabe la menor duda que es el magisterio donde las mujeres han podido dar su mayor aporte. El comercio (2013)

Tabla N°4

Estado civil

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Soltero	2	9%
Casado	18	82%
Viudo	0	0%
Divorciado	2	9%
No contesta	0	0%
TOTAL	22	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI



Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI

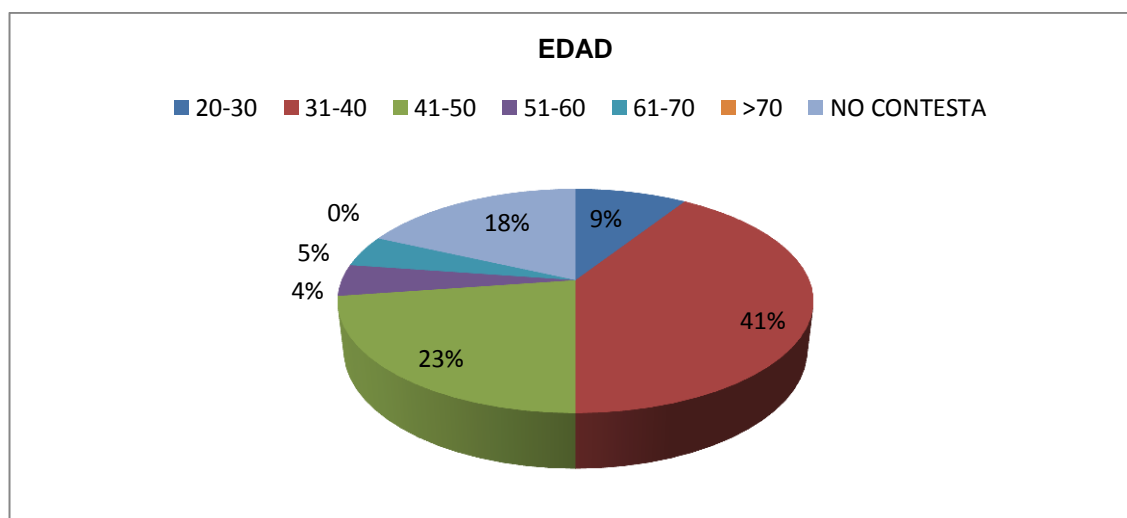
En la Unidad Educativa Paulo VI la mayoría de los docentes de la institución son casados, alcanzan un 82% . Este resultado concuerda con los resultados del reporte trimestral del mercado laboral del Banco Central del Ecuador 2010, los casados son la mayor parte de la población económica activa PEA.

Tabla N°5

Edad

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
20;30 años	2	9%
31;40	9	41%
41;50	5	23%
51;60	1	4.5%
61;70	1	4.5%
Más de 71	0	0%
No contesta	4	18%
TOTAL	22	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI



Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI

Los resultados nos indica que la Unidad Paulo VI cuenta con un cuerpo docente que oscila entre los 30 y 50 años de edad. Ya que en un 41% están en una edad entre 31-40 años y en un 23% oscilan los 41-50 de edad.

Magaly Romo en su análisis estadístico de algunas características de los profesores que laboran en el magisterio fiscal del ecuador concluye que la edad promedio de los docentes encuestados es de 42 años. Romo, m.(2003). Análisis estadístico del recurso humano de la educación fiscal del ecuador.

Esta realidad en la actualidad está cambiando ya que el gobierno actual es propiciando el cambio generacional en el magisterio ecuatoriano dando paso a nuevos procesos de concurso de meritos y opcion para ocupar vacantes disponibles en el magisterio, por otro lado esta motivando a la jubilacion a base de incentivos economicos.

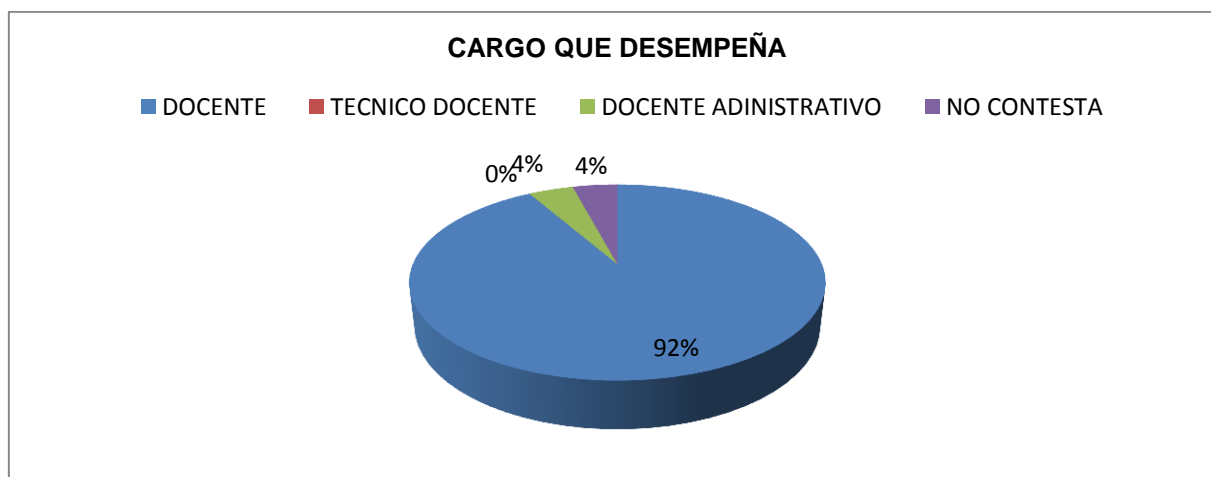
Por lo tanto en la actualidad las estadisticas estan cambiando ya que se esta abriendo las puertas a docentes jovenes, con mentalidad dinámica y nuevas y mejores estrategias metodologicas que se fusionaran con la experiencia e los docentes de mayor edad para asi conseguir el mejoramiento en la calidad de la educacion.

Tabla N°6

Cargo que desempeña

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Docente	20	92%
Técnico docente	0	0%
Docente ,F.A.	1	4%
No contesta	1	4%
TOTAL	22	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI



Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI

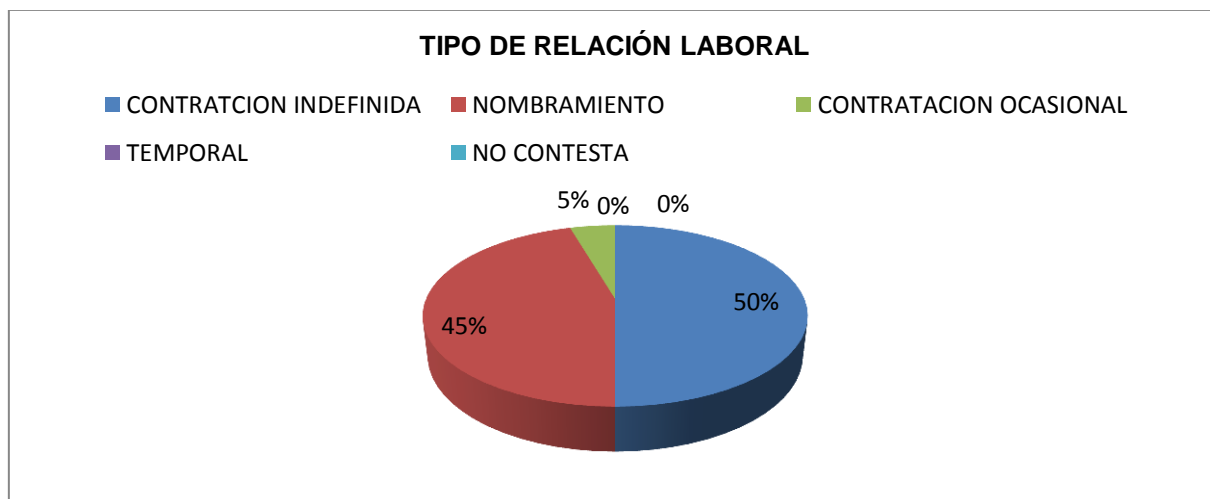
En un 92% de los encuestados pertenecen al cuerpo docente. MOLINA Zaida (2006) que solo avanzaran los docentes si se ejercitan paulatinamente en los procesos didácticos y pedagógicos.

Tabla N°7

Tipo de relación laboral

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Contratación Indefinida	11	50%
Nombramiento	10	45%
Contratación Oca.	1	5%
Reemplazo	0	0%
No contesta	0	0%
TOTAL	22	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI



Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI

Los docentes encuestados expresan tener una relación laboral estable y permanente en la institución.

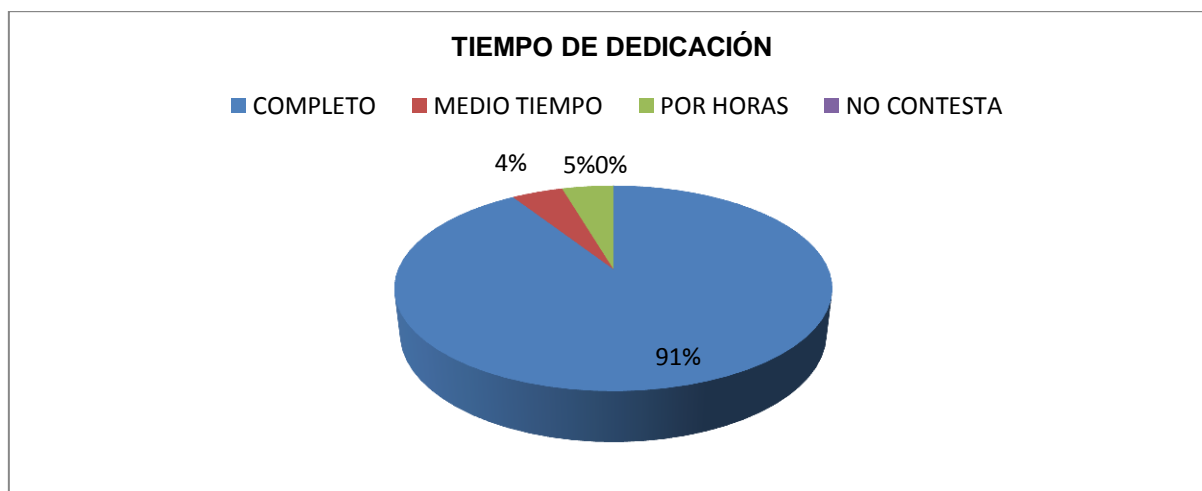
La estabilidad laboral brinda al docente seguridad y entusiasmo, esto a su vez permite que se desenvuelva con mayor entrega, eficiencia y con sentido de pertenencia, saliendo beneficiados los estudiantes y toda la comunidad educativa.

Tabla N°8

Tiempo de dedicación

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
T. Completo	19	91%
Medio tiempo	1	4%
Por horas	2	5%
No contesta	0	0%
TOTAL	22	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI



Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI

Expresan los docentes que se dedican a tiempo completo a la labor educativa en un 91% de los encuestados.

Todos los docentes deberán cumplir con una jornada semanal de cuarenta (40) horas, estas incluyen (30) horas pedagógicas y el resto para cumplir con las 40 horas, está dedicado a la labor educativa fuera de clase, tal como lo indica el Art. 40 del Reglamento General de LOEI.

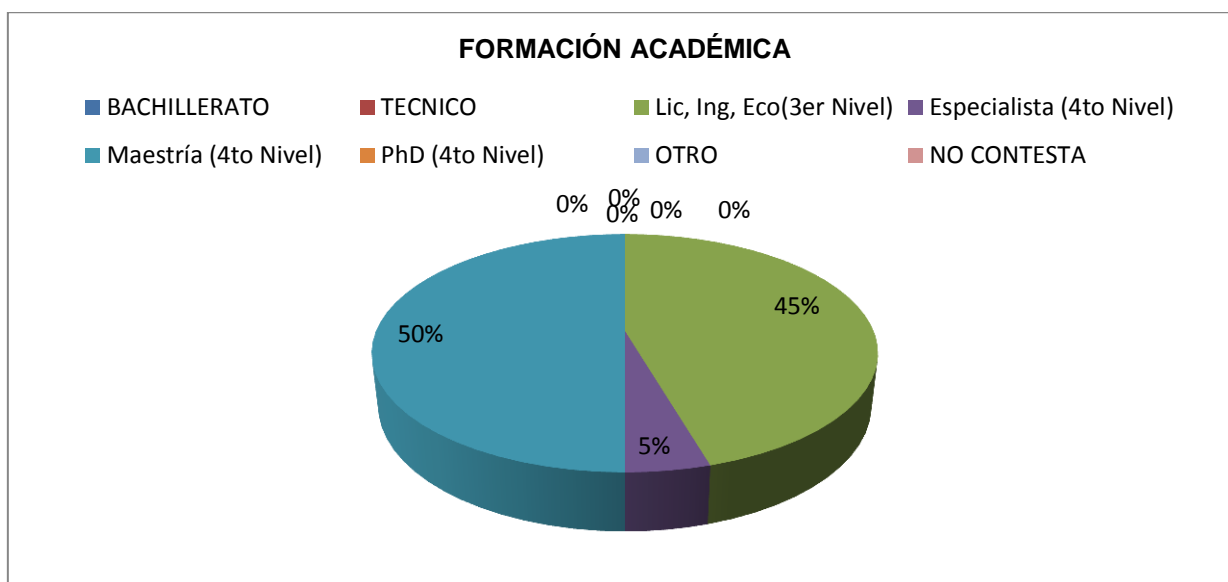
Esto permite que el docente se enfoque en mejorar la tarea educativa, que se capacite, investigue y logre un desempeño eficiente y coherente con los principios propios y de la institución.

Tabla N°9

Formación académica

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bachillerato	0	0%
Nivel técnico S.	0	0%
Lic, Ing, Eco, (3er niv.)	10	45%
Especialista 4to nivel	1	5%
Maestría 4to nivel	11	50%
Phd 4to nivel	0	0%
No contesta	0	0%
TOTAL	22	100%

Fuente Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI



Fuente Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI

Los docentes encuestados poseen títulos de tercer y cuarto nivel, esto permite tener una garantía de su desempeño profesional. Esta es la garantía con que cuenta la Unidad Educativa Paulo VI al servicio de su estudiantado.

“Los cambios en la educación y en la sociedad plantean nuevas demandas a la profesión docente haciéndola cada vez más compleja. La formación permanente, entendida como el conjunto de actividades formativas dirigidas a mejorar la preparación científica, técnica, didáctica y profesional del profesorado, se reconoce entonces como un

derecho y una obligación de todos los docentes. Ministerio de Educación y deporte de España (2007)

2.3 Diseño y métodos de la investigación

2.3.1 Diseño de la investigación

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

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

2.3.2 Métodos de la investigación

Se considera que ésta investigación es de orden netamente descriptivo y hace uso de los métodos Inductivo, Deductivo, Análisis y Síntesis, los mismos que permitirán cumplir con el objetivo dentro de este trabajo de investigación como es el de concienciar a la comunidad de la Unidad Educativa “Paulo Sexto” sobre las múltiples necesidades que tienen los docentes al momento de capacitarse y formarse profesionalmente.

- **El método inductivo** Este método es de suma importancia dentro de la investigación, ya que conocemos que de un problema particular logramos generalizar las consecuencias de esta gran falencia educativa en el sector educativo del país.
- **El método deductivo** Este método que permite ir de lo general a lo particular ha facilitado el análisis de la problemática que aqueja a la docencia en la Unidad Educativa Paulo Sexto.

- **El método estadístico:** permite obtener una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos obtenidos de los resultados de la aplicación de la encuestas, se dio paso a la recolección, tabulación, representación, síntesis y análisis de las tablas elaboradas, con datos reales.
- Al aplicar **el método analítico** se pudo realizar un análisis minucioso de los temas, subtemas planteados en el marco teórico lo que nos permite tener argumentos válidos en la presente investigación.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Técnicas de investigación

En éste trabajo se utilizaron las siguientes técnicas:

- **La encuesta:** Es un estudio en el cual el investigador obtiene datos, a partir de realizar un conjunto de preguntas, normalizadas, dirigidas a una muestra representativa de la población, formada por personas que tienen intereses comunes, afín de conocer, estados de opinión, características o hechos específicos, en el proyecto se aplicó la encuesta a un grupo significativo de maestros para conocer las necesidades de formación que requieren.
- **Observación Directa:** Básicamente se realizó una investigación de campo la que permitió realizar una observación directa y recabar información veraz y precisa a través de las encuestas aplicadas.
- **Observación indirecta:** Para la presente investigación nos hemos valido de libros, revistas, artículos, etc. lo que ha sido un aporte valioso en el sustento del marco teórico del presente trabajo.
- **La lectura** amplia y comprensiva también fue una técnica muy utilizada en el proyecto.

2.4.2 Instrumentos de investigación

En opinión de Rodríguez Peñuelas, (2008) las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas.

- **El cuestionario.** El Cuestionario es "un medio útil y eficaz para recoger información en un tiempo relativamente breve". Osorio Ricardo (2007).

En la presente investigación se utilizó el cuestionario “Necesidades de Formación” de los Docentes de Bachillerato.

El mencionado cuestionario está constituido de preguntas de respuestas cualitativas y preguntas de repuestas cuantitativas en el que se establece seis unidades

- A. **Datos Institucionales.** Nos da una visión claro del tipo de institución a la que se aplica dicha investigación.
- B. **Información general del investigado.** Nos permite conocer datos importantes del sujeto investigado.
- C. **Formación docente.** Este punto permite conocer la formación y preparación académica de los docentes del Paulo VI.
- D. **Cursos y capacitaciones.** Este apartado sin ser más importante que los otros es el que brinda la información medular de la presente investigación ya que el resultado de las preguntas de este bloque nos orientarán para enfocarnos y hacer una propuesta de capacitación docente.
- E. **Respecto de su Institución Educativa.** Brinda información de la actitud de la institución frente a la capacitación de sus docentes.
- F. **En lo relacionado a su práctica pedagógica.** Nos permite conocer sobre la puesta en marcha de la tarea educativa de los investigados.

2.5 Procedimiento

El procedimiento realizado en esta investigación empezó a finales del 2012, cuya respuesta favorable de parte de los directivos se la recibió el mismo día, el reactivo de entrevista se realizó 14 de diciembre del 2012 al Sr. Padre MSc. Raúl González como rector, entregándonos la autorización respectiva para el trabajo de campo a realizarse, relacionándonos con la misión y visión, y la aplicación de cada uno de los reactivos así como la respectiva revisión de los instrumentos curriculares.

La aplicación de los reactivos a cada uno de los elementos de la comunidad educativa en estudio (22 docentes de bachillerato) fue realizado aproximadamente la última semana de diciembre, mostrando un alto interés a participar dentro de esta investigación.

La encuesta realizada a los docentes fue orientada y explicada de manera sencilla y oportuna para un mejor desenvolvimiento en la aplicación del reactivo. Posteriormente se

realizó la tabulación y el análisis estadístico de los resultados lo que permitieron conocer las necesidades de los docentes encuestados.

