



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. Estudio realizado
en la Unidad Educativa Santa María Goretti, del cantón Guayaquil, provincia
del Guayas, período lectivo 2012 -2013**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA

Autora: González González María Etelvina, Lcda.

Directora: Guamán María de los Ángeles, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Guamán Coronel María de los Angeles

DOCENTE DE LA TITULACIÓN:

De mi consideración

Que el presente trabajo, denominado “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato” realizado por González González María Etelvina, ha sido revisado y orientado durante su ejecución por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

.

Loja, febrero del 2014

f-----

Guamán Coronel María de los Ángeles

110366408-0

DECLARATORIA DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo González González María Etelvina declaro ser la autora del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato” de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Institucional, siendo Guamán Coronel María de los Ángeles 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.....

González González María Etelvina

0917219214

DEDICATORIA

El fruto de este esfuerzo y dedicación se lo ofrezco a Dios y la Virgen María por ser quienes iluminan mi vida y mi vocación.

Lo dedico con mucho cariño a mi Congregación de Hermanas Oblatas de los CC.SS de Jesús y María.

A mi madre y hermanos por apoyarme espiritual y moralmente a seguir preparándome para brindar un mejor servicio a Dios y a la sociedad.

Hna. González González María Etelvina

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por el Don de la vida y porque me ha concedido lograr este ideal, con el deseo profundo de prepararme para educar y servir a la sociedad.

Expreso mi profunda gratitud a la Congragación de Hermanas Oblatas por darme la oportunidad de capacitarme intelectualmente y poder dar lo mejor a nuestros educandos.

También a la Hna. Bertha Félix que como Superiora, me ha dado la oportunidad de seguirme preparando hasta obtener este título de maestría.

A la Universidad Técnica Particular de Loja por brindarme la oportunidad de capacitarme en el aspecto científico, humano y espiritual. A sus catedráticos y profesores.

A la directora de tesis Mgs. María de los Ángeles Guamán, quién oportunamente me ha sabido orientar y guiar en la elaboración de esta tesis.

Hago extensivo mi gratitud a la Comunidad de Guayaquil, por haber compartido durante todo este tiempo de estudio, como compañeras los momentos de alegría y dedicación.

Mi gratitud a mi madre y mis hermanos, quienes constantemente me apoyan con sus oraciones.

Hna. Gonzalez Gonzalez María Etelvina.

ÍNDICE

TABLA DE CONTENIDO

Portada	i
Aprobación del Director	ii
Autoría y cesión de derechos	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos	vi
Índice de gráficos	ix
Índice de tablas.....	ix
Resumen.....	1
Abstract.....	2
Introducción	3
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO	8
1. Necesidades de formación.....	9
1.1.1. Concepto	9
1.1.2. Tipos de necesidades formativas.....	11
1.1.3. Evaluaciones de necesidades formativas.....	14
1.1.4. Necesidades formativas del docente.....	16
1.1.5. Las necesidades formativas en América Latina	17
1.1.6. Módulo de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut de Cox y deductivo)	18
1.2. Análisis de las necesidades de formación.....	21
1.2.1. Análisis organizacional.....	21
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección	22
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	23
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	24
1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos)	25

1.2.1.5. El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)	27
1.2.1.6. Reformas Educativas (LOEI – reglamento a la LOEI – Plan decenal)	30
1.2.2. Análisis de la persona	32
1.2.2.1. Formación profesional	32
1.2.2.1.1. Formación inicial	33
1.2.2.1.2. Formación profesional docente	34
1.2.2.1.3. Formación técnica.....	35
1.2.2.2. Formación continua.....	36
1.2.2.3. La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje ..	38
1.2.2.4. Tipos de formación que debe tener un profesional de la Educación	39
1.2.2.5. Características de un buen docente.....	40
1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza	43
1.2.2.7. La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo ..	44
1.2.2.8. Las tecnologías de la información y la comunicación-TIC en los procesos formativos.....	45
1.2.3. Análisis de la tarea educativa	47
1.2.3.1. La función del gestor educativo.....	47
1.2.3.2. La función del docente.....	48
1.2.3.3. La función del entorno familiar	50
1.2.3.4. La función del estudiante.....	51
1.2.3.5. Como enseñar y como aprender.....	53
1.2.4. Cursos de formación	54
1.2.4.1 Definición e importancia de la capacitación docente.....	54
1.2.4.2 Ventajas e inconvenientes	55
1.2.4.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	57
1.2.4.4 Importancia de la formación profesional de la docencia	58
CAPITULO 2: METODOLOGÍA	60
2.1. Contexto.....	61
2.2. Participantes.....	62
2.3. Recursos.....	70
2.3.1. Talento humano	70
2.3.2. Recursos materiales.....	70

2.3.3. Recursos institucionales	71
2.3.4. Recursos económicos	71
2.4. Diseño y métodos de investigación	72
2.4.1. Diseño de la investigación	72
2.4.2. Métodos de la investigación	73
2.5. Técnicas e instrumentos de investigación	75
2.5.1. Técnicas de investigación	75
2.5.2. Instrumentos de investigación	75
2.6. Procedimientos	76
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	77
3.1. Necesidades formativas	78
3.2. Análisis y formación	91
3.2.1. Análisis de la tarea educativa	95
3.2.2. Organización y formación	102
3.3. Cursos de formación	105
CAPITULO 4: CURSOS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	114
4.1. Tema del curso	115
4.2. Modalidad de estudio	115
4.3. Objetivos	115
4.4. Dirigido a	115
4.4.1. Nivel Formativo de destinatarios	116
4.4.2. Requisitos técnicos que deben tener los destinatarios	116
4.5. Breve descripción del curso	116
4.5.1. Contenido del curso	116
4.5.2. Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictara el curso	119
4.5.3. Metodología	122
4.5.4. Evaluación	123
4.6. Duración del curso	124
4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse	125
4.8. Costos del curso	126
5. Certificación	127
6. Conclusiones y recomendaciones	127
6.1.1. Conclusiones	127

6.1.2. Recomendaciones.....	130
7. Bibliografía	132
7.1. Referencia Bibliográficas	133
8. ANEXOS	143
Anexo 1: Petición a la Universidad Técnica Particular de Loja.....	143
Anexo 2: Autorización de la Unidad Educativa Santa María Goretti.....	144
Anexo 3: Encuesta aplicada a la Unidad Educativa Santa María Goretti	145
Anexo 4: Fotografías de las instalaciones de la Unidad Educativa Santa	149
Anexo 5: Certificado del taller	152
Anexo 6: Talleres.....	153
Anexo 7: Elaboración de Planificación utilizando TICS.....	209

ÍNDICE DE GRÁFICOS

CAPITULO I: MARCO TEORICO

Esquema 1 Necesidades Formativas.....	10
Esquema 2 Tipos de necesidades formativas	12
Esquema 3 Pirámide de Maslon, teoría humanista	13
Esquema 4 Necesidades del campo de las profesiones	14
Gráfico 1 Análisis de Formación	99
Gráfico 2 Aspectos de la Personalización	104
Gráfico 3 La organización y formación - planificación	106

ÍNDICE DE TABLAS

CAPITULO II: METODOLOGÍA

Tabla N°1 Pregunta 1.3 Tipo de institución donde labora	61
Tabla N°2 Pregunta 1.4 Tipo de bachillerato que ofrece.....	62

Tabla N°3 Pregunta 2.1 Sexo.....	63
Tabla N°4 Pregunta 2.3 Estado civil	64
Tabla N°5 Pregunta 2.2 Edad	65
Tabla N°6 Pregunta 2.5 Cargo que desempeña	66
Tabla N°7 Pregunta 2.4 Tipo de relación laboral	67
Tabla N°8 Pregunta 2.6 Tiempo de dedicación.....	68
Tabla N°9 Pregunta 3.1 Señale el nivel más alto de formación académico que posee	69
CAPITULO II: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	
Tabla N°1 Pregunta 3.2.1 Su título tiene relación en el ámbito educativo	78
Tabla N°2 Pregunta 3.2.2 su titulación tiene relación con otras profesiones	79
Tabla N°3 Pregunta 3.3 si posee titulación de post grado este tiene relación con	80
Tabla N°4 Pregunta 3.4 Les resulta atractivo según un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel.....	81
Tabla N°5 Pregunta 3.4.1 En que le gustaría capacitarse	82
Tabla N°6 Pregunta 4.3 Para usted es importante seguir capacitándose en temas educativos. 83	
Tabla N°7 Pregunta 4.4 Como le gustaría recibir la capacitación.....	84
Tabla N°8 Pregunta 4.4.1 Si prefiere cursos presenciales o semi-presenciales en que horarios le gustaría capacitarse.....	85
Tabla N°9 Pregunta 4.5 En que temáticas le gustaría capacitarse.....	86
Tabla N°10 Pregunta 4.6 Cuales son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite.....	87
Tabla N°11 Pregunta 4.7 Cuales son los motivos por lo que usted asiste a cursos/ capacitación	88
Tabla N° 12 Pregunta 4.8 Cuales considera Ud. son las materias por las que se imparten los cursos/capacitación.....	89
Tabla N°13 Pregunta 4.9 Que aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación.....	90
Tabla N°14 Pregunta 5.1 La institución en la que labora ha propiciado cursos en los últimos años	91
Tabla N°15 Pregunta 5.2 Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios	92
Tabla N°16 Pregunta 5.2.1 Los cursos se realizan en función de áreas de conocimiento	93
Tabla N°17 Pregunta 5.3 Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente.....	94

Tabla N°18 Pregunta 2.6 Las materias que imparte tienen relación con su formación	95
Tabla N°19 Pregunta 2.7 Años de Bachillerato en los que imparte asignatura	96
Tabla N°20 Pregunta 6: Clima de aula con análisis de la tarea educativa	97
Tabla N°21 Pregunta: Aspectos de Planificación, análisis organizacional o la organización y la formación	102
Tabla N°22 Pregunta 6 Aspectos de Profesionalización Análisis de la persona en el contexto formativo	105
Tabla N°23 Resumen de tabla de Clima de Aula, Profesionalización y Formación.....	108
Tabla N°24 Pregunta 4.1.1 Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años	109
Tabla N°25 Pregunta 4.1.2 totalización en horas	110
Tabla N°26 Pregunta 4.1.3 hace que tiempo lo realizó	111
Tabla N°27 Pregunta 4.1.4.1 A este curso lo hizo con el auspicio de:	112

RESUMEN

La sociedad actual exige la capacitación y formación permanente de sus docentes, la misma que no contemple solo el acceso a nuevos conocimientos y conceptos, sino brindar espacios que generen reflexión. Este trabajo se desarrolló en la Unidad Educativa Santa María Goretti, de la ciudad de Guayaquil, con la finalidad de analizar las necesidades de formación de los docentes, con la participación de docentes del bachillerato técnico; a través de la investigación acción, descriptiva, estadística y bibliográfica y el empleo de técnicas como la encuesta y entrevista, se determinó que los docentes investigados requieren capacitación permanente en el ámbito pedagógico y curricular así como en el uso adecuado de las TICs durante el proceso de enseñanza aprendizaje.

Por ello, se elaboró un curso formativo enfocado en el uso de las TICs como herramienta tecnológica didáctica en el proceso de enseñanza aprendizaje en el aula, en vista que la mayor parte de ellos no las emplean correctamente, y desconocen la importancia que este recurso tecnológico ofrece a la enseñanza del siglo XXI, brindando así una educación integral que genere aprendizajes significativos.

Palabras claves: necesidades de formación, capacitación docente, TICs, docente, institución.

ABSTRACT

The current society requires training and formation teachers, the same that it is not only focused on the access to new knowledge and concepts but also giving spaces which generate reflection. This work was developed at Santa Maria Goretti Educational Unit, from Guayaquil city, province of Guayas, with the aim of analyzing the necessities of teachers training, with the participation of technical baccalaureate teachers; through active, descriptive, statistical and bibliographic research and the employment of techniques such as, survey and interview, which it determined that the investigated teachers require permanent training on the pedagogical and curricular field, as in the appropriate usage of the ITC during the teaching learning process.

Thus, it elaborated a training course focusing on the usage of ITC as a technological and didactic tool of the teaching learning process in the classroom, the most of them do not use correctly, and it does not know the importance of this technological resource offers learning of XXI century, giving so comprehensive education which generates meaningful learning.

Key words: necessities of training, teacher training, ITC, institution, teachers.

INTRODUCCIÓN

La educación a nivel de país se constituye en un área estratégica de desarrollo nacional, es el camino por el cual un ser humano emprende una ruta de crecimiento y se forma con el ideal de alcanzar la perfección para la cual fue creado. De ahí que, esta tarea y misión a la vez, requiere de profesionales con mística y talento, acompañado de una sólida formación humana, académica, con mentalidad abierta al cambio y a los nuevos desafíos de la sociedad.

La calidad de la educación, está marcada por una filosofía que promueve el desarrollo de centros educativos de excelencia, que respondan a las necesidades e intereses de los estudiantes y se inserten en las acciones comunitarias, con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida, para lograr este objetivo es urgente implementar en las instituciones un sistema de evaluación y seguimiento, así como de formación y capacitación permanente de los docentes en todos sus niveles a fin de lograr mejoras educativas.

La sociedad actual exige y solicita la capacitación y formación permanente de sus docentes, la misma que no contemple solo el acceso a nuevos conocimientos y conceptos, sino a brindarle espacios que generen reflexión sobre: práctica pedagógica, intervención en la formación de valores, desenvolvimiento participativo e interactivo en el ambiente escolar.

Al respecto Valenzuela (2004) destaca que “en la actualidad se estima que un factor importante, es que el docente identifique sus carencias educativas, pedagógicas, y de comunicación con sus alumnos”(p. 43).

De la misma manera Rico (2004) determina que las

necesidades de los docentes se debe a la ausencia de un plan de formación de profesores que contempla los nuevos avances sobre el currículo en las diferentes áreas, la incorporación de nuevas tecnologías y los procesos de aprendizaje basados en competencias (p. 32).

Así mismo González (2007) al referirse a las necesidades de formación del docente determina que son la “adquisición de nuevas estrategias para potenciar el desarrollo profesional del profesorado en su práctica educativa centrada en la reflexión crítica y el compromiso del profesorado, para brindar una enseñanza profesional” (p. 38).

Frente a lo antes expuesto, Tamayo (2008) plantea las principales necesidades de formación que requiere un docente, entre ellas:

- Mayor formación en técnicas de tutoría.
- Mayor dedicación a la orientación al alumno en los todos los ámbitos académico, personal y profesional.
- Mayor profundización y mejor preparación en el uso de estrategias de actuación docente en la observación, las entrevistas, los hábitos de estudio y trabajo, así como en el empleo y manejo de los instrumentos pertinentes para ello.

De esta manera es importante mencionar que las necesidades de formación docente en la actualidad, requieren de los docentes altos niveles de preparación académica para el funcionamiento eficaz de un centro educativo, por lo que las autoridades se ven en la obligación de capacitar a su personal de acuerdo a las necesidades o falencias que presentan durante el proceso didáctico de la clase, considerando que un docente de calidad es quien sabe liderar dentro de su área mejorando el desarrollo de las destrezas en el ámbito cognitivo, actitudinal y procedimental de sus educandos, por lo tanto, esta formación integral docente se convierte en un componente eficaz para preparar a los jóvenes en el ámbito intelectual y moral que la sociedad exige en los momentos actuales.

Cabe reconocer la iniciativa de la U.T.P.L., de proponer a sus maestrantes la investigación y estudio sobre esta temática importante para el desarrollo de aprendizajes significativos en la niñez y juventud ecuatoriana previo la preparación continua de los docentes en temas educativos. Plantear el tema: "Necesidades de formación de los docentes de bachillerato técnico, realizado en la Unidad Educativa Santa María Goretti, del cantón Guayaquil, provincia del Guayas, periodo lectivo 2012-2013", es no solo manifestar la preocupación por el mejoramiento de la educación en el país, sino el descubrir la realidad de necesidades de formación profesional de docentes, para ofrecer una propuesta que ayude a la reflexión y práctica de los nuevos estándares de calidad en cuanto al desempeño docente de la institución investigada.

Consciente de la importancia de la formación y capacitación permanente de los docentes en temas educativos y cumpliendo con lo establecido en la Ley de Educación, cada año académico, según versiones de los directivos se lleva a cabo esta actividad con el fin de mejorar el desempeño profesional para ofrecer una educación de calidad y calidez.

En lo referente a la factibilidad del desarrollo de la investigación, o viabilidad se centra en la disponibilidad del talento humano, materiales, económicos, técnicos y financieros, en concordancia con las exigencias del desarrollo de la investigación, se contó con los cuestionarios para la recolección de la información de campo de las necesidades de formación docente; la existencia de bibliografía permitió la relevancia científica a los diferentes conceptos ligados con la problemática de investigación; por otro lado, respondió a un interés motivacional por comprender las dimensiones que se deben considerar en un proceso de evaluación formación docente, aspectos que en conjunto permitieron el desarrollo y culminación de la presente investigación.

Para la investigación de campo se solicitó el permiso respectivo al directivo de la institución. La aplicación fue posible gracias a los instrumentos validados y proporcionados por la U.T.P.L., durante el proceso de la recopilación de datos se tuvo la apertura y colaboración de todos los estamentos que conforman la unidad educativa. Este trabajo investigativo es de relevancia, no solo para la U.T.P.L. que preconiza su desarrollo sino, en especial para la Unidad Educativa Santa María Goretti; debido a que será el instrumento a través del cual se reforzarán los aspectos positivos y descubrirá las necesidades existentes para corregir y mejorar.

Por cuya razón el presente tema necesidades de formación docente se considera de mucho interés y aporte para las autoridades de la institución que brindó las facilidades los cuales consideran que la educación es el centro de atención actual para la sociedad, por ello es este estudio se plantean los siguientes objetivos:

Objetivo general:

- Analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el periodo académico 2012-2013, el mismo que se logró a través de la aplicación de las encuestas a toda la población docente del bachillerato técnico empleando instrumentos de investigación validados por el equipo de la Universidad Técnica Particular de Loja, para posteriormente tabularlos y en base a los resultados obtenidos dar a conocer las conclusiones y recomendaciones respectivas en base a los objetivos de la investigación.

Objetivos específicos:

- Fundamentar teóricamente lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato.
- Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.
- Diseñar un curso de formación para lograr el cumplimiento de los docentes de bachillerato de la institución investigada.

Para el cumplimiento de cada uno de los objetivos se llevó a cabo una investigación con la dinámica de recolección de información, en textos, revistas y medios de la web, para fundamentar el tema en cuanto a las necesidades de formación que requieren los docentes investigados, para ello se emplearon técnicas como la encuesta, seguido de la tabulación estadística de los resultados así como el uso de métodos descriptivos, analíticos, inductivos y deductivos con el fin de establecer conclusiones que permitieron plantear un curso de formación en base a los requerimientos de los docentes investigados.

A través de la investigación acción así como el empleo de métodos descriptivos, estadísticos, analíticos y sintéticos y de técnicas como la observación directa, encuesta y entrevista permitieron el desarrollo del presente trabajo de investigación el mismo que se compone de los siguientes apartados:

- ❖ Apartados preliminares
- ❖ Marco teórico a través de la investigación de cuatro puntos:
 - Necesidades de formación
 - Análisis de las necesidades de formación
 - Análisis de la persona
 - Cursos de formación
- Metodología: diseño de investigación, contexto, participantes.
- Diagnósticos, análisis y discusión de resultados
- Conclusiones y recomendaciones y el Curso de Formación, para lo cual de acuerdo a los resultados obtenidos en la encuestas, los docentes enfatizan su interés en una formación constante, por la que propongo un curso de capacitación al personal docentes sobre el uso de las TICS como herramientas tecnológicas, didácticas en el proceso de enseñanza aprendizaje en el aula, de los docentes de bachillerato 2012-

2013. Taller en el que se procederá practicar y elaborar su propio recurso didáctico. El mismo que cuenta con la aprobación y respaldo de las autoridades del plantel y el auto gestión del maestrante para dar cumplimiento a la misma, ya que se ha visto el interés de los docentes de manejar y relacionar la didáctica con estos sistemas tecnológicos.

CAPITULO 1
MARCO TEÓRICO

1. Necesidades de formación.

1.1.1. Concepto.

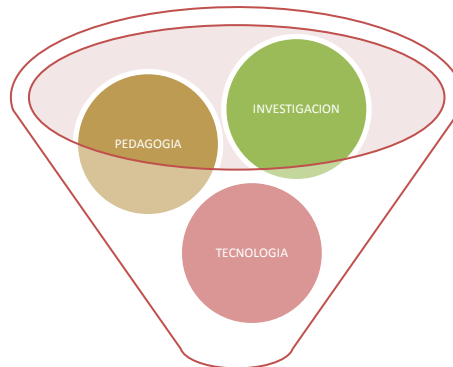
Las necesidades de formación son las demandas de la actualización formativa que requiere un al profesor, para innovar su función educativa. Se puede destacar que las demandas de las necesidades de formación se detectan en todo el ámbito educativo, ya que los cambios curriculares requieren de profesores altamente capacitados, que no impartan conocimientos teóricos sino que enseñen y den soluciones a los problemas educativos.

Domínguez (2006) señala que “lo que conforma a un docente como profesional de la enseñanza, a la vez que contribuye de modo trascendental es su propia formación y desarrollo” (p. 160).

Actualmente el Ministerio de Educación ha cambiado el sistema de educación y evaluación del país, los cambios educativos son positivos pero lamentablemente los docentes ecuatorianos no fueron preparados lo suficiente para afrontar este nuevo reto, la formación educativa no llega a todos los educadores, los docentes del bachillerato han asumido un nuevo rol al cual no estaban acostumbrados, por esa razón muchos docentes toman la responsabilidad de innovar sus conocimientos por sus propios medios para así ser competentes en la educación del siglo XXI.

Gómez (2012) menciona que “el maestro debe ser consciente de la necesidad de poseer dominio en cada una de las ciencias que implica el campo educativo” (p. 144).

El docente con vocación ama su profesión, por esa razón asume responsabilidades, para desempeñar eficazmente su labor, las mismas que implica un constante sacrificio personal para seguir preparándose moralmente y académica, es decir sin una constante capacitación no se puede enseñar de acuerdo a las actuales exigencias pedagógicas, por ello el docente es consciente que necesita de innovaciones para el mejoramiento de la misma. Las nuevas reformas educativas solicitan mayores niveles de formación en todas las áreas educativas aquellas adaptaciones vinculadas de forma indirecta a la implantación de la reforma: estas pueden ser en función de tutorías en:



Esquema 1: Necesidades formativas

fuelle:

<http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/0083motivacion.htm>

Se puede resaltar que los profesores demandan en general más formación en la didáctica puesto que la consideran imprescindible para el buen funcionamiento de su trabajo escolar. Aunque se ha tratado de mejorar la calidad de educación, todavía se observan carencias entre los profesores de educación secundaria quienes ven obstáculos como la nueva planificación, y el sistema de evaluación y su nuevo rol, de ser el mediador del aprendizaje ante los estudiantes.

De acuerdo a las necesidades formativas del profesorado se consideran los siguientes puntos como los más necesarios:

Ante este aspecto Tamayo (2008) manifiesta que la necesidad de formación docente consiste en tener:

1. Más formación en técnicas de tutoría.
2. Mayor dedicación a la orientación al alumno en los todos los ámbitos académico, personal y profesional.
3. Mayor profundización y prepararse mejor en el uso de estrategias de actuación docente en la observación, las entrevistas, los hábitos de estudio y trabajo, así como en el empleo y manejo de los instrumentos pertinentes para ello.
4. Las destrezas necesarias para la elaboración de proyectos educativos y curriculares debidamente contextualizados.
5. La facilidad de saber utilizar con soltura las nuevas tecnologías en la tarea académica del profesor.
6. Iniciativa para incorporar las propuestas metodológicas actuales en el desarrollo de las clases diarias.
7. Más formación en las estrategias de investigación aplicada en el aula.
8. La capacidad de saber plantear los problemas de investigación y cómo resolverlos.
9. Mayor conocimiento de la teoría y la práctica de la evaluación de los alumnos, de los proyectos y de los programas del centro.
10. La habilidad de fomentar y trabajar más en equipo todo el grupo de profesores que están en el mismo centro.