Se pudo evidenciar claramente la necesidad de una capacitación ampliada y precisa de cada especialidad que maneja cada maestro y en segundo lugar se muestra el interés por capacitarse en el manejo y uso de las TIC's en el ámbito educativo.

Luego de un análisis de los resultados arrojados en esta investigación se determinó plantear y diseñar un curso de capacitación sobre el manejo y uso de las TIC's en el ámbito educativo ya que no es factible realizar varios cursos para cada especialidad solicitada.

2.6 Recursos

2.6.1 Talento Humano

Para el desarrollo de la presente investigación fue necesario contar con la participación del talento humano quienes aportaron valiosamente en diferentes momentos de la investigación.

- Directora de tesis Mg. Carmen Sánchez
- Directivos de la Unidad Educativa Paulo VI
- Docentes de bachillerato de la institución.
- Investigadora: Lic. Lorena Lara Maestrante UTPL

2.6.2 Recursos Materiales

- Encuestas
- Cuestionarios
- Cámara de fotos
- Fotografías.
- Tics
- Laptop
- Impresora
- Suministros de oficina.

2.6.3 Recursos Institucionales

- La institución nos facilitó cordialmente el uso de sus instalaciones para realizar con tranquilidad las encuestas a los docentes de bachillerato.

2.6.4 Económicos

INSUMOS	CANTIDAD
Internet	80
Copias	30
Papelería	30
Impresiones	40
Anillados	10
Movilización	20
TOTAL	210

CAPÍTULO 3

DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

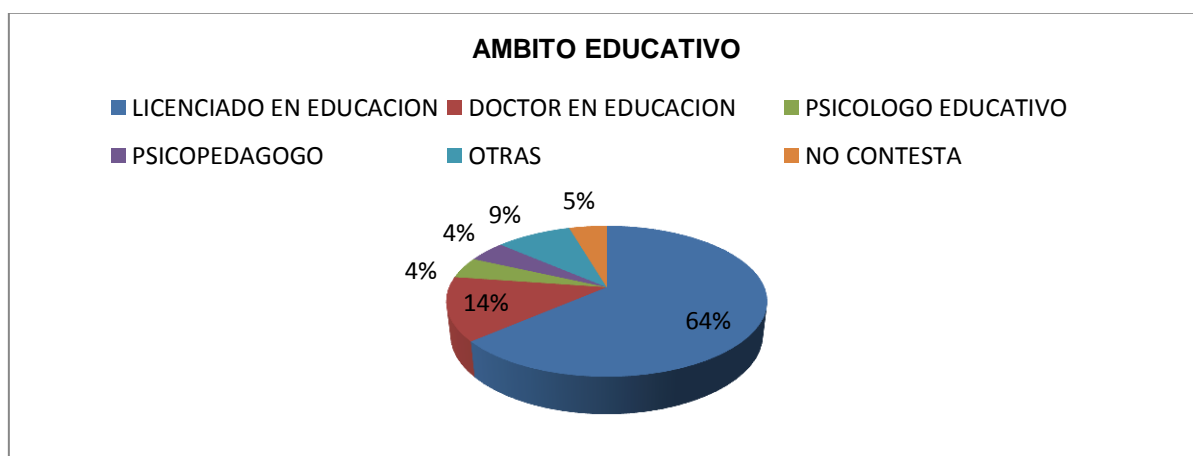
3.1 Necesidades Formativas.

Tabla N°10

Ámbito educativo

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Lic. En Educación	15	64%
Dr. En Educación	2	14%
Psicólogo Edu.	1	4%
Psicopedagogo	1	4%
Otros	2	9%
No contesta	1	5%
TOTAL	22	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI



Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI

Todos los encuestados tienen un título referente a la docencia. Expresan tener una especialidad acorde al desempeño dentro de la institución lo que beneficia la labor educativa.

La legislación educativa nacional destaca, entre los factores que favorecen la calidad de la enseñanza, la cualificación y formación del profesorado, la investigación, la experimentación y la renovación educativa.

“Los cambios en la educación y en la sociedad plantean nuevas demandas a la profesión docente haciéndola cada vez más compleja. La formación permanente, entendida

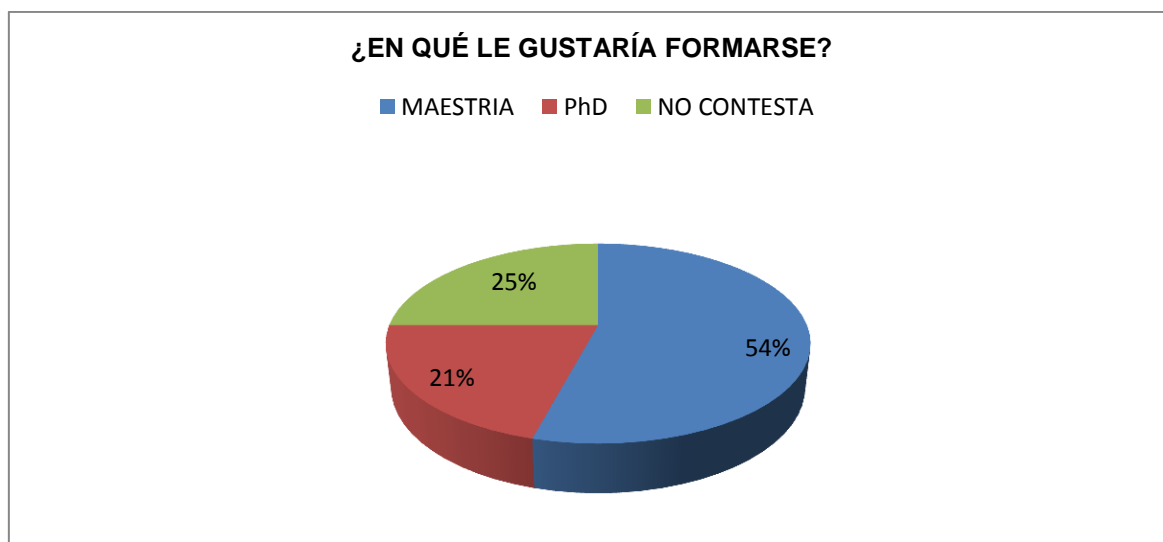
como el conjunto de actividades formativas dirigidas a mejorar la preparación científica, técnica, didáctica y profesional del profesorado, se reconoce entonces como un derecho y una obligación de todos los docentes”. Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación de Profesorado de España (2006)

Tabla N°11

¿En qué le gustaría capacitarse?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Maestría	12	54%
PhD	4	21%
No contesta	6	25%
TOTAL	22	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI



Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI

El 75% de los encuestados expresan su interés por seguir preparándose y obtener un título de mayor nivel como la maestría.

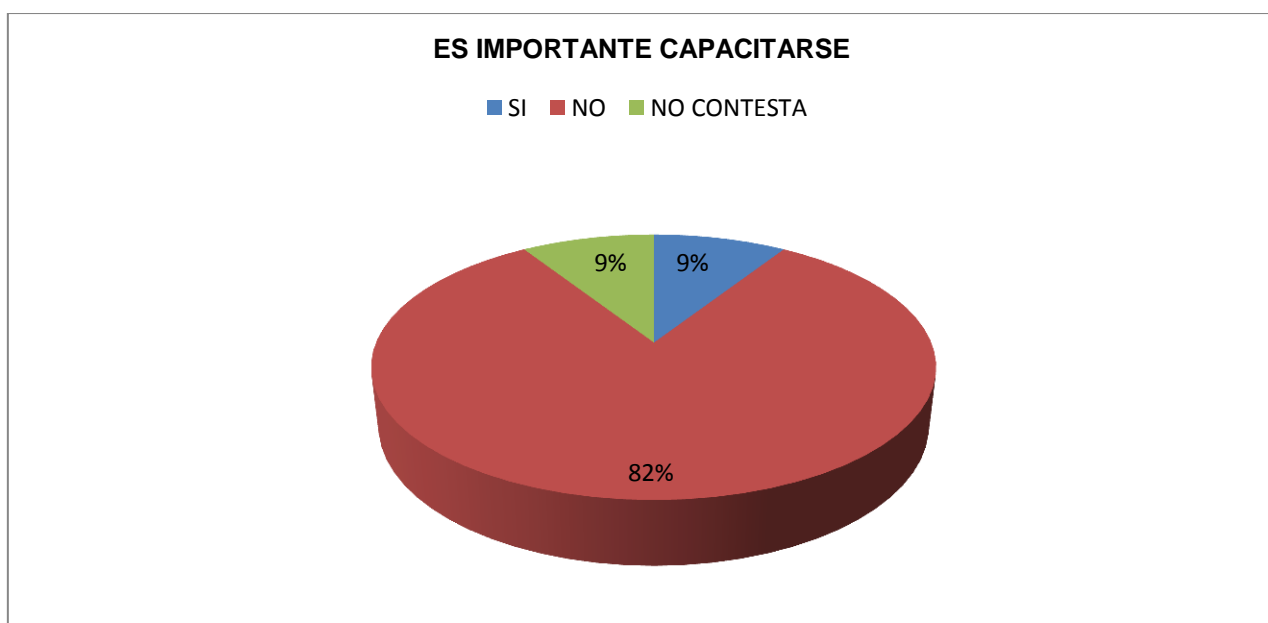
David Pérez (2007) manifiesta que las maestrías ayudan a los maestrantes a desarrollar proyectos que les permitieran resolver los problemas relacionados con la práctica profesional, por lo que es necesario obtener este título de cuarto nivel, lo que contribuirá al desarrollo personal y profesional.

Tabla N° 12

Es importante seguirse capacitando en temas educativos

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	18	82%
NO	2	9%
No contesta	2	9%
TOTAL	22	100%

Fuente Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI



Fuente Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI

Los docentes encuestados en un 82% creen que es importante continuar capacitandose y muestran un interes en mejorar la calidad de su proceso de enseñanza.

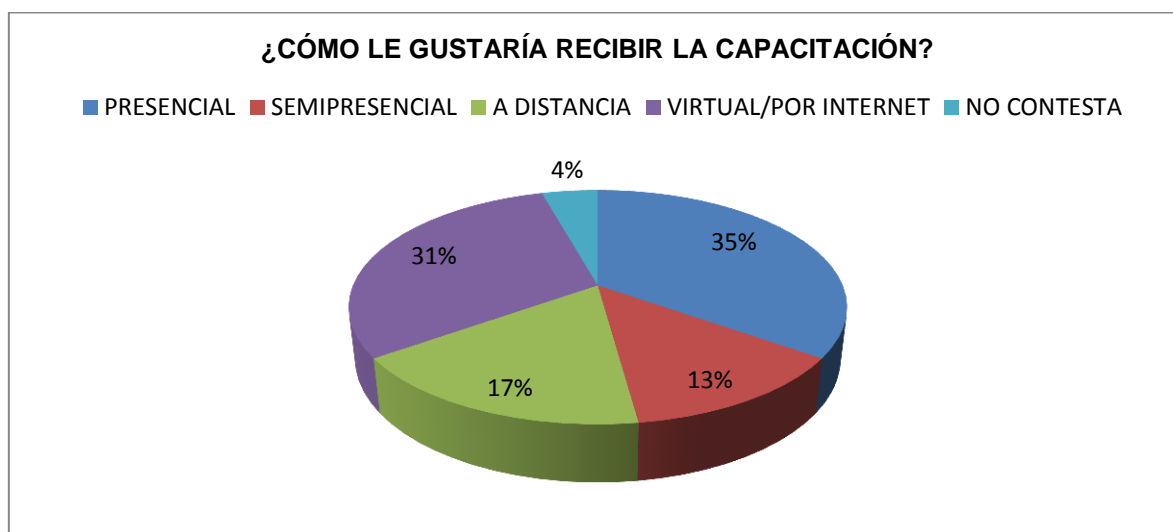
La formación docente según Chehaybar y Kuri (2003) es un proceso permanente, dinámico, integrado, multidimensional, en el que convergen, entre otros elementos, la disciplina y sus aspectos teóricos, metodológicos, epistemológicos, didácticos, psicológicos, sociales, filosóficos e históricos, para lograr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

Tabla N°13

¿Cómo le gustaría recibir la capacitación?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Presencial	8	35%
Semi presencial	3	13%
A distancia	4	17%
Virtual	6	31%
No contesta	1	4%
TOTAL	22	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI



Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI

La forma de capacitarse es un tema en el que hay diversidad de respuestas, ya que se puede observar que las opiniones están vertidas en forma casi homogénea, en un 35% desean una capacitación presencial y muy seguido con un 31% desean una capacitación virtual y en un 17% prefiere una capacitación a distancia. Posiblemente como podremos observar posteriormente la falta de tiempo es uno de los factores determinantes para que los profesionales prefieran una capacitación virtual y a distancia.

Urrego Jorge (2011) expresa que “La educación virtual es una oportunidad y forma de aprendizaje que se acomoda al tiempo y necesidad del estudiante. La educación virtual facilita el manejo de la información y de los contenidos del tema que se quiere tratar y está

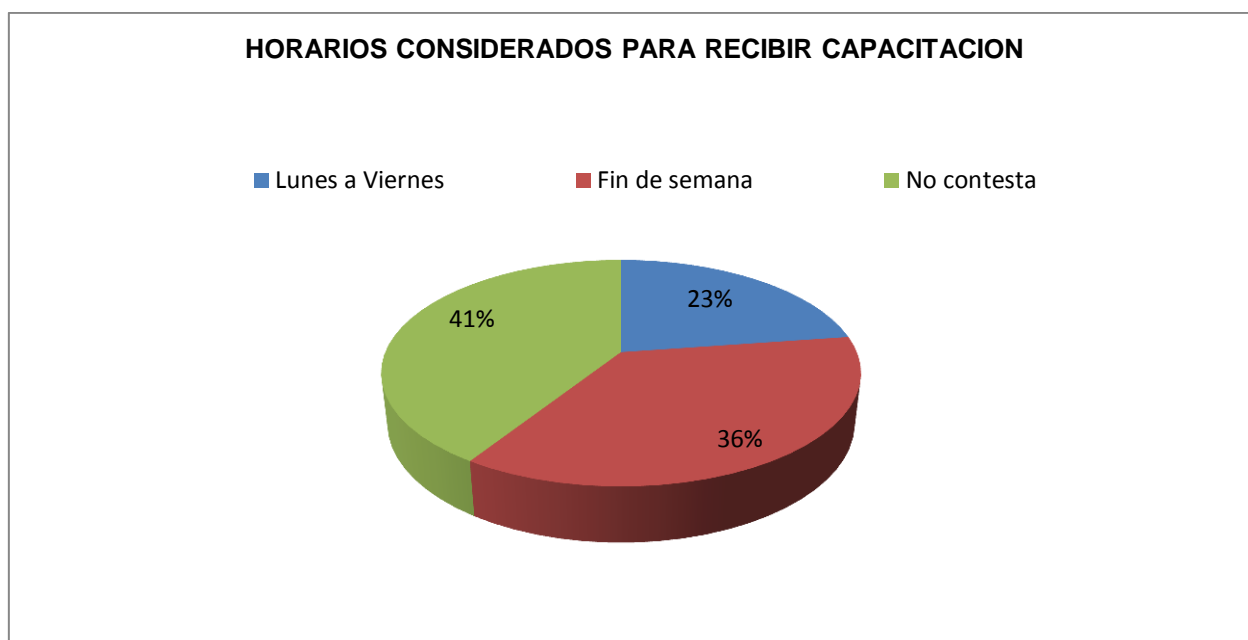
mediada por las tecnologías de la información y la comunicación -las TIC- que proporcionan herramientas de aprendizaje más estimulantes y motivadoras que las tradicionales.” Esta es la opción de capacitación que muchos docentes están tomando para capacitarse por la facilidad que brinda.

Tabla N° 14

¿En qué horario le gustaría recibir los cursos de capacitación?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Lunes-Viernes	5	23%
Fines de semana	8	36%
No contesta	9	41%
TOTAL	22	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI



Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI

En un 41% no contesta y en un 36% prefiere recibir la capacitación los fines de semana y en un 23% prefiere de lunes a viernes.

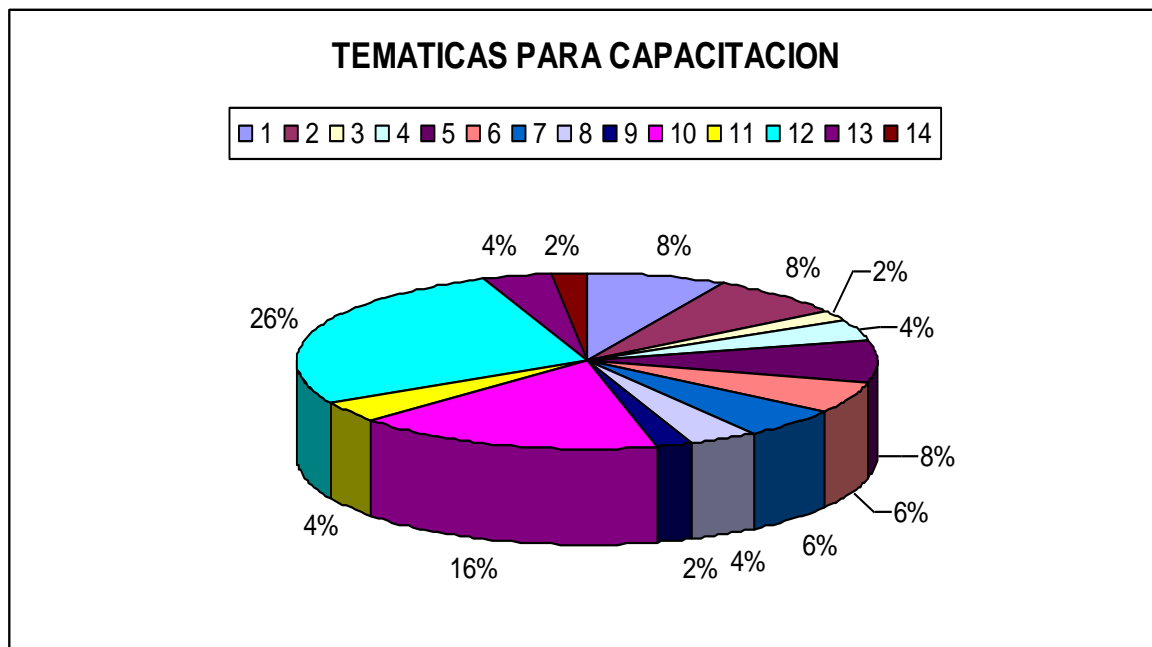
El presente tema es álgido ya que la falta de tiempo es el problema principal para los docentes no puedan acceder con facilidad a la capacitación.

Tabla N°15

¿En qué temáticas le gustaría capacitarse?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Pedagogía Educativa	4	7,69%
Teorías del A.	4	7,69%
Valores y Educación	1	1,92%
Gerencia Educativa	2	3,85%
Psicopedagogía	4	7,69%
Métodos y recursos	3	5,77%
Diseño y planificación	3	5,77%
Evaluación del A.	2	3,85%
Políticas Educativas	1	1,92%
Materias a su cargo	9	17,31%
Especialidad	2	3,85%
Nuevas tecnologías	14	26,92%
Evaluación de Pr.	2	3,85%
No contesta	1	1,92%
TOTAL	52	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI



Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI

Este dato es realmente importante para la presente investigación ya que nos permite orientar nuestra propuesta de capacitación hacia sus necesidades de formación.

Es así que determinamos que 14 de 22 docentes manifiestan su interés por capacitarse en las nuevas tecnologías seguida por las materias a su cargo.

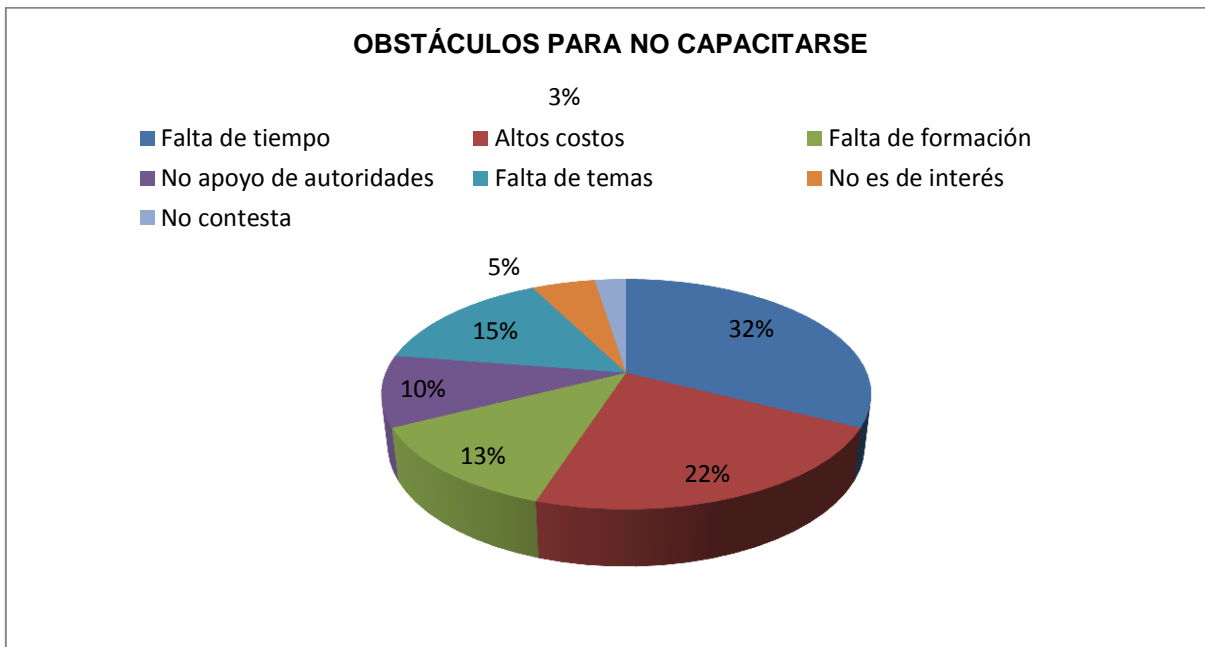
Palomo y otros (2006) sostienen que las TIC se están convirtiendo poco a poco en un instrumento cada vez más indispensable en los centros educativos. De igual manera opinan Palomo, Ruiz y Sánchez (2006) quienes indican que las TIC ofrecen la posibilidad de interacción que pasa de una actitud pasiva por parte del alumnado a una actividad constante, a una búsqueda y replanteamiento continuo de contenidos y procedimientos. Aumentan la implicación del alumnado en sus tareas y desarrollan su iniciativa, ya que se ven obligados constantemente a tomar "pequeñas" decisiones, a filtrar información, a escoger y seleccionar.

Tabla N°16

Obstáculos para no capacitarse

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Falta de tiempo	13	32%
Altos costos	9	22%
Falta de información	5	13%
No apoyo de la autoridades	4	10%
Falta de temas	6	15%
No es de interés profesional	2	5%
No contesta	1	3%
TOTAL	40	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI



Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI

Los docentes encuestados responden en un 32% que el gran limitante para acceder a capacitarse es la falta de tiempo y en un 22% expresa que los altos costos de los cursos es otro limitante. Por lo tanto al diseñar el curso se deberá tomar muy en cuenta estos dos aspectos de gran peso.

Tenti Fanfani rescata los conceptos mínimos que hacen a una profesión, como son el conocimiento acreditado mediante título, la autonomía en el desempeño laboral y el reconocimiento social, con lo cual la docencia tendría muy poco que ver con esta concepción de profesión.

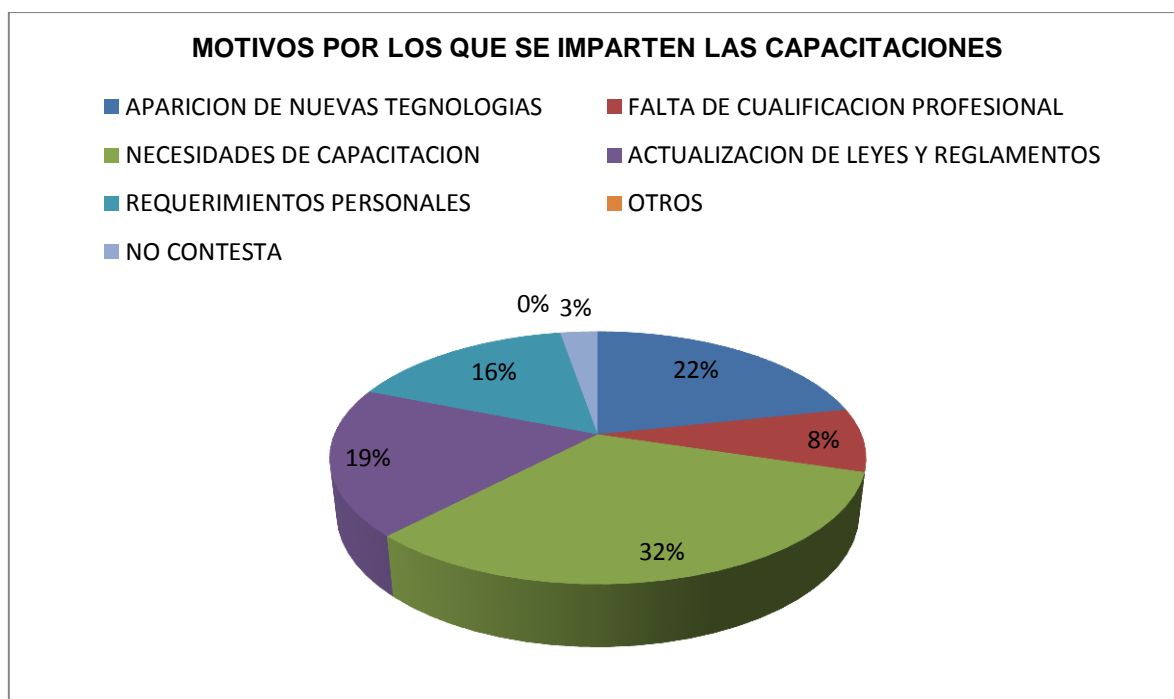
Por lo tanto el docente tiene la obligación y responsabilidad de asumir el papel de formador de sociedades con seriedad y buscar la manera de formarse continuamente y en la actualidad con los avances tecnológicos y de comunicación no hay razón para negarse a la superación.

Tabla N°17

Motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Aparición de Nuevas Tecno.	8	22%
Falta de cualificación	3	8%
Necesidad de capacitación	12	32%
Actualización de leyes y regla.	7	19%
Requerimientos personales	6	16%
Otros, especifique	0	0%
No contesta	1	3%
TOTAL	3	100%

Fuente Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI



Fuente Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI

Los principales aspectos que motivan la apertura de cursos son los relacionados con la necesidad de capacitación con un 32% y la aparición de nuevas tecnologías 22% de eso están muy claros los docentes de la institución y por ello es una de las preferencias a capacitarse.

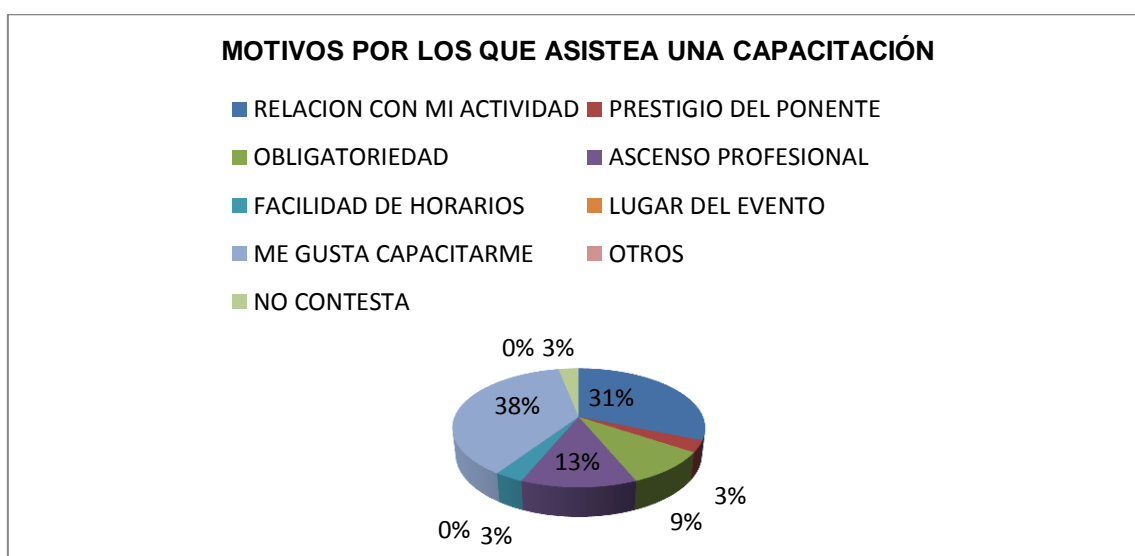
Homero, (2000). Señala que la formación es un proceso sistémico, consciente, esencial en el desarrollo del ser humano, que este presupone la formación del profesional desde las competencias profesionales y sociales: conocimientos, habilidades, valores profesionales y ciudadanos. Es así que el docente debe acceder a la capacitación docente porque así lo requiere su estudiantado. Debe entregar lo mejor de sí.

Tabla N°18

Motivos por los que asiste a los cursos de capacitación

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Relación del curso con Docencia	10	31%
Prestigio del ponente	1	3%
Obligatoriedad de asistencia	3	9%
Favorece ascenso profesional	5	13%
La facilidad de horarios	1	3%
lugar donde se realizó el evento	0	0%
Me gusta capacitarme	12	38%
Otros, especifique	0	0%
No contesta	1	3%
TOTAL	33	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI



Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI

La mayoría de docentes asiste a los cursos por tener relación con la actividad que desempeñan 31% y porque les resulta atractivo capacitarse. Según Heras Laura (2006), el docente ya no podrá limitarse a un texto ni a un solo medio, ni solo al dominio de su disciplina, es necesaria su formación en lo disciplinario, en lo pedagógico, en lo didáctico y en lo tecnológico, sin descuidar lo ético, moral y humanístico.

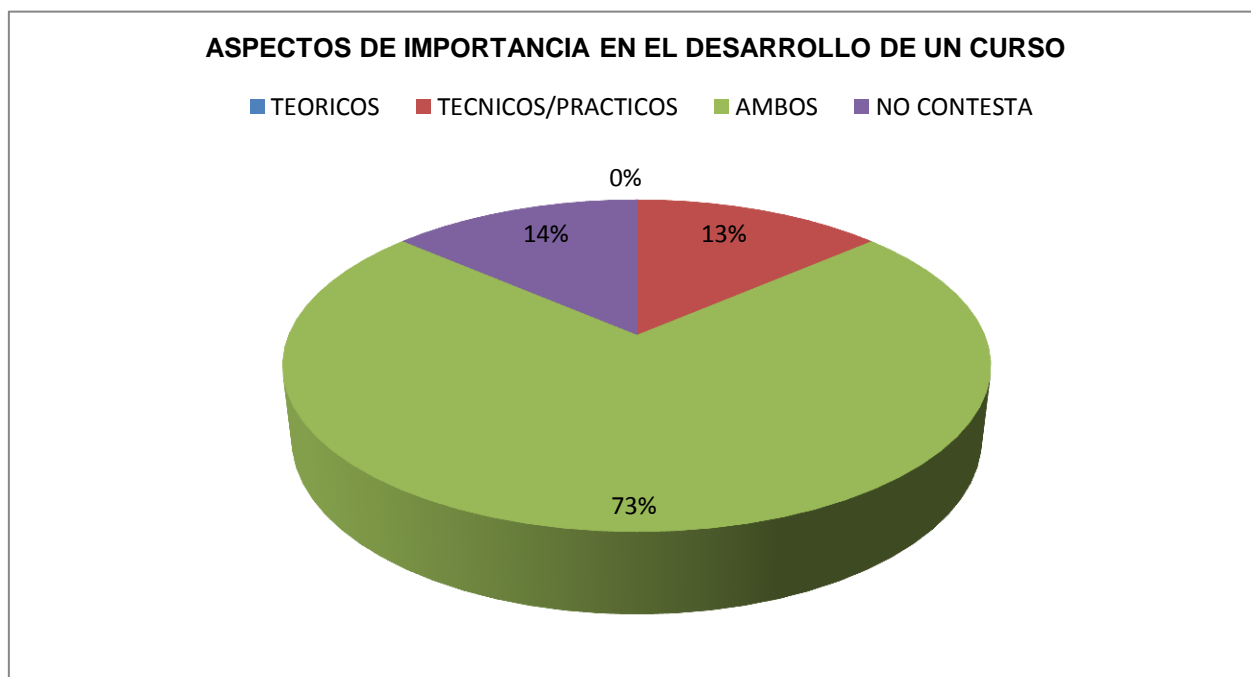
Es por ello fundamental este tipo de investigaciones que orienten la necesidad de capacitación de los docentes para que se brinden cursos de formación significativos para la profesionalización de la carrera educativa.

Tabla N° 19

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

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Aspectos teóricos	0	0%
Aspectos técnicos/ Prácticos	3	13%
Ambos	16	73%
No contesta	3	14%
TOTAL	22	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI



Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI

Un gran porcentaje de encuestados coincide en que la capacitación debe satisfacer los aspectos teóricos/prácticos.

“La formación del docente está 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.” Regalado Magaly (2012) en El Diario.

Tan importante es la capacitación que debe llenar las expectativas de los docentes, que llegue con conocimientos significativos para los capacitados y no hay mejor manera de aprender que haciendo es por ello que los docente Paulinos prefieren las capacitaciones tipo taller.

3.2 Análisis de formación

3.2.1 Análisis de la persona en el contexto formativo.

Tabla N° 20 Análisis de la persona

Ítems persona	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
	f.	%	f.	%	f.	%	f.	%	f.	%	f.	%	F	%
Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el /los directivos /de la institución educativa.	1	7	1	7	1	7	9	60	3	20	0	0	22	91
Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente.	0	0	0	0	3	20	9	60	3	20	0	0	22	100
Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0	0	0	7	46.6	7	46.6	1	7	0	0	22	100
Mi información en Tic, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes.	0	0	2	13	7	47	3	20	3	20	0	0	22	100

La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	0	0	2	13	5	33	5	33	3	20	0	0	22	99
Mi expresión oral y escrita es la adecuada para que los estudiantes, comprendan la asignatura impartida.	0	0	1	7	1	6.7	7	46.6	6	40	0	0	22	100
Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprender las/os y ayudarles en su solución.	0	0	0	0	2	13	8	53	5	33	0	0	22	99
La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.	0	0	0	0	0	0	10	67	5	33	0	0	22	100
Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura.	0	0	0	0	2	13	6	40	7	47	0	0	22	100

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI

En base al análisis de la persona, considerando la escala propuesta se ha determinado lo siguiente con respecto a cada ítem:

El Personal Docente respondió que conoce bastante el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivos /de la institución educativa en un 80%, considerando que el liderazgo se relaciona con la capacidad de inspirar y guiar a personas o grupos, orientando el desempeño y guiando con el ejemplo Aguilera Juan (2004), hace posible que en la Unidad Educativa “Paulo VI” exista un ambiente de respeto hacia sus líderes institucionales.

Un 60 % conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente. La adecuada utilización de las TIC en los procesos formativos, Martínez et al, (2001) señala que las TIC cumplen un papel importante en el desarrollo didáctico y en el trabajo cotidiano en el uso de estos medios de información.

Pero lo importante también es que lo aplique en el campo educativo por lo tanto es necesario capacitarlos para aprovechar las oportunidades que brinda este medio a las transformaciones sociales y culturales.

Mi información en Tic, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes contestan un 47%, por lo que se

debería tomar en cuenta, lo que hace relevancia Rosales (2003) llama la atención acerca de que la enseñanza que esta no debe ser empírica, ya que requiere del conocimiento tecnológico en cuanto al manejo de instrumentos.

La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país, así lo consideran en un 53% los docentes encuestados, reflejando de esta manera la capacidad profesional.

En mi expresión oral y escrita es la adecuada para que los estudiantes, comprendan la asignatura impartida responden el 97%, considerándose que se facilita de esta manera el proceso Enseñanza Aprendizaje. Rioseco Rosita y Ziliani Mónica (1958) manifiestan, el lenguaje escrito es el producto del lenguaje hablado (p.50).

Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución, contestan un 86%, lo que significaría que los estudiantes tienen a su mano unos verdaderos orientadores.

Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura 87%, responden la mayoría que verdaderamente aprecian lo que les facilitan mejorar cada día el arte de enseñar. Vale tomar como referencia lo siguiente

“El profesor debe enseñar a los estudiantes a aprender, y los estudiantes deben enseñar al profesor a enseñar mejor.” Hoffmann, 2010

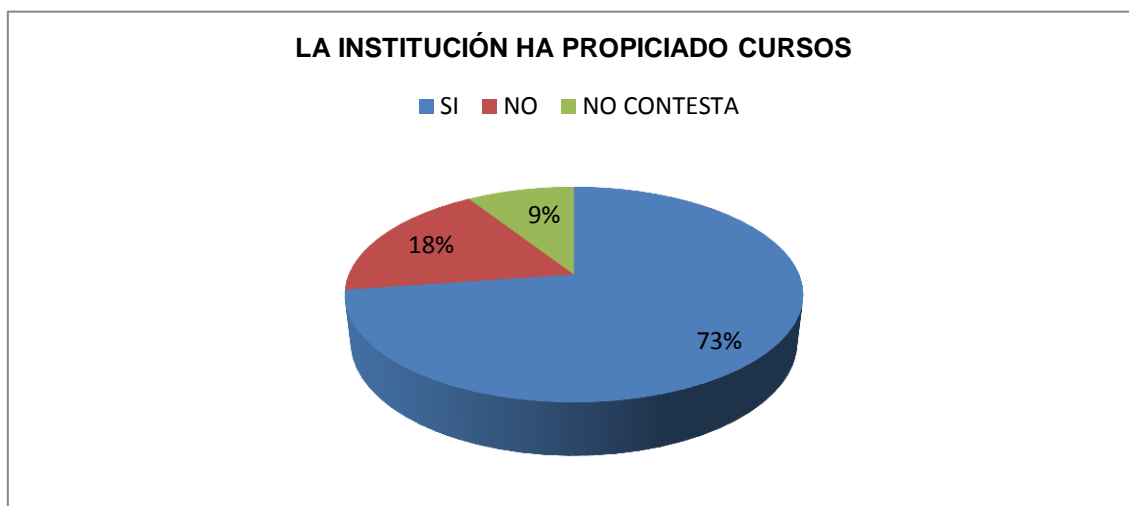
3.2.2 La organización y la formación

Tabla N° 21

¿La institución en la que labora, ha proporcionado cursos en los últimos dos años?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	16	73%
NO	4	18%
No contesta	2	9%
TOTAL	22	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI



Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI

En un 73 % de docentes expresan que la institución se preocupa por la capacitación permanente de su cuerpo docente y consecuentemente en propender a brindar una educación de calidad.

Lurcovich, Patricia (2006) “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.”

La capacitación y actualización son responsabilidad de las instituciones educativas que tienen la finalidad de moldear a su capital humano, motivarlo, desarrollar su desempeño individual satisfactoriamente y lograr con ello mejorar la calidad del servicio que se brinda.

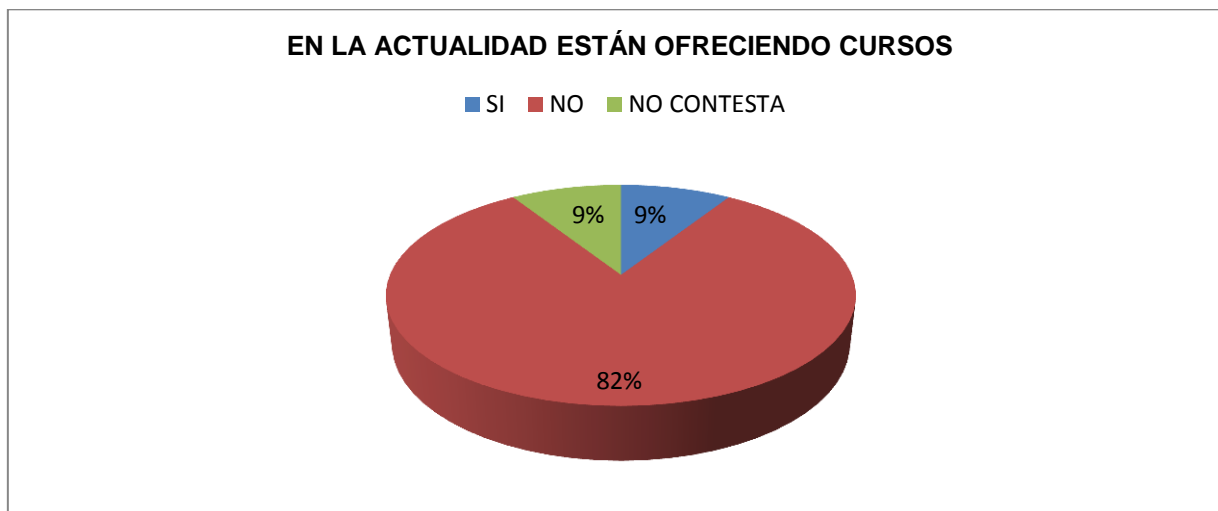
El talento humano, necesita capacitarse y actualizarse constantemente y estar a la vanguardia de los adelantos tecnológicos, sobre todo en las escuelas que es donde más se detectan necesidades de capacitación, los docentes tienen que poner mucho de su parte para hacer más productivo el método de enseñanza-aprendizaje, ya que también de ellos depende el crecimiento personal y profesional de sus alumnos.

Tabla N°22

¿Las autoridades de su institución están ofreciendo seminarios de capacitación?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	9%
NO	18	82%
No contesta	2	9%
TOTAL	22	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI



La mayoría de encuestados coinciden en que no se están ofertando cursos en la actualidad, la capacitación docente está planificada dentro del cronograma de actividades en la etapa inicial del año lectivo, en las vacaciones de final del primer quimestre y al finalizar el año lectivo.

La institución está organizada a base de un cronograma en el que constan también actividades de capacitación para su personal.

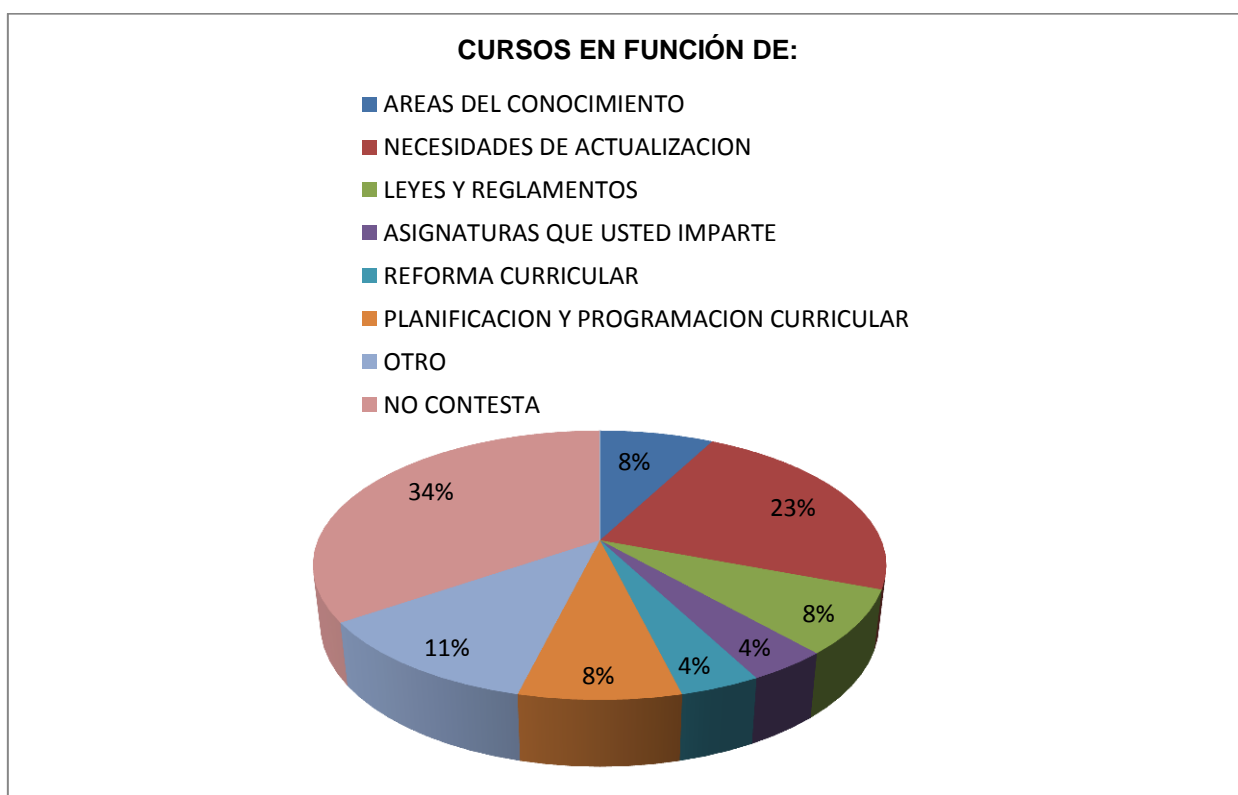
Tabla N° 23

Los cursos se efectúan en función de:

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Áreas del conocimiento	2	8%
Necesidades de actualización curricular	6	23%
Leyes y Reglamentos	2	8%
Asignaturas que usted imparte	1	4%
Reforma Curricular	1	4%

Planificación y Programación Curricular	2	8%
Otros	3	11%
No contesta	8	34%
TOTAL	25	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI



Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI

La respuesta a esta pregunta en un 34% no tiene respuesta y en un 23% responde que la gran mayoría de capacitación está encaminada en función de la necesidad de actualización por parte de los docentes.

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 lo que significa evaluar con criterio a un estudiante.

La gama de cursos de formación es muy amplia por ello responsabilidad del docente buscar dicha formación permanente en base a sus necesidades.

Tabla N° 24

Análisis organizacional

Ítems Organizacional	1		2		3		4		5		No contest a		Total	
	f.	%	f.	%	f.	%	f.	%	f.	%	f.	%	f.	%
Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI. (Ámbito, personal, clima escolar.)	0	0	0	0	2	13	8	53	4	27	1	7	22	100
Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo.)	0	0	0	0	2	13	9	60	4	27	0	0	22	100
Conoce las herramientas / elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.	2	13	5	33	4	27	3	20	1	7	0	0	22	100
Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0	1	7	3	20	9	60	2	13	0	0	22	100
Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula.	0	0	0	0	5	33	6	40	4	27	0	0	22	100
Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0	0	0	0	3	20	7	47	5	33	0	0	22	100
Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario)	0	0	0	0	5	33	9	60	1	7	0	0	22	100
Analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, gestión administrativa)	0	0	0	0	5	33	9	60	1	7	0	0	22	100
Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y profesor)	0	0	0	0	4	27	8	53	3	20	0	0	22	100

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI

Los docentes conocen el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI. (Ámbito, personal, clima escolar. en un 80%, según Art. 93.- La carrera educativa incluye a los profesionales de la educación en cualquiera de sus funciones, Además, formarán parte de la carrera educativa los docentes que tengan

nombramientos y los que laboren bajo cualquier forma y modalidad en los establecimientos públicos fiscomisionales .LOEI, TITULO V.

Analiza el clima organizacional de la estructura institucional motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo responden afirmativamente un 87%. Argyris (1993) denomina 'Sistema vivo de la organización- condiciona la actividad y la actitud del profesor'

Conoce las herramientas / elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa responden que conocen algo en un 33%, lo que significa que es necesario indagar sobre en que basan la planificación los directivos.

Describe las funciones y cualidades del tutor un 73% Juan Antonio Mora (1989) las cualidades y habilidades del tutor para establecer una adecuada relación interpersonal con el estudiante durante el proceso de tutoría.

Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos) responden un 47% que lo utilizan de una manera óptima, Miguel Calvo Verdú (2005) '' manifiesta que un recurso didáctico es un medio instrumental que ayuda o facilita la enseñanza y posibilita la consecución de los objetivos de aprendizaje que se pretenden''

Los docentes responde 60%, Analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, gestión administrativa) por Paulino Carnicero Duque (2005), señala que todas las organizaciones sociales se consiguen en base a los objetivos, la estructura viene a ser el reflejo de las relaciones cooperantes entre todos los miembros de esa organización, en la distribución de funciones, tareas y responsabilidades. La Comunicación y la gestión de la información en las instituciones educativas

Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y profesor) en un 73% si lo hacen, es necesario tomar en cuenta lo que manifiestan los autores Airasian y Gullickson (1998), "La autoevaluación del profesorado es un proceso en el que los docentes formulan opiniones valorativas sobre la adecuación y efectividad de su propio conocimiento, actuación, principios o consecuencias con el fin de mejorarse a sí mismos".

3.2.3 La tarea educativa

Tabla N° 25 La tarea educativa

Ítems Tarea educativa	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
	f.	%	f.	%	f.	%	f.	%	f.	%	f.	%	f.	%
Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato.	0	0	1	7	2	13	7	47	5	33	0	0	22	100
Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar)	0	0	0	0	3	20	7	47	5	33	0	0	22	100
Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato.	0	0	0	0	5	33	6		4	27	0	0	22	100
Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula.	0	0	0	0	5	33	6		4	27	0	0	22	100
Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal.	0	0	0	0	2	13	8		5	33	0	0	22	100
Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos.	0	0	0	0	1	7	9		5	33	0	0	22	100
Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	0	0	2	13	8	53	4	27	1	7	0	0	22	100
Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje en el aula como grupo...)	0	0	1	7	6	40	7	47	1	7	0	0	22	100
Percibe con facilidad problemas de los estudiantes.	0	0	2	13	2	13	9	60	2	13	0	0	22	100
Planifico, ejecuto y doy seguimiento de proyectos económicos sociales, culturales, educativos.	0	0	3	20	5	33	6	40	1	7	0	0	22	100
Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes.	0	0	0	0	1	7	9	60	5	33	0	0	22	100
El proceso evaluativo que llevo a cabo incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.	0	0	0	0	1	7	6	40	8	53	0	0	22	100
Como docente evalúo las destrezas	0	0	0	0	2	13	7	47	6	40	0	0	22	100

con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s.														
Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo..)	0	0	0	0	2	13	9		4	27	0	0	22	100
Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva.	0	0	0	0	6	40	4	27	4	27	0	0	22	100
Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula..)	0	0	1	7	2	13	6	40	6	40	0	0	22	100
Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.	0	0	0	0	3	20	7	47	5	33	0	0	22	100
Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.	0	0	0	0	1	7	5	33	9	60	0	0	22	100
Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.	0	0	0	0	1	7	9	60	5	33	0	0	22	100
Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0	0	0	2	13	1	73	2	13	0	0	22	100
Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	0	0	0	0	5	33	7	47	3	20	0	0	22	100
Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0	0	0	1	7	8	53	6	40	0	0	22	100
Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0	0	0	2	13	6	40	7	47	0	0	22	100
El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0	0	0	2	13	6	40	7	47	0	0	22	100
Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico d mis estudiantes	0	0	0	0	0	0	8	53	7	47	0	0	22	100
Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0	0	0	0	0	8	53	7	47	0	0	22	100

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI

La Unidad Educativa Paulo VI tiene un gran prestigio dentro de la sociedad educativa y se basa en la organización educativa que pone en marcha en beneficio de sus usuarios y uno de los puntales importantes es el cuerpo docente con el que cuenta, ya que cuenta con docentes comprometidos que llevan a cabo su tarea educativa con responsabilidad.

Enseñar exige reflexión crítica sobre la práctica. “La práctica docente crítica, implícita en el pensar acertadamente, encierra el movimiento dinámico dialéctico, entre el hacer y el pensar sobre el hacer”. Freire (1997).

Es importante valorar si es que nuestra práctica y formación docente se basa en todo un proceso de formación de la educación o sí solo nos preparamos para cumplir objetivos y programas que nos marcan en nuestros centros de trabajo.

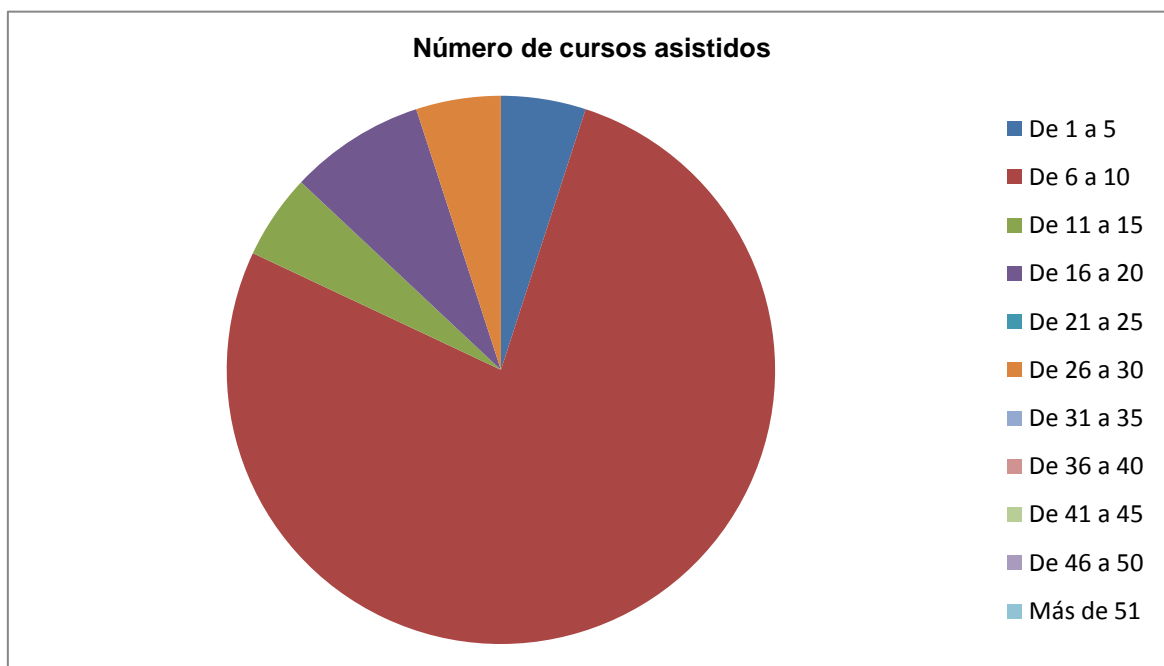
Ya que sin la formación docente, la tarea educativa, sin la voluntad el profesor desvirtúa su profesión y lejos de educar y engrandecer al otro y así mismo gracias al otro, lo frena, lo estanca y lo deforma, entonces la educación deja de ser un proceso dinámico y productivo para convertirse en la manipulación de mentes y de personas.

3.3 Los Cursos de Formación

Tabla N° 26 Número de cursos de capacitación a los que ha asistido.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
De 1 a 5	1	5%
De 6 a 10	17	77%
De 11 a 15	1	5%
De 16 a 20	2	8%
De 21 a 25	0	0%
De 26 a 30	1	5%
De 31 a 35	0	0%
De 36 a 40	0	0%
De 41 a 45	0	0%
De 46 a 50	0	0%
Más de 51	0	0%
TOTAL	22	100

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI



Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI

En la institución investigada se evidencia un alto índice de capacitación docente y un comprometimiento con la labor cumplida en el área docente.

Ortiz Santiago (2012) menciona que 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.

La tarea del profesor es tan compleja que exige el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por eso, el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar de ella.