11. Mayor capacidad de ser más exigentes para mantener una actualización que se extiende en el campo científico.
12. Los conocimientos para saber utilizar y aplicar las tics en las clases

Estos puntos se tienen muy en cuenta dentro del campo educativo en donde las mismas autoridades de los establecimientos ven necesario ir capacitando a sus docentes, para ofrecer en sus centros educativos una educación de acuerdo al enfoque del ministerio de educación.

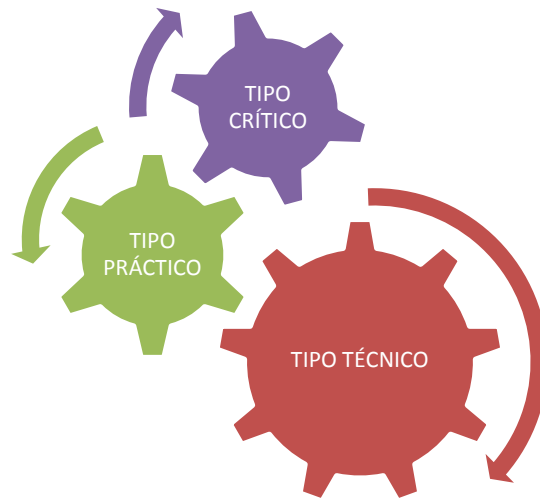
1.1.2. Tipos de necesidades formativas.

Al hablar de las necesidades formativas debemos tener en cuenta el campo al que nos referimos como en este caso, es el campo educativo, en donde centraremos la atención de nuestro estudio, ya que la investigación que realizamos en el proyecto enfoca a las necesidades actuales que tienen los docentes al impartir sus conocimientos, los mismos que requieren de una constante formación.

Las necesidades formativas pueden ser de varios tipos entre los cuales se ponen en consideración las siguientes:

Según Real (2012) menciona tres tipos de necesidades como son:

- Las necesidades de tipo técnico, esta necesidad surge por el conocimiento de algún medio tecnológico como, la pizarra digital, computador, etc., todos aquellos elemento que se van incorporando al aula.
- Las necesidades de tipo práctico, entendida esta necesidad como formación en la que el profesorado adquiere habilidades para utilizar didácticamente un determinado utensilio o para llevar su clases adelante, utilizando nuevas técnicas ya probados en otros temas.
- Y las necesidades de tipo crítico, es una formación surgida de la reflexión y de la valoración crítica de su trabajo profesional y del rumbo del centro educativo en general, es la formación más coherente y la que requiere la colaboración de todos los miembros de la comunidad escolar, este tipo de formación es la ideal para desarrollar dentro del campo educativo (p.1).



Esquema 2: Tipos de necesidades formativas

Fuente: <http://books.google.es/tipos+de+necesidades+formativas>

Cada una de estas necesidades es de mucha importancia, ya que surgen de las circunstancias actuales, como el tipo técnico que es lo que la sociedad presenta día a día con nuevas ofertas en la que hay que ir actualizándose para no quedar como un analfabeto de la tecnología, la misma que puede apartarse de lo práctico porque no solo es conocer y quedarse con el conocimiento sino que se, sepa utilizar para que a través de este recurso, puedan brindar una mejor enseñanza interactiva, sobre todo nos lleva a ser unas personas más críticos y analíticos en los conocimientos que les transmitan.

Uno de los tipos de necesidades formativas que se ponen en consideración está basada en la teoría humanista de Maslosn (2008) la que fue enunciada a mediados del siglo XX, la misma que contempla cinco categorías jerárquicas de necesidades tales como: “fisiológicas, de seguridad, de vinculación y afecto, de consideración y estima y de autorrealización”. Esta teoría humanista ha tratado de sistematizar las necesidades humanas por eso es la más aceptada por parte de diversos autores.



Esquema 3: Pirámide de Maslow: Necesidades formativas

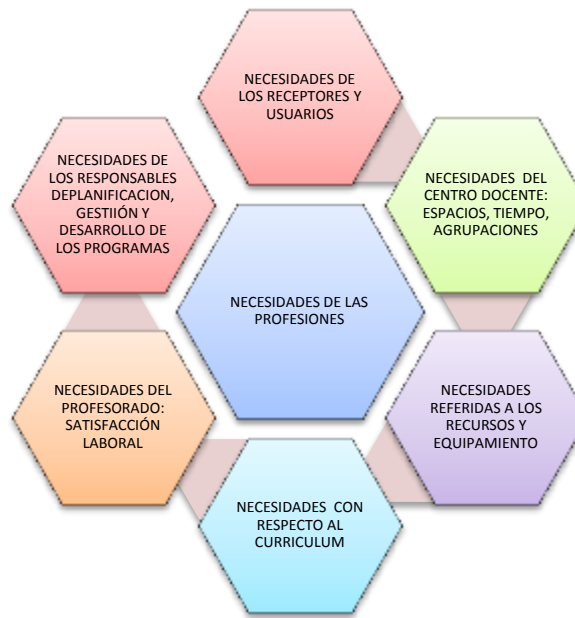
Fuente: <http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/0083motivacion.htm>

Una característica fundamental para interpretar este esquema, es que esta escala es ascendente en su desarrollo y determina el predominio de la necesidad inferior sobre la superior, la misma que implica mayores dificultades de satisfacción cuando se trata de niveles superiores. De esta manera se pueden explicar conductas aparentemente relacionadas con un nivel, cuando en realidad se están intentando cubrir las de niveles inferiores.

Otro tipo de necesidades formativas de Colen(1995) son clasificadas en función de su procedencia, limitando a dos los tipos existentes:

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

La tipos de necesidades formativas de Colen enfocadas en la capacitación y evaluación del profesorado, las cuales detectan las falencias que ellos presentan en al momento de ejercer la profesión docente; debido a las exigencias de la educación moderna y los cambios para el incremento de la calidad educativas requiere de una formación integral para que los educadores construyan un sistema educativo sólido. La competitividad laboral a nivel educativo siempre necesita del aporte de profesionales altamente preparados y conscientes de sus funciones como los constructores de la nueva era educativa, para llevar a la educación ecuatoriana a los más altos estándares de calidad. En función del sector Colen (1995) se distinguen otros tres tipos de necesidades en el campo de las profesiones estas son:



Esquema 4: Necesidades del campo de las profesiones

Fuente: Colen (1995)

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

La necesidad formativa hace referencia a la discrepancia entre la situación actual y la determinada, por algún tipo de norma, patrón o estándar, esta normativa puede surgir en base a, normas legislativas, acuerdos, propuestas de expertos o por cualquier otra vía de tipificación. Por lo tanto las necesidades son consideradas como tales en función de la previsión de una existencia futura de la carencia formativa en cuestión. Podría decirse que las prospectivas constituyen un tipo especial de necesidades comparativas, definidas en función de un momento futuro que exigirá una formación específica como consecuencia de cambios previsibles.

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.

La evaluación de necesidades formativas es un aporte esencial de todo proceso empresarial como personal presente desde el momento mismo en el que se busca una superación personal o institucional, las mismas que nos permiten diagnosticar el estado en el que se encuentre

formación actual, como Valenzuela (2004) manifiesta que “la evaluación nos permite regular nuestras acciones para corregir el rumbo en caso de estarnos apartando de los objetivos que nos propusimos lograr” (p. 146).

Siempre se cree que evaluar los aprendizajes no es ético porque los resultados nunca reflejan la realidad, en el caso de los docentes se evalúan muchos aspectos que son desconocidos por los participantes, los cuales llevan a tomar decisiones erradas y apresuradas, en cambio si no se la hace no se puede conocer las realidades por las que atraviesa el profesional, diagnosticar las falencias y dar un tratamiento es una prioridad educativa.

En el campo educativo se exige actuar con prontitud a los cambios constantes de acuerdo a la evolución del medio, por lo que implica innovar conocimientos para poder dar un mejor servicio y cooperar en el proceso educativo, este afán por aprender y mejorar siempre debe ir en bien de los demás. En la formación del profesorado, en las necesidades formativas adquieren relevancia mucho más tarde, como una de las variables de entrada en la planificación educativa.

Como lo manifiestan Blanco, Aguerro y Calvo, (2008) que

es necesario la formación del profesorado para asegurar la igualdad de oportunidades en los insumos y procesos educativos, a través de un trato diferenciado, que no sea discriminatorio o excluyente, en lo que se refiere a los recursos financieros, materiales, humanos, tecnológicos, y pedagógicos con el fin de alcanzar resultados de aprendizaje equiparables(p. 14).

Es indiscutible que el gobierno nacional viene realizando esfuerzos importantes para incrementar la cobertura, mejorar la infraestructura, diseñar nuevos currículos y formar a los docentes, entre otros aspectos, sin embargo persisten problemas de calidad de la educación que afectan a los estudiantes que están en situación de vulnerabilidad. Es preciso, por tanto, dar mayor prioridad al desarrollo de políticas que tengan como centro el cambio de la escuela y promover cambios en las personas que constituyen la comunidad educativa, y especialmente a los docentes.

Según Posner (2009) señala que:

existen muchos términos de evaluación pero cada uno de refiere a los propósitos, metas o decisiones que desean alcanzar de acuerdo a las necesidades de formación que un determinado profesional permite, cuando menos, constatar la situación actual del conocimiento profesional y además, planificar las intervenciones subsiguientes de manera que se orienten a la mejora de la práctica educativa (p. 132).

La evaluación de necesidades formativas constituye un campo de trabajo relacionado con el diseño, el desarrollo y la evaluación de programas, planes o actividades de formación y de cambio educativo pero también con la evaluación del conocimiento profesional, por para lo cual es necesario evaluar porque a través de esta se puede diagnosticar las falencias y dar los correctivos necesarios.

1.1.4. Necesidades formativas del docente.

Una realidad patente es que, muchos de los docentes del nivel medio y superior de las instituciones educativas de nuestro país, no cuentan con una preparación pedagógica acorde con los cambios tecnológicos educativos para poder realmente aportar en el proceso de enseñanza- aprendizaje el mismo que es muy importante para el desarrollo de habilidades, creatividad, disposición y compromiso que involucre más al estudiante en el desarrollo intelectual como personal.

Valenzuela, (2004), manifiesta que “en la actualidad se estima que un factor importante, es que el docente identifique sus carencias educativas, pedagógicas, y de comunicación con sus alumnos”(p.43).

El docente del siglo XXI es el mediador y el constructor del aprendizaje, su rol ha cambiado, antes el profesor se preocupaba solo de evaluar al estudiante mediante exámenes memorísticos, los cuales arrojaban resultados que no se reflejaban en el desenvolvimiento del alumno; por eso los docentes no podían ver las carencias pedagógicas. Por ello, es necesario que surja una transformación por parte de las unidades académicas y los docentes, que permita identificar cada una de las dificultades del aprendizaje, si se quiere mejorar la educación del país; en realidad los docentes están comprometidos a seguir preparándose para brindar una educación de calidad y calidez y así terminar con la educación tradicional que tanto daño hace a la juventud ecuatoriana; sin embargo no todos los planteles cuentan con programas de capacitación para los docentes, por eso se trabaja para suplir esa necesidad educativa.

Romero, (2004) en lo relacionado a las necesidades de los docentes destaca que

las necesidades se deben a la ausencia de un plan de formación de profesores que contemple los nuevos avances sobre el currículo en la diferentes áreas, la incorporación de nuevas tecnologías y los procesos de aprendizaje basados en competencias (p. 32).

Se debe destacar que la tecnología es en la actualidad, una herramienta muy necesaria para el profesorado, a través de ella se construye un aprendizaje significativo y funcional, por eso los docentes deben capacitarse en ella para que este recurso tecnológico apoye cada una de las asignaturas dadas en el aula de clases ya que la falta de manejo de aparatos electrónicos dificulta la tarea pedagógica, si realmente se quiere mejorar los estándares educativos en el país, hay que implementar políticas educativas que comprometan al maestro a utilizar tecnología en labor profesional, ya que sin tecnología la educación del país no va a mejorar.

De la misma manera González (2007) expresa que

las necesidades de formación del docente está en la adquisición de nuevas estrategias para potenciar el desarrollo profesional del profesorado en su práctica educativa entrada en la reflexión crítica y el compromiso del profesorado, para brindar una enseñanza profesional, de acuerdo a las necesidades de los tiempos (p. 38).

La detección o análisis de estas necesidades de formación ha estado normalmente, orientada a la capacitación, esto ha sido diseñado para identificar y analizar deficiencias existentes o discrepancias en el desempeño del docente. Evidentemente la necesidad formativa del docente se la puede entender como una exigencia o preferencia vinculada a estar al día en la situación actual, bajo este planteamiento, un programa formativo se diseña para cubrir o satisfacer el vacío o discrepancia entre el desempeño actual y el que futuro.

1.1.5. Las necesidades formativas en América latina.

Secretaría del Convenio Andrés Bello y Preal (2000) Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina, manifiesta que,

este estado del arte da cuenta de los propósitos y la metodología del estudio, el mismo que presenta un marco de referencia acerca de la innovación y reseña las principales tendencias de los programas Innovadores, clasificándolos por área temática y subregión(p.2).

Este programa de la Reforma Educativa en América Latina, contienen principales aportes sobre la caracterización del movimiento educacional innovador en todo un continente, los mismos que cada cual buscan la mejor referencia para desarrollarlo, adecuarlo y compartido de acuerdo a las necesidades que se presentan acerca de la innovaciones sociales, culturales y educativas, que cada día se van reformando.

Según Barraza (2003) argumenta que

las necesidades formativas constituyen una de las actividades centrales del campo de la gestión de recursos humanos esta situación existe en el campo es debido al constante cambio, especialmente por los nuevos procesos de producción y las nuevas tecnologías las necesidades de formación y desarrollo constituyen un factor básico en la evolución de las organizaciones(p.5).

Las necesidades formativas se centran en los factores que influyen en la sociedad como son los medios tecnológicos en los que día a día, el docente tiene que auto educarse e ir avanzando de acuerdo a las exigencias que cada estado propone para una educación de calidad, actualmente son muchas las exigencias que nos llevan a analizar las características personales y profesionales de los profesores del ciclo y al mismo tiempo ir resolviendo estos principales problemas que tiene para el cual es necesario la educación para una formación permanente.

1.1.6. Modelos de análisis de necesidades (modelo de Rosett, De Kaufman, de D ´Hainaut, de Cox y deductivo.

El análisis de necesidades es una parte integral e indispensable de un ciclo global y sistemático en la planificación, implementación y evaluación de un programa, que constituye en el paso inicial de una planificación que incluye la identificación de necesidades en búsqueda de soluciones alternativas. El análisis de necesidades puede recibir otros nombres como identificación y evaluación de necesidades, análisis previo de intervención, análisis situacional y diagnóstico de choque.

También ponemos a consideración los criterios de los siguientes autores:

Modelos de análisis de necesidades de Rosset.

Según Pérez (1994) cita las teorías de Rosset define que: “las necesidades como una discrepancia entre lo que es status y lo que debería ser estándares cuando se analizan los resultados, este tipo de discrepancia depende del nivel en que las necesidades que son analizadas” (p. 43).

Los niveles primarios, residen en los sujetos que reciben real y potencialmente los servicios diseñados. Para Rosset lo fundamental de una detección de necesidades “es tener la información necesaria sobre los problemas que se generan en las organizaciones ya que la búsqueda de la información”, los mismos que nos permitirá reconocer los posibles escenarios en el estado actual y el deseado y la detección de necesidades serviría para detectar el tamaño que se requiera para alcanzar un propósito.

Dentro del modelo de Rosset la detección de necesidades tiene 5 propósitos fundamentales.

- El estado óptimo, este es medio por expertos la documentación, test entre otros, tratar de detectar cual es el funcionamiento ejemplar para lograr el éxito
- El estado actual, mediante observaciones se puede detectar el estado actual, qué se hace, qué es lo que se hace, porque los empleados no están mostrando interés.
- Sentimientos, investigar cómo se sienten los involucrados ya sea ejecutivos o trabajadores.
- Causa del problema se refiere a la cauda de los problemas, como la falta de habilidades o de aprendizaje, la desmotivación de los empleados, pero para esto existen dos factores que influyen en la motivación que son el valor y la confianza.
- Solucionar y proponer soluciones dependiendo de las causas seleccionadas (p.43)

Modelos de análisis de necesidades de Kaufman,

En su aporte Pérez (1994) dice que se ha definido el análisis o evaluación de necesidades

“como un análisis de discrepancias, determinado por dos posiciones extremas como las siguientes ¿Dónde estamos actualmente? Y ¿Dónde deberíamos estar? Entre esos dos polos la evaluación de necesidades constituye el primer paso en la implementación de un programa” (p. 32).

Este modelo contiene tres elementos fundamentales, en que los participantes en la organización desempeñan una función de, ejecutores, receptores, sociedad que da priorización de necesidades. Además del modelo Kaufman existen 9 etapas para poder realizar la evaluación de necesidades de estos tres elementos fundamentales, los cuales son:

- Tomar la decisión de planificar.
- Identificar los síntomas del problema.
- Determinar el campo de planificación.
- Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
- Determinar las condiciones que existentes en término de ejecuciones mensurables.
- Determinar las condiciones que se requieren en términos de ejecuciones mensurables.
- Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación
- Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya a aplicar determinada acción.
- Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un proceso constante.

Modelos de análisis de necesidades de D'Hainaut.

También D'Hainaut (1979) establece cinco dimensiones para la clasificación de las necesidades formativas, como son:

1. Las necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas. Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia. En estos casos, se pueden establecer diversas formas de poder que soslayan la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.
2. Las necesidades particulares frente a necesidades colectivas. Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. En ciertos momentos, esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.
3. Las necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes. Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.
4. Las necesidades actuales frente a necesidades potenciales en donde no solo es una necesidad en unos determinados lugares sino que es universal (p.32).

La vigencia de cada una de estas determinadas necesidades están presentes y 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, pero cada una de ellas se requiere de una función específica o de un cambio ya sea personal o grupal. Como D'Hainault (1979) establece "que existen seis contextos vitales muy importantes en los que se desenvuelven las personas como son: lo privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio" (p. 42). En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad ya sea formativa o psicológica.

Modelo deductivo.

A este método se lo considera como método científico que nos lleva a realizar una conclusión

El método deductivo es un método científico que considera que la conclusión se halla implícita dentro de las premisas.

El método deductivo logra inferir algo observado a partir de una ley general. Esto lo diferencia del llamado método inductivo, que se basa en la formulación de leyes. Este modelo se encamina a la evaluación de necesidades educativas y de formación de los planteles cuyas deficiencias son generadas por falta de una atención inmediata.

En lo que concierne a este trabajo de investigación se ha evidenciado las necesidades de formación educativa del profesorado de bachillerato quienes al ser evaluados mostraron deficiencias pedagógicas debido a la falta de una capacitación donde se analicen y solucionen cada uno de los aspectos que dificultan el proceso enseñanza – aprendizaje.

Modelos de análisis de necesidades de COX.

En el modelo de Cox se recomienda 10 modelos del análisis de necesidades a la problemática comunitaria para lo cual elabora una guía para la solución de los problemas comunitarios los mismos que se analizan a continuación.

- La institución
- El personal contratado para resolver el problema
- Los problemas, como se presentan para el profesional y los implicados
- Contexto social del problema
- Características de las personas implicadas en el problema
- Formulación y priorización de metas
- Estrategias a utilizar
- Técnicas para corregir el éxito de las estrategias
- Evaluación
- Modificación y finalización o transferencia de la acción.

1.2. Análisis de las necesidades de formación.

1.2.1 Análisis organizacional.

Zarate, (1997) define que el análisis organizacional

es la mediación de un factor humanizado de transmisión cultural, en donde el ser humano tiene como fuerte, el cambio de cultura y los medios de información, y como la explicación del mediador agranda el campo de comprensión de un dato o experiencia y crea nuevas experiencias y una constante alimentación informativa, de manera que ilumina desde distintos puntos un mismo objeto (p. 32).

Actualmente se ve las necesidades de una formación en la mediación educativa, en donde el educador y toda persona que facilita la docencia es un intermediario entre el alumno y el

saber, entre el alumno y el medio y entre alumnos. La mediación es la acción de ser intermediarios entre las personas y la realidad.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.

En la actualidad vemos como las naciones en vía de desarrollo son países de contrastes gráficos, culturales y sociales por lo tanto también esto se refleja en el proceso educativo y sus resultados, la realidad es que al docente se le exige excelencia y calidad pero esta labor es mal remunerada a nivel mundial, los sueldos son bajos y no se les da cobertura para una capacitación permanente para un mejor desempeño laboral. El ejercicio de la docencia no es fácil pero el buen maestro es sabio y soluciona cada dificultad que se presente en el ejercicio de su profesión, la educación actual está proyectada para alcanzar mejores niveles de calidad pero hay muchos aspectos que no se han tomado en consideración, uno de ellos es la capacitación del educador quien tiene que buscar recursos didácticos para la actualización de sus propios conocimientos, cuando esto debería ser dada por la institución educativa donde labora.

En nuestro país se han dado muchos cambios en el campo educativo, la implementación de una nueva Ley de educación, la cual tiene aspectos positivos y negativos, entre los positivos está la nueva manera de calificación y evaluación, el estudio en 2 cuatrimestres entre otros, pero en los aspectos negativos encontramos la unificación del bachillerato, dejando al estudiante sin opción a elegir una carrera en el colegio; por un lado es loable esta unificación porque se prepara a los bachilleres en todas las asignaturas pero por otro lado los docentes no cuentan con un currículo actualizado para asumir este desafío. La educación ecuatoriana tiene sus falencias pero si todos los que amamos el ejercicio docente trabajamos mancomunadamente la vamos a llevar a un mejor nivel porque esa es la meta que se proyecta para formar seres humanos capaces y desenvueltos ante cualquier reto que se le presente. Los padres y los maestros van disconformes en sus estrategias educativas o formativas esto también se debió a las nuevas leyes de auto liberación de los niños y jóvenes con los parámetros de los derechos de niños y adolescentes en donde una política de corrección y disciplina mejoren el desenvolvimiento académico y el comportamiento del educando.

Otra realidad que ha surgido en la educación es la creación de las escuelas y colegios del Milenio, dotados con medios tecnológicos de punta como pizarras electrónicas, Internet, computadoras, etc., estas unidades educativas funcionan hace poco y es bien vista por la ciudadanía, pero la realidad es que son muy pocas actualmente; por eso es prioritario que las instituciones educativas tanto particulares y fiscales implementen tecnología en la enseñanza

de todas las asignaturas porque ella ayuda a captar la atención del estudiante y mejorar el rendimiento académico.

Para ello los centros educativos particulares gestionan su propia capacitación del personal docente año a año para así cumplir con las nuevas normas educativas, que exige el régimen escolar, como se pudo comprobar en las encuestas realizadas en la institución. Aunque hay que tener en cuenta que el servicio de capacitación no es constante en la mayoría de los establecimientos educativos, sin embargo se buscan alternativas para suplir esta necesidad formativa del profesorado, la cual es necesaria para el mejoramiento de la calidad de educación.

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

La realidad que vive el sistema educativo ecuatoriano lleva a trazar metas a corto, mediano y largo plazo, las cuales son fundamentales para el desarrollo eficiente de una institución educativa. Los docentes trazan sus metas siempre esperando buenos resultados. En general las metas organizacionales contribuyen a obtener los primeros objetivos satisfactorios inmediatos y luego las otras dos metas fijadas a lo largo de nuestra vida tanto personal, académica, y profesional.

Una vez teniendo claras las metas a largo plazo, evitaremos invertir demasiado tiempo, esfuerzo y dinero en metas a corto y mediano plazo, también seremos más conscientes para saber que sacrificar nuestro propio tiempo para alcanzar o lograr lo planteado. Las metas a corto, se las pueden utilizar de acuerdo a su programación, ya sea días, meses o años, las metas a corto plazo también son llamadas como objetivos individuales o los objetivos operacionales ya que son los objetivos que se quisiera alcanzar con su actividad. Las metas a mediano plazo, el periodo convencional generalmente aceptado de dos a seis años, en el que se define un conjunto coherente de objetivos y metas a alcanzar y de políticas de desarrollo a seguir, vinculados a los objetivos del plan a largo plazo.

Las metas a largo plazo pueden ser para cinco o más años, como Lainns, (2000)) sugiere que “las metas a largo plazo deben ser planteadas a 10, 20 o 30 años; ya que muchas veces sobreestimamos lo que podemos hacer en un año pero subestimamos lo que podemos hacer en una década o dos” Lo importante es que una vez teniendo claras nuestras metas a largo

plazo, evitaremos invertir demasiado tiempo, esfuerzo y dinero en metas a corto y mediano plazo, también seremos más conscientes para saber que sacrificar nuestro tiempo si es que en lo que realmente desea hacer.

La actitud y el desempeño son importantes para lograr la excelencia en cada una de las asignaturas; considerando que al plantearnos nuevas metas vamos ser mejores y desarrollar destrezas para reflejar un mejor aprovechamiento y desenvolvimiento profesional, por lo tanto el valor de las metas a mediano plazo radica entre lo que se ha logrado y lo que falta por lograr. Se puede demostrar que con actitudes positivas logramos nuestras metas, siempre y cuando se aprovechen las oportunidades que se presenten, como recibir capacitaciones, elegir una carrera acorde a los conocimientos del estudiante, trazarse metas es beneficioso porque se puede culminar con algo planeado.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Los nuevos avances sociales, científicos y sobre todo los tecnológicos han dado un giro total en la actividad educativa, las instituciones educativas requieren de muchos recursos pedagógicos y tecnológicos para mejorar la enseñanza y el aprendizaje. Ante lo expuesto Martínez,(2009) menciona que, “hoy es un tópico aceptar el que la tecnología es necesaria en los procesos de enseñanza y aprendizaje” (p. 215). Este punto es una realidad que la educación necesita continuamente en la utilización de las TIC en todas las asignaturas, para lograr la autonomía del alumno, la superación de las barreras, de la distancia y el tiempo para acceder al aprendizaje, por lo que estas generan mayor interacción y la oportunidad de controlar las actividades de aprendizaje y compartirlas mediante la intercomunicación en un marco de apoyo y colaboración.

La adecuación de las instituciones educativas debe ser de forma planificada, tomando en consideración todos los aspectos que van ayudar a mejorar la calidad de educación, como el servicio de Internet, pizarras electrónicas y computadoras con programas actualizados, esto permitirá el desarrollo de destrezas, capacidades y autonomía de los alumnos. Además se requiere de cursos de capacitación que incluyan entre sus cualidades, la flexibilidad y adaptabilidad a las distintas situaciones de aprendizaje en las que tienen que integrarse, la posibilidad de múltiples aplicaciones y documentos y además materiales genéricos y específicos de las redes, el acceso a foros de intercambio de conocimientos profesionales y académicos, cuyas estrategias proporcionen control al usuario sobre el propio proceso de

aprendizaje y la interactividad necesaria para proporcionar un estilo conversacional o de diálogo al proceso.

Según Rivadeneira R. ,(2012) menciona que:

los cambios en educación, se da a cualquier escala, los mismos que para que sean duraderos y puedan asentarse requieren que tengan visión como la innovación que hará que mejore la educación en donde los profesores, administradores, padres y la comunidad educativa entera deben estar involucrados en la concepción y planificación del cambio desde el primer momento, para esto se requiere de modelos pedagógicos nuevos y un fuerte apoyo de tecnologías multimedia interactivas y pizarras electrónicas(p. 43).

Hoy se puede ver como las TIC se están introduciendo en el campo pedagógico como un recurso indispensable, como una herramienta o aporte muy importante dentro del banco de recursos, sin provocar cambios importantes en la forma de enseñar, constituyendo así, un preciado recurso para profesores y alumnos. En este ámbito urge la explotación de las posibilidades de las redes, que añaden una perspectiva más global y potencian la comunicación, dando una dimensión más abierta a la introducción de las TIC, pero se percibe cierta evolución hacia modalidades y la aparición de nuevos ambientes de aprendizaje.

1.2.1.4. Liderazgo educativo

Al hablar de tipos de liderazgo automáticamente viene a nuestra mente la imagen tradicional del líder, individual y poderoso, que domina a los demás, con sus órdenes y exigencias pero que fracasa en un contexto radicalmente distinto, dominado por los medios de información y comunicación capaces de destruir toda individualidad por encima de cualquier persona ya sea estudiante, compañero docente o padres de familia, todo alcanzar la excelencia.

Ante este término Freire(2006), dice que:

el ser líder consiste en la visión de ayudar a los docentes a reconocer sus más profundos sentimientos y motivaciones, para que miren en su interior las actitudes positivas que trasmite a los demás la fuerza y el entusiasmo de surgir, enfocándose a cumplir su misión, su filosofía y cualidades para realizar acciones y obtener resultados concretos (p.1 32).

Siempre se dice que un líder no nace, sino que se hace en el transcurso de su propia experiencia y capacidad; el mismo que surge ante la necesidad de ayudar y solucionar conflictos de la sociedad, sean estos educativos, políticos, religiosos, etc., en lo respecta al ámbito educativo, el profesor es un líder porque guía el conocimiento del alumno y esta labor

con amor y ahínco. Por lo que nadie en nuestros días pone en duda la necesidad del liderazgo educativo, pues se admite ampliamente que su ejercicio es un elemento clave en la mejora de lo que acontece en las escuelas y un factor que incide en el desarrollo interno de éstas en cuanto organizaciones educativas que han de garantizar el aprendizaje de todos los alumnos.

Salazar (2006), nos dice que el “liderazgo intenta expresar la potenciación de las capacidades y talentos del personal, a través de un modo de gestionar y liderar” (p.3). Por lo tanto el liderazgo educativo permite captar las ideas y deseos del personal favoreciendo sus capacidades y habilidades para el logro de las metas institucionales y sus propias metas, así como el desarrollo profesional, en busca de un bienestar común. Este liderazgo es el que ejercen los directivos centrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje asesorando, orientando, facilitando recursos, formando y evaluando al profesorado para que consiga resultados de calidad con relación al éxito académico de los alumnos del centro, por lo que los directivos que ejercen un liderazgo educacional dedican la mayor parte del tiempo a la relación personal con las familias y los profesores para hablar sobre la colaboración, del trabajo en el aula, de las dificultades, avances y progresos que encuentran los profesores y los padres en el proceso educativo.

Un directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana, por lo que los Estándares de Desempeño Directivo hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo.

El Ministerio de Educación (2012) menciona el tipo de líderes educativos que el país necesita y nos dice que, “los Estándares de Desempeño Profesional Directivo describen las acciones indispensables para optimizar la labor que el Director o Rector y el Subdirector y Vicerrector deben realizar”(p.24).

Estos estándares:

- Están planteados dentro del marco del Buen Vivir;
- Los mismos que respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades;
- Y aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- Sobre todo contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- El mismo que favorece el desarrollo profesional de todos los actores educativos,
- Y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

De esta manera, los estándares de calidad impulsan a saber llegar con eficacia un cargo para así lograr convocar a la comunidad escolar en un proyecto común de mejora, que implica que todos los actores hagan suyo el objetivo de que los alumnos aprendan y logra orientar el alineamiento de los recursos pedagógicos financieros y humanos en pos de aquel objetivo compartido dentro de la comunidad educativa.

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

Características del nuevo bachillerato ecuatoriano.

En los acuerdos 303 Y 11 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural nos dice la que según el ministerio Nacional de Educación, del 2013 nos dice que “El Ministerio de Educación del Ecuador crea el Nuevo Bachillerato unificado 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: La vida y la participación en una sociedad democrática.

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.

El Nuevo Bachillerato Ecuatoriano tiene las siguientes características: Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio para todos los jóvenes que estudian el bachillerato ecuatoriano. También consta de asignaturas optativas que permiten, por un lado, contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales y, por otro lado, es la manera de escoger una de las modalidades del bachillerato: Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico. Estas dos modalidades de bachillerato brindan a los estudiantes del Ecuador la posibilidad de acceder a diferentes estadios posteriores a la obtención de título de bachiller; es decir, les permite acceder a estudios superiores, a carreras cortas o incluso al

sistema laboral del país, por contar con las bases mínimas necesarias que demanda el sistema laboral.

Propuesta curricular

La presente propuesta curricular plantea un tipo de bachillerato general que: Ofrece a todos los estudiantes una formación integral que desarrolla las capacidades fundamentales para acceder al nivel de la educación superior, al mundo laboral y productivo, que aporta a un desarrollo personal equilibrado, adecuado a su edad, y proporciona las habilidades para la vida ciudadana democrática. Supera las actuales deficiencias (un sistema que especializa muy temprano, que establece desigualdad en los prerrequisitos de ingreso a nivel superior, etc.)

El ministerio de educación propone otras distribuciones y programaciones como un cambio de sistemas en el que tenemos nuevas mallas curriculares acorde a la nueva organización como son el: El “tronco común” el mismo que está compuesto por el conjunto de asignaturas obligatorias que deben ser aprobadas por todos los estudiantes interesados en cualquiera de las dos modalidades del bachillerato. Estas asignaturas deben ser estudiadas, sobre todo, durante los dos primeros años de Bachillerato.

En el tercer año decrece significativamente la carga horaria y las asignaturas del “tronco común”, lo que abre al estudiante la posibilidad de optar por asignaturas relacionadas con la modalidad del bachillerato escogido en Ciencias o el Técnico y por otras asignaturas optativas y asignaturas propias de la modalidad del Bachillerato

Entre los perfiles de salida del bachiller ecuatoriano tenemos:

- Pensar rigurosamente

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

- Comunicarse efectivamente

Comprender y utilizar el lenguaje para comunicarse y aprender (tanto en el idioma propio como en uno extranjero y Expresarse oralmente y por escrito de modo correcto, adecuado y claro. Además, participar de la Literatura y otras artes como una forma de expresarse y explorar el mundo.

- Razonar numéricamente

Conocer y utilizar la Matemática en la formulación, análisis y solución de problemas teóricos y prácticos, así como en el desarrollo del razonamiento lógico.

- Utilizar herramientas tecnológicas reflexiva y pragmáticamente.

Utilizar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para buscar y comprender la realidad circundante, resolver problemas y manifestar su creatividad, evitando la apropiación y uso indebido de la información.

- Comprender su realidad natural.

Comprender el mundo natural a partir de la explicación científica de los fenómenos físicos, químicos y biológicos con apoyo del método científico, lo cual permitirá que el estudiante participe de modo proactivo y resuelva problemas relacionados con el ámbito natural, respetando los ecosistemas y el ambiente.

- Conocer y valorar su historia, y su realidad sociocultural.

Actuar como ciudadano responsable, regirse por principios éticos que le permitan ser un buen ciudadano: cumplir con sus deberes y conocer y hacer respetar sus derechos, además de guiarse por los principios de respeto, reconocimiento de la interculturalidad, democracia, paz, igualdad, tolerancia, inclusión, pluralismo (social y cultural), responsabilidad, disciplina, iniciativa, autonomía, solidaridad, cooperación, liderazgo, compromiso social y esfuerzo.

- Manejar sus emociones en la interrelación social.

Manejar adecuadamente sus emociones, entablar buenas relaciones sociales, trabajar en grupo y resolver conflictos de manera pacífica y razonable.

- Cuidar de su salud y bienestar personal.

Propuesta pedagógica

Como propuesta tenemos el uso de las redes tecnológicas según las exigencias del momento actual. Como nos dice el ministerio de educación, (2012): manifiesta:

“La educación es la necesidad ineludible de que jóvenes y adultos participantes en el proceso educativo, aprendan a servirse de los medios tecnológicos disponibles (televisión, computadores, multimedia; Internet, chat, grupos de trabajo, comunicación diacrónica, sincrónica, etc” sin los cuales todos corremos el riesgo de convertirnos en los nuevos

analfabetos de hoy y de mañana con la apertura de este nuevo currículo flexible, debemos ponernos al margen de este sistema.

Hoy vemos como las nuevas tecnologías han ido impartiendo una gran variedad de conocimientos, mediante la utilización de las diferentes herramientas ya antes mencionadas y además con el uso de los nuevos programas con los cuales podemos crear una gran variedad de actividades, como son cuadros estadísticos, cuadros sinópticos, presentaciones etc. por medio de programas de Word, power point, además contiene los diferentes programas interactivos en las diferentes áreas de enseñanza, los cuales permiten aprender de forma clara y sencilla el tema de clase.

Por esta razón considero una propuesta muy de acuerdo a la necesidad de los tiempos en donde a través de los medios tecnológicos se imparta conocimientos pedagógicos en forma dinámica, llamativa, si perder el sentido de brindar una buena enseñanza utilizando estos medios interactivos. En cada una de nuevas reformas que ha surgido dentro del campo educativo, la institución se ve en la obligación de capacitar y dar a conocer los cambios que surjan en el ámbito educacional ya que es deber de ellos formar a los docentes para que los estudiantes también sean el resultado de una buena en enseñanza.

En la actualidad muchos sistemas educativos han cambiado en los cuales es muy necesario estar en la onda de este nuevo sistema ya que avanza constantemente y los docentes deben estar en permanente capacitación, para planificar una clase utilizando las destrezas con criterios de desempeño, teniendo en cuenta los recursos y métodos que va a emplear. Por lo que varias entidades o editoriales presentan temas de capacitación de acuerdo a las exigencias pertinentes del medio. En la actualidad los beneficios de este tipo de enseñanza han ido teniendo un buen resultado, como: Motivar a los estudiantes a estudiar, a obtener una participación activa durante la clase, a ayudar a los estudiantes tímidos a ser proactivos. etc. En si podríamos decir que sería una clase en la que los estudiantes sientan gusto por aprender y satisfacción de ir a la escuela o colegio.

1.2.1.6. Reformas educativas (LOEI – Reglamento de la LOEI –Plan decenal.

Teniendo en cuenta que el Plan Decenal de Educación es una política de Estado con gran legitimidad social. Según Plan Decenal de Educación 2006-2015 (PDE) dice que,

el plan decenal 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 cuya finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad, que garantice el acceso de todos los ciudadanos al sistema educativo y su permanencia en él (p.2).

En las páginas de la red, educación M. d., (2011), dice “El Plan Decenal de Educación es el resultado de un proceso de acuerdos que en el país vienen gestándose desde el primer Acuerdo Nacional “Educación Siglo XXI”, en abril de 1992.en donde nos dice que el plan decenal “es también un instrumento estratégico de gestión y una guía que da perspectiva a la educación para que, sin importar qué ministro o ministra ocupe el cargo, las políticas sean profundizadas.”

Si bien el que apoyen y fortalezcan la concreción del PDE ha sido hasta ahora muy limitada. Plan Decenal es el producto concreto de una construcción ciudadana que requiere de la vigilancia de la sociedad civil para y durante su ejecución, la generación de propuestas por parte de los ciudadanos

El objetivo es, entonces, potenciar las capacidades existentes, y propiciar así la generación de propuestas mediante el diálogo y la concertación entre la sociedad civil y el Estado.

Políticas del Plan Decenal.

Según Borja,(2012) menciona que:

De acuerdo a las políticas del plan decenal del Ecuador con la finalidad de mejorar la calidad de la educación y la oferta educativa se implementaron las siguientes políticas:

- a. La Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
- b. La Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
- c. El incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes la edad correspondiente.
- d. La erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- e. El mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.
- f. El mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
- g. La revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, Capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
- h. El aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB (p.5-6)

Como se puede ver cada una de estas políticas están enfocadas a la importancia y valoración que se debe dar a la educación, el mejoramiento de calidad de educación que se debe ofrecer al estudiante y al padre de familia para el cual no queda atrás la valoración del desempeño docente quien tiene que seguir capacitándose constantemente, de acuerdo a las situaciones en las que nos encontramos, para llegar así a los estudiantes con mayor seguridad a impartir nuestros conocimientos.

Las políticas del plan decenal pretenden alcanzar el mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo, la revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, a través de las capacitaciones permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida, actitud que se evidencia en la Unidad Educativa Santa María Goretti, en donde se enfoca los puntos planteados en la LOEI, en el plan decenal, ya que es esto lo que el estado quiere alcanzar con estas propuestas, preocupándose en la debida formación y capacitación en los aspectos pedagógicos y los estándares de calidad para ofrecer una calidad de educación.

1.2.2. Análisis de la persona.

1.2.2.1. Formación profesional.

Escudero, (2010)) dice que “la educación es como una puerta de entrada o de exclusión a la sociedad del conocimiento el mismo que debe ser formado profesionalmente para poder trasmitirla”(p.16).

La educación es la única puerta del éxito de una persona, esta brinda la oportunidad de crecer en todos los ámbitos tanto intelectual como económico; ahora con la nueva ley de educación y políticas gubernamentales se ha dado apertura a todos los ciudadanos a una formación profesional, mediante la implementación de becas y créditos educativos, los cuales son de mucha ayuda para los profesionales que no tienen los recursos suficientes para su preparación.

Puedo acotar, que la formación profesional es como todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida, por lo que el educador para observar su misión en la vida de nuevas personas, debe asociar el conocimiento teórico, científico con la práctica investigativa de la realidad en la que actúan.

El desenvolvimiento y liderazgo eficaz del docente dentro del aula depende en gran parte de la preparación académica que él posea ya que será capaz de dominar el tema que va a exponer. Y es precisamente estas acciones las que demandan de una formación profesional permanente para realizar una práctica educativa responsable y ética en la formación profesional para alcanzar a si los estándares de calidad que propone la reforma curricular, ya sea a través de cursos de capacitación, talleres e investigación para poder conocer, comprender y explicar la realidad y el aporte positivo, efectivo y cálido que el profesional de la educación puede asumir, de acuerdo a las nuevas exigencias de la sociedad.

1.2.2.1.1. Formación inicial.

La formación inicial de un docente se da bajo el pretexto de quién tiene que resolver las cuestiones más urgentes que se presenten en el desempeño de las aulas, viéndolo desde ese punto de vista la formación inicial tiene que preparar al futuro enseñando a reflexionar sobre su práctica, centrarse en determinados temas, establecer modelos, ejercer la capacitación de observación de análisis, de meta cognición y de meta comunicación.

Según Esteve (1994) nos dice que, algunas investigaciones sobre la práctica de la enseñanza en la formación inicial, ponen de manifiesto que esta experiencia curricular permite, el aprendizaje de los aspectos más rutinarios y tradicional, permaneciendo vigentes en las escuelas y no de las modalidades profesionalmente más innovadoras (p.168).

La recomendación habitual efectuada hace ya varias décadas fue la de elevar la formación inicial de los docentes del nivel secundario al nivel superior; por eso en muchos países, se crearon universidades pedagógicas o institutos post - secundarios de formación docente; lo cierto es esta medida favorece la profesionalización de los maestros y su experiencia ha mostrado que no es de ninguna manera suficiente. También es muy importante a partir de la formación inicial crear lugares de la práctica para las aportaciones y las reflexiones sobre la forma de pensar, comunicar y reaccionar en la clase, ya que hay que vencer los miedos y las emociones que no permiten un desarrollo auténtico de la persona. Es decir esto se conseguirá formando a practicantes reflexivos a través de una práctica reflexiva en virtud de esa fórmula que expresa Meirieu (1996) que hay que “aprender hacer lo que no se sabe y lo que se sabe hacerlo aprendiendo mejor” es decir no tener temor alguno a emprender algo de que no se tiene conocimiento sino más bien encarándolo y preparándose para poder transmitir ese nuevo conocimiento, para el cual tiene que iniciar un nuevo sistema de enseñanza, actitud que se va adquiriendo con el paso de los años en la docencia.

Se analiza también inicialmente la necesidad de que el profesor de universidad se profesionalice desde el punto de vista pedagógico, ya que desde sus inicios en la docencia, en algunos casos no recibe capacitación el mismo está obligado a asumir nuevas cátedras sin una previa preparación. La docencia es, paradójicamente, una profesión donde las personas se forman con teorías que critican la práctica que el profesional debe ejercer. Por lo tanto Esteve (1994) manifiesta que “promover mayor articulación entre formación inicial y desempeño no significa, en consecuencia, ajustar la formación a un estilo de funcionamiento que debe ser modificado” (p.25). El desafío consiste, precisamente, en superar la disociación en el marco de un proceso de transformación destinado a introducir mayor dinamismo y mejores resultados de aprendizaje, en este contexto, algunos de los debates más recurrentes sobre la formación inicial de los docentes tienden a adquirir un significado diferente al tradicional y así el docente tenga las capacidades que le permitan aprender a lo largo de toda la vida y sea capaz de transmitir esa capacidad a los alumnos.

1.2.2.1.2 Formación profesional docente.

La formación profesional del docente es un proceso que consiste en ponerse en condiciones para ejercer la docencia, siendo una de estas, los conocimientos adquiridos en su formación profesional y las habilidades las representaciones, etc. requeridas para el proceso de enseñanza, teniendo en cuenta que cuando se habla de formación la primera idea que surge al respecto tiene que ver con la posibilidad de adquirir cierta forma para actuar o reflexionar sobre algo, pero más allá de esta acepción, se hace necesario ofrecer una definición más comprensiva que ayude a los propósitos de la investigación; así mismo, se considera necesario agregar el adjetivo profesional y por consecuencia enfoca el esfuerzo de formación profesional.

Este es el proceso por el cual una persona debe llegar a una síntesis entre lo que puede hacer, el cómo adquirir las capacidades y competencias, de lo que quiere hacer intereses y deseo, y lo que debe hacer, como las exigencias del trabajo van de acuerdo a las posibilidades actuales y reales del mundo del mercado laboral de su comunidad.

Fullan,(1992), dicen que “por formación profesional se entiende el proceso de ponerse en condiciones para ejercer prácticas profesionales” (p.54). Estas condiciones suponen conocimientos, habilidades, representaciones, concepciones, etc.

El desarrollo de estas condiciones suele explicarse en un primer momento como el producto de una dinámica de desarrollo personal, sin embargo, un análisis al respecto conduce a reconocer que uno se forma sólo por la necesidad de proyectarse con nueva metodología o técnicas para llegar mejor a los estudiantes y es de donde se parte para escoger el tema en el que nos gustaría capacitarnos.

Como Santillana, (2009) dice “que en la actualidad las propuestas educativas de capacitación exigen un gran esfuerzo para poder responder al desafío de la demanda innovadora de formación solicitada por Ministerio de Educación.”(p.4) A través de este enunciado, se puede constatar que existen muchas demandas de capacitación docente debido al cambio de la cultura y la sociedad actual. Por lo que es necesario en muchos casos auto gestionar una capacitación para innovar y dar un mejor aporte a la educación del país.

1.2.2.1.3. Formación técnica.

Las necesidades económicas que se presentan en la actualización y las competencias educativas han permitido a las instituciones y universidades crear carreras técnicas, para que los estudiantes tengan la oportunidad de estudiar en menos tiempo y mejorar su estatus económico, y que estudiar una carrera tradicional demanda tiempo, y hoy el mercado laboral está completamente abarrotado, todo esto se ha dado bajo la supervisión del ministerio de educación, el cual ha permitido organizar cursos de formación enseñando esas operaciones en orden creciente de complejidad. A lo largo de los años se complejizó, tanto para alcanzar familias de ocupaciones como incorporando las bases teóricas necesarias para el desarrollo de las tareas y módulos e itinerarios de formación que complementaban este enfoque como es el diseño de cursos de formación técnica y profesional.