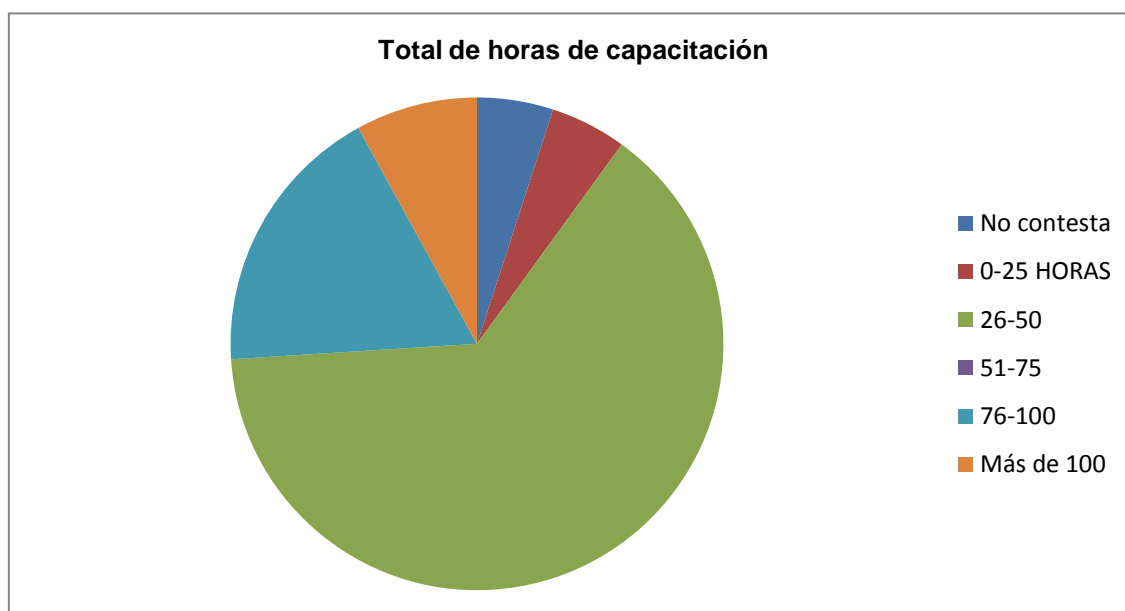
Tabla Nº 27

Totalización de horas

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No contesta	1	5%

0-25 HORAS	1	5%
26-50	14	64%
51-75	0	0
76-100	4	18%
Más de 100	2	8%
TOTAL	22	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI



Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI

Los resultados obtenidos en esta pregunta son muy positivos ya que el 64% de los docentes de la institución prefieren cursos de capacitación en un promedio de 40 horas, eso significa que la capacitación que reciben los docentes es consistente y que repercutirá en forma significativa en su labor diaria.

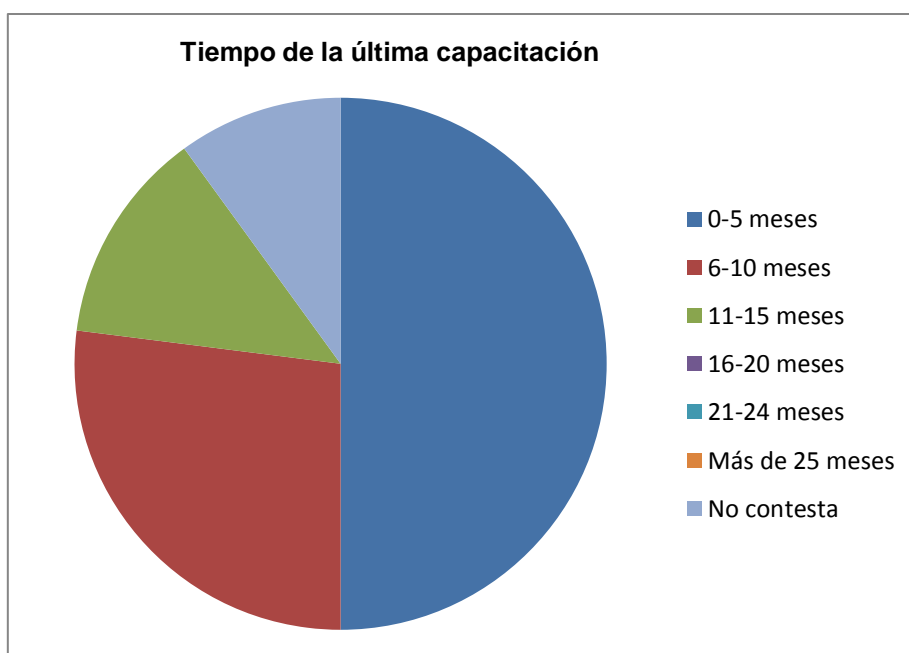
El cambio de los métodos docentes es una exigencia impuesta por la naturaleza misma del conocimiento contemporáneo, cuyo crecimiento exponencial, multidisciplinariedad e internacionalización, es concomitante de su rápida obsolescencia. Ortiz (2012)

Tabla N° 28

Hace que tiempo recibió el último curso

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
0-5 meses	11	50%
6-10 meses	6	27%
11-15 meses	3	13%
16-20 meses	0	0%
21-24 meses	0	0%
Más de 25 meses	0	0%
No contesta	2	10%
TOTAL	22	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI



Los docentes de la Unidad Paulo VI de acuerdo a este estudio podemos determinar que se mantienen actualizados en la formación profesional ya que el 50% de los maestros han recibido una capacitación dentro de los 5 meses inmediatos a la investigación.

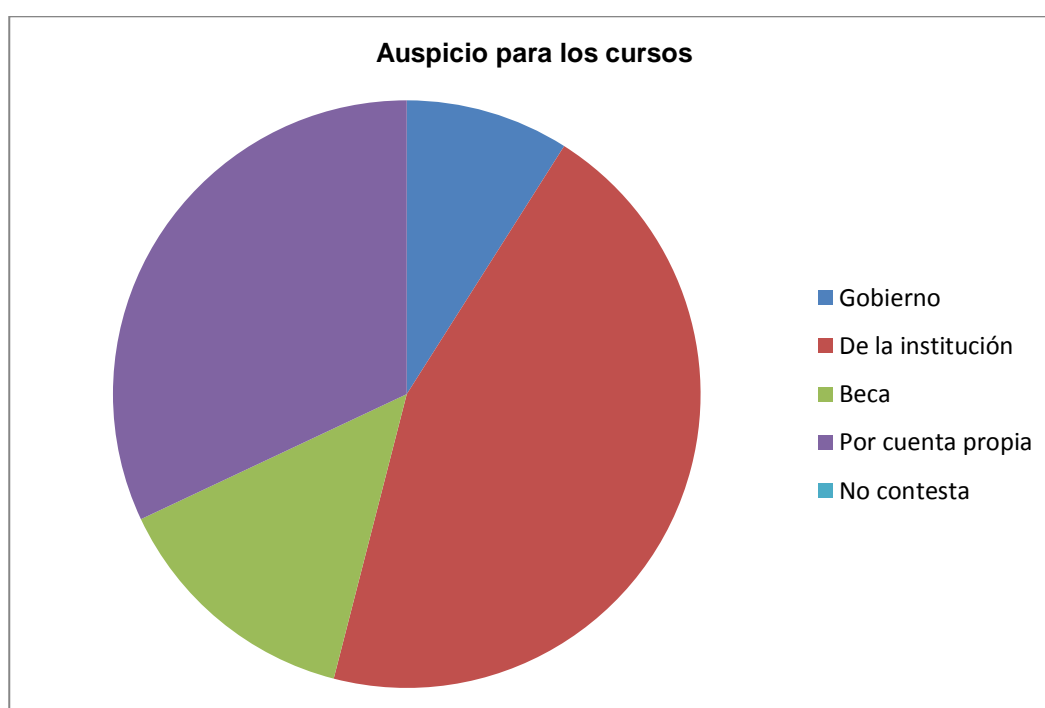
La tarea del profesor es tan compleja que exige el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por eso, el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar de ella. Ortiz Santiago (2012)

Tabla N° 29

Auspicio para los cursos

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Gobierno	2	9%
De la institución	10	45%
Beca	3	14%
Por cuenta propia	7	32%
No contesta	0	0%
TOTAL	22	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI



Como se puede observar los docente de la Institucion han recibido una mayor capacitacion por parte de la institución y por su cuenta al contrario de la capacitacion brindada por el gobierno quien es el verdadero responsable de dicha labor.

En la actualidad el gobierno de turno esta propiciando la capacitacion docente pero sólo para el magisterio fiscal restringiendo asi el acceso a los docentes particulares lo que no va con los principios de la constitucion que dice que la educacion es un derecho de todos.

CAPÍTULO 4

CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE

CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE

La tecnología está presente en todo lo que nos rodea, desde las comunicaciones, el entretenimiento, en los negocios, en fin todo lo relacionado con la vida cotidiana. La educación no es la excepción puesto que los estudiantes actuales viven ya en la Sociedad de la Información y por ello se evidencia una gran brecha entre docentes (migrantes digitales) y estudiantes (nativos digitales).

Es usual ver en ellos destreza y soltura en el manejo de todos los elementos que la actual tecnología les ofrece; así observamos como ellos ya emplean nuevos sistemas para comunicarse (mensajes de texto, Waths App, email), compartir información (blogs, Bluetooth, YouTube), coordinar (Wikis), buscar información (Google), socializar (redes sociales, salas de chat, foros) y aprender (portales educativos, aplicaciones educativas, enciclopedias online).

Es entonces de actual interés el aproximar la educación formal a estas prácticas cotidianas en los estudiantes, “ampliando el tipo de experiencias formativas de los estudiantes utilizando medios que van a encontrar por todas partes en su vida profesional y que forman parte de la cultura tecnológica que lo impregna todo” Adell (1997).

Es así que para dar respuesta a la necesidad de capacitación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa “Paulo Sexto” identificada en la encuesta aplicada, planteamos la siguiente propuesta de curso de capacitación.

4.1 Tema

“CAPACITACIÓN EN EL USO DE HERRAMIENTAS VIRTUALES COMO RECURSO METODOLÓGICO EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE CONSTRUCTIVISTA A TRAVÉS DE ENTORNOS VIRTUALES PARA LOS DOCENTES DE BACHILLERATO DE LA UNIDAD EDUCATIVA PAULO VI”

4.2 Modalidad de estudios

Presencial y virtual

- **Presencial.** En esta etapa se presentará el sustento teórico del uso de herramientas virtuales y sus beneficios en la educación colaborativa.

- **Virtual.** En el asesoramiento virtual se desarrollarán trabajos en wikis, blogs y redes sociales.

4.3 Objetivos

Objetivo General

- ✓ Capacitar a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa “Paulo Sexto” en el uso de herramientas virtuales como recursos metodológicos en el proceso de enseñanza y aprendizaje constructivista e interacción virtual entre maestros y estudiantes de la institución a través de un entorno virtual.

Objetivos Específicos

- Reconocer las potencialidades de un entorno virtual y su aporte al proceso de enseñanza y aprendizaje interactivo.
- Conocer los referentes teóricos que respaldarán la práctica en el uso de herramientas de la web 2.0.
- Conocer las características y beneficios de los wiki y su aporte a la educación colaborativa.
- Identificar a los blogs como una herramienta virtual para la exposición de textos o artículos educativos.
- Fomentar el uso de redes sociales a favor de la interacción y construcción de nuevos conocimientos.

4.4 Dirigido a:

Docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios

Nivel dos: Esta capacitación está dirigida a docentes con un nivel de experiencia dentro de su área de más de tres años, puesto que necesita manejar en forma eficiente estrategias que permitirán el aprendizaje de su asignatura.

El conocimiento y manejo básico de las tecnologías y su uso es fundamental puesto que este curso se fundamenta en el uso de herramientas virtuales.

4.4.2 Requisitos técnicos.

Se requiere principalmente contar con un computador personal con conexión a internet. Para las tutorías presenciales se necesita un aula con computadores conectados en red, un proyector y una pizarra digital.

4.5 Breve descripción del curso

El curso de “Capacitación en el uso de herramientas virtuales como recurso metodológico en el proceso de enseñanza y aprendizaje constructivista a través de un entorno virtual para los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI” les permitirá adquirir un vasto conocimiento en el uso de herramientas de la Web 2.0 que favorecerá a la labor educativa y de ésta manera dar respuesta a los cambios vertiginosos en la comunicación y ponerlos a favor de la educación colaborativa.

La educación actual afronta múltiples retos y uno de ellos es dar respuesta a los profundos cambios sociales, económicos y culturales. Es así que el docente debe preparar a sus estudiantes para que sean entes críticos, investigativos y con un sentido de trabajo grupal y qué mejor de la mano del uso de los recursos disponibles en Internet ya que su utilización con fines educativos es un campo abierto a la reflexión y a la investigación.

“Las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) pueden contribuir muy eficazmente a hacer posible un diseño pedagógico que contemple la realización de diferentes tipos de actividades, apoyándose en los entornos virtuales de aprendizaje y utilizando herramientas digitales que faciliten el seguimiento de las actividades formativas, tanto individuales como grupales.” Moral y Villalustre, (2007).

Este trabajo tiene como objetivo integrar curricularmente las TIC en los proceso de enseñanza y aprendizaje como recurso tecnológico abierto, dinámico y flexible gracias al uso de las herramientas de la red como los Wiki, Blog y las redes sociales en un entorno virtual donde podrán interactuar de un forma guiada estudiantes y docentes a través de foros, chats, para construir nuevos conocimientos. Realizaremos un breve recorrido por las herramientas mencionadas y sus beneficios sin antes analizar las ventajas que nos brinda el uso de un entorno virtual.

Las instituciones educativas han tomado conciencia de que no pueden dar la espalda a la realidad tecnológica y por ello han empezado a usar entornos virtuales para dinamizar la tarea educativa, el uso de estos entornos tiene sus ventajas y limitaciones es por ello que el docente debe estar capacitado para lograr un aprendizaje significativo en sus estudiantes

sin permitir distracciones, pérdidas de tiempo, aprendizajes incompletos o superficiales por la falta de un seguimiento y guía adecuados.

Como conclusión podemos decir que el uso de la tecnología en el proceso de enseñanza y aprendizaje puede ser muy significativo gracias a la ayuda de las herramientas virtuales disponibles y que posteriormente analizaremos y a la vez ahorra tiempo y energía al docente, es decir el estudiante puede ser capaz de construir sus nuevos conocimientos de una manera dinámica y divertida y sobretodo colaborativa entre sus pares. Pero como docentes no podemos perder de vista nuestro rol dentro de este proceso el de ser guías, tutores y motivadores para que nuestros estudiantes no se pierdan en el ciberespacio.

Es hora de hacer un corto recorrido por las herramientas que serán motivo de nuestro estudio.

Los blogs son una página web que se estructura en base a dos elementos, entradas y comentarios. Estos micro contenidos sólo pueden ser editados o, incluso suprimidos, por su propio autor. Esta configuración les otorga un carácter conversacional o dialógico, que es la característica más distintiva de los blogs, y los hace ideales para generar interacción entre los alumnos en relación a un tema o tarea y lograr la construcción compartida de conocimiento sobre una cuestión determinada.

Una wiki es una página web que se edita en forma colaborativa, es decir con la participación de varios usuarios, lo cual constituye su nota esencial. En una wiki cada usuario no sólo puede introducir nuevos contenidos, como en un blog, sino también ampliar, modificar o incluso suprimir aquéllos creados por otros. De esta manera los participantes van co-creando juntos un contenido dado. Se convierten en co-autores de una producción.

Las **Redes sociales** son páginas web orientadas a poner en contacto a personas con intereses comunes, con el fin de compartir contenidos e intercambiar información. Incluyen herramientas que permiten la publicación de materiales y la comunicación entre los miembros del grupo, como foro, chat y correo electrónico interno. Su principal utilidad en el terreno educativo es permitir la creación de grupos, ya sea el grupo de una materia determinada, o grupos de alumnos.

Gracias a estas herramientas virtuales creemos que el proceso de enseñanza y aprendizaje será enriquecedor tanto para estudiantes y docentes ya que aportará en el crecimiento personal de cada docente permitiéndole estar a la par con los avances

tecnológicos y poder enfrentar a los nuevos retos que la sociedad actual nos presenta día a día.

Y por último permitirá que la Unidad Educativa Paulo VI pueda brindar a toda la comunidad educativa una actualización permanente en todos los procesos de gestión, tanto administrativa como académica, sin perder de vista la imagen corporativa que debe mantener.

4.5.1 Contenidos del curso

Las tecnologías de la información y la comunicación aplicadas a la educación nos dan la posibilidad de romper las barreras espacio temporales que existen en las aulas tradicionales y posibilitan una interacción abierta entre la comunidad educativa del Colegio “Paulo Sexto”

Las tecnologías van a operar como instrumentos de mediación, en tanto van a ser el medio utilizado por los docentes de bachillerato de la institución para la construcción de ese espacio que propone una estructura de acción específica para aprender y, desde donde, cada estudiante interactuará según sus oportunidades y estrategias para el aprendizaje tecnológicamente mediado para construir nuevos conocimientos en forma colaborativa junto a sus compañeros.

A continuación se detallan los temas a ser tratados y que están divididos por módulos para su mayor comprensión.

Módulo I: Fundamentos Teóricos

- ✓ Introducción
- ✓ Modelo de enseñanza centrado en el estudiante
- ✓ Potencialidades de un entorno virtual
- ✓ Conceptualización de la Web 2.0 Ventajas de su uso
- ✓ Herramientas de la web 2.0

Módulo II: Redes Sociales

- Conceptualización de Redes sociales
- Importancia y uso
- Tipos de redes sociales educativas
- Creación de un grupo de estudios en Facebook.

Módulo III: Wiki

- Definición y uso de las Wiki
- Aplicación en el aprendizaje colaborativo
- Proceso para la elaboración de una Wiki
- Ejemplos de actividades educativas elaboradas en wikis
- Elaboración de una Wiki

Módulo IV: Blogs

- ✓ Uso educativo de los blogs
- ✓ Ventajas y desventajas
- ✓ Pasos para crear un blog
- ✓ Creación de un blog

4.5.1.1 Desarrollo de los temas

Introducción

Día a día los avances tecnológicos nos ofrecen nuevas herramientas que cambian nuestra forma de hacer las actividades cotidianas y el quehacer educativo no podía quedarse relegado. Presenciamos en la actualidad una revolución que está transformando la divulgación, producción y utilización de la información en la sociedad, además de modificar las relaciones interpersonales y masificar el uso de las tecnologías.

En este curso de capacitación presentamos de manera práctica el uso de sencillas herramientas Web 2.0 que propician el trabajo colaborativo mediante la creación de documentos, el aprovechamiento de las posibilidades que ofrecen los navegadores actuales, el almacenamiento de la información en la red y la catalogación de la misma para su posterior utilización.

También permite extender los límites espacio-temporales del aula presencial, ya que los procesos de enseñanza-aprendizaje pueden ampliarse más allá de su ámbito físico y fuera del horario asignado para el dictado de la asignatura.

Admite ampliar las oportunidades de comunicación. Las herramientas de comunicación del entorno, ya sean sincrónicas o asincrónicas, permiten que docentes y alumnos puedan comunicarse entre sí con distintos fines, tales como indicar consignas, responder consultas, plantear dudas, realizar trabajos grupales, etc. De este modo, la ampliación de las posibilidades de comunicación contribuye a generar nuevas oportunidades

de aprendizaje. Asimismo, esa ampliación favorece la tutoría y evaluación continua de los procesos de formación por parte del docente.

Proponer nuevas estrategias metodológicas, propias del ámbito virtual, tales como la entrevista a expertos a través de foro, chat o videoconferencia; la confección de diarios de aprendizaje y portafolios electrónicos en blogs o wikis; la resolución de problemas y de proyectos colaborativos en wikis y redes sociales; la solución de actividades de aprendizaje basadas en Internet.