El modelo practico-artesanal concibe a la enseñanza como una actividad artesanal, un oficio que se aprende en un taller y es como indica Listón, (1993), que la actividad artesanal es “transmitido de generación en generación y es el producto de un largo proceso de adaptación a la escuela y a su función de socialización” (p.95). La educación ecuatoriana tiene algunas modalidades de estudio y uno de ellos es el modelo practico-artesanal, el cual da la oportunidad a los estudiantes estudiar una carrera a corto tiempo, para que desarrolle destrezas y habilidades y sea un ser creativo e innovador.

Modelo tecnicista es el que apunta a tecnificar la enseñanza sobre la base de esta racionalidad, con economía de esfuerzos y eficiencia en el proceso y los productos. Según Listón (1993) señala que:

“el profesor es esencialmente un técnico: su labor consiste en bajar a la práctica, de manera simplificada, el currículo prescrito por expertos externos en torno a objetivos de conducta y medición de rendimientos (p.8).

El docente no necesita dominar la lógica del conocimiento científico, sino las técnicas de transmisión, no solo al científico de la disciplina, sino también al pedagogo y consiste en bajar a la práctica, de manera simplificada. Ya que los docentes preparan a los jóvenes del bachillerato técnico, los capacitan no solo en el aspecto teórico si no también práctico.

Como también González (2008) manifiesta: “que la ocupación de una formación técnica no alcanzara la consideración de profesión si no desempeña una función que sea percibida por la mayoría de la sociedad” (p. 153). La formación técnica y profesional, en donde se busca desarrollar la habilidad manual e intelectual la realiza a través del conocimiento de las máquinas, conocimiento de las reglas, técnicas del manejo de materiales y procesos, todo esto conformaban un espacio definido que se resumía en el tiempo de formación necesario para desempeñar una determinada ocupación y conocimiento al mismo tiempo y esto le sirva para un ejercer una profesión en el futuro.

1.2.2.2. Formación continua.

La formación continua o capacitación permanente es indispensable ya que se tiene que ir capacitando día a día de acuerdo a los exigencias que se presentan en nuestro trabajo especialmente en el campo del conocimiento, ya que la formación y la actualización es un compromiso permanente, que se responde con el trabajo a las circunstancias o necesidades específicas de cada momento histórico, hoy vemos los retos que afrontan los docentes de secundarias a inicios del tercer milenio con los que el profesor debe hacer frente a las múltiples tareas.

Según Gómez (2004) dice “que el profesor asume el papel de agente de cambio social y educativamente el cambio ha de ser para mejorar”(p.84) de ahí la necesidad de que el docente tenga una formación continua, la misma que no se trata sólo de saber cada día más o de hacer

cosas novedosas en la sesión de clase, sino de ser cada vez mejor en la función que desempeña de acuerdo a las exigencias de los avances científicos y tecnológicos actuales.

Como vemos hoy la sociedad exige cambios a nivel tecnológico, económico, productivo, de organización y trabajo, por lo que requiere una constante actualización de los conocimientos, desarrollo de las habilidades y capacidades que apoyen al proceso enseñanza - aprendizaje, en este sentido la formación continua actúa como un elemento ágil para los docentes para desempeñar su labor de una manera eficiente.

Según Contreras (2000) dice “la formación continua no tiene sentido si no es en el marco de un proyecto de educación permanente, la educación de maestro la educación profesional”(p.49). En la actualidad transformar la práctica docente y profesionalizar a los educadores en servicio, es uno de los desafíos que tiene la educación ecuatoriana, por lo que requiere de una formación continua, la transformación de la práctica docente. Y que los propósitos sean de carácter formativo, y que esto contribuya a un mejor desempeño laboral, no solo para los profesores sino también para directivos y asesores técnicos pedagógicos, y que esto sirva para que reflexionen sobre las prácticas educativas que a diario realizan en la comunidad educativa siguiendo los parámetros de la reforma actual. Por tal motivo los docentes ante los avances tecnológicos y pedagógicos se ven en la necesidad de adoptar una formación permanente acorde a las falencias que posee, ya que la educación actual es muy exigente en ese aspecto, por eso para el ingreso al magisterio se hacen evaluaciones de actitudes y conocimientos con el fin de diagnosticar si el profesional está apto para tan ardua labor.

Ante esto Santillana (2009) dice:

en este programa de formación permiten a los docentes crear situaciones de aprendizaje que sean para los estudiantes retos intelectuales, para movilizar sus saberes a involucrarse en su aprendizaje, al saber indagar, cuestionar, seleccionar y descubrir nuevos conocimientos, a lo largo de su vida (p.36).

Por lo que se confirman una vez más la gran importancia de los programas de formación profesional para que el maestro se prepare pedagógicamente, psicológicamente e intelectualmente, y así pueda brindar educación de calidad y encaminar a los bachilleres al éxito académico y a contribuir en el desarrollo del país.

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

El educador asume la completa responsabilidad de su labor educativa por lo que su incidencia en la formación es de manera obligatoria para estar actualizado en todas las exigencias que se presentan dentro del campo educativo, ya que de acuerdo con su ética profesional permanece involucrado en la formación integral de los educandos, sabiendo que ningún aspecto formativo le es ajeno, si no que más bien forma parte de ellos a través de sus actitudes de empatía, acogida, permanente interacción, valoraciones positivas de la cultura y la vivencia de los valores que quiere transmitir, interesándose por cada educando, buscando así su propio crecimiento incesante en nuevos conocimientos en donde eleva su potencial de aprendizaje.

Munch (2012) expresa que “la sociedad exige a cada instante prepararse seriamente no solo en el campo educacional sino también en las ramas del saber del ser humano” (p. 141). Se puede decir que para la superación personal no hay barreras, muchas personas en nuestro medio retoman sus estudios a mayor edad, lo hacen por iniciativa propia, ya que debido a muchas circunstancias lo abandonaron, pero ellos son conscientes de la importancia de la educación porque es la única alternativa que tienen para salir adelante y así ayudar a la familia. Por eso, creo que nunca es tarde para estudiar y servir al país desde el campo educativo, la auto preparación e implementación de programas es indispensable para el crecimiento de una sociedad intelectual, la cual sea participe de los cambios ya establecidos en el país.

Aunque el docente tiene una responsabilidad que asume a cabalidad con la sociedad, el también de incentivos para transmitir conocimientos y guiar a la juventud ecuatoriana, la docencia se ve muchas veces interrumpida por carencias de recursos didácticos y tecnológicos que no le permiten necesita de una exigencia que tiene que enfrentar debido a los años que lleva de docente y quizás sus sistema de aprendizaje no le sea nada fácil, y tal vez tendrá que enfrentar exigencias cada vez más alto, según el ritmo de los logros en los aprendizajes que obtenga estar siempre atento al proceso de maduración de cada estudiante y la adquisición y el flujo de nuevos conocimientos adquiridos serán para el docente su mejor herramienta para impartirlos, clara esta que estos no se deben quedar ahí sino que deben de ser constante insistentes en una continua formación.

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

Los tipos de formación que deben tener un profesional en el campo educativo, deben estar basados en las estrategias y escenarios de formación pedagógica, englobando también diversos componentes como la cultura, el contexto, el conocimiento disciplinar, la ética y la moral, las competencias metodológicas y la didáctica, toda esto como un elemento imprescindible para la socialización profesional dentro del campo educativo. Para esto hay que añadir además que el docente debe tener una preparación humanística en donde sabe entender y comprender la situación de los estudiantes.

Santillana (2009) señala que: “los tipos de formación o conocimientos que debe tener un profesional de la educación se basa en las destrezas con criterios de desempeño, valores y predisposiciones que los programas de formación docente proponen como los estándares de calidad educativa” aparte de eso también se debe tomar en cuenta lo que se intenta desarrollar, apoyar y promover tanto en maestros experimentados como en los principiantes:

Conocimiento pedagógico general: Los mismos que incluye conocimiento de entornos de aprendizaje y estrategias de instrucción; organización del aula y conocimiento de los educandos y del aprendizajes.

Conocimiento de las materias de estudio: Esto incluye conocimiento del contenido, de las estructuras sustantivas y de las estructuras sintácticas equivalente al conocimiento de una disciplina.

Conocimiento del contenido pedagógico: Un mapa conceptual de cómo enseñar una disciplina; con conocimientos de estrategias y representaciones de instrucción, conocimiento de la comprensión de los estudiantes y de su potencial falta de comprensión y conocimiento del currículo y de materiales curriculares.

También son puntos de suma importancia tales como:

El conocimiento del contexto del estudiante y la predisposición a averiguar más acerca de sus estudiantes, sus familias y sus escuelas. El conocimiento y la voluntad para involucrar a las familias en el diario quehacer de la escuela. El reconocimiento que ni todos los estudiantes ni todas las comunidades son iguales.

Un repertorio de metáforas que hagan posible salvar la brecha entre la teoría y la práctica.

Evaluación externa del aprendizaje.

El conocimiento de estrategias, técnicas y herramientas son muy importante para crear y sustentar una comunidad o entorno del conocimiento, esta requiere de mejores nivel de capacitación como soporte de los mismos, por eso se crean los cursos para que los docentes adquieran nuevos conocimientos y brinden educación de calidad.

Según González, (2007) sobre la transformación de la práctica docente manifiesta que,

también hay que tener en cuenta que entre los tipos de formación que debe tener un profesional de la educación, es la preparación para la vida profesional comprendiendo para ello tres etapas muy importantes como son la formación profesional, desarrollo profesional, capacitación (p.112).

La formación del docente comprende tres etapas muy importantes para la vida profesional como son la formación profesional que se la adquiere en la universidad, el desarrollo profesional que proviene de la práctica de la docencia y la capacitación continua que se genera para enriquecer los conocimientos del docente; los cursos, seminarios, grupos de trabajo, jornadas, etc. que se programen en las instituciones deben partir tomando en cuenta los diferentes aspectos pedagógicos y éticos del maestro, como en la Unidad Educativa Santa María Goretti donde se trabaja para una formación integral del docente.

Diccionario enciclopédico de valores (2006) señala que la capacitación “es la que prepara a la persona para un profesión en determinado mercado de trabajo, sus objetivos son amplios y medianos con miras a un largo plazo, buscan calificar a la personas para una futura profesión”

La capacitación es la formación para la adaptación de la persona a un puesto laboral esto funciona, sobre todo a una nivelación de acuerdo al avance de conocimientos o nuevas técnicas o reformas en el campo en el que labore, este en un tiempo de formación a corto plazo la capacitación puede ser otorgada por el empleador como por cuenta propia por lo tanto del docente debe conocer los tipos de formación ya sea permanentes o parciales que debe tener para desempeñar con calidad su rol.

1.2.2.5. Características de un buen docente.

Entre la características de un buen docente tenemos los siguientes puntos a consideración ya podrían ser muchos más de lo que se está planteando, estos puntos no son un límite sino más bien un desglose de todo lo que ven los jóvenes y niños en el actuar diario del maestro con

los estudiantes ya sea dentro o fuera del aula. Según la Bitacora de Thomás (2011) menciona algunos de las características:

- El docente es jovial, alegre, optimista, tiene buen sentido del humor.
- Es humano, amigable, comprensivo.
- Se interesa en sus alumnos y trata de comprenderlos.
- Procura hacer interesante su enseñanza, despierta el deseo de trabajar, convierte su labor en un placer.
- Es estricto con moderación, les infunde respeto a sus alumnos y los domina por Convencimiento.
- Es imparcial. No tiene preferidos, ni consentidos.
- Es justo para calificar tareas y exámenes.
- Es franco y recto en el trato con sus alumnos.
- Exige que el trabajo sea bien hecho en el tiempo debido.
- Invita a trabajar, es considerado, interpreta los sentimientos del alumno.
- Es cortés, despierta confianza.
- Da la impresión de que sabe mucho más de lo que enseña.
- Respeta las opiniones de los alumnos. No trata de imponer su voluntad.
- No se siente superior, ni importante. No pretende saberlo todo (p.1).

Considero que cada docente tiene sus propias características, pero todos con el espíritu y la vocación de guiar y construir el conocimiento del estudiante, muchas veces queremos que nuestros alumnos sean dotados con un coeficiente intelectual alto pero no todos tienen la misma capacidad de entender por lo que debemos tratarlos de acuerdo a sus necesidades, más bien el docente debe saber interpretar las necesidades de sus estudiantes y es ahí donde van surgiendo las cualidades o habilidades del docente debido a las necesidades de sus estudiantes en donde el docente va descubriendo nuevos caminos para llegar a ellos, yo podría decir que por más cursos que se asista si no existe la predisposición y el gusto o el amor a educar difícil es que ponga en práctica ninguna de estas características.

Ante estos puntos también la Bitacora de Thomás (2011) señala otras características como el:

- Conocimiento de la materia
- Paciencia
- Curiosidad intelectual
- Confianza

- Compasión
- Planificación
- Conciencia
- Tutoría
- Madurez
- Participación de la comunidad
- Organización.
- Visión
- Contexto
- Misión
- Entusiasmo.

Bajo este enfoque puedo decir que al hablar de las características de un buen docente, se esta también enfocando a su propia valoración como persona y como profesional, cuyas características enfocadas a la imagen de un liderazgo educativo, como poseedores de una pedagogía natural, propia, no adaptada ni forzada, por lo que se podría decir que estos perfiles llevan al docente a brindar una educación de calidad y calidez. Actualmente el Estado de gobierno y la misma sociedad, y se ha enfocado en la preparación de los docentes, con miras a hacer de ellos seres valorativos en competencia y eficacia.

Márquez (1999) dice que,

el maestro líder es capaz de buscar y preparar materiales para los alumnos, aprovechar todos los lenguajes y elegir los materiales que se emplearán, el momento de hacerlo y la forma de utilización, cuidando de los aspectos organizativos de las clases, evitar un uso descontextualizado de los materiales didácticos, sobre todo saber estructurar los materiales de acuerdo con los conocimientos previos de los alumnos (p.26).

Los docentes con carisma o vocación son los que dan el todo por el todo, los que se preocupan por el bienestar de sus estudiantes, por su desenvolvimiento académico y estado anímico, el verdadero maestro hace esto, porque se siente feliz al ver logros en cada uno de ellos, las actividades que realiza son dinámicas e interactivas, las cuales permiten la participación de los estudiantes en cada una de las clases. Por lo tanto el profesor debe transformar sus ideas y conocimientos en mensajes didácticos y la utilización de las TICs dentro de su clase, ya que la

nuevas tecnologías deben ayudar a complementar y reforzar el papel de la comunicación en el ejercicio docente, puesto que los niños y jóvenes hoy son diestros en su manejo, caso que quizás los docentes nos falta conocer y aplicar. Podría expresar que el manejo y la interacción de las nuevas tecnologías en la enseñanza debilita en cierto modo el papel del profesor ya que los estudiantes navegan en la red con gran facilidad y se anticipan al tema de clase, todo esto exige al docente adoptar un nuevo papel como guía y orientador del proceso de aprendizaje de los estudiantes, enseñándoles a buscar la información con criterios para su elección y transformar dicha información en conocimientos, llegando a si a ejecutar cada una de sus características como un docente de calidad de acuerdo a las exigencias del medio.

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.

En las discusiones actuales sobre la situación y el papel de los docentes se destacan dos principios fundamentales: El primero de ellos consiste en sostener que hoy más que nunca, las reformas educativas deben llegar a la escuela y a la sala de clase, en consecuencia, el docente es el actor clave del proceso de transformación educacional; el segundo principio, se refiere a la necesidad de diseñar políticas integrales para los docentes, que superen los enfoques parciales basados en la idea que es posible cambiar la situación modificando un solo aspecto del problema, en este sentido hablar de profesionalización y capacitación docente implica, de alguna manera, referirse al contexto en el cual se inscriben estas dimensiones de una política integral. Se pone en consideración este informe del nuevo reglamento de la LOEI en el capítulo VII de la oferta de formación permanente para los profesionales de la educación.

El Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, con el objeto de mejorarlas competencias de los profesionales de la educación, certifica, diseña y ejecuta procesos de formación en ejercicio, atendiendo a las necesidades detectadas a partir de los procesos de evaluación y a las que surgieren en función de los cambios curriculares, científicos y tecnológicos que afecten su quehacer.

El programa de formación permanente es un conjunto o grupo de cursos relacionados entre sí que se orientan al logro de un objetivo de aprendizaje integral y puede vincular acciones de acompañamiento posterior para la implementación de lo aprendido. El curso de formación es una unidad de aprendizaje relacionada con un tema o una tarea específica, a través de una formación permanente.

Como se puede notar, en cada uno de los artículos mencionados están enfocados en la formación permanente que cada docente, el cual se realiza de carácter complementario y se refiere también a los procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico para que provean a los docentes de conocimientos y habilidades distintas de las aprendidas en su formación inicial. La formación permanente de carácter remedial es obligatoria y se programa para ayudar a superar las limitaciones que tuviere el docente en aspectos específicos de su desempeño profesional.

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

La capacitación de acuerdo a los niveles formativos forma parte del desarrollo educativo actual, surge como una exigencia constante, la misma que se enfoca mucho en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TICS) los mismos que permiten hoy en día, ampliar la atención de las demandas de maestros y profesores que buscan continuar y profundizar su formación sobre temas de interés específico. Los entornos virtuales de formación posibilitan el desarrollo de cursos y clases no presenciales como la posibilidad de intercambiar ideas y experiencias a través de foros, correo electrónico, chat, etc. Gracias a estas herramientas disponibles en Internet, puede superarse la idea de la distancia como un obstáculo para no tener acceso a la formación continua.

Por lo tanto se debe tener en cuenta que es necesario capacitarse para alcanzar los objetivos, desarrollando así, entre sus acciones, proyectos formativos y jornadas de trabajo dirigidos a los distintos actores del sistema educativo vinculados al Nivel Primario. Desde este marco, los distintos dispositivos de capacitación diseñados para el Nivel plantean el desarrollo de núcleos temáticos relacionados con las problemáticas que atraviesa la educación primaria, con el fin de propiciar el intercambio de ideas y la reflexión sobre la escuela y la enseñanza desde una mirada ético-política y social que presenta constantes cambios y en la que los docentes debemos estar inmiscuidos para formar a los niños y jóvenes de acuerdo a los avances pedagógicos y tecnológicos que se presenten.

1.2.2.8. Las tecnologías de la información y la comunicación- TIC, en los procesos formativos.

El uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) es fundamental en el campo educativo, estudiantes y docentes necesitan de estas herramientas tecnológicas para el aprendizaje, la comunicación y realización de diferentes actividades en la vida cotidiana. A menudo disponer de información no equivale a disponer de conocimiento. La información con el apoyo del profesor, puede ayudar en el aula a fomentar la valoración crítica y constructiva sobre temas de tipo formativo, social y técnico. En definitiva, la información puede ser utilizada en sí misma, como una herramienta educativa fomentando valores como el discernimiento y el uso responsable de la misma.

La consideración de la información como un recurso educativo valioso hace que uno de los objetivos prioritarios de las instituciones sea proporcionar, a los alumnos, los medios necesarios para el acceso a la información. Pero dicho acceso a la información, hecho de forma generalizada desde los centros educativos requiere, a su vez, fomentar desde las aulas, unas actitudes o modos de comportamiento en los jóvenes y proporcionar unas pautas que, utilizadas tanto en el entorno familiar como en el docente, ayuden de manera eficiente en su educación integral.

La tecnología educativa es un proceso que consiste en la ampliación del conocimiento mediante un enfoque científico, sistemático e interdisciplinario y social para solucionar los problemas de la educación con el objeto de organizar, hacer óptimo e incluso transformar cuantitativa y cualitativamente el funcionamiento del sistema educativo en todas y cada una de sus partes y relaciones.

Según Caviedes (2009) manifiesta que “la tecnología educativa se viene definiendo como conjunto de procedimientos a hacer posible la utilización de los recursos de la era tecnológica en la transformación de los sistemas educativos” (p.32).

Los medios tecnológicos utilizados en la educación, han dado un aporte muy valioso, y también han constituido una fuente muy rica de información que permite a todas las personas tener acceso al aprendizaje y la información de lo que sucede en el mundo y en nuestra comunidad. Los términos sociedad y comunicación no se comprenden el uno sin el otro. La actividad social lleva implícita la comunicación y en general, cualquier actividad humana de tipo social está inmersa en un proceso de intercomunicación.

La Tic, en los procesos formativos.

Según los diccionarios el término “innovación” se conforma con tres componentes léxicos: in-, nova y -ción. Nova refiere a renovar, hacer de nuevo, cambiar; también es novedad, cualidad de lo nuevo, cosa inesperada; desconocido. Los avances tecnológicos han complementado y modificado todo, con el tiempo, la forma en que se produce esta intercomunicación, se ha pasado de una comunicación directa, físicamente persona a persona, a una comunicación indirecta y a distancia gracias a las TIC.

En este sentido y considerando la red como un medio de acercamiento y difusión de la cultura, que favorece las relaciones sociales, nos planteamos la necesidad de favorecer a los alumnos dicho acercamiento, buscando la formación de ciudadanos responsables y capacitados para el acceso a las TIC. Actualmente estamos en una época de innovación tecnológica, en donde todos debemos estar al día con este avance o caso contrario nos volveremos unos analfabetos de la tecnología. Los modelos de la utilización de las TIC en la educación, los elementos que se pueden aplicar en la enseñanza on-line, según Martínez (2010), dice lo siguiente “una de las fuentes para identificar los elementos que conformarían un modelo de educación flexible, lo constituye las clasificaciones del uso de las redes en la formación, ya que estas nos permitirán realizar las clases más atractivas e interactivas” (p.157).

Al hablar de TIC se refiere a las tecnologías de la comunicación e información, la cuales son muy útiles en el aula de clases; como las pizarras electrónicas, computadores, pantallas LCD, tablets, entre otros, los cuales generan un aprendizaje sólido y funcional. Los beneficios de los procesos formativos, con el aprendizaje colaborativo de las TIC. Según Sánchez (2010), menciona que la “conexión de clase en distintas localizaciones geográfica, comunicación con los alumnos, asistir a acontecimientos en lugares remotos, acceso a comunidades virtuales y cursos en línea (p. 157).

Se podría decir que en muchos que en muchos de los casos depende mucho de la calidad del personal docente, ya que podrían ser docentes de con una largo de enseñanza que quizá le cuesta mucho aun aprender esta aplicación tecnológica dentro del aula.

Cada uno de los puntos analizados en los ítems anteriores, como son: La formación profesional, desde su aspecto inicial, profesional, técnica y continua, seguido se la incidencia en el proceso del aprendizaje, entre otros. Cada uno de estos puntos enfoca la personalidad de un docente, desde su conocimiento y aplicación pedagógica y su vocación de maestro. Actualmente que los docentes son conocedores del su función dentro de la cátedra, aunque su preparación en el

aspecto tecnológico existe algunas falencias, por lo que sugieren los cursos de capacitación tecnológica.

En cada uno de estos aspectos resultaría una evaluación para el docente ya que les lleva a cuestionarse, de que si se encuentran capacitados para la aplicación y el uso de las TIC dentro del aula, si sigue los nuevos sistemas educativos, este análisis personal se refiere a cada uno de los métodos, técnicas y destrezas que debe utilizar en sus planificaciones, cualidades que posee un docente para desempeñar una labor educativa de calidad. Trata también de acompañar los lineamientos del Plan Nacional de Educación Obligatoria, cuyo objetivo estratégico es mejorar la educación primaria de todo el país, para lo cual ha surgido una variedad de reformas no solo dentro del campo educativo sino también de los derechos humanos.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa.

1.2.3.1. La función del gestor educativo.

Según Correa y Álvarez (2013) menciona que:

un gestor educativo sabe que dirigir es organizar, es decir, sabe crear estructuras en el plano formal de la organización, dotarlas de personal cualificado y definir con claridad perfiles y roles, facilitar los recursos para que el personal trabaje con sentido de logro (p.1).

El papel del gestor en los Centros Educativos, es un punto clave para la buena administración y funcionamiento de estos, como promotor de los procesos de cambio e innovación educativa en la que debe tomar en cuenta también que estas funciones requieren de ciertas actitudes carismáticas y una específica capacitación, siempre abierto al cambio y con una posición crítica, creadora y respetuosa de las opiniones ajenas. Además debe tener capacidad para resolver los problemas en forma racional y conocer al personal, los alumnos y las características sociales, culturales y económicas del medio, ya que actualmente se enfrenta a una mayor problemática entre educación y los cambios de desarrollo económico y social. Uno de los problemas que debe manejar en la actualidad son los problemas de consumo de drogas y alcohol en los planteles educativos. El gestor educativo también debe velar por la innovación, el progreso tecnológico, la competitividad económica, la protección de los ecosistemas, la equidad social, la paz, la convivencia democrática y la justicia social; así como la formación de los valores de una nueva ciudadanía.

1.2.3.2. La función del docente.

Al docente le corresponde ser el facilitador de cambios en el contexto educativo, por ser el guía de los procesos educativo, los que se relacionan directa (enseñanza presencial) e indirectamente (enseñanza virtual) con el estudiante.

Según Rivera (2013) manifiesta que:

el docente es el moderador en los espacios de discusión en el aula, es el guía, el orientador, es uno de los elementos que complementan el currículo, mismo que ejecuta junto con el currículo oculto y es también, quién evalúa los aprendizajes (p.17).

El buen educador es el arquitecto y ejecutor de este proceso social e individual de cambio por eso da espacios de discusión a los alumnos, los escucha y los orienta para que construyan un pensamiento crítico sobre la realidad de su entorno. En lo respecta al proceso educativo, es quien facilita el aprendizaje, el que ve las necesidades del alumno, diagnostica y da soluciones a las falencias educacionales.

La función del gestor educativo puede desarrollarse de la siguiente manera:

- **Gestor de procesos de aprendizaje con medios interactivos.** Construye el conocimiento a través de la tecnología educativa vanguardista, permitiendo al alumno organizar su trabajo.
- **Guía y orientador.** El educador deberá ampliar la información, contextualizarla con la tecnología adecuada, así como ejecutar, vincular y aplicar lo aprendido a la realidad o el entorno social, económico, político, cultural y actitudinal en el que se desarrolla el futuro profesionista.
- **En constante actualización.** El profesor debe ser el responsable del alumno hacia la búsqueda del conocimiento, orientándolo, impulsándolos y estimulándolos hacia la investigación o acercamiento de la verdad, a formular propuestas que resuelvan o mejoren las problemáticas de su realidad.
- **Promotor de valores éticos y morales.** La sociedad exige la presencia de un docente que salvaguarde los valores éticos y morales, que los practique y se comprometa a enseñarlos, porque se están perdiendo, y por eso vemos a tantos jóvenes con

problemas de adicciones en los establecimiento educativos, los valores van a permitir rescatar al hombre íntegro dentro de una cultura globalizada.

- **Creativo y de fácil adaptación al medio.** El docente deberá ser capaz de crear opciones que permitan solucionar situaciones nuevas e innovar metodologías que se generen aprendizajes funcionales en los alumnos; por lo que es necesario adaptarse a las circunstancias cambiantes del entorno.

El camino del docente está en construcción, por lo que es válido mencionar que los retos en la actuación profesional del docente universitario deberán estar en constante conexión con el perfil profesional, relacionado con el conocimiento y el contexto institucional de intervención.

La función docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos.

La Ley Organica de Educación, (2012) en el capítulo VI de las menciona que las funciones de docentes. Mentores, asesores educativos y auditores educativos” dice lo siguiente:

Art. 307.- **Docente-mentor.** Son docentes con nombramiento que, sin dejar de ser docentes, cumplen temporalmente funciones de apoyo al desempeño de docentes nuevos ejercicio de las instituciones educativas fiscales, proveyéndoles formación y seguimiento en aula. Sus funciones específicas deben ser definidas en la normativa que para el efecto expida el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

La LOEI en el art. 307 respalda las funciones del docente proveyéndole formación para un mejor desempeño en el aula, por eso es indispensable hacer un seguimiento de la labor para así diagnosticar a tiempo cualquier falencia pedagógica.

Como consta en estos artículos la función docente, además de la asignación académica, comprende también las desarrollar las actividades curriculares, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.

1.2.3.3. La función del entorno familiar.

La participación de los padres en el planteamiento educativo es una garantía de eficacia de la acción educativa, la colaboración de la familia en la escuela ayuda a dirigir y a fomentar el aprendizaje y así cumplir con los objetivos educativos; los profesionales de la educación pueden ayudar a las familias a reforzar determinadas prácticas educativas y ver los problemas implicados en otro tipo de actuaciones, esta es una manera de promover el desarrollo infantil y la vez, apoyar y hacer crecer la competencia educativa de las familias en el proceso educativo de sus hijos.

La educación inicial del niño depende de las condiciones y el tiempo que el adulto le dedique al niño. La familia y la escuela son los contextos que contribuyen a crear el ambiente adecuado que propicie el desarrollo saludable del niño, es decir, que crezca física, psíquica y emocionalmente sano; los responsables de educar a un niño son sus padres, pero los docentes desempeñan una función muy importante en la educación de ellos, porque los niños muchas veces pasan más tiempo en la escuela que en casa con sus padres, y por esa razón ven al profesor como la figura paterna o materna y a la que admiran sobre todas las cosas, además ellos pasan a su lado para compartir los momentos felices y tristes.

También hay que tener muy en cuenta las funciones que posee el representante del estudiante dentro del establecimiento educativo en el cual es también participe de este sistema según nos manifiesta LOEI, (2012) en la Sección VII. De los padres de familia o representantes legales de los estudiantes en el:

Art. 76.- Funciones. Son funciones de los Padres de Familia o Representantes legales o de los estudiantes, las siguientes:

- Ejercer por elección de entre sus pares, la representación ante el Gobierno Escolar de cada uno de los establecimientos Públicos del Sistema Educativo Nacional;
- Ejercer la veeduría del respeto de los derechos de los estudiantes del establecimiento;
- Ejercer la veeduría del cumplimiento de las políticas educativas públicas;
- Fomentar la participación de la comunidad educativa en las actividades del establecimiento;
- Colaborar con las autoridades y personal docente del establecimiento en el desarrollo de las actividades educativas;
- Participar en las comisiones designadas por los directivos del establecimiento; y,
- Las demás funciones establecidas en el Código de Convivencia del establecimiento

Por lo tanto 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. Este proceso de construcción de su identidad se dará dentro de las expectativas y deseos que corresponderán al estilo propio de cada núcleo familiar y social, por lo que no es solo responsabilidad del docente transmitir los conocimientos sino también es deber de los padres de familia inmiscuirse en su formación, ética, moral y pedagógica, formando también parte activa dentro del establecimiento cumpliendo lo que nos manda la ley, siguiendo así el proceso de enseñanza de sus hijos.

Orellana (2008) dice “el origen sobre el que se fundamenta la capacidad de las conductas sociales y adaptativas se encuentra en la relación afectiva que el bebé establece, desde las primeras interacciones con la madre o persona que la sustituye”(p.68). El niño desde su gestación responde a cada estímulo de sus padres, cuando el crece, el lazo afectivo se vuelve fuerte y duradero, por eso es indispensable que el hijo crezca en un ambiente armónico lleno de felicidad y amor para que su desarrollo sea integral.

1.2.3.4. La función del estudiante.

La función del alumno han cambiado mucho en las nuevas concepciones pedagógicas, con los cambios implementados a nivel mundial y nacional, nuevos métodos dan su aporte para dejar en el pasado prácticas como la letra con sangre entra, el alumno del siglo XXI es ahora el protagonista y constructor de su propio aprendizaje, el que le ha llevado a ser más crítico y creativo.

En el pasado la función del estudiante era pasiva, pues se necesitaba que estuviera motivado y que prestara atención para estudiar; pues nadie lo motivaba en clase 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. El alumno como tal también tiene derechos y deberes, como el de aprender, a que le expliquen lo que no entiende, a proponer ideas, debatir y a estar en desacuerdo, siempre que lo haga con términos y modales adecuados, ya que el alumno tiene que el alumno debe respetar la función del docente en del aula, acatando las reglas y disposiciones que el emita. Según Bustamante(2012) manifiesta que en los art. 76-77 de la LOEI capítulo tercero menciona los derechos y obligaciones de los estudiantes

Art. 76. Son deberes del educando:

1. Cumplir lo establecido en el presente reglamento y otros dispositivos relacionados a la I.E.
2. Respetar y obedecer a todo el personal de la I. E.
3. Cuidar las instalaciones, mobiliario y material educativo de la I.E.
4. Respetar a sus compañeros de estudio, practicando la amistad y solidaridad.
5. Mantener la disciplina y corrección en todos los actos dentro y fuera de la I.E..
6. No permanecer en patios, baños, biblioteca u otros ambientes durante las horas de clase, salvo permiso del profesor.
7. Asistir con puntualidad al colegio y respetar los horarios de trabajo.
8. Cuidar el aseo, corrección de su persona y útiles escolares.
9. No abandonar la I.E. durante la jornada académica sin dar aviso al profesor, auxiliar de educación y/o Director.
10. Vestir con el uniforme único de la institución en días de labores escolares.

Art. 77. Son derechos de los alumnos:

1. Ser tratado con dignidad, respeto y sin discriminación.
2. Recibir formación integral en cada grado de estudio dentro de un ambiente que le brinde seguridad moral y física, así como los servicios de orientación y bienestar del educando.
3. Ser informado de sus evaluaciones en forma periódica.
4. Recibir los estímulos que señala el reglamento por cumplimiento a cabalidad de sus deberes y por acciones relevantes cumplidas.
5. Recibir una educación acorde a los adelantos de la Ciencia, Tecnología y la Cultura.
6. Estar informado sobre los criterios y sistema de evaluación.
7. Integrar y estar presente en las organizaciones estudiantiles del Centro Educativo.

Cada uno de estos factores son de suma importancia para el desenvolvimiento y desempeño del docente, en muchos de los casos los padres de familia consideran que es solo el deber del educador transmitir los conocimientos y se olvida de la función que desempeñan como padres y la responsabilidad y obligaciones que los estudiantes tienen al ingresar a un centro educativo, pues como la palabra mismo lo dice es un centro de educación en donde va a estar dispuesto a cumplir también las normas y reglamentos que el centro contiene, para un mejor funcionamiento y organización del mismo.

Se podría decir también que los estudiantes son participes de su propio aprendizaje ya que de ellos depende el estar dentro de la clase en forma activa, intercambiando experiencias y conocimientos con sus compañeros y con su tutor, siendo responsables de su preparación académica, para alcanzar un mejor rendimiento y formación intelectual. Aquí la motivación que juega un papel muy importante en el aprendizaje, si el estudiante no es motivado constantemente en el aula de clases no, pierde el interés de aprender y surgen los problemas

de bajo rendimiento académico, por eso es necesario que el docente sea creativo en cada clase. Por lo que los estudiantes deben trabajar mancomunadamente con el docente para alcanzar logros académicos; el trabajo grupal favorece a cada uno de los actores del proceso educativo, cuando se designan tareas grupales se obtienen mejores resultados porque hay espacios para el debate y el intercambio de ideas, este es el modelo que la LOEI establece en la mayoría de sus artículos para que alumno sea crítico e innovador.

1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender.

El termino de enseñar y cómo aprender indica una relación de instrucción y aprendizaje; la enseñanza es una tarea o actividad dada y el aprendizaje es aquello instruido que el maestro incorpora a su conducta, en cambio el aprender es modificar la conducta en el sentido de lo que se instruyó, por lo tanto no siempre enseñar significa aprender, se debe hacer hincapié en el aprendizaje y como también en la enseñanza actual, que sea interactiva y dinámica para así erradicar la enseñanza monótona; todo esto se puede lograr sabiendo utilizar las técnicas, destrezas y estrategias adecuadas en cada clase.

Chiavenato (2012) dice “que es necesario seguir unos factores como la capacitación, la calidad del material presentado, la cooperación de los gerentes, la calidad de la preparación de los instrumentos y la calidad de los aprendices” (p. 402).

Para emprender la tarea de enseñar es necesario tener una preparación profesional, capacitación continua porque está en nuestra manos la formación intelectual del futuro de la patria, no se puede llegar al aula de clases a improvisar, con esta actitud demostramos nuestra incapacidad y la carencia de conocimientos en una profesión tan valiosa y grata para la sociedad y el país. Sin dejar a un lado que el docente posee una gran capacidad de enseñar y aprender, hay muchos que no sienten amor a esta profesión, por esa razón no les importa ayudar a los estudiantes que presentan problemas y no buscan alternativas metodológicas para cambiar su forma de enseñanza.

1.2.4. Cursos de formación.

1.2.4.1. Definición e importancia de la capacitación docente.

La capacitación es la preparación, formación, orientación, adquisición de nuevos conocimientos, este término es muy importante en cada organización y sobre todo en un centro educativo, en donde se la debe realizar frecuentemente ya sea por una necesidad pedagógica o por ayudar al docente en su preparación profesional. La realización de una capacitación no es solo para beneficio propio del docente sino también para el establecimiento educativo, como indica Chiavenato(2012)

“el éxito de la capacitación se mide tan solo porque las personas mejoren sus competencias individualistas también porque estas empiezan a contribuir positivamente al desempeño de la organización” (p.397).

Considero que la capacitación de los docentes es necesaria en todos los aspectos porque a través de esta, el educador actualiza sus conocimientos, desarrolla otras destrezas y luego aplica métodos que facilitan el aprendizaje de los estudiantes, y además beneficia a la institución donde labora, porque imparte los conocimientos adquiridos, la capacitación se la conoce también como un proceso de cuatro etapas en las que se debe: analizar, planear, hacer y evaluar, y cada etapa está conectada a una realidad en donde se analiza y diagnostica las necesidades de capacitarse, en donde se programa la capacitación y se mide los resultados que se tendrá en la capacitación.

Tradicionalmente se ha considerado a la educación, como un gran proceso en el que el protagonista era el educador, en donde él era el único portador y garante del conocimiento, donde la relación que se tenía en el aula era transmisiva, jerárquica y unidireccional, un proceso en el que los alumnos no tenían nada que aportar ni nada que decir, porque estaban regidos a lo que los profesores decían. Los tiempos han cambiado y los docentes ya no son solo maestros sino líderes de desempeño y acompañamiento, quienes se ven en la obligación e incluso se sienten forzados a capacitarse constantemente y permanecer activos en este sistema de competencias con los avances educativos, ya que estamos en una sociedad que avanza constantemente en el campo científico y tecnológico y los conocimientos quedan desbastados cada vez con más rapidez, por lo que hay que adaptarse a la evolución constante del saber.

Hay la importancias de la capacitación docente, en donde depende del formar parte de esta evolución educativa en donde personalmente tendrá que auto formarse, capacitarse, en donde el mismo disponga su capacidad de adquirir y adaptarse a los nuevos conocimientos y

habilidades en donde debe el docente a aprender a conocer, aprender a hacer y aprender a vivir juntos para poder aprender a ser, a través de sus conocimientos impartidos y compartidos en el aula. La capacitación del docente se transforma en un verdadero aporte a la formación de las nuevas generaciones por lo que se requiere de profesores capacitados para los nuevos desafíos en el que debe seguir surgiendo más. Por ello, el educador no puede quedar solo como un simple espectador de los cambios tecnológicos sino más bien como el protagonista principal de los avances educativos.

1.2.4.2. Ventajas e inconvenientes.

Una capacitación contiene en si más ventajas que inconvenientes como nos indica Esteve (2006) que:

las prácticas de formación presentan una escasa reflexión acerca del sentido de la enseñanza en los contextos actuales, en el marco de la reconfiguración del trabajo y de la identidad de los docentes y de las nuevas condiciones socio-culturales que producen la subjetividad de los alumnos (p.34) .

Paralelamente se aumentan las exigencias de la sociedad a los docentes, se les pide que asuman nuevas y más responsabilidades. La capacitación del docente tiene sus ventajas e inconvenientes, entre las ventajas están la actualización de los conocimientos e innovación en el aprendizaje, pero esto también implica inconvenientes cuando no hay una programación adecuada para que el docente asista al seminario o taller que la institución ha dispuesto.

Las principales ventajas que tiene la capacitación docente pueden ser:

- Prepararse y actualizarse para la realización inmediata en diversas tareas.
- Tener oportunidades para el desarrollo personal continuo y desenvolverse en las funciones en todo el campo educativo de acuerdo a las exigencias que se presenten.
- Aumentar la motivación
- Cambiar el sistema de planificación preparación para una clase interactiva con el uso del tic.
- No importa la edad.
- Mucho material didáctico y métodos.

- Facilidad de horarios, ya sea presencial o a distancia.
- Mejorar las habilidades y destrezas.
- Mejora la calidad de educación.
- Mejora la calidad de servicio.
- Formación fuera del contexto de la sala de aula.
- Comunicación bidireccional frecuente, garantizando un aprendizaje dinámico e innovador.
- Pone a disposición de los alumnos un amplio volumen de información.
- Facilita la actualización de la información y de los contenidos.
- Favorece la interactividad en diferentes ámbitos: con la información, con el profesor y entre los alumnos.
- Facilita el uso de los materiales, los objetos de aprendizaje, en diferentes cursos.

Inconvenientes

Existen muchos inconvenientes al momento de realizar una capacitación, entre los cuales se ha seleccionado algunos que se suscitan en los docentes de la Unidad Educativa Santa María Goretti.

- La despreocupación de los docentes.
- El cansancio.
- La edad de los profesores que ya no quieren capacitarse.
- El costo de un curso de capacitación.
- El descuido personal de autoformarse.
- Se encuentra con la resistencia al cambio del sistema tradicional.
- No hay mucha experiencia en el uso de la tecnología y pedagogía.

- Requiere más inversión de tiempo por parte del profesor.
- Precisa unas mínimas competencias tecnológicas por parte del profesor y de los estudiantes.
- Puede disminuir la calidad de la formación si no hay una adecuada capacitación.

Siempre se presentan obstáculos cuando se quiere capacitar al educador, la edad, falta de tiempo, las condiciones físicas, problemas de salud, etc., impiden que los docentes reciban capacitación en el establecimiento educativo o fuera de él; como docente puedo acotar que en muchas ocasiones los seminarios de actualización pedagógicas no se dictan de forma explícita por esa razón es una pérdida de tiempo y dinero, ya que los educadores no entienden a los capacitadores, y por ello no llega la actualización.

1.2.4.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

El diseño de una asignatura supone realizar una acción diferente a la meta que elijamos independientemente del formato que se haya escogido, para ello, se debe tomar en cuenta también la utilización de diferentes medios y sistemas simbólicos que llevan a la creación de un entorno armónico de trabajo donde un alumno puede interactuar con la información a través de diferentes recursos que faciliten la comprensión de los contenidos que se le están presentando.

El diseño de los programas de las asignaturas se ha identificado con la determinación de contenidos que normalmente se desarrollarán en clase, con metodología expositiva y de manera presencial.

Como Lalaleo (2013) manifiesta “el diseño de los planes de estudio y las programaciones docentes se llevarían a cabo teniendo, como eje de referencia el propio aprendizaje de los alumnos”

El diseño de una planificación es un proceso de reflexión y de toma de decisiones, en el que se deben trazar objetivos que se quieren lograr, los contenidos (asignaturas y programas) que pueden ser más adecuados, así como los procesos de enseñanza-aprendizaje que se van a desarrollar. Se trata de prever la articulación de procesos de la práctica futura, analizando los elementos que intervienen en función de las competencias necesarias para perfil de

profesionales que queremos alcanzar, a su vez, la propuesta docente ha de ser justificada de forma que adquiera sentido en un contexto profesional y disciplinar determinado. Formalizar el plan tiene como función proporcionar una visión de conjunto y es un cierto compromiso público de la formación que se pretende proporcionar.

Vezub (2005) nos menciona que “la evolución histórica de la formación docente muestra un movimiento constante hacia la profesionalización del cuerpo docente para sus protagonistas fue difícil dejar atrás la estructura y culturas organizacionales propias de los niveles medios que la precedieron” (p.15).

Para la cual cada persona interesada en capacitarse busca un tema interesante o necesario de acuerdo a las exigencias pertinentes que se estén presentando dentro del campo educativo, especialmente de acuerdo a la exigencia de profesionalización que debe poseer un docente para desempeñar su papel de profesor que esté de acuerdo al área que el mismo imparta de acuerdo a sus propios conocimientos profesional

Ya que desde este punto de vista la formación del profesional docente debe ir siempre unida al concepto del cambio, de renovación a los aspectos ideológicos, pedagógicos, cognitivos, éticos, morales y a esto incluiríamos los valores religiosos, las creencias y las ideas propias de los estudiantes. Hoy en día desde el Ministerio de Educación se planifican programas para la capacitación de los docentes, ya que este exige educadores de calidad, competentes, con un título de cuarto nivel, por eso ha dado apertura a becas y créditos para que los educadores realicen un pos grado, ya sea en el país o en el extranjero con el fin obtener contar con profesionales que transformen la educación del país y promuevan la investigación y la formación del ser humano.

1.2.4.4. Importancia en la formación del profesional de la docencia.

La formación profesional del docente es una tarea que tiene pendiente el sistema educativo; es palpable las falencias de formación en el momento del ejercicio docente. La profesionalización del docente es la clave para mejorar la calidad de educación, en una era de innovación y formación constantemente.

Ante lo esta importancia dice Iurcovich (2012) que,

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 (p.34).

Por se tiene claro que la formación es una innovación de conocimientos, en la que los docentes adquirirán una renovación pedagógica para ir cambiando el sistema de enseñanza tradicional, y adaptándose a la realidad de los avances educacionales, van modificando con secciones, el proceso enseñanza aprendizaje, creando y aplicando estrategias metodológicas que motiven al estudiante a emprender compromisos de superación que los formen integralmente. Por esta razón es muy importante que las universidades formen docentes íntegros y capaces para dar una verdadera transformación a la educación ecuatoriana.

CAPITULO 2
METODOLOGÍA

2.1. Contexto.

La historia de la Unidad Educativa “Santa María Goretti”, de la ciudad de Guayaquil, se remonta a los orígenes de la Comunidad de Hermanas Murialdinas de San José, esta comunidad inició su obra en el año de 1960 en pro de la niñez y juventud ecuatoriana, brindando así un servicio social.

Está ubicada en las calles Guerrero Martínez y Capitán Nájera, al Sur Oeste de Guayaquil, empezó brindando su servicio a las niñas de bajos recursos del sector, cuya presencia de las hermanas Murialdinas tuvo la acogida y al apoyo de los moradores del sector quienes en 1972 hacen posible la creación del primer año del Colegio “Santa María Goretti” con la finalidad de brindar un servicio educativo cristiano, católico y de calidad a la comunidad. La constancia y el compromiso de brindar enseñanza de calidad y formar al estudiante en valores, han permitido que la institución siga creciendo, para seguir formando a la juventud guayaquileña, la misma que en la actualidad goza de un buen prestigio.

Tabla N°1
Pregunta 1.3 Tipo de institución donde labora

	Institución	F	%
1	Fiscal	0	0
2	Fisco misional	0	0
3	Municipal	0	0
4	Particular	25	100
	Total	25	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato técnico de la Unidad Educativa Santa María Goretti.

Elaborado por: González, M. (2013)

La LOEI en el Art. 53, acerca del tipo de instituciones manifiesta que pueden ser públicas, municipales, fisco-misionales y particulares, sean éstas últimas nacionales o binacionales, cuya finalidad es impartir educación escolarizada a las niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos según sea el caso, frente a ello se determina que el 100% de los encuestados laboran en una institución particular, corroborando de esta manera el funcionamiento de diferentes clases de

instituciones en el país, las cuales brindan educación para todos los habitantes del territorio ecuatoriano.

Tabla N° 2
Pregunta 1.4 Tipo de bachillerato que ofrece ciencias

Tipo de bachillerato que ofrece	F	%
Bachillerato en ciencias	0	0
Bachillerato técnico	25	100
Total	25	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato técnico de la Unidad Educativa Santa María Goretti.