Utilizar nuevos recursos didácticos (hipertextos y multimedia interactivo, simulaciones, animaciones, archivos de sonido, videos, publicaciones periódicas disponibles online, etc.)

En este punto es muy importante destacar que el agente de innovación no es la tecnología por sí sola. Resulta evidente que integrar tecnología en las clases, en sí mismo, no es garantía de mejora de la calidad ni de la enseñanza, ni del aprendizaje sino más bien de la habilidad del docente en poner a favor dichas herramientas virtuales para la consecución exitosa de su labor educativa.

Modelo de enseñanza centrado en el estudiante

Se enfatizará en un modelo constructivista donde el centro del proceso educativo es el estudiante quien realizará actividades para apropiarse del conocimiento y construir nuevos aprendizajes.

El aprendizaje es concebido como un proceso activo e interactivo, que demanda la puesta en marcha de habilidades de pensamiento en relación con el tema abordado como analizar, sintetizar, conceptualizar, relacionar, interpretar, generalizar, clasificar, etc. y también de mecanismos de interacción social con otros, tanto el docente como los propios pares. Participar, crear, compartir, colaborar, son las principales claves de un modelo centrado en el aprendizaje del estudiante.

El verdadero agente de la innovación es el docente, que es quien activa y configura el potencial formativo que encierran las tecnologías. De allí la importancia de diseñar políticas institucionales de capacitación e incentivo destinadas a los maestros y profesores, de tal forma que puedan integrar dichas tecnologías en sus prácticas de modo significativo Salinas, (2010).

Entornos virtuales



En su estudio sobre Los entornos virtuales de aprendizaje como instrumento de mediación, Suárez define los entornos virtuales como "un sistema de acción que basa su particularidad en una intención educativa y en una forma específica para lograrlo a través de recursos infovirtuales. Es decir un EVA orienta una forma de actuación educativa dentro de unos márgenes tecnológicos".

Un aula virtual tiene grandes ventajas que los docentes debemos explotar al máximo para brindar un aprendizaje significativo en los estudiantes. A continuación detallaremos brevemente los espacios que nuestra aula virtual debe tener para lograr un aprendizaje dinámico y colaborativo.

Un espacio donde tenga dispuestos los materiales didácticos para la conceptualización y el acceso a la información: textos, imágenes, videos, audios, animaciones, simulaciones, glosarios, etc. Dichos materiales pueden ser diversos y tener en cuenta los distintos estilos de aprendizaje.

Un espacio donde tenga propuestas unas actividades de ejercitación y de aplicación del conocimiento a situaciones concretas: software especializados, herramientas para proponer actividades (foros, wikis, blogs, tareas, cuestionarios, etc.)

Un espacio de ejemplificación donde se presenten situaciones prototípicas, aplicaciones y proyecciones de los conceptos al mundo real y cotidiano.

Un espacio donde disponga de diferentes recursos de evaluación y autoevaluación software especializados, herramientas para proponer actividades (foros, wikis, blogs, tareas, cuestionarios, etc.)

Un espacio de comunicación donde todos los miembros del grupo puedan interactuar y puedan recurrir para informarse y resolver dudas (foros, diálogos, correo electrónico).

Un espacio de socialización en el que los estudiantes y el docente puedan poner en común el desarrollo de las distintas actividades de seguimiento y de evaluación.

Un espacio donde se disponga el diseño general del curso con sus componentes fundamentales (objetivos, metodología, temáticas, evaluación, bibliografía y cibergrafía)

Todos estos espacios permitirán que el estudiante tenga a la mano todo lo que necesita para construir su conocimiento sin dejar de lado la socialización y el aprendizaje colaborativo.

Pondremos especial atención a los chats y foros educativos ya que son elementos fundamentales para el aprendizaje colaborativo y es el espacio ideal para que el docente cumpla con su rol de guía, motivador y evaluador del proceso de interacción.

Chats Educativos



Se define como una conversación que se produce por medio de la computadora, se entiende que se da la participación de al menos dos personas ubicadas en dos sitios geográficos distantes que intercambian mensajes de forma simultánea (Trancredi,2004).

La efectividad del uso del Chat en la educación es algo que va a depender del tipo de actividad que se ejecute, el tiempo con el que se cuente, las reglas previas que se establezcan antes del intercambio de mensajes y el compromiso que tenga cada cual con su gestión académica.

En la parte administrativa de un curso, algunos de los posibles usos educativos de los chats son las siguientes:

- Permitir que un estudiante pueda formular preguntas sobre temas del curso, sobre el desarrollo de un proyecto, etc. Lo interesante y novedoso que aporta Internet en este caso (con respecto a la sesión de clase tradicional) es la posibilidad de que los interrogantes puedan ser absorbidos por personas distintas del profesor y de los otros estudiantes. Además, la flexibilidad con respecto a la localización física. Esto último puede ser interesante en el caso de profesores de cátedra y en los sistemas de educación a distancia.

La posibilidad de que el estudiante pueda formular preguntas representa un valor agregado con respecto a, por ejemplo, tener un libro o un disco compacto sobre el tema.

- Para generar discusiones sobre diferentes temas, con fines educativos. En el contexto de un curso tradicional esto puede ser útil para generar motivación en el estudiante al tratarse en las discusiones temas que son de su interés, para hacer estudios de caso en los que la participación de los estudiantes es muy importante, para generar comunidad y para desarrollar el espíritu crítico, entre otros.

Foros Educativos

Comunidad Virtual de Aprendizaje



Han sido muchas las definiciones dadas para referirse a un foro educativo virtual. Por ejemplo, la autora Matha Luz Arango, define en su artículo Foros Virtuales como Estrategia de Aprendizaje un foro virtual como "un escenario de comunicación por Internet, donde se propicia el debate, la concertación y el consenso de ideas. Es una herramienta que permite a un usuario publicar su mensaje en cualquier momento, quedando visible para que otros usuarios que entren más tarde, puedan leerlo y contestar" (Arango, M.L., 2003).

De igual forma Viviana Brito, en su artículo El Foro Electrónico: Una herramienta tecnológica para facilitar el aprendizaje colaborativo, afirma que "los foros son centros de discusión sobre temas en particular que concentra opiniones de muchas personas de

distintos lugares y de manera asincrónica. Es muy útil para encontrar soluciones a problemas, porque permite que varias personas den su opinión sobre un tema especial, ayudando a dar respuesta a la pregunta inicialmente planteada" (Brito V, 2004).

Teniendo en cuenta estas definiciones se puede decir, en términos generales, que los foros educativos virtuales son espacios de interacción propios del Internet, que permiten el intercambio de conocimiento de una temática específica, de forma asincrónica, y que permiten buscar soluciones a problemáticas por medio de la opinión de los participantes. Todo esto con una finalidad académica, en donde los aportes hechos por los participantes del foro ayudan a conducir a la construcción de conocimiento por medio de argumentos, pensamientos y reflexiones plasmadas en este medio electrónico.

Ventajas y limitaciones de un entorno virtual

Ventajas

a) Rompen las barreras o límites del tiempo y el espacio de forma que tanto los estudiantes y docentes pueden comunicarse e interactuar más allá de los espacios tradicionales de clase tradicional.

b) Favorecen la autonomía de cada sujeto en el desarrollo de experiencias de autoaprendizaje a través de la red, y en la autogestión o autoregulación de su tiempo y esfuerzo en el cumplimiento de tareas o actividades propuestas en los entornos formativo.

c) Mezclan y diluyen la tradicional separación entre la educación formal y la informal ya que la navegación web, la participación en redes sociales, o la búsqueda de información en Internet son experiencias que aunque sean propiciadas a través de cursos formales favorecen también el aprendizaje informal.

d) Permiten desarrollar procesos de aprendizaje grupal basado en la conectividad e intercambio de información entre las personas participantes en una misma red o comunidad virtual.

e) El acceso a la información es fácil, permanente y sin grandes costos tanto de tiempo como económicos. El ciberespacio, en este sentido, se convierte como una biblioteca gigantesca para poder aprender.

f) La comunicación y la representación de la información se expresa a través de múltiples formas y lenguajes tales como los textos, los audiovisuales, los sonidos, los gráficos y esquemas, etc.

Limitaciones o debilidades

- a) En numerosas ocasiones las llamadas aulas virtuales reproducen o imitan la enseñanza tradicional. Es decir, muchas veces las aulas virtuales se convierten en un almacén o espacio de presentación de documentos de lectura, de visualización de presentaciones multimedia o videos, sin que existan actividades o tareas de aprendizaje para ser desarrolladas por el alumnado. Esta práctica reproduce la metodología de enseñanza por exposición de la información, y el aprendizaje consiste en recepción del mismo sea leyendo textos o viendo presentaciones y/o videos.
- b) En otras ocasiones, las aulas virtuales carecen de suficientes procesos comunicativos entre el alumnado, y entre éste y el docente. Me refiero a que el espacio virtual se configura como una actividad de aprendizaje individual, solitaria y sin la necesaria interacción comunicativa entre los estudiantes con sus compañeros y con el profesor. En esas aulas o espacios formativos apenas hay participación social bien en los foros habilitados para esta finalidad, o bien no se han creado o habilitado los recursos de interacción comunicativa (chats, mensajería electrónica, videoconferencias, etc).
- c) Una tercera limitación se refiere a prácticas docentes en entornos virtuales caracterizados por no desarrollar adecuadamente las nuevas tareas o funciones que implica ser un profesor virtual. En estos espacios virtuales sus funciones no pueden ser meramente la exposición o transmisión de información –mediante textos, presentaciones o videos-, sino principalmente la de planificador u orquestador de situaciones o tareas activas de aprendizaje, de supervisor, tutorizador y evaluador en el proceso de cumplimentación de las mismas y de comunicador permanente con sus estudiantes.

Conceptualización de la Web 2.0 Ventajas de su uso

La web 2.0 es un conjunto de servicios que nos permiten elaborar, modificar, almacenar, introducir y compartir información y tenerla en la red. Esta información la

podemos hacer pública para que otros la puedan utilizar. También tenemos la opción de mantenerla privada.

En la web tradicional simplemente se presenta la información pero en ella no hay interacción, no hay respuesta del receptor, sólo emisión del mensaje, sólo visualización de la información y como mucho una dirección de correo para ponerse en contacto con el responsable de la página.

En la web 2.0 podemos exponer e intercambiar información con el creador de la web, mediante los comentarios, chat, foros. Es como un diálogo abierto entre el emisor del mensaje y los usuarios que visitan su espacio. Este espacio puede ser un blog, fotoblog, videoblog, presentaciones, etc.

Herramientas de la web 2.0

Existen varias herramientas que nos brinda la web 2.0 entre las que podemos mencionar las siguientes:

- WiZiQ. aula virtual de la aplicación que está totalmente equipada con audio de 2 vías, chat de texto, pizarra, PowerPoint y PDF capacidad de compartir documentos.
- Blogger. Se dice que es uno de los mejores del blog la creación de sitios en línea para las aulas, amigable y privacidad del usuario ya están disponibles.
- Facebook o Twitter. Los maestros están tratando de esto más y más con sus alumnos para enviar al instante y recibir mensajes cortos.
- Wikispaces Crear en línea un wiki público de forma gratuita. Esto es ideal para trabajos en grupo y la colaboración de clases.
- Voki. Permite a los alumnos crear avatares. Algunos maestros han encontrado que es una fantástica manera de evaluar el desempeño de los estudiantes en diferentes entornos.
- Flickr. Una buena herramienta para conseguir un flujo de imágenes sobre cualquier tema.

En esta ocasión hemos escogido a los Blogs, Wikis y Redes sociales por ser los más conocidos y utilizados por los estudiantes y que creemos son los más amigables y útiles para lograr la construcción de nuevos aprendizajes de una forma atractiva e interactiva entre docentes y estudiantes.

REDES SOCIALES



Conceptualización de Redes sociales.

Primeramente debemos comprender que es una red social. Las redes sociales son estructuras conformada por conjuntos de personas las cuales están “conectadas” por diferentes motivos o intereses como pueden ser amistad, parentesco o que compartan el mismo conocimiento.

En la actualidad, nuestros estudiantes y quizás nosotros también utilizan asiduamente un tipo de servicios en Internet que conocemos como Redes Sociales. Todos hemos oído hablar de ellas: sitios como MySpace o Facebook forman parte de un fenómeno imparables y global, ya que extienden su radio de acción.

Muchas personas, al oír hablar de las redes sociales, piensan inmediatamente en sus connotaciones negativas, sin tener en cuenta que existen otros tipos de redes sociales, como por ejemplo las dedicadas a la cultura, como Linkara, o a las relaciones laborales, como LinkedIn. Dentro de estas otras redes sociales encontramos las redes educativas que, como su nombre indica, intentan aprovechar las posibilidades educativas de las redes sociales.

En este marco destacamos a redes sociales como Educativa, Red Educativa Metropolitana de Quito, Eduredes, que son un lugar de intercambio de experiencias docentes, donde pueden interactuar estudiantes, docentes y padres de familia con fines educativos. Es el medio adecuado para compartir videos, documentos, enviar enlaces, etc. y propiciar la comunicación sincrónica y asincrónica para conseguir la construcción de nuevos conocimientos en forma colaborativa.

Importancia y uso

Como habíamos mencionado anteriormente las redes sociales nos brindan una infinidad de ventajas y oportunidades para convertir el proceso de enseñanza y aprendizaje en la construcción de nuevos conocimientos de una forma divertida, dinámica, capaz de conjugar el uso de documentos, enlaces, videos, etc. donde los estudiantes podrán compartir, debatir, comentar, apoyarse en forma grupal y participar en video conferencias que serán de gran utilidad en vida social y educativa.

Sin embargo, esta relación es vista con temor y recelo por parte de educadores que no son nativos digitales y tienen que educar a estudiantes que “viven” en las redes sociales ya que nacieron con ellas y son parte de su vida diaria. Precisamente por eso el rol de profesor o capacitador cambia y se diluye la jerarquía entre profesor-alumno siendo el primero un guía y moderador más que una fuente de información y saber.

Este nuevo entorno de aprendizaje enfatiza la inteligencia colectiva estableciendo nuevas estructuras de participación, ya que todos aportamos saber, utilizamos diversas fuentes de saber y colaboramos para hacer realidad un proceso de aprendizaje. Lo cual es un gran cambio para los docentes tanto en hábitos como en actitud.

Estos son algunos ejemplos de que pueden hacer los docentes usando las redes sociales como herramientas y al mismo tiempo como el medio natural para llegar a sus alumnos:

- Usar o crear una aplicación propia en Facebook o una wiki para realizar trabajos grupales.
- Invitar a estudiantes que asistan a una clase via streaming.
- Responder preguntas, dejar tareas y anunciar fechas de eventos y exámenes en Facebook y/o Twitter.
- Compartir libros, pdfs, videos y otro material interesante usando una wiki o creando su comunidad virtual.

- Seguir a profesores, compañeros de clase y otros expertos en un tema via twitter, slideshare.
- Tener apuntes de la asignatura en un blog, wikis.

Finalmente debemos comprender que las tecnologías no cambian la manera de enseñar, pero pueden ayudar a introducir nuevas metodologías y entornos de aprendizaje.

Tipos de redes sociales educativas.

Según Fidalgo Ángel (2012) clasifican por su función de la relación entre las personas y pueden ser:

- **Redes de relación.** Son redes sociales que funcionan sin necesidad de tener un soporte on-line. Ejemplos de estas redes son las afectivas (principalmente en su faceta de amor y cariño), familiares y de trabajo. En estos casos, existen unos lazos personales y la red social lo único que hace es poner una herramienta on-line, para tener contacto cuando no se puede realizar de forma personal (familiares y afectivas) o por eficacia (reuniones de trabajo cuando varias personas están a distancia). Estas redes funcionan muy bien, se chatea, se comparten fotografías, se envían mensajes y se comparten recursos; suelen ser redes pequeñas.
- **Redes de pesca.** Para pescar y ser pescado. Un ejemplo es la red LinkedIn, donde las personas ponen su CV profesional (ser pescado) y otras personas ponen sus ofertas de trabajo (para pescar). En este tipo de redes, se suele dar más peso a la persona (habilidades, capacidades, logros, etc.).
- **Redes temáticas.** Son redes formadas por personas que comparten un mismo interés en una temática determinada (por ejemplo, la red Piratas Educativos sobre conocimiento en abierto). Estas redes se caracterizan porque los miembros de la red suelen compartir experiencia y/o conocimiento. Se suele dar más énfasis a los recursos compartidos; cuando se accede a la red, es para buscar recursos. Así mismo, suelen necesitar “complementos” para organizar los contenidos.
- **Redes temporales.** Suelen crearse alrededor de un evento, por ejemplo un curso. Estas redes funcionan bastante bien mientras el evento está activo, pero una vez finalizado el mismo, es común dejarlas de utilizar. Suelen estar coordinadas y las actividades que se realizan en la red son marcadas, principalmente, por el organizador o coordinador del evento.

En la red existen diversas redes sociales, las más populares y conocidas a nivel mundial son: Facebook, Twiter, Messenger, etc. Haremos un corto análisis de redes sociales dedicadas a la educación, aunque cabe mencionar que las anteriormente mencionadas también pueden ser utilizadas con el fin educativo.

EDMODO

Es una plataforma educativa que permite al profesor crear grupos cerrados para cada uno de sus cursos. Tiene tres tipos de usuarios: padres, profesores y alumnos. Da la opción de publicar cuestionarios, hacer preguntas, publicar tareas, calificarlas, darles premios a los alumnos, publicar eventos en un calendario y compartir distintos tipos de archivos. Además, los padres pueden ver lo que sus hijos hacen sin interferir en las tareas. Es gratis además de su página web también tiene su aplicación para Android e iOS.

SCHOOLGY

El gran punto a favor de este sitio es que combina diferentes herramientas, como las aplicaciones de Google o Dropbox. Además de que permite compartir archivos, realizar cuestionarios, subir tareas y mensajes entre los usuarios, hace posible la interacción entre estudiantes de diferentes instituciones y países. Una de sus funciones, que permite comentar las publicaciones y los comentarios la hace similar a Facebook ya que además incluye "me gusta". Tiene su aplicación para iOS Y Android y es gratuita.

MOODLE

Es una aplicación de software abierto que se usa en 235 países más de 7 millones de cursos y tiene más de 71 millones de usuarios. Fue creada en 2002 y desde entonces ha tenido varias modificaciones. Al ser software abierto, Moodle permite ser creada y modificada, por lo que se puede adaptar a la institución que la use. Permite compartir documentos, realizar evaluaciones, enviar mensajes entre usuarios de forma gratuita. La filosofía de Moodle se basa en el constructivismo, donde el alumno también construye su aprendizaje.