Elaborado por: González, M. (2013)

En esta tabla se puede evidenciar que el 100% de la institución brinda el bachillerato técnico entre su especialidad, información que es corroborada en la LOEI en el art.43.- Bachillerato técnico, además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas técnicas, artesanales, deportivas o artísticas que permitan a las y los estudiantes ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento social o económico (p.24); este tipo de bachillerato forma al bachiller en las áreas técnicas, las cuales le van a permitir tener mejores oportunidades laborales en su vida.

2.2. Participantes.

Según el diccionario de la Real Academia Española,(2000) da a conocer que el término “participante es usado ampliamente para dar cuenta de aquel individuo que participa en alguna actividad, acción, tarea, entre otras alternativas”.

En la realización de este trabajo investigativo los participantes son los siguientes:

- Docentes del bachillerato

- Directivos del plantel
- Investigador
- Equipo investigador UTPL
- Tutor

Tabla N°3
Pregunta 2.1 SEXO

2.1	SEXO	f	%
1	Masculino	12	48
2	Femenino	13	52
3	No responde	0	0
	TOTAL	25	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato técnico de la Unidad Educativa Santa María Goretti.

Elaborado por: González, M. (2013)

El 52% de los encuestados son de sexo femenino por lo que el Ministerio de Educación (2012), en la LOEI en el título 1 de los principios generales capítulo único del ámbito, principios y fines, art. 1 inciso 1 Igualdad de género dice, “la educación debe garantizar la igualdad de condiciones, oportunidades y trato entre hombres y mujeres. Se garantizan medidas de acción afirmativa para efectivizar el ejercicio del derecho a la educación sin discriminación de ningún tipo”; la igualdad de sexo esta garantizada en la ley, lo que deja claro que las mujeres y varones tenemos los mismos derechos y estamos aptos para ejercer cualquier labor que nos encomienden.

La presencia de la mujer posee un gran importancia dentro del campo educativo, debido al instinto maternal y protector que posee para con sus hijos y por ende es similar con sus alumnos, a quienes brinda toda su atención y cuidado a parte de sus conocimientos. Actitud que no es la misma con los del sexo masculino, quizás sea por su carácter y seriedad, que los

niños prefieren que sean de sexo femeninos y en su gran mayoría son los padres de familia quienes escogen a los maestros de sus hijos.

Tabla N°4
Pregunta 2.3 Estado Civil

	ESTADO CIVIL	F	%
2	Soltero	9	36
3	Casado	12	48
4	Viudo	0	0
5	Divorciado	4	16
6	No responde	0	0
	Total	25	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato técnico de la Unidad Educativa Santa María Goretti.

Elaborado por: González, M. (2013)

En la tabla 6 sobre el estado civil, el 48% son casados; mientras que el 36% es soltero. Según el diccionario se entiende por estado civil a la condición particular que caracteriza a una persona en lo que hace a sus vínculos personales con individuos de otro sexo o de su mismo sexo” por lo tanto el estado civil de una persona no debe ser un impedimento para ejercer la docencia, ni recibir una capacitación, ya que como docente también tiene la obligación de mejorar y actualizar sus conocimientos permanentemente.

Si rectoramos a unos años atrás las instituciones católicas para matricular a los estudiantes tenían que proceder de hogares consagrados en el matrimonio eclesiástico, ya que ellos, se decía que transmiten los valores y el buen testimonio de vida de sus familias y por ende sus maestros debían ser ejemplo. Actualmente el estado civil en el campo educativo ya no es una exigencia, porque el docente es libre y ya no se lo ve como una influencia negativa en los estudiantes.

Tabla N° 5
Pregunta 2.2 Edad

2.2.	EDAD	F	%
1	20- 30	3	12
2	31-40	8	32
3	41-50	5	20
4	51-60	5	20
5	61-70	0	0
6	Más de 70	0	0
7	No contesta	4	16
	Total	25	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato técnico de la Unidad Educativa Santa María Goretti

Elaborado por: González, M. (2013)

En esta tabla sobre la edad de los docentes, se evidencia que el 32% de los encuestados tienen entre 41 a 50 años, por lo que se esclarece que la edad no es un impedimento para la docencia, como menciona Velez (2013) que “es evidente que un maestro joven tiene muchas ventajas por su dinamismo y jovialidad que de uno con mayor edad, pero para el adulto su experiencia y conocimientos son de gran ventajas”. Dentro de este contexto puedo acotar que la actualización de los conocimientos es necesaria para todos los protagonistas del proceso educativo porque así se realiza la educación de nuestro país y se logra impartir educación de calidad y calidez, uniendo experiencias y conocimientos de los docentes adultos, con las nuevas ideas y las nuevas aportaciones entusiastas de los nuevos docentes jóvenes y creativos.

Tabla N° 6

2.3 Cargo que desempeña

	Cargo que desempeña	F	%
6	Docente	20	80
7	Técnico docente	2	8
8	Docente con funciones administrativas	3	12
9	No contesta	0	0
	Total	25	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato técnico de la Unidad Educativa Santa María Goretti

Elaborado por: González, M. (2013)

El 80% de los encuestados nos confirman que ejercen el cargo de docentes, esta es una profesión que dignifica al ser humano y que de ellos depende la preparación y formación de una niñez y juventud fructífera para que sean una parte activa y útil de una sociedad, ante este término nos dice Guamán, (2013) que “el profesor es un profesional competente, actualizado, es ejemplo, conductor, orientador, guía, amigo y pedagogo en el proceso de formación intelectual y humano de sus alumnos”(p.13), la labor docente no es fácil, requiere de una constante preparación académica debido a los cambios en el ámbito educativo.

Hoy el docente ejerce sus funciones de educador desde un método constructivista, el cual se enfoca en la construcción del conocimiento a través de actividades basadas en experiencias ricas en contexto, el mismo que ofrece un nuevo paradigma para esta nueva era de información, motivado por las nuevas tecnologías que han surgido en los últimos años. Por lo que el docente debe mantenerse al tanto de todos los avances tanto tecnológicos como pedagógicos, por lo cual debe cambiar el sistema tradicional dentro de clases, inmiscuyéndose dentro de este nuevo mundo de inter aprendizaje en donde el docente es tutor y orientador del estudiante. Dentro del campo educativo también otros profesionales ejercen sus funciones como nos confirman que el 12% desempeñan las funciones administrativas, papel importante ya

que ellos son los que llevan todos los documentos en regla para legalizar la educación de los estudiantes.

Tabla N° 7
Pregunta 2.4 Tipo de relación laboral

2.4	Tipo de relación laboral	F	%
	Contratación indefinida	24	96
	Nombramiento	0	0
	Contratación ocasional	0	0
	Reemplazo	1	4
	No contesta		
	Total	25	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato técnico de la Unidad Educativa Santa María Goretti

Elaborado por: González, M. (2013)

El 96% de los docentes que labora en la Unidad Educativa Santa María Goretti, poseen un contrato laboral indefinido, según dispone el (Ministerio de Educación, 2012) la Ley Orgánica de Educación Intercultural, en el Art. 93.- Los docentes del sector privado estarán amparados por el Código del Trabajo.

Con esta disposición expresa, se le incluye en la carrera docente establecida por este cuerpo legal, por lo tanto ningún docente puede estar sin firmar legalmente un contrato de trabajo en el que se compromete a cumplir con sus funciones como docentes, y lo que LOEI dispone a cada funcionario educativo. Por lo tanto se diría que los docentes de la institución gozan de estabilidad laboral, la cual es prioritaria para que el desempeño académico sea fructífero.

Tabla N°8
Pregunta 2.5 Tiempo de dedicación

	Tiempo de dedicación	F	%
13	Tiempo completo	18	72
14	Medio tiempo	1	4
15	Por horas	6	24
	Total	25	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato técnico de la Unidad Educativa Santa María Goretti

Elaborado por: González, M. (2013)

Al analizar esta tabla podemos constatar que el 72% de los docentes que labora en la Unidad Educativa Santa María Goretti, presta sus servicios a tiempo completo, se respalda la estabilidad laboral, necesaria para un eficiente desempeño docente; según él (Ministro de Educación, 2012) en la LOEI en el Art. 117.- De la Jornada Laboral.- menciona” La jornada semanal de trabajo será de cuarenta horas reloj, de la siguiente manera: seis horas pedagógicas diarias, cumplidas de lunes a viernes.

El tiempo restante hasta cumplir las ocho horas diarias estará distribuido en actualización, capacitación pedagógica, coordinación con los padres, actividades de recuperación pedagógica, trabajo en la comunidad, planificación, revisión de tareas, coordinación de área y otras actividades contempladas en el respectivo Reglamento”, el cumplimiento de esta disposición del ministerio de educación, hace que la Institución educativa responda con calidad y calidez tanto a una programación del estado como a las exigencias de la sociedad.

Tabla N°9

Pregunta3.1 Señale el nivel más alto de formación académica que posee

3.1	Nivel más alto de formación	F	%
1	Bachillerato	2	8
2	Nivel técnico superior	0	0
3	Lic., Ing., Eco, Arq.(tercer nivel)	21	84
4	Especialista (4° nivel)	1	4
5	Maestría (4° nivel)	0	0
6	PhD (4° nivel)	1	4
7	Otros	0	0
8	No contesta	0	0
	TOTAL	25	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato técnico de la Unidad Educativa Santa María Goretti

Elaborado por: González, M. (2013)

Según los resultados detallados en la tabla 9 evidencias que el 84% de los docentes que labora en la institución posee un título profesional, pero no todos en ciencias de la educación, a través de esta información se puede corroborar que las plazas de las trabajo en el ámbito educativo hasta en la actualidad se cubre por profesionales de distintas ramas; por esa razón es evidente la falta de una formación pedagógica, ya que es muy importante que un profesional de otra especialidad, adquiera conocimientos pedagógicos para poder realizar las planificaciones pertinentes y poder llegar a los estudiantes, es decir docentes que conozcan de la materia que van a impartir, la cual es requerida para brindar educación de calidad a los estudiantes, por ello, el Ministerio de Educación (2009) en uno de sus informe da a conocer el requerimiento de nuevos profesionales de la Educación con sus respectivos títulos, o que a su vez deberán poseer diploma, especialización o maestría para ascender de categoría y ser evaluado permanentemente de esta manera ofrecer a los educandos del país una educación de calidad.

2.3. Recursos

2.3.1. Talento humano

Al referirnos al talento humano se hace referencia a las características de la personalidad que desempeñan un papel exitoso en un determinado puesto de trabajo, los mismos que poseen diferentes cualidades debido a la singularidad de cada empresas. El concepto del talento humano está vinculado en si con el mundo de las organizaciones. En nuestro caso el talento humano, que actúa en forma directa en este proyecto con su aportación científica, metodológica de orientación y guía son:

- 25 docentes de Bachillerato
- Directivos del establecimiento
- Maestrante de la UTP
- Equipo de investigación de la UTP
- Tutora de la tesis

2.3.2. Recursos materiales.

Los recursos materiales son los elementos necesarios que se han utilizado para realizar una determinada actividad. Los materiales que se utilizaron en la presente investigación se detallan a continuación:

- Guía
- Cuestionario
- Oficios
- Computadora
- Impresora
- Cámara fotográfica
- Copias de las encuestas

- Esferos
- Lápices
- Sala de profesores
- Confites

2.3.3. Recursos Institucionales

- Unidad Educativa Santa María Goretti
- Universidad Técnica particular de Loja.

2.3.4. Recursos Económicos

Los recursos destinados para la realización de este trabajo provienen de autogestión propia.

Factura

Recursos materiales	Valor\$
Transporte	\$16.00
Esferos	\$ 16.25
Lápices	\$ 4.00
Copias	\$ 4.00
Varios	\$ 7.00
TOTAL	\$ 47.25

Fuente: Factura

Elaborado por: González, M (2013)

2.4. Diseño y métodos de investigación.

2.4.1 Diseño de la investigación.

La presente investigación es de tipo acción porque se trabaja directamente en la formación del profesorado del bachillerato de la Unidad Educativa Santa María Goretti, considerando cada una de las características del proceso formativo para que los cambios puedan producirse y así ayuden a mejorar la calidad de la educación del plantel.

La investigación- acción se produce dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad que es objeto de estudio, puesto que se hizo necesario aplicar encuesta, tabular sus resultados y analizarlos de forma estadística, uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo, sus actores son a un tiempo sujetos y objetos de estudio, sus características más notorias son las siguientes:

- Transaccional/ transversal porque se recogen datos de los instrumentos de investigación, como son las encuestas aplicadas al personal docente de la Unidad Educativa Santa María, las cuales van a mostrar resultados fehacientes de las falencias de los encuestados.
- Exploratoria porque se van a observar las carencias que presentan los profesores del plantel para luego dar soluciones a sus requerimientos.
- Descriptivo porque se realizara una descripción de los datos recolectados en la encuesta, los cuales serán analizados meticulosamente para que en la institución se aplique la capacitación que tanto requieren los docentes.

La metodología aplicada en esta investigación está basada en un enfoque cuantitativo - cualitativo, ya que los resultados de la encuesta van a ser tabulados, además busca determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los participantes, en este caso los docentes de bachillerato, quienes en función de su experiencias y vivencia, establecen puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación.

2.4.2 Métodos de investigación.

Los métodos utilizados para realizar esta investigación son: Método analítico, sintético, inductivo, deductivo, hermenéutico y estadístico

- Método analítico

Según el diccionario Rezza (2001) define al método analítico como aquel que

permite identificar, clasificar y describir, las características de un mensaje, además nos permite obtener categorías de datos, para clasificación, resumen y tabulación, identificación de variables y valores” ya que este método nos permitirá obtener los datos y a su vez analizarlos y obtener el resultado que deseamos obtener (p.342).

A través de la aplicación de este método investigativo se va a identificar, clasificar y describir las falencias de los docentes de la Unidad Educativa Santa María Goretti, los resultados que se obtengan permitirá conocer la realidad del problema, como es la falta de capacitación.

- Método sistemático

Según Jaramillo (2013) destaca que la

“aplicación del método sistemático está conformado de cinco etapas que obedecen a un orden lógico y conducen al logro de resultados (valoración, diagnóstico, planeación ejecución y evaluación de una investigación”.

El método sistémico permite seguir una secuencia de una investigación, en este caso la que se realiza en la Unidad Educativa Santa María Goretti, de la ciudad de Guayaquil, donde los actores son los docentes quienes requieren de seminarios formativos para brindar educación de calidad, en esta investigación se valoran, diagnostican y se evalúan los resultados obtenidos, esto ayudara obtener un diagnóstico y solución de los problemas.

- Método inductivo

Según Peña (2008) señala que “el método inductivo va de lo particular a lo general” (p. 93) este método es el más indicado para el desarrollo de la ciencia, este permite configurar el conocimiento desde los hechos particulares a las generalizaciones, en preparación con los supuestos de trabajo, que sirvieron de base para la investigación, siempre buscando el

fortalecimiento de los conocimientos existentes a la luz de los aportes de las ciencias y de la pedagogía.

A lo que manifiesta Peña (2008) que “el método deductivo, es la forma de razonamiento contrario a la inducción, que va de lo general a lo particular, de lo abstracto a lo concreto, de la regla a los ejemplos” (p. 92). En lo que respecta a la investigación realizada en la Unidad Educativa Santa Goretti, de la ciudad de Guayaquil, se hizo un estudio de campo luego la aplicación de la encuesta para corroborar la necesidad de talleres de capacitaciones para los docentes de la institución.

- Método hermenéutico

También se considera el método hermenéutico por que como nos dice (Cuesta Abad, 2000) que “este método nos ayudara a descubrir el significado de las cosas e interpretar lo mejor posible las palabras, y las resoluciones llevándonos a comprender la acción humana” por lo tanto este método se la utilizara para realizar la interpretación desde los lineamientos del aporte teórico conceptual, según las preguntas realizadas en las encuestas, la misma que permitirá el análisis de la información empírica a la luz del aporte de los encuestados y de los autores consultados, a través de la interpretación como transformación necesaria como un complemento.

- Método estadístico

El método estadístico consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de una investigación. Ante esto (Lucero, 2006) manifiesta que “este método de investigación se lo utiliza como una herramienta que permite organizar en tablas estadísticas la información obtenida de la aplicación de los instrumentos de la investigación, para obtener un porcentaje” como bien lo dice aquí una vez seleccionados los valores que nos han proporcionado en es la encuesta, el mismo que facilitara la objetivación de los datos para finalmente, realizar la verificación de los supuestos planteados en la planificación de la investigación.

2.5. Técnicas e instrumentos de investigación.

2.5.1. Técnicas de investigación.

Entre las técnicas que se aplicaron en esta investigación realizada a la Unidad Educativa Santa María Goretti tenemos a la:

- **Observación directa**, es la que se realiza en el lugar donde se suscita el problema, en este caso en la Unidad Educativa Santa María Goretti, donde se evidencio la escasa participación de los maestros en seminarios formativos.
- **Encuesta**, se la utiliza para la obtención de los datos de los docentes de Bachillerato técnico, obteniendo una información de campo que permitirá medir las variables, por medio de preguntas cerradas y abiertas. Fueron 25 docentes del bachillerato quienes participaron en las encuestas de esta investigación.
- **Entrevista**: Esta técnica se la aplica para recoger información directa de parte de un entrevistado.

En lo que respecta a este trabajo de investigación se entrevistó a los directivos de la institución sobre la situación de los docentes en el aspecto formativo.

- **Lectura**: esta técnica nos ayudara a analizar y concretar las teorías investigadas para obtener las respuestas que deseamos a nuestras interrogantes a través de la investigación de varios textos de consulta e incluso la guía del proyecto.
- **Organizadores gráficos**, a través de gráficos de barras se representa el porcentaje de las encuestas realizadas en la investigación.

2.5.2. Instrumentos de investigación.

Los instrumentos que se aplicaron en la investigación en la Unidad Educativa Santa María Goretti, de la ciudad de Guayaquil, para la recolección de datos en el presente estudio fue el cuestionario, en el que trata de descubrir el “Diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato” cuyas respuestas fueron tabuladas y analizadas tomando en cuenta el punto de vista de cada uno de los docentes, para luego obtener un resultado y emitir las respectivas conclusiones.

- **Cuestionario**, este fue aplicado a los docentes como instrumento previamente validado por el equipo de planeación del presente proyecto, compuesto por 6 puntos principales, cuyo objetivo era indagar las necesidades de formación del docente de bachillerato técnico.

Nombre del instrumento: Encuesta y entrevista

Objetivo: Recopilar información sobre la formación de los docentes de bachillerato.

Estructura: Datos informativos, instrucciones y preguntas.

Ámbitos que mide: Nivel de preparación y formación de los docentes.

2.6. Procedimiento.

Para realizar esta investigación, primeramente se seleccionó una institución educativa que cuente con la especialidad de bachillerato técnico y que permitiera realizar las encuestas a sus docentes, para lo cual se pidió una audiencia con la rectora para solicitarle el permiso de realizar este proyecto de investigación, previo a la obtención de una maestría, siguiendo en programa de la Universidad Particular de Loja, presentándole también el oficio emitido por la misma Universidad a los Rectores del establecimiento educativos, en la cual se le solicita de la manera más comedida se permitiera al estudiante de la UTPL aplicar una encuesta, cuya finalidad es descubrir el “Diagnostico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato” al tener una respuesta favorable, aceptamos el día dispuesto por la rectora para aplicar la encuesta.

Seguidamente se procedió a entregar un formulario con 35 ítems, facilitado por la UTPL en las cuales se indagaba sobre las necesidades de la formación profesional del docente, este banco de preguntas fue recibido con mucho agrado por 25 maestros participantes, ya que les pareció un tema muy importante y amplio de estudio.

Y finalmente, se procedió a enumerarlas según los códigos que la universidad había sugerido, seguido de esto se realizó la tabulación de las mismas, poder llenar la matriz de recolección de datos a fin de obtener los datos estadísticos necesarios para realizar su debido análisis y obtener la información correspondiente para emitir un juicio sobre la temática en cuestión, emitiendo para ello un proyecto, de acuerdo a las necesidades que los docentes manifiestan en las encuestas realizadas en esta institución educativa.

CAPITULO 3

DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Necesidades formativas.

El proceso de formación docente constituye una expresión del desarrollo de su personalidad, por lo que los programas de formación docente se amplían como procesos continuos de aprendizaje, con la participación activa y reflexiva del profesor y atienden a la formación y desarrollo de cualidades cognitivas, afectivas y motivacionales de la personalidad del profesor, es decir no sólo el desarrollo de conocimientos sino también de actitudes, vivencias, motivaciones y valores que le permitan una actuación profesional ética y responsable.

Tabla 1

Pregunta 3.2.1 Su titulación tiene relación con: Ámbito Educativo

	Su titulación tiene relación con:	F	%
1	Licenciado en educación	20	80
2	Doctor en educación	0	0
3	Psicólogo educativo	0	0
4	Psicopedagogo	0	0
5	Ingeniero	1	4
6	Arquitecto	0	0
7	Contador	1	4
8	Abogado	2	8
9	Economista	0	0
10	Médico	1	4
11	Veterinario	0	0
	TOTAL	25	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato técnico de la Unidad Educativa Santa María Goretti

Elaborado por: González, M. (2013)

En lo que respecta a esta pregunta, el 80% de los docentes poseen un título de licenciado dentro del campo educativo, requerido para ejercer la docencia, como señala la Ley de Carrera

docente en el art.2 literal I, que los docentes deben poseer un título relacionado con la educación, en esta tabla se observa que en la institución educativa prestan sus servicios personas con otras profesiones, como contador, médico y abogado, su aporte a la educación es valioso, pero siempre se sugiere que un profesional tenga formación en educación porque conoce la realidad educativa y aplica los conocimientos didácticos-pedagógicos adecuados en el proceso de enseñanza aprendizaje. Aunque no se puede quitar los méritos que poseen los profesionales de otras áreas ya que conocen la pedagogía educativa a través de capacitaciones, y en muchos de los casos lo desempeñan con mayor responsabilidad y dedicación.

Tabla N° 2

Pregunta 3.2.2 Su titulación tiene relación con: Otras profesiones

	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	2	8
Arquitecto	0	0
Contador	1	4
Abogado	2	8
Economista	0	0
Médico	0	0
Veterinario	1	4
Otras profesiones	0	0
No contesta	19	76
Total	25	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato técnico de la Unidad Educativa Santa María Goretti

Elaborado por: González, M. (2013)

Según los resultados obtenidos el 76% de los docentes no responde cuando se indaga acerca de la relación de su titulación con otras profesiones, esto indica que muchos de los profesionales que laboran en la Unidad Educativa Santa María Goretti, poseen un título en Ciencias de la Educación y solo un porcentaje mínimo poseen otros títulos, como ingeniero, veterinario, los mismos que no corresponde al campo educativo, pero hay que considerar que

dentro de este campo deben ser todos profesionales en su carrera según nos dice la dirección de estudio, ya que el desempeño docente debe basarse en un rol integral, como manifiesta Garcia (2012) que en la “actualidad la calidad de la educación es en donde converjan diversas capacidades y competencias como la pedagogía, siendo ésta una disciplina, que tiene por objeto el estudio del hecho educativo, englobando factores como el humano, psicológico, social, cultural, religioso, que permita la efectividad de la labor docente capacitado dentro de su profesión” (p.6),

El conocimiento pedagógico es el eje primordial de un docente ya que él tienen que estar inundado de conocimientos técnicos, pedagógicos y morales, para llegar a los estudiantes, también hay que tener muy en cuenta que hay docentes con título pero sin carisma, que no saben llegar a los estudiantes, que lo único que les interesa es dar contenidos y nada más, mientras que también hay docentes sin título o con otras profesiones quienes se desvelan por dar lo mejor de sí a sus estudiantes, quienes se capacitan de acuerdo a las exigencias actuales, estos docentes son muchas veces los más competentes que los mismos profesionales que desempeñan su misma función.

Tabla N°3

Pregunta3.3 Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con:

		F	%
1	Ámbito educativo	4	16
2	Otros ámbitos	0	0
3	No contesta	21	84
	Total	25	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato técnico de la Unidad Educativa Santa María Goretti

Elaborado por: González, M.(2013)

En esta tabla, el 84% de los encuestados no responde a la pregunta debido a que no poseen un título de post grado. A través de estos resultados se evidencia la escasa preparación y motivación para obtener un título superior, el cual es requerido para laborar como docente en la

sección secundaria en las instituciones educativas del país, uno de los factores porque los docentes no poseen, ante este tomaremos en cuenta la resolución de la Secretaria General de educación según la DOE (2013) en una resolución menciona que “La Ley Orgánica de Educación, establece, en su artículo 94 que “para impartir las enseñanzas de educación secundaria obligatoria y de bachillerato será necesario tener el título de Licenciado, Ingeniero o Arquitecto, o el título de Grado equivalente.

Además de la formación pedagógica y didáctica de nivel de Postgrado” (p.1). Por lo tanto actualmente es muy importante seguir una maestría ya que nos ayuda a madurar como profesional, permitiéndonos ampliar el conocimiento y los conceptos aprendidos y al mismo tiempo traen consigo beneficios personales como el incremento de sueldo, y una visión más profesional.

Tabla N°4

Pregunta 3.4 Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel

	Seguir un programa de formación	F	%
1	SI	23	92
2	NO	2	8
3	No contesta	0	0
	Total	25	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato técnico de la Unidad Educativa Santa María Goretti

Elaborado por: González, M. (2013)

El seguir un programa de formación, es atrayente para los docentes ya que este contiene buenos efectos dentro de su desempeño profesional, como lo atribuye Grupo Norma (2008) que “los programas de formación integran un conjunto de herramientas didácticas y de servicios, en el que se destacan la calificación docente, el seguimiento y la evaluación”. Ante esto nos confirman el 100% de los profesores encuestados les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel, porque este propicia un

mejor desempeño docente y el estatus social. Mientras que solo 8% se mantiene indiferente. Por lo tanto diría que la aplicación continua de estos programas son los que facilitan una formación integral y mejoran los niveles de competencias de los docentes.

Tabla N°5
Pregunta 3.4.1 En que le gustaría capacitarse

	En que le gustaría formarse	F	%
3	Maestría	16	64
4	PhD	2	8
5	En el ámbito educativo	0	0
5	En otro ámbito educativo	0	0
7	No contesta	7	28
	Total	25	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato técnico de la Unidad Educativa Santa María Goretti

Elaborado por: González, M. (2013)

El resultado de esta tabla muestra que 64% de los docentes les gustaría capacitarse para obtener un título de cuarto nivel; mientras que el 28% de los encuestados se abstienen a dar una respuesta: hoy se ve que el gobierno nacional está preocupado por la escases de profesionales con un título de cuarto nivel, por lo que crea programas de becas y créditos para dar facilidad a estudiar dentro o fuera del país, y así todos los profesionales tengan acceso a alcanzar una maestría, y ejerzan su profesión con eficacia en el ámbito educativo. Según el reporte dado por Ecuador Universitario (2012) menciona que “en la SENESCYT se otorgan becas y créditos para que los docentes obtengan un título de cuarto nivel, de postgrado, el cual está orientado al entrenamiento profesional avanzado o a la especialización científica y de investigación”, en este contexto se puede evidenciar que existe apoyo gubernamental para que todos se formen y brinden una educación de calidad a todos los jóvenes del país. Por esta

razón el director del establecimiento debe brindar a la facilidad para que los docentes sigan capacitándose, de acuerdo a las exigencias que se presenten.

Tabla N°6

Pregunta 4.3 Para usted es importante seguir capacitándose en temas educativos

	Es importante capacitarse	F	%
1	SI	24	96
2	NO	0	0
3	No contesta	1	4
	Total	25	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato técnico de la Unidad Educativa Santa María Goretti

Elaborado por: González, M. (2013)

Al respecto como indica Chiavenato (2012) que “el éxito de la capacitación no se mide tan solo porque las personas mejoren sus competencias individualistas sino también porque estas empiezan a contribuir positivamente al desempeño de la organización” (p.397). Por lo tanto la capacitación es un término muy importante en cada organización y sobre todo en un centro educativo, en donde se debe realizar frecuentemente debido por necesidad pedagógica y preparación profesional. Según las encuestas ante la pregunta ¿para usted es importante seguir capacitándose en temas educativos? Ante el cual el 4% no contestas, mientras que el 96% de los docentes muestran interés por seguir capacitándose en temas educativos porque ven la importancia de que un docente debe recibir una capacitación continua e integral, los mismos que genere conocimientos perdurables para ejercer la docencia de manera humana y eficaz. Por lo tanto considero que la capacitación de los docentes es muy necesaria en todos los aspectos porque a través de esta, el educador actualiza sus conocimientos, desarrolla otras destrezas y luego aplica métodos que facilitan el aprendizaje de los estudiantes, y además beneficia a la institución donde labora.

Tabla N°7

Pregunta 4.4Cómo le gustaría recibir la capacitación

	Cómo le gustaría recibir la capacitación	F	%
1	Presencial	7	28
2	Semi presencial	6	24
3	A distancia	7	28
4	Virtual/ internet	5	20
5	No contesta	0	0
	Total	25	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato técnico de la Unidad Educativa Santa María Goretti

Elaborado por: González, M. (2013)

Según Moran (2001,p.8) expresa “que estudiar a distancia es una necesidad e interés por el desarrollo personal y social, ahora todos pueden capacitarse científicamente la modalidad de estudios a distancia es una muy buena oportunidad para estudiar de manera científica y pedagógica desde la comodidad del hogar” por eso según esta encuesta no existe una modalidad fija de estudio, ya que hay un porcentaje igual de 56% que menciona que les gustaría, estudiar de forma presencial y a distancia, mientras que el 24% nos menciona que le semi-presencial, esto suele ser en el caso se asistir los fines de semana y el 20% manifiesta que por medio virtual, se diría que las clases virtuales son muy cómodas y de accesible acceso, los requisitos es debe saber bien su función. El ser humano posee plena libertad de escoger como formarse por lo tanto debe aprovechar todas las oportunidades que se presentan para seguir formándose en la forma que considere conveniente.

Tabla N°8

Pregunta 4.4.1 Si prefiere cursos presenciales o semi-presenciales en que horarios le gustaría capacitarse

	Horarios de capacitación	F	%
1	De lunes a viernes	5	20
2	Fines de semana	20	80
3	No contesta	0	0
	TOTAL	25	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato técnico de la Unidad Educativa Santa María Goretti

Elaborado por: González, M. (2013)

Al analizar la tabla 16, el 80% de los docentes expresan su preferencia por los cursos de capacitación en la modalidad presencial o semi-presencial los fines de semana, ya que ellos no disponen de tiempo para estudiar, por esto buscan otras alternativas para formarse a lo que considero muy importante que: Los cursos online y a distancia constituyen opciones excelentes para aquellas personas que no disponen ni del tiempo ni de los recursos suficientes para acceder a una capacitación.

A lo que Moran (2001) manifiesta que la enorme demanda de individuos preparados sumada a la vasta crisis actual, obliga a la gente a dedicarse mucho más a sus trabajos fáciles que a tomar clases tradicionales, esto es las clases diarias que se realizaban obligatoriamente para todos, hoy existe una gran facilidad de estudio, lo que se requiere es el interés y la dedicación de las personas, lo cual en esta encuesta se ve el interés de capacitarse y que tiempo lo dispondría a cumplirlo como es el fin de semana.

Tabla N°9
Pregunta 4.5 En que temáticas le gustaría capacitarse

	Temas para capacitación	F	
1	Pedagogía educativa	15	
2	Teorías de aprendizaje	4	
3	Valores y educación	5	
4	Gerencia/ Gestión educativa	5	
5	Psicopedagogía	7	
6	Métodos y recursos didácticos	11	
7	Diseño y planificación curricular	4	
8	Evaluación de aprendizaje	3	
9	Políticas educativas para la administración	1	
10	Temas relacionados con las materias a su cargo	8	
11	Formación en temas de mi especialidad	6	
12	Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	20	
13	Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	3	
	TOTAL		

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato técnico de la Unidad Educativa Santa María Goretti

Elaborado por: González, M. (2013)

El resultado obtenido en esta tabla es muy variante pero el mayor porcentaje es el 20% en el que los docentes encuestados muestran su interés en los cursos de capacitación en nuevas tecnologías aplicadas a la educación, por lo que las Tecnologías de la Información y la comunicación (TIC) son medios tecnológicos o informáticos que almacenan, procesan y difunden todo tipo de información, visual, digital o de otro tipo con diferentes finalidades, como forma de gestionar, organizar, ya sea en el mundo laboral, o en el plano educativo, donde ha llegado como un reto más sin embargo requiere de tiempo para encontrar el modelo más adecuado a seguir en la educación.

Frente a lo expuesto menciona Soler, (2008) menciona que “las TIC son beneficiosas en el ámbito educativo porque benefician el nivel intuitivo los jóvenes actuales” ya que actualmente la sociedad encuentran en estos medios un desarrollo comunicativo que expresan a través de medios tan habituales como la mensajería instantánea, los correos electrónicos o el móvil. Frente a la puntuación alta obtenida en las TICS, el 15% de los docentes mencionan que les gustaría capacitarse en pedagogía educativa, considero que se debe a la importancia que le atribuyen los docentes a capacitarse en este tema debido a las reformas educativas actuales, los mismos que deben estar actualizados para impartir sus conocimientos, mientras que el 11% que les gustaría capacitarse en métodos y recursos pedagógicos, esto se entiende que es debido a los cambios del nuevo sistema de evaluación y los estándares de calidad, etc, los mismos que requieren de una constante capacitación. Teniendo en cuenta que cada uno de los temas mencionados son muy importantes, el docente tiene preferencia por el aspecto pedagógico y todo lo que a él se refiere ya que es su campo de acción y es en donde debe estar sumergido ya que forma parte de su ser.

Tabla N°10

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

	Obstáculos	F	%
1	Falta de tiempo	16	64
2	Altos costos de los cursos o capacitación	7	28
3	Falta de información	0	0
4	Faltad e apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora	1	4
5	Falta de temas acordes con su preferencia	0	0
6	No es de su interés la capacitación profesional	0	0
7	Otros	1	4
	TOTAL	25	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato técnico de la Unidad Educativa Santa María Goretti

Elaborado por: González, M. (2013)

En esta tabla, se observa que el 64% de los docentes responden que uno de los obstáculos para no recibir una capacitación es la falta de tiempo, ya que la mayoría trabaja jornada completa conforme estipula la ley; es verdad que los docentes trabajan largas jornadas en la institución, y las responsabilidades familiares son también un factor importante, por lo que en muchos de los casos el factor tiempo dificulta el deseo de seguir capacitándose, al respecto Moran(2001) manifiesta que “el docente participa de una capacitación sin asistir a clases presenciales de manera regular, existen obstáculos pero se deben vencer.” Frente a lo expuesto en la actualidad la reforma exige la capacitación continua, es por ello que los centros educativos están en la obligación de ofertar este servicio con el apoyo de las casas editoras. De la misma manera es importante destacar que el 28% manifiestan que otro de los obstáculos es el alto costo de los cursos de capacitación, actualmente hay personas y centros de capacitación que hacen de esta actividad un motivo de lucro ya que cobran un alto valor por persona, por tan solo unas horas, por lo que prefieren no acudir y esperan una mejor oportunidad para asistir.

Tabla N°11

Pregunta 4.7 Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones

	Motivos	F	%
1	La relación del curso con mi actividad docente	8	32
2	Prestigio del ponente	9	36
3	Obligatoriedad de asistencia	1	4
4	Favorecen mi ascenso profesional	1	4
5	La facilidad de horarios	0	0
6	Lugar donde se realizó el evento	0	0
7	Me gusta capacitarme	6	24
	Total	25	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato técnico de la Unidad Educativa Santa María Goretti

Elaborado por: González, M. (2013)

En esta tabla, se expresa que el 36% de los docentes asisten a capacitación por el prestigio del ponente, este juega un rol muy importante en los talleres de formación, es decir la persona que imparte la capacitación debe conocer el tema, a quien en muchos de los casos los consideramos como líder de acuerdo a su función, en este caso puede ser un capacitador, ya que su liderazgo motiva a seguir capacitándose con él, por el prestigio que sembró en capacitaciones anteriores atribuyendo para esto lo que dice Kouzes, J. & Posner, B. (2005) que el liderazgo es el “arte de movilizar a otros para que deseen luchar en pos de aspiraciones comunes”. Tomando a consideración este punto podemos decir que el liderazgo del capacitador es de gran ayuda para seguir autoformándose, tomando al capacitador como un punto de referencia. En cambio el 32% menciona que uno de los motivos para que asista a la capacitación es la relación del curso con la actividad del docente, pues toda acción sigue a la acción, es decir si mi centro es la educación en determinada especialidad lógicamente tendré tendencia en prepararme en el área que me compete formarme.

Tabla N°12

Pregunta 4.8 Cuáles considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones

	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	24	100
Falta de cualificación profesional	5	20
Necesidades de capacitación continua y permanente	19	76
Actualización de leyes y reglamentos	24	100
Requerimientos personales	6	24

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato técnico de la Unidad Educativa Santa María Goretti

Elaborado por: González, M. (2013)

Teniendo en cuenta que el punto de central de la investigación consiste en las necesidades formativas que poseen los docentes, se puede analizar en esta tabla que el 100% de los encuestados manifiestan que los motivos por lo que se imparten cursos de capacitaciones es la aparición de las nuevas tecnologías y el otro 100% manifiestan que otro motivo es la actualización de leyes, esto significa que cada punto es muy importante para capacitarse, como señala Gonzalez (2000, p. 14) que “ el mejoramiento del desempeño en la docencia, se basa en los esfuerzos en conseguir una óptima integración de múltiples recursos tanto tecnológicos, organizativos, gestión y didácticos, que permiten encontrar un adecuado equilibrio que permita obtener el máximo aprovechamiento de la aplicación de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones” todo esto es debido a los procesos de formación de cualquier tipo de organización de acuerdo a los cambios que se presenten. Mientras que el 76% creen que otros motivos para que se impartan los cursos de capacitación son las necesidades de capacitación continua y permanente ya que los tiempos cambian por lo tanto también requiere de esta formación y también el 24% dice que por requerimientos personales, ya que la capacitación y preparación de un que posee da a conocer el nivel preparación y calidad de docente que es, y como desempeña su rol con calidad y eficacia.

Tabla N°13

Pregunta 4.9 Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación

Aspectos importantes	F	%
Aspectos teóricos	0	0
Aspectos técnicos/ práctico	5	20
Ambos	20	80
TOTAL	25	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato técnico de la Unidad Educativa Santa María Goretti

Elaborado por: González, M. (2013)

Al considerar cuales serían los aspectos de mayor importancia en el desarrollo de una capacitación, el 80% de los encuestados manifiestan que se deben considerar aspectos técnicos y teóricos en el desarrollo de una capacitación dentro del campo educativo, para que haya una verdadera transformación; según Dario (2009) en cuanto a la formación docente continua destaca que “es un proceso permanente y de largo alcance, a través del cual se modela el pensamiento y comportamiento socio profesional del profesor” en la actualidad el sistema educativo ecuatoriano se enfrenta con la falta de formación pedagógica y del uso de las TIC. Frente a lo expuesto se considera que por esa razón se crean programas sistemáticos y continuos de cursos presenciales, semi-presenciales y virtuales con incorporación de las TIC, para que puedan manejar los recursos tecnológicos en el aula de clases de acuerdo a las exigencias educativas.

3.2. Análisis de formación.

Tabla N°14

Pregunta 5.1 La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años

	La institución propiciado cursos	F	%
1	Si	23	92
2	No	2	8
3	No responde	0	0
	TOTAL	25	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato técnico de la Unidad Educativa Santa María Goretti

Elaborado por: González, M. (2013)

El 92% de los educadores responden que la institución educativa si ha propiciado cursos de formación en los dos últimos años, el cual ha sido muy beneficioso para brindar una educación de calidad en la institución. Ante esto menciona Dario (2009) que “una institución de calidad propicia cursos de capacitación para un mejor desempeño laboral” por lo tanto un plan

de formación dentro de una institución debe enfatizar la creación de una cultura de calidad y el desarrollo de la capacidad investigativa del docente, mediante estrategias que le permitan mejorar el desempeño pedagógico, ya sea en las diversas áreas del conocimiento como en los saberes pedagógicos y tecnológicos de acuerdo a las exigencias actuales de la tare educativa.

Tabla N°15

Pregunta 5.2 Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios

	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	80%
No	5	20%
No contesta	0	
Total	25	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato técnico de la Unidad Educativa Santa María Goretti

Elaborado por: González, M. (2013)

Es de gran importancia la comunicación que debe existir dentro de una comunidad educativa, por lo que al analizar esta pregunta el 80% de los encuestados tienen conocimiento de que la institución propicia seminarios o cursos para capacitar al personal docente, a través de este resultado se evidencia el interés que tienen las autoridades del plantel en busca de mejorar estándares de calidad de educación, ya que no todos los profesores tienen acceso a capacitarse.

Como menciona Moreira(2009) que “Todo seminario o taller va a ser de gran beneficio para la comunidad educativa, la capacitación permanente será la forma más visible del compromiso como formadores de los niños, niñas y adolescentes de nuestro país” por lo tanto la coordinación que exista en la comunidad educativa debe ser socializada entre los docentes ya que ellos deber estar al tanto de todos los acontecimientos que se vayan a presentar en el centro y los aportes y funciones que cada cual va a desempeñar ya que solo así una comunidad surge, en donde existe convivencia y compañerismo entre sus miembros.

Tabla N°16

Pregunta 5.2.1 Los cursos se realizan en función de: Áreas de conocimiento

	Cursos que se realizan	F	%
1	Áreas de conocimiento	6	24
2	Necesidades de actualización curricular	9	36
3	Leyes y reglamentos	0	0
4	Asignaturas que usted imparte	1	4
5	Reforma curricular	0	0
6	Planificación y programación curricular	7	28
7	Otros	0	0
8	No contesta	2	8
	TOTAL	25	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato técnico de la Unidad Educativa Santa María Goretti

Elaborado por: González, M. (2013)

Al analizar este punto se observa que el 36% de los docentes manifestaron que los cursos de formación van en función a las necesidades que se presentan de acuerdo a las actualizaciones curriculares y el nuevo sistema educativo, por eso según Bolaños(2008)menciona que en el art. 10 estipula que “los docentes tienen derechos a acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación” mediante este proceso de capacitación, los docentes adquieren nuevos conocimientos, los cuales van a ser impartidos a los educandos. Por esta razón vemos que su preferencia para asistir a los cursos siempre tendrá como centro los aspectos pedagógicos como lo confirma el 28% que les gusta los temas de planificación y programación curricular, seguida por las áreas de conocimientos con el 24%, es decir todos de una u otra forma se enfocan al mismo interés.

Tabla N°17

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

	f	%
Siempre	9	36
Casi siempre	3	12
A veces	2	8
Rara vez	9	36
Nunca	2	8
No contesta	0	
Total	25	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato técnico de la Unidad Educativa Santa María Goretti

Elaborado por: González, M. (2013)

Ante la pregunta ¿Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente? Existe un desacuerdo ya que el 36% dice que rara vez, el 12% dice casi siempre, por lo que se podría decir que hace falta una comunicación, o interés también de los docentes en informarse sobre las actividades que se realizaran en el establecimiento, mientras que el 36% de los encuestados respondieron que los directivos de la institución fomentan la participación del profesorado en cursos o seminarios que promueva su formación, según la LOEI, Registro Oficial Organo del Gobierno del Ecuador(2011)en el Art. 10 literal a, los docentes tienen el derecho a acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y el Sistema Nacional de Educación, se manifiesta en la ley que los directivos deben propiciar seminarios de capacitación para el profesorado. Por lo tanto la actualización de sus conocimientos es primordial, el maestro tiene que estar preparado emocional e intelectualmente para conducir el proceso de enseñanza en el colegio y así pueda ejercer su cátedra de manera eficiente.

3.2.1 Análisis de la tarea educativa.

Tabla N°18

Pregunta 2.6 Las materias que imparte tienen relación con su formación

2.7	Materias que imparte	F	%
15	SI	25	100
16	NO	0	0
17	No contesta	0	0
	Total	25	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato técnico de la Unidad Educativa Santa María Goretti

Elaborado por: González, M. (2013)

En esta tabla se puede observar que el 100% de los docentes se desenvuelve dentro del campo correspondiente, cada uno es especializado en la asignatura que imparte, lo cual es imprescindible para construir un conocimiento significativo al estudiante; por ello también en la LOEI, Registro Oficial Organo del Gobierno del Ecuador (2011) art. 10, literal k, sobre los derechos y obligaciones de los docentes expresa que procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes. El ejercicio docente se lo debe ejercer con responsabilidad, no se puede cubrir las vacantes con personal no especializado, las encuestas eran dirigidas a docentes de bachillerato técnico los mismos que conocían el sistema de trabajo y su estaban dentro de su especialidad.

Tabla N°19

Pregunta 2.7 Años de bachillerato en los que imparte asignatura

2.7 Años de bachillerato en los que imparte asignaturas	F	%
Primero, 1° 17	12	48
2° 18	10	40
3° 19	3	12
No contesta	0	
Total	25	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato técnico de la Unidad Educativa Santa María Goretti

Elaborado por: González, M. (2013)

Según la LOEI, Registro Oficial Organo del Gobierno del Ecuador (2011) en el Art. 43.- Nivel de educación bachillerato estipula que “el bachillerato general unificado comprende tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general básica. El mismo que tiene como propósito brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guíe para la elaboración de proyectos de vida y para integrarse a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios”. En esta tabla se puede observar que el 48% de los docentes labora en el primer año de bachillerato, en donde ya los estudiantes han escogido una especialidad, además la institución recientemente ha implementado esta modalidad, la cual ha tenido una buena acogida por parte de los padres de familias, ya que así de esta manera se prepara a los bachilleres en seres responsables, críticos y solidarios, y de cierta manera con miras a una profesión, como las micro empresas, en tanto el resto de los docentes están con los estudiantes de 18 y 19 años, que serían los cursos superiores con sus respectivas especialidades.

Para muchos de los docentes le es un reto estar en frente a jóvenes de esta edad, ya que ellos tienen que estar preparados con sus planificaciones diarias, y capacitarse constantemente puesto que todos los días existen conocimientos nuevos que ya la Red los pública y los estudiantes muchas veces están al tanto incluso se podría decir que más adelantado que los docentes ya que ellos consultan en el internet las clases que les toca, y comparan los conocimientos de los docentes y hay que tener también en cuenta que, ya la mayoría de los

centros educativos tanto particulares como algunos fiscales tiene bibliotecas virtuales en donde consultar sus dudas.