Como conclusión del uso de las redes sociales los docentes debemos tomar todas las ventajas y oportunidades que nos ofrece la virtualidad pero siempre enfatizando los aspectos positivos de uso de las redes sociales ya que también puede trascender en lo negativo pero será determinante el papel de mediador y guía que cumpla el docente que debe asumirlo con responsabilidad y eficiencia.

WIKI



Definición y uso de las Wiki

Un Wiki es un sitio web colaborativo que puede ser editado por varios usuarios quienes pueden crear, editar, borrar o modificar el contenido de una página web, de una forma interactiva, fácil y rápida; dichas facilidades hacen de una wiki una herramienta efectiva para la escritura colaborativa.

El software permite identificar al creador de cada contribución, lo cual, en el ámbito educativo, facilita el seguimiento y la evaluación de la actividad por el docente. Estas aplicaciones son ideales para el planteo de propuestas de aprendizaje colaborativo, en las cuales deba lograrse la creación de un producto final común, a partir de la integración de los aportes de distintos miembros de un grupo.

Las wikis de contenido específicamente educativo se denominan “eduwikis”. Podemos crear gratuitamente una eduwiki con servicios como Wikispaces, PBWorks y Wetpaint.

Aplicación en el aprendizaje colaborativo

El aprendizaje colaborativo es un conjunto de métodos de instrucción y entrenamiento apoyados con tecnología, así como estrategias para propiciar el desarrollo de habilidades mixtas (aprendizaje y desarrollo personal y social) donde cada miembro del grupo es responsable tanto de su aprendizaje como del de los restantes del grupo, que busca propiciar espacios en los cuales se dé el desarrollo de habilidades individuales y grupales a partir de la discusión entre los estudiantes al momento de explorar nuevos conceptos. Son elementos básicos la interdependencia positiva, la interacción, la contribución individual y las habilidades personales y de grupo.

El modelo constructivista de aprendizaje está presente en esta herramienta debido a que rompen el esquema de aula tradicional y clases unidireccionales, creando un espacio de

trabajo colaborativo y participativo donde los conocimientos se construyen entre todos los participantes.

Los wikis pueden ser de varios tipos; privados, protegidos y públicos. Todos funcionan igual, pero la diferencia está en quien puede acceder a sus contenidos.

Privados: solo pueden acceder las personas registradas.

Protegidos: pueden acceder todas las personas pero solo pueden modificar e introducir páginas Web las registradas.

Públicos: son aquellos en los que cualquier persona puede editar y modificar sus páginas.

Normalmente un mismo wiki se puede comportar de las tres formas citadas dependiendo de la configuración.

Proceso para la elaboración de una Wiki

Para la elaboración de un wiki es necesario tomar en cuenta lo siguiente:

➤ **Crear una cuenta.** Existen diferentes opciones gratuitas para la creación de un "wiki", entre ellas podemos destacar wikispaces, pbwiki, wikidot, etc. y procedemos a crear nuestra cuenta. En ella veremos que nos invitan a introducir los datos relativos a una cuenta ya creada.

Al pulsar con el ratón sobre la referencia "Crear" aparecerá un formulario que nos permitirá registrarnos para crear y gestionar el wiki que vamos a poner en marcha. En él estos son los datos que deberemos ingresar:

Nombre de usuario con el que accederemos a nuestro wiki.

Correo electrónico

Contraseña

Repetir la contraseña

Nombre real (* esto es totalmente opcional)

Ahora con los campos ya rellenos pulsamos con el ratón sobre el comando "Next step" y nos aparecerá una pantalla de confirmación con nuestro registro.

➤ **Creación del Wiki.** Ya estamos registrados y ahora ya podemos crear nuestro primer wiki. Para ello bastará con rellenar un formulario indicando el nombre con el que vamos a identificar a nuestro "wiki". Nótese que no puede haber dos wikis con el mismo nombre, de modo que si nuestra elección ya está tomada por otro usuario se nos advertirá y se nos invitará a introducir otro nombre diferente.

En el campo “Tu dominio” mostrará la dirección o URL con la que a través de un navegador se podrá acceder a nuestro wiki (coincide con el nombre de wiki que anteriormente hemos ingresado). Posteriormente deberemos poner un título a nuestro wiki.

➤ **La temática del Wiki.** Se refiere al tema de que se va a escribir. Procedemos a escribir nuestro tema de estudio y el que vamos a compartir con el grupo para que a su vez sea modificado por los visitantes al wiki

➤ **Configuración de privacidad.** Una cuestión que no se debe pasar por alto es la relativa a los permisos de lectura y edición de contenidos que nuestro “wiki” va a ofrecer a los internautas. Por otra parte deberemos decidir si cualquier persona puede registrarse en nuestro wiki o por el contrario el registro estará moderado por nosotros, filtrando así quién puede participar en nuestro wiki.

➤ **Aceptación de condiciones de uso.** Finalmente, aceptamos el aviso legal relativo a las condiciones de uso y por fin ya tenemos creado nuestro primer wiki.

Ejemplos de actividades educativas elaboradas en wikis

➤ Lluvias de ideas: Se puede utilizar una Wiki para crear una versión en línea de este proceso. Se puede plantear con toda la clase o en pequeños grupos, pidiéndoles siempre que envíen sus ideas sobre un tema.

➤ Contribución a otros Wikis: Podemos considerar el mandar a nuestra clase que contribuya en la wiki sobre un tema de clase. Es bastante probable que se sienten motivados sabiendo que su artículo aparecerá publicado en un espacio público.

➤ Creación colaborativa de escritos: Puede ser la edición de una revista, o la creación colaborativa de un cuento en el que unos deben comenzarlo y otros terminarlo.

➤ Creación colaborativa de un trabajo de investigación. Ayudados de un foro donde debatir el contenido del proyecto, cada grupo puede ir dando forma a su trabajo y puliéndolo a través de un wiki. Muy útil sobre todo en grupos de trabajo con dificultades para reunirse presencialmente.

BLOGS



Uso educativo de los blogs

Un blog es un sitio Web que facilita la publicación instantánea de entradas (posts) y permite a sus lectores dar retroalimentación al autor en forma de comentarios. Las entradas quedan organizadas cronológicamente iniciando con la más reciente. El blog normalmente se actualiza diariamente y refleja a menudo la personalidad del autor. Muchos sitios de uso libre (sin costo) permiten crear y alojar blogs. Algunos de los más populares incluyen a: WordPress; Blogger; Livejournal; Xanga y Edublogs.

Los blogs le dan un valor agregado al ejercicio docente, ya que éste se ve enriquecido por las nuevas formas de aprender y de interactuar socialmente de los estudiantes, en tanto, le permite a los docentes procurar una educación que desarrolle habilidades de pensamiento y para un aprendizaje autónomo que posibilite la capacidad de aprender a aprender.

Retomando estas funcionalidades, un blog puede ser empleado por los docentes para: administrar y desarrollar una asignatura, gestión de contenidos y conocimientos, compartir conocimiento personal y de la red, comunicarse con la comunidad educativa, innovar la docencia (espacio de participación y actualización docente), fomentar y organizar investigaciones y trabajo colaborativo, promover los valores, promover los hábitos de lectura y la participación de cada uno de los integrantes, facilitar procesos críticos, reflexivos y evaluativos, promover la creatividad y comunicación y finalmente, desarrollar competencias digitales.

Características

- Gratuidad, por lo general se puede crear un blog en varios gestores gratuitos disponibles en Internet.

- Facilidad de creación y administración, esto es posible debido a que un blog es creado y administrado mediante un gestor de contenidos que presenta asistentes y plantillas prediseñadas.
- Orden cronológico inverso, las entradas más recientes aparecen publicadas en la parte superior del blog, inmediatamente después del título.
- Lenguaje coloquial, por lo general se emplea un vocabulario directo, espontáneo, cálido y personal, pero respetuoso de las normas ortográficas y gramaticales.
- Integración de multimedia, en los blogs se pueden integrar textos, sonidos, imágenes, animaciones y vídeos, enriqueciendo más su contenido.
- Potencia la interacción y el Intercambio de ideas (gestión compartida de conocimientos), a través de la participación y aportaciones de los usuarios mediante comentarios a las distintas entradas, fomentando el debate, la discusión y el uso responsable de las herramientas, respetando siempre las normas de etiqueta.
- Desde el punto de vista de los estudiantes, éstos pueden comentar las entradas para aportar nuevos enlaces, comentar los proporcionados por el docente o el resto de estudiantes, para exponer dudas y realizar preguntas, enriqueciendo el aprendizaje y favoreciendo el debate constructivo.

Ventajas

- Facilidad de uso: las plataformas para crear blogs y publicar han sido hechas para mejorar la publicación de contenidos, de hecho basadas para usarse como diario virtual.
- Alcance de la audiencia: como un blog tiene por plataforma Internet, es relativamente fácil llegar a las personas sea cual sea su ubicación geográfica, así que puedes hacer llegar la información a quien quieras.
- Libertad para expresarte: con un blog tienes libertad para decir lo que quieras, puede que a unos les guste o no, pero mientras tu blog siga activo podrás expresarte como mejor te convenga.
- Compartir conocimientos: una buena forma de ayudar al mundo es compartir lo que sabes y tratar de mejorar en lo que se pueda el aprendizaje para mejorar aunque sea un poco los conocimientos de alguien, no siempre es posible pero se puede intentar.
- Beneficio económico: puedes sacar también algún provecho económico de diversas formas, hasta puedes dar a conocer algún producto o servicio que ofrezcas.

Desventajas

- **Frustración:** puede darse el caso de la falta de interés ya sea de ti o de parte de los lectores, no siempre es fácil crear contenido relevante y esto puede llegar a ser frustrante.
- **Trolls:** como en todo a veces pasa que debes lidiar con gente que solo trata de fastidiarte y que ni siquiera lee tu trabajo y en vez de eso tratan de atacarte sin razón aparente.
- **No saber expresarte:** es una de las cosas que más pasa sobre todo cuando no has escrito mucho anteriormente, pasa que no sabemos expresarnos muy bien para comunicar nuestras ideas y es algo difícil al principio.

Pasos para crear un blog.

A la hora de crear un blog lo primero es decidir dónde lo vamos a crear, veamos algunos sitios de creación de blogs, los más reconocidos son los siguientes:

- **WordPress.** Esta página es la más popular de todas para escribir blogs en Internet. Según las estadísticas que publica WordPress, más de 68 millones de páginas en Internet usan sus herramientas de publicación. Cuenta con servicio en español. Una de sus funcionalidades más populares y reconocidas es el uso de temas, que permite crear un blog con diferentes diseños, personalizándolo según las necesidades. El servicio es gratuito, aunque también cuenta con opciones de pago.
- **Blogger.** Es un servicio de la compañía Google y se puede acceder a la página oficial en: blogger.com. Para usarlo requieres tener o crear una cuenta en Google. El servicio disponer del blog es gratuito y está disponible en español. Blogger cuenta también con diversos temas o plantillas, que facilitan en hacer un diseño sofisticado y, al igual que WordPress, cuenta con una comunidad muy grande en Internet que publica en forma gratuita.
- **Tumblr.** Éste es un servicio de blog muy interesante, incluso hay quienes lo prefieren por encima de Blogger. Con Tumblr (tumblr.com) se puede escoger de entre los temas que tiene disponible o crearlos. Se puede personalizar el dominio del blog, y también permite hacer publicaciones vía correo electrónico. Si se tiene cuentas de Twitter o Facebook, puedes hacer publicaciones automáticamente. También cuenta con una aplicación para móvil de forma gratuita.

Ahora procedamos a presentar los pasos en forma sencilla para la creación de un edublog o bitácora.

Paso 1: Crear una cuenta de correo electrónico en Gmail (mail.google.com).

Paso 2: Escoger el nombre de su blog educativo

Paso 3: Entrar a la dirección web www.blogger.com/, escriba el nombre del e-mail (Gmail) y contraseña (Paso 1), clic en Iniciar sesión.

Paso 4: Confirmar su perfil en Blogger, clic en Crear perfil en Google+. Llenar los espacios en blanco (formulario) y luego clic en Actualizar.

Paso 5: Clic en Nuevo blog para crear su primer blog educativo. Escriba el Título, la Dirección y escoja la Plantilla. Para finalizar clic en Crear Blog. Cada vez que desee crear un nuevo blog siga todas las instrucciones del Paso 5.

Con el quinto paso usted ha creado su primer blog, en los siguientes pasos (Parte II) conocerá como crear una Entrada nueva en su blog educativo. También se explicará los pasos para administrar y configurar su blog e integrar las herramientas de la Web 2.0 a su blog educativo. Miranda Erick (2012) recuperado en <http://profesorerickmiranda.blogspot.com/2012/06/pasos-para-crear-un-blog-educativo-la.html>

4.5.2 Metodología

El desarrollo del curso está dirigido para los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI de las diferentes disciplinas y niveles, se fomentará la participación y trabajo colaborativo.

Está distribuido para cuatro semanas. La participación en el curso se realizará en forma presencial los tres primeros días de cada semana y los dos últimos días se realizarán en forma virtual con comunicación sincrónica y asincrónica.

Se desarrollarán actividades que les permitan la exploración, indagación, la autoconstrucción de conocimientos y el trabajo en equipo en forma presencial y virtual.

La capacitación será propuesta con la modalidad de taller y trabajo colaborativo. Ésta modalidad permitirá la construcción de conocimientos sobre la base del punto de partida que

es lo que los y las participantes hacen, saben, viven y sienten respecto a la práctica docente y las herramientas virtuales a favor de la educación.

La participación de cada uno/a de los y las integrantes aportando sus experiencias, argumentando, discutiendo, escribiendo, y comprometiéndose es fundamental para el éxito de dicha capacitación ya que lo que se promueve es la construcción propia de conocimientos nuevos.

En la primera semana se desarrollarán los fundamentos teóricos básicos sobre la Web 2.0 y las herramientas que el docente puede utilizar a favor de la labor educativa.

En la segunda semana exploraremos, indagaremos y construiremos conocimientos sobre las redes sociales en favor de la educación para luego explorar nuevas redes sociales y formar grupos colaborativos.

En la tercera semana conoceremos sobre una Wiki, sus ventajas, características y utilidad en el ámbito educativo para posterior diseñar una Wiki en la cual el aporte de cada participante, puesto que el objetivo de la Wiki es que participen con sus aportes cada integrante del grupo y puedan acotar, modificar y concluir en un tema educativo propuesto para el taller.

En la cuarta semana se diseñará un edublog después de haber conocido su sustento teórico en el que exponga un ensayo sobre el uso de las tecnologías en la educación, para posterior presentar a los integrantes del grupo los que podrán comentar dicho trabajo.

Por último se compartirá todos los trabajos realizados a través de la red social escogida para el desarrollo del taller para poner en consideración del público en general.

4.5.3 Evaluación

- **Diagnóstica.** Se realizará una evaluación diagnóstica para verificar el nivel de conocimientos en el manejo de herramientas virtuales.
- **Formativa.** Al finalizar cada módulo se evaluará los trabajos realizados y colgados en la red.
- **Sumativa.** Para la aprobación del curso se tomará en cuenta el blog y la wiki que deben estar expuestos en la red social y que los integrantes del grupo de trabajo hayan comentado en dicha red social.

Para la aprobación del curso el docente debe cumplir con los trabajos antes descritos que corresponderán al 70% de la nota y el 30% restante corresponderá a la asistencia.

4.6 Duración del curso. Total de horas de capacitación 40 horas que se dividirán en:

30 horas presenciales

10 horas virtuales

4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse

Fecha: _____

PRIMERA SEMANA

TUTORÍAS 1 A 5	OBJETIVO	TEMÁTICA	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>14:00 – 16:00</p> <p>8 horas presenciales y 2 horas virtuales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Conocer los referentes teóricos que respaldarán la práctica en el uso de herramientas de la web 2.0. ➤ Navegar y reconocer los recursos con los que cuenta el aula virtual como el foro y chats. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Asistencia ➤ Presentación ➤ Expectativas ➤ Clarificación de objetivos ➤ Presentación de la agenda, horarios y logística ➤ Compartir responsabilidades. <p style="text-align: center;">Fundamentos Teóricos</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Introducción ✓ Presentación del aula virtual, reconocimiento e indagación. ✓ Modelo de enseñanza centrado en el estudiante ✓ Potencialidades de un entorno virtual ✓ El uso de foros y chats educativos ✓ Conceptualización de la Web 2.0 Ventajas de su uso ✓ Herramientas de la web 2.0 	<p>Auditorio con computadores personales conectados en red.</p> <p>Pizarra digital</p> <p>Internet</p>	<p>Exponer sus expectativas y compromisos de cada participante a través del chat del aula virtual.</p>

Fecha: _____

SEGUNDA SEMANA

TUTORÍAS 6 a 10	OBJETIVO	TEMÁTICA	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>14:00 – 16:00</p> <p>8 horas presenciales y 2 horas virtuales</p>	<p>➤ Fomentar el uso de redes sociales a favor de la interacción y construcción de nuevos conocimientos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Asistencia ➤ Presentación ➤ Expectativas ➤ Clarificación de objetivos ➤ Presentación de la agenda, horarios y logística ➤ Compartir responsabilidades. <p style="text-align: center;">Redes Sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Conceptualización de Redes sociales ➤ Importancia y uso ➤ Tipos de redes sociales educativas ➤ Creación de un grupo de estudios en Facebook. 	<p>Auditorio con computadores personales conectados en red.</p> <p>Pizarra digital.</p> <p>Acceso a redes sociales</p>	<p>Integrar y pertenecer a un grupo de trabajo en una red social para compartir y construir nuevos conocimientos,</p>

Fecha: _____

TERCERA SEMANA

TUTORÍAs 11 a 15	OBJETIVO	TEMÁTICA	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>14:00 – 16:00</p> <p>8 horas presenciales y 2 horas virtuales</p>	<p>➤ Conocer las características y beneficios de los wiki y su aporte a la educación colaborativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Asistencia ➤ Presentación ➤ Expectativas ➤ Clarificación de objetivos ➤ Presentación de la agenda, horarios y logística ➤ Compartir responsabilidades. <p style="text-align: center;">Wiki</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Definición y uso de las Wiki ➤ Aplicación en el aprendizaje colaborativo ➤ Proceso para la elaboración de una Wiki ➤ Ejemplos de actividades educativas elaboradas en wikis ➤ Elaboración de una Wiki 	<p>Computador personal con conexión a internet.</p> <p>Pizarra digital</p> <p>Internet</p>	<p>Elaborar y participar en la construcción y modificación de una wiki educativa.</p>

Fecha: _____

CUARTA SEMANA

TUTORÍA 16 A 20	OBJETIVO	TEMÁTICA	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>14:00 – 16:00</p> <p>8 horas presenciales y 2 horas virtuales</p>	<p>➤ Identificar a los blogs como una herramienta virtual para la exposición de textos o artículos educativos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Asistencia ➤ Presentación ➤ Expectativas ➤ Clarificación de objetivos ➤ Presentación de la agenda, horarios y logística ➤ Compartir responsabilidades. <p style="text-align: center;">Blogs</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Uso educativo de los blogs ✓ Ventajas y desventajas ✓ Pasos para crear un blog ✓ Creación de un blog 	<p>Computador personal con conexión a internet.</p> <p>Redes sociales.</p> <p>Pizarra digital.</p>	<p>Crear, presentar un ensayo sobre un tema educativo en un blog y participar con comentarios en los blogs de sus compañeros.</p>

4.8 Costos del curso

El curso de formación dictado a los Docentes de la Unidad Educativa “Paulo Sexto” será autofinanciada por la institución, quién brindará la utilización de sus instalaciones, la conexión a internet. Cada docente deberá contar con un computador personal y conexión a internet en sus domicilios para poder acceder a las etapas de interacción virtual.

4.9 Certificación

- El docente asistente recibirá su certificado de aprobación al curso de formación cuando hubiere asistido mínimo al 70% de tutorías presenciales y virtuales.
- También deberá presentar y aprobar todas las evaluaciones al final de cada módulo.
- Deberá interactuar y cumplir con los requerimientos de interacción necesarias en la etapa virtual del curso.
- Presentará su blog en la red social con el ensayo de un tema educativo para ser comentado por sus seguidores.

4.10 Bibliografía

- Anónimo (2011) **14 formas de usar una wiki en el aula** [presentación] slideshare. Disponible en: <http://www.slideshare.net/xarxatic/14-formas-de-usar-una-wiki-en-el-aula>[22/04/2012]
- Anónimo (2007) **Usos didácticos del Wiki** [Moodle] <http://docs.moodle.org>. Disponible en: http://docs.moodle.org/all/es/Usos_did%C3%A1cticos_del_Wiki[17/04/2012]
- Bustos y Salvador (2010) Los entornos virtuales como espacios de enseñanza y aprendizaje. *Una perspectiva psicoeducativa para su caracterización y análisis* recuperado en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662010000100009
- Camacho, P. (2010) *Metodología PACIE* recuperado en <http://www.fatla.org/peter/pacie/correcto/doc/pacie.pdf>
- Diego Berrueta Muñoz (2003) **herramientas colaborativas** [presentación] asturlinux.org. Disponible en: <http://www.asturlinux.org/archivos/charla-herramientas-colaborativas-euitio/html/img0.html>[17/04/2012]
- Educared, fundación telefónica. Wiki del mes - Aulawiki 21 - Noviembre 2008. Actualizado domingo 06/03/2011. Consultado el 19 de abril del 2012

- de: http://www.educared.org/global/software-libre/visualizacion?EDUCARED_SHARED_CONTENT_ID=4897303
- Educared. La wiki como herramienta didáctica. Recuperado el 19 de abril del 2012 desde: <http://www.educared.org/global/premiointernacional/wiki-herramienta-didactica>
 - Fidalgo Ángel (2012) *Redes sociales* recuperado en <http://innovacioneducativa.wordpress.com/redes-sociales/>
 - FATLA Fundación para la Actualización Tecnológica de Latinoamerica. *Estructura de aulas virtuales* recuperado en <http://www.slideshare.net/luisquallpa/bloque-academico-13107521>
 - Moral y Villalustre, (2007). *Formación del profesorado en la sociedad digital. investigación, innovación*, Editorial UNED 2014
 - Miranda Erick (2012) recuperado en <http://profesorerickmiranda.blogspot.com/2012/06/pasos-para-crear-un-blog-educativo-la.html>
 - Oñate, L. (2009). *Metodología PACIE*. Recuperado de <http://iuetuebvirtual.wikispaces.com/file/view/22234756-La-Metodologia-Pacie.pdf>
 - Plaza, Jesús (2010) *Gestión del aprendizaje Web. 2* recuperado en <http://aulabyte.es/s2/herramientas-gestion-del-aprendizaje/aulas-virtuales/lms-gestores-de-aprendizaje/37-concepto-de-aula-virtual.html>
 - Pym A. (2009) *El aprendizaje virtual y la formación de traductores*. Recuperado en <http://usuaris.tinet.cat/apym/on-line/training/lisboa2000.pdf>

CAPÍTULO 5
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- Después del análisis del estudio realizado a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa “Paulo Sexto” se ha podido determinar la necesidad de capacitarse en el uso de la tecnología puesto que se ha evidenciado una gran brecha en el manejo de las tecnologías entre los estudiantes y docentes de la institución y a nivel general.
- También se pudo determinar después del estudio que una de las razones que los docentes no se capacitaban es por la falta de tiempo, es así que éste curso se ha planteado en la modalidad presencial y virtual para que la mayoría de docente pueda participar en dicha capacitación.
- Una de las necesidades de formación es la actualización en ofimática es así que se fusionó las asignaturas principales con las Tics.
- La predisposición de la institución para brindar capacitación a los docentes del bachillerato también se evidencia en esta investigación. Los directivos del plantel promueven la actualización profesional de sus maestros.
- Se evidencia también que el cuerpo docente en un gran porcentaje respondió que asiste a las capacitaciones porque le gusta capacitarse.
- Los docentes han expresado en su mayoría su interés por acceder a la formación para obtener un título de Cuarto nivel.

RECOMENDACIONES

- Como principal recomendación se propone el curso de formación docente en “Capacitación en el uso de herramientas virtuales como recurso metodológico en el proceso de enseñanza y aprendizaje constructivista para los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Paulo VI” que facilitará la labor educativa de una forma innovadora y actualizada para mejorar la asimilación y andamiaje de aprendizajes significativos en los estudiantes de la institución.
- Ofrecer capacitación a los docentes en forma presencial y virtual, esto les permitirá acceder a la actualización y al mejoramiento de la calidad de la educación y con esta modalidad los docentes podrán acceder sin impedimentos a la capacitación.
- La tecnología en la actualidad se ha convertido en una herramienta indispensable en cualquier campo de la vida cotidiana y no podía ser de otra manera en la educación. Esta capacitación permitirá a los docentes de la institución estar actualizado e innovar sus estrategias educativas,
- Valiéndose de la predisposición tanto de las autoridades como de los docentes es factible proponer cursos de capacitación que sean de interés para el profesorado de la institución, los que prefieren una capacitación práctica más que teórica.
- Como última recomendación se sugiere a la institución dar mayor apertura a la capacitación docente mediante el apoyo con sus instalaciones y recursos tecnológicos y buscando convenios con universidades que ofrezcan maestrías en el ámbito educativo como la UTPL.

6. BIBLIOGRAFIA

- Aguerrondo, I. (2001). *Formación de docentes para la innovación pedagógica*. En C. Braslavsky, I. Dussel y P. (2004). *Los formadores de jóvenes en América Latina: desafíos, experiencias y propuestas*. Ginebra: UNESCO-OEI.
- Alonso, (2005). *Satisfacción con el campus virtual, frecuencia de uso y nota en la asignatura*. Editorial Complutense, Madrid.
- Alessio, D. & Ipinza, F. (2010). *Liderazgo y atributos Gerenciales*, Editorial Centrum, Perú.
- Aguilera J, (2004). *La gestión educativa desde una perspectiva humanista*, RIL editores, Santiago.
- Bradshaw, (1972). *Psicología Social Comunitaria*, Editorial Plaza y Valdés, México
- Brazelton y Greenspan, (2005). *Las necesidades básicas de la infancia Casa del Libro*. Editorial GRAO, Barcelona.
- F. M. Cox, (1987). *Conceptos sobre aprendizaje, vida profesional y formación pedagógica en la enseñanza superior*, en LÁZARO, L.M. (ed.): *Formación pedagógica del profesorado universitario y calidad de la educación*. Editorial CIDE. Madrid
- Camacho, P. (2010). *Metodología PACIE* recuperado en <http://www.fatla.org/peter/pacie/correcto/doc/pacie.pdf>
- Cyril Levicki, (2006). en su libro *El gen del liderazgo*, Panorama Editorial, Barcelona
- Camargo y otros, (2003). *Las necesidades de Formación. Educación y Educadores*, Universidad La Sabana, Colombia.
- Carnicero Paulino y Duque (2005). *La comunicación y la gestión de la información en las instituciones educativas*. Wolters Kluwer Educación
- Congregación para la educación católica, (2007). *Dimensión religiosa de la educación en la escuela católica*. Madrid.
- Chehaybar y Kuri, (2003). *Metodología de la planeación de la educación básica* Editorial Puebla, Buenos Aires.
- D'Hainaut, (1979). *La Pedagogía por objetivos: Obsesión por la eficiencia*. Macmillan Publishing Co. París
- Diario EL COMERCIO *La Mujer en la educación*, Caycedo, J. recuperado, en http://www.elcomercio.com.ec/politica/dia_de_la_mujer-maria_angelica_idrobomujeres_0_878912187.html
- Ferry, G. (1997). *Pedagogía de la formación*. Buenos Aires Ediciones novedades educativas, Universidad de Buenos Aires.

- Fuentes, (2008). *Migraciones y formación docente: aportes para una educación intercultural* Libri Mundi.
- Freire, P. (2001). “*Educación para la Liberación*” Desarrollo y Corporación. España Editores, Madrid
- Fred, E. Martin, M. & Chemers, (1990), *Liderazgo y Administración Efectiva*. Editorial Trillas, México
- Fullan y Hargreaves, (1992). *La dirección pedagógica en los institutos de enseñanza secundaria*. Editorial del Ministerio de Educación y Ciencia de España. España
- FATLA Fundación para la Actualización Tecnológica de Latinoamerica. *Estructura de aulas virtuales* recuperado en <http://www.slideshare.net/luisguallpa/bloque-acadmico-13107521>
- González y González, (2007). *Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades*, Revista Iberoamericana de Educación, México
- Gairín J. (1995). *Estudio de las Necesidades de Formación de Equipos Directivos de los Centros educativos*. Madrid, España: Artes Gráficas. Recuperado el 19-04-2013, de <http://books.google.es/books?id=YvXZUGqEqvsC&pg=PA119&dq=evaluaci%C3%B3n+de+necesidades+formativas&hl=es&sa=X&ei=ail0Ubf6B5Ok8ASuuGgAw&ved=0CE0Q6AEwBQ#v=onepage&q=evaluaci%C3%B3n%20de%20necesidades%20formativas&f=false>
- García Areitio, (1994). *Educación a distancia hoy*, Uned Publicaciones, Madrid.
- Hewton, (1988). *School focused staff development*. Londres: The Falmer Press.
- Heras L, (2006). *La Universidad entre lo presencial y lo virtual*. Editorial Universidad Autónoma de México. México
- Chiavenato I (2007). *Administración de Recursos Humanos: Dirigir y gestionar personas en las organizaciones*. ESIC Editorial, Madrid
- Iurcovich, P. (2006). *La importancia de una buena formación docente: La transparencia en las formas de evaluar* recuperado en http://fido.palermo.edu/servicios_dyc/publicacionesdc/vista/detalle_articulo.php?id_libro=122&id_articulo=878
- Jaramillo, F. (2012). *Proyecto de Investigación I..* Editorial EdiLoja. Loja-Ecuador
- Kaufman, A. (1987). *Psicometría Razonada con El Wic-*: Editorial Manual Moderno. R. México

- Kotter, (1997). *Compromiso y competitividad en las organizaciones: El caso de una empresa*, Publicaciones URV, Terragona.
- Lázaro, (2002). López J, Sánchez M, (2005). *Planificar la formación con calidad*, CISSPRAXIS, S.A. Las Rosas Madrid.
- Ley Orgánica de Educación Intercultural, LOEI, (2011). Capítulo IV. Ecuador
- Moral y Villalustre, (2007). *Formación del profesorado en la sociedad digital. investigación, innovación*, Editorial UNED 2014
- Medina y Villar, (1995). *Evaluación educativa. II. Evaluación institucional. Fundamentos teóricos y aplicaciones prácticas*. Universidad de Salamanca. España
- Molina, Z. (2006). *Planteamiento didáctico*. Editorial EUNED, Costa Rica
- Martínez, (2001). *Necesidades de capacitación y formación del docente*. Recuperado el 02 de 2013, de 148.213.1.36/Documentos/Encuentro/PDF/97.pdf
- Ministerio de Educación, (2011). *Bachillerato General Unificado*. Recuperado de <http://educacion.gob.ec/bachillerato-general-unificado/>
- Ministerio de Educación y deporte de España, (2007). *Formación del profesorado*, recuperado en <http://formacionprofesorado.educacion.es/index.php/es/servicioformacion/normativa/306-formacion-del-profesorado>
- Osorio, R (2007). *El cuestionario* recuperado en <http://www.nodo50.org/sindpitagoras/Likert.htm>
- Ortiz, S. (2012). *La importancia de la formación docente en el siglo XXI* recuperado en <http://formacion.universiablogs.net/2012/05/14/la-importancia-de-la-formacion-docente-en-el-siglo-xxi/>
- Pérez, M. (2003). *La profesionalización del docente*. Siglo XXI España Editores, España
- Palomo y otros, (2006). *Metodología Didáctica*, INNOVA editorial, España
- Paz, (2005). *La convivencia en las aulas: problemas y soluciones*, Ariel Ediciones, España
- Plan Decenal de Educación, 2006-2015. Ecuador
- Rosett, A. (1996). *El análisis y diagnóstico de las necesidades formativas y planificación de la formación*. Seventhprinting. UnitesStates of America.
- Richard, L. Daft (2006). *Educación, Formación: el nuevo desafío europeo*, Madrid Narcea
- Ramboll, (2004); Jenkins, Browne y Walker, (2005). *Las plataformas e-learning para la enseñanza y el aprendizaje universitario en Internet* recuperado en http://eprints.ucm.es/10682/1/capituloE_learning.pdf

- Rodríguez P, (2008). *Criterios para una evaluación formativa*, Madrid. Narcea .Recuperado el 19-04-2013, de http://books.google.es/books?id=1SzT9lj_NNMC&pg=PA82&dq=evaluacion+de+necesidad+formativa+del+docente&hl=es&sa=X&ei=QgV0UYM-g7T2BLqggCg&sqi=2&ved=0CEMQ6AEwBA#v=onepage&q=evaluacion%20de%20necesidad%20formativa%20del%20docente&f=false
- Regalado, M. (2012). Formación Docente, en El Diario. recuperado en <http://www.eldiario.ec/noticias-manabi-ecuador/230649-formacion-del-docente/>
- Salinas, (1999). *Comunicación presentada en Congreso Edutec*, - uib.es Editorial, España.
- Santiesteban, M. (2011). *La tarea educativa* recuperado en <http://www.eumed.net/rev/ced/29/mmsl.htm>
- Suárez, R. (2008). *La Formación docente del profesor asesor en las condiciones de la universalización de la Educación Superior en Cuba*. Ponencia Congreso Internacional Universidad. La Habana.
- Suplemento LOEI No. 754, (2012). Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural. Disponible http://www.cacel.com.ec/web/images/pdfs/Reglamento_LOEI.pdf
- Tedesco, (1995). *El nuevo Pacto Educativo. Educar en la Sociedad del Conocimiento*, Buenos Aires: Fondo de Cultura, 2006, Universidad Autónoma de México.
- Tardif, (2004). *El nuevo Pacto Educativo;. Educar en la Sociedad del Conocimiento*, Buenos Aires: Fondo de Cultura, 2006, Universidad Autónoma de México.
- Toharia, M. (1998). *Interacciones ciencia y género: discursos y prácticas científicas de mujeres*, Icaria Editorial, Barcelona
- Tebar, (2003). *Pedagogía de la mediación*, Santillana, Madrid
- Tenti, F. (1995). *Una carrera con obstáculos: la profesionalización docente*. Revista del Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Educación (IICE-UBA), Año IV, N° 7. Buenos Aires.
- Urrego, J. (2011). *Educación Virtual, Presencial y semi presencial* recuperado en <http://daniel-aldair.lacoctelera.net/post/2011/09/29/educacion-virtual-presencial-y-distancia>
- Universidad Nacional Autónoma de Honduras (2011). *Resultados de diagnóstico de necesidades de capacitación*. UNAH 2011 recuperado en http://sicevaes.csuca.org/attachments/163_ANEXO%207%20-%20Diagnostico%20necesidades%20capacitacion%20UNAH.pdf
- UNESCO, (1998). *Informe mundial sobre la educación*. Madrid p23

- Valdés, A. & et al (2011). *Necesidades de capacitación de docentes de educación básica en el uso de las tic* Revista de Medios y Educación recuperado en <http://acdc.sav.us.es/pixelbit/images/stories/p39/15.pdf>
- Vonk, (1996). *Desarrollo profesional docente: cómo se aprende a enseñar*, Narcea Ediciones, Madrid
- Vargas, L. (2010). *"La Capacitación Docente"* recuperado en http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/DOCENTES/R0103_Magoly.pdf
- Zabalza, M.A. (1997). *Diseño y desarrollo curricular*. Narcea Ediciones, Madrid

ANEXOS

Anexo 1

Loja, diciembre de 2012

Señor
P. Raúl González P
RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA "PAULO VI"
En su despacho.

De mi consideración:

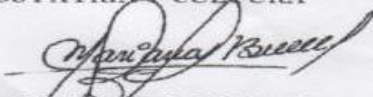
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación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

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

Dado el precedente, le solicito comedidamente autorizar a la maestrante LORENA ELIZABETH LARA MIRANDA con C.C. 171440379-5 del postgrado en Gerencia y Liderazgo Educativo el ingreso al centro educativo bajo su dirección para que continúe con su proceso de investigación, específicamente en lo relacionado a la recolección de datos, actividad que se constituye en la base para realizar su informe de investigación; cabe indicar que el estudiante de maestría está capacitado para efectuar este proceso con ética profesional, hecho que garantiza la validez de la investigación.

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

Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA



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



Aceptado
P. Raúl González P



Anexo 2



CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO

Código del investigado: _____

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora: _____									
1.2. Provincia: _____				Ciudad: _____					
1.3. Tipo de institución:	Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4	
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:									
Bachillerato en ciencias					5	Bachillerato técnico		6	
1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:									
Bachilleratos Técnicos Agropecuarios									
a. Producción agropecuaria	1	b. Transformados y elaborados lácteos	2	c. Transformados y elaborados cárnicos	3	d. Conservería	4		
e. Otra, especifique cuál: _____							5		
Bachilleratos Técnicos Industriales:									
B A C H I L L E R A T O T É C N I C O	f. Aplicación de proyectos de construcción	6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas	7	h. Electrónica de consumo	8	i. Industria de la confección	9	
	j. Mecanizado y construcciones metálicas	10	k. Chapistería (latonería) y pintura	11	l. Electromecánica automotriz	12	m. Climatización	13	
	n. Fabricación y montaje de muebles	14	o. Mecatrónica		15	p. Cerámica	16	q. Mecánica de aviación	17
	r. Calzado y marroquinería	18	s. Otra, especifique cuál: _____					19	
	Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios								
t. 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 secretaria			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			

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

Anexo 3

FOTOGRAFIAS

UNIDAD EDUCATIVA PAULO VI