Tabla N°20
Pregunta 6: Clima de Aula con Análisis de la tarea educativa

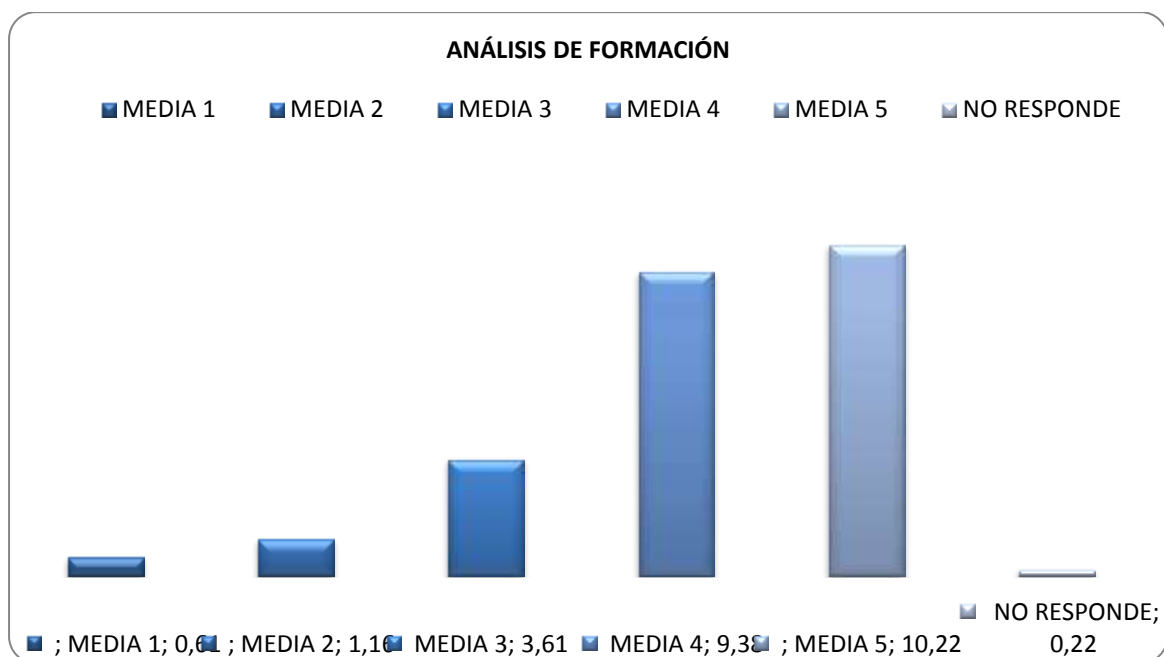
<i>Clima de Aula con Análisis de la tarea educativa</i>	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	No Co nt	TOTA L	%
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad)	0	0	2	8	5	20	9	36	9	36	0	25	100,
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0	1	2	6	24	6	24	12	48	0	25	100,
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (Motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo)	0	0	1	2	4	16	10	10	10	44	0	25	100,
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	1	4	1	4	3	12	12	48	8	32	3	25	100,
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	1	4	1	4	6	24	7	28	10	40	0	25	100,
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0	1	4	3	12	9	36	12	48	0	25	100,
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	1	4	1	4	2	8	12	48	9	36	0	25	100,
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo)	0	0	1	4	4	16	10	40	10	40	0	25	100,
16. Mi información en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	1	4	2	8	5	20	8	32	9	36	0	25	100,

Tarea educativa	0,61	1,16	3,61	9,38	10,22	0,22	25,2
------------------------	------	------	------	------	-------	------	------

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato técnico de la Unidad Educativa Santa María Goretti

Elaborado por: González, M. (2013)

GRÁFICO Nº 1



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato técnico de la Unidad Educativa Santa María Goretti

Elaborado por: González, M. (2013)

En el cuestionario aplicado a 25 docentes de la institución, se observó que la alternativa 5 fue seleccionada en su mayoría por ellos, obteniendo una media de 10,22, a través de este resultado se corrobora la necesidad de capacitación de docentes de bachillerato quienes son los encargados de construir el conocimiento y guiar por el camino del bien a los futuros bachilleres, quienes acudirán a las universidades a formarse profesionalmente. Mas sin embargo la media que nos da el valor de 0,60% también lo tomaremos en cuenta como la menor valoración ya que es en si la necesidad plena que tiene la institución como es el caso de que algunos no conocen las diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal que existen, por lo tanto les es difícil practicarla, que cuando se presentan problemas de los estudiantes, le es fácil comprender pero no pueden ayudarlos a darles solución, por lo que en

muchos de los casos se busca el apoyo de la psicóloga educativa, por lo que no les es fácil ir identificando a los estudiantes con necesidades educativas especiales altas capacidades intelectuales; como la discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico,-motora, trastornos de desarrollo, cada una de estas necesidades, ponen al docente el reto de buscar cómo llegar a estos estudiantes a través de nuevas técnicas y métodos didácticos para aplicarlos en el aula.

Aunque los docentes se hayan calificado con un puntaje de 5 en la mayoría de las preguntas, no es un 100% por lo que nos lleva a analizarla preguntas que dan una valoración de tres puntos, entre ellas tenemos las siguientes preguntas en las que los docentes las realizan a veces o pocas veces.

- El docente a veces analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza e inteligencia, y la personalidad; para muchos es muy fácil no tomar en consideración este punto ya que les interesa dar su clase y no se fijan que otras facultades posee el estudiante.
- El docente a veces analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato: para ello deberían conocer cada uno de los puntos planteados en la reforma, junto a los estándares de calidad del docente.
- El docente a veces analiza el clima organizacional de la estructura institucional (Motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo), cada institución tiene sus propias normas, su misión y visión, por lo que el docente que llega formar parte de ella debe saber bien cuál es el sistema que maneja determinado establecimiento, y ser partícipes activos del mismo y no solo un miembro más.
- El docente poco conoce las diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal: Todo docente que conoce de enseñanza conoce las técnicas aunque en muchos de los casos se olvidan porque no se las aplica, razón por la que se debería retomar las técnicas y aplicarlas en el desarrollo de las clases
- Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente: para muchos se les hace difícil ya que en muchos de los casos no corresponden a sus áreas por lo que vemos que los docentes por lo general solo se dedican a su especialidad y no se informan en otras especialidades.

- Mi información en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes: este es uno de los puntos que actualmente estas en auge, ya que la sociedad está inserta en la misma y nos corresponde como docente también estar al tanto de estos avances e incluso saber utilizarlos dentro del campo educativo, ya que no podemos hacer a un lado los avances tecnológicos sino más bien formarnos y hacer uso también de los mismos.
- El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa: el saber evaluar nos lleva a conocer la capacidad de percibir las dificultades o falencias con las que el estudiante ingresa y las que va presentando en el transcurso del aprendizaje, y el mismo que lleva a evaluar al docente la calidad de enseñanza que ha transmitido a los estudiantes.
- Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico,- motora, trastornos de desarrollo) Puede ser que les resulte un poco confuso identificar con facilidad las dificultades de los estudiantes debido a la falta de conocimientos, ya que el docente suele ejercer un pequeño rol de psicólogo, para el cual en muchos de los casos es él quien consulta el porqué de ciertas actitudes de los estudiantes, y es quizás eso lo que sucede que los docentes que no se dan tiempo para auto formarse.
- Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje: Bien es cierto que el docente es el que transmite la enseñanza y los conocimientos teóricos y prácticos, pero esto no sería posible sin el apoyo y la respuesta de los estudiante, claro está que ellos solos no se forman, más sin embargo hoy en día las clases son interactivas es decir docente y alumno en donde se intercambian opiniones, y se hace más dinámico el aprendizaje.
- Utiliza adecuadamente medios visuales como recursos didáctico: si el docente no posee los conocimientos y los practica en su uso es muy difícil que los pueda aplicar, aunque un punto principal es que si en el establecimiento existen las facilidades para poder utilizar las tics como material didáctico.

Cada uno de estos puntos aunque su puntuación no es muy baja hay que considerarlos ya que si existen ciertas falencias dentro de este centro educativo, los

mismos que se tendrá que tener presente ante una programación que se ejecute en la institución.

3.2.2 Organización y formación.

Tabla N°21

Pregunta: 6: Aspectos de Planificación, análisis organizacional o la organización la formación.

<i>Aspectos de Planificación, análisis organizacional o la organización y la formación.</i>	%	2	%	3	%	4	%	5	%	N o C o n t e	T o t a l	%
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	8	0	0	5	20	10	40	8	32	0	25	100
7. Conoce las herramientas/ elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	4	0	0	4	16	13	52	7	28	0	25	100
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	2	8	5	20	6	24	7	28	5	25	100
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos	0	0	0	8	2	10	40	7	28	0	25	100
19. Planifico ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	0	1	4	5	20	9	36	10	40	0	25	100
23. Planifico siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	4	1	4	2	8	7	28	13	56	0	25	100
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada	8	3	12	3	12	12	48	5	20	0	25	100

de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva													
28. Realiza la planificación macro y micro curricular	4	1	4	3	12	10	40	9	36	1	25	100	
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	1	4	1	4	11	44	22	48	0	25	100	
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	1	4	4	16	9	36	11	44	0	25	100	
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	0	2	8	2	8	12	48	9	36	0	25	100	
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	4	1	4	2	8	6	24	15	64	0	25	100	
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	1	4	2	8	9	36	13	52	0	25	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato técnico de la Unidad Educativa Santa María Goretti

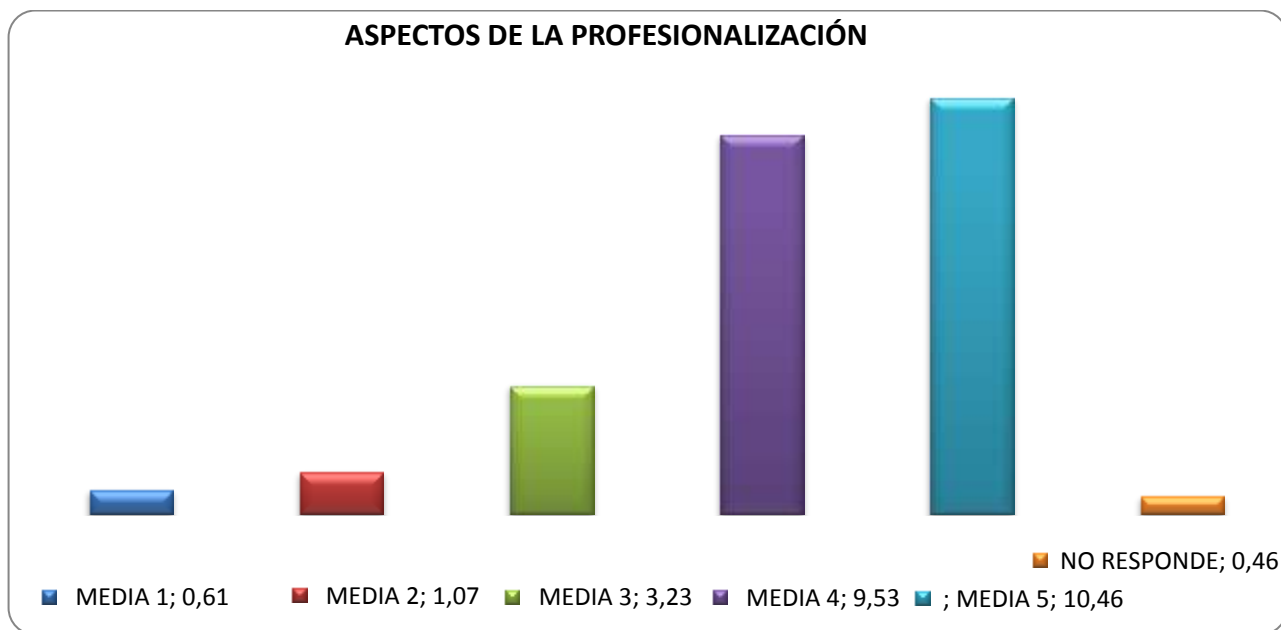
Elaborado por: González, M. (2013)

Análisis de la formación	Media Obtenida					No contesta	Total
	1	2	3	4	5		
Aspectos de Profesionalización	0,61	1,07	3,23	9,53	10,46	0,46	25,35

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato técnico de la Unidad Educativa Santa María Goretti

Elaborado por: González, M. (2013)

GRÁFICO Nº 2



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato técnico de la Unidad Educativa Santa María Goretti

Elaborado por: González, M. (2013)

En este gráfico se puede observar que la tendencia de la alternativa 5, es la media del puntaje más alto que se obtuvo en este cuestionario con el 10,46; este resultado muestra que la institución goza de un profesorado competente, pero no en su totalidad, ya que el numeral cuatro con el 9,43, también es un factor importante, por lo que se puede indicar que los docentes aún tienen mucho interés de seguir capacitándose ya que existen dificultades al momento de planificar, realizar una evaluación, y en muchos de los casos no se suelen ver las necesidades especiales de los estudiantes. Por lo tanto los aspectos de profesionalización requieren de un gestor educativo que observe y conozca las dificultades que posean sus estudiantes, como nos menciona Rivera (2013) que

el docente es el moderador en los espacios de discusión en el aula, es el guía, el orientador, es uno de los elementos que complementan el currículo, mismo que ejecuta junto con el currículo oculto y, es también, quien evalúa los aprendizajes(p.17).

Por lo tanto el docente tiene que tener una actitud de superación siempre para un mejor desenvolvimiento en la labor docente y exigida actualmente por las entidades educativas ecuatorianas. Aquí se ha analizado los puntajes más considerables, pero también hay que considerar los puntajes bajos ya que estos son los que nos cuestionan las necesidades

mayores que existen en la institución y que podrían estar también suscitándose dentro del ejercicio de la docencia, como es el caso que el 8% manifiestan que en muchos casos no analizan el currículo.

3.3. Cursos de formación

Tabla N°22

Pregunta 6 Aspectos de Profesionalización Análisis de la persona o la persona en el contexto formativo.

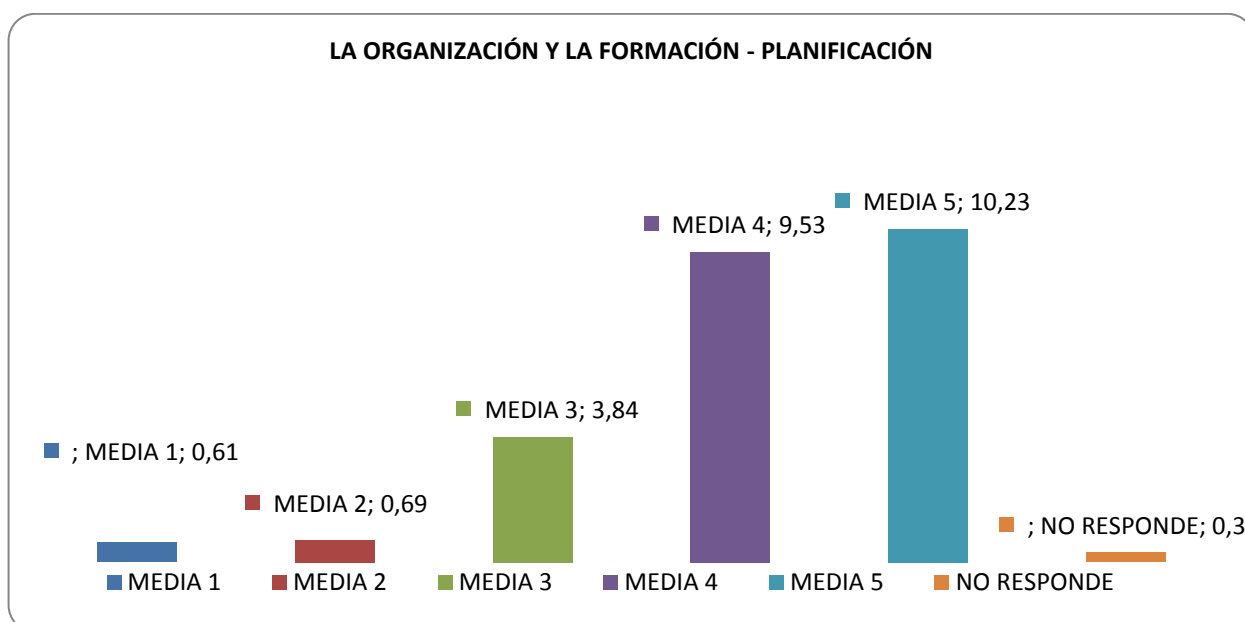
Aspectos de Profesionalización Análisis de la persona o la persona en el contexto formativo	% 1	% 2	% 3	% 4	% 5	No Contestada	Total	%
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (Ámbito, escalafón, derechos y deberes)	4	8	36	16	20	4	25	100
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivos de la institución educativa	4	0	20	36	40	0	25	100
8. Describe las funciones y cualidades del tutor	4	0	16	48	32	0	25	100
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes dadas las diferentes características étnicas del país	4	0	20	40	36	0	25	100
20. Mi expresión oral y escrita es la adecuada para que los estudiantes comprendan y ayudarles en su solución	0	0	0	40	60	0	25	100
22. La formación profesional siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	4	0	4	28	56	0	25	100
25. Como docentes evaluó las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mis asignaturas	8	0	12	36	48	0	25	100
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	4	20	44	32	0	25	100
35. Analiza la estructura organizativa institucional	0	4	20	44	32	0	25	100
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	4	12	48	40	0	25	100
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente	0	4	20	44	32	0	25	100
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	4	8	44	44	0	25	100
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	4	4	8	24	64	0	25	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato técnico de la Unidad Educativa Santa María Goretti

Elaborado por: González, M. (2013)

Análisis de la formación	Media Obtenida						Total
	1	2	3	4	5	No contesta	
La organización y la formación - planificación	0,61	0,69	3,84	9,53	10,23	0,30	25,2

GRÁFICO Nº 3



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato técnico de la Unidad Educativa Santa María Goretti
Elaborado por: González, M. (2013)

En este gráfico sobre la organización y la formación – planificación se puede observar la alternativa 5, tuvo el resultado más alto, por lo que la media obtenida de este cuestionario fue 10.23, mediante este resultado se evidencia que los docentes tienen conocimiento sobre la ley de educación, planificación, por lo que es prioritario la realización del seminario de capacitación para los docentes del bachillerato.

Este punto está compuesto por unas preguntas referentes al análisis de formación de los docentes; que aunque los docentes se han autoevaluado de una u otra forma nos lleva a cuestionarnos que la media de tres con un porcentaje de 3.84 se debe tomar en cuenta ya que

en ellos debemos fijarnos para mejorar su desempeño profesional. Entre las preguntas tenemos a que si el docente,

- Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (Ámbito, escalafón, derechos y deberes) ante esta pregunta el %36 se da una calificación de tres, lo que significa que no conoce la LOEI, por lo tanto se ve la falta de interés por conocer la ley, por ende en muchos casos podría desconocer sus obligaciones y compromisos.
- Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivos de la institución educativa, el %20 de los encuestados no conocen el tipo de liderazgo que posee los docentes , por lo que se podría decir que se pueden dar por varias razones como el caso de profesores nuevos que aún están conociendo a los miembros de la institución
- La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes dadas las diferentes características étnicas del país, el %20 consideran que si es la adecuada, más sin embargo aún les falta conocer debido a los cambios que han surgido a los pasos de los años.
- Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula, el 20% se califica con tres lo que significa que aún le falta conocer las funciones o el rol del docente esto podría darse con los docentes que están empezando quizá a ejercer esta profesión de educar. Lo cual está empezando a socializarse con este sistema educativo.
- Analiza la estructura organizativa institucional , igual su aporte es con un 20%
- Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente, los instrumentos de evaluación son muy importantes dentro del campo educativo ya que ello nos hace ver cómo están surgiendo los estudiantes y el desempeño de los docentes dentro del aula.

En cada uno de estos puntos los docentes se han dado una calificación de 3 puntos, los mismos que tendríamos que tener en cuenta ya que llegaría a ser una debilidad de la Institución Educativa, por la falta de conocimiento de los reglamentos interno y externos, en los que el docente debe estar empapado de las reformas establecida en la ley y el las organizaciones que el centro educativo haya planteado para una mejor coordinación y así pueda brindar un buen servicio a la sociedad.

Resumen de las tablas

Análisis	Media						Total
	1	2	3	4	5	No contesta	
<i>Clima de aula</i>	0,61	1,16	3,61	9,38	10,22	0,22	25,2
<i>Profesionalización</i>	0,61	1,07	3,23	9,53	10,46	0,46	25,35
<i>La organización y la formación – planificación</i>	0,61	0,69	3,84	9,53	10,23	0,30	25,2

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato técnico de la Unidad Educativa Santa María Goretti

Elaborado por: González, M. (2013)

Cada uno de estos aspectos como, el clima de aula o la tarea educativa, la profesionalización y la organización o formación, dentro del ámbito educativo son de trascendental importancia, ya que contienen temas referentes a un ámbito que lleva consigo la valoración de ser un docente de calidad o sencillamente un empleado que cumple un compromiso laboral, con miras a una remuneración. También existen casos en los que el docente valora su profesión y reconoce el gran compromiso y responsabilidad que conlleva el ser docente.

Al analizar la media aritmética referente a estos temas, existe una gran igualdad entre los temas en cuestión como es el caso de que el 10.22 del clima de aula o tarea educativa menciona que siempre aplica nuevas estrategias, métodos etc, para hacer de su clase más atractiva y dinámica en un clima de familiaridad, sabiendo conocer y detectar las necesidades de los estudiantes mientras que el 3.61 lo aplica a veces, por lo que se diría que su función sería solo transmitir contenidos y no adentrarse en el desempeño de los estudiantes.

En cuanto a la media del análisis de la profesionalización el 10.46 reconoce la gran importancia de actuar como un líder educativo, valorando las diferentes técnicas, destrezas, etc, para mejorar la calidad de enseñanza, para el cual se prepara de acuerdo a las necesidades que se le presenten, mientras que en la valoración de tres puntos obtenemos una media de 3.23, en donde aún les falta aplicar mayor énfasis en el desempeño profesional o al menos interesarse por hacer lo mejor posible para desempeñar bien su rol de docente en unión con los demás miembros de una institución.

Y por último tenemos un punto muy importante como es la formación, planificación y organización, factores que en la actualizada está en auge debido a los cambios de sistemas educativos, como la aplicación de los estándares de calidad educativa, la aplicación de destrezas con criterios de desempeño, y sobre todo el avance tecnológico en donde juega un papel primordial la creatividad e iniciativa del docente, por lo que nos confirma el 10.23 de la media aritmética el interés de los docentes en su preparación constante y en la utilización de estos medios dentro de su clase. Pero también existe docentes que se han dado valoraciones bajas también como 2 que quiere decir rara vez, punto en lo que se debería tener en cuenta el por qué estos docentes no se forman y adquieren nuevos conocimientos para aplicarlos dentro del aula previa una coordinación y planificación: Como se ha analizado en tablas anteriores se debe al factor económico o la falta de tiempo. Pero dichas justificaciones pueden afectar la calidad de educación que ofrece el establecimiento educativo ante la competencia de educación que determinados establecimientos ofertan, por lo tanto los directivos en estos casos se ven obligados a liquidar docentes que no llenen las expectativas que la misión y visión que el establecimiento proyecten a una sociedad.

Tabla N°23

Pregunta 4.1.1 Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5	17	68
De 6 a 10	1	4
De 11 a 15	0	0
De 16 a 20	0	0
De 21 a 25	0	0
De 26 a 30	0	0
De 31 a 35	0	0
De 36 a 40	0	0
De 41 a 45	0	0
De 46 a 50	0	0
No responde	7	28
Más de 51	0	0
Total	25	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato técnico de la Unidad Educativa Santa María Goretti

Elaborado por: González, M. (2013)

En esta tabla, se puede observar que el 68% de los docentes ha asistido a cursos de capacitación en los últimos dos años, estas cifras muestran que la institución se preocupa por la preparación de cada docente, la cual es prioritaria para brindar a la sociedad educación de calidad y calidez, por lo que hay procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes, considerando lo que en se menciona en el art. 10 LOEI, Registro Oficial Organo del Gobierno del Ecuador (2011, pág. 15), que “ los seminarios de capacitación siempre serán beneficiosos para el docente, la preparación pedagógica es un requisito para ejercer esta profesión”, porque en las manos del maestro está el éxito del estudiante, quien requiere de profesionales altamente preparados, ante esto también se tendría en cuenta las oportunidades que el gobierno ofrece los cursos de capacitación por áreas los fines de semanas, claro está que son oferta para instituciones fiscales. Y para los particulares los docentes deber capacitarse por su cuenta y asistir a los que la institución los organice, lo importante es que el docente busque la forma de capacitarse constantemente.

Tabla N°24
Pregunta 4.1.2 Totalización en horas

	Totalización en horas	F	%
1	0-25 hora	8	32
2	26-50 horas	6	24
3	51- 75 horas	2	8
4	76-100 horas	1	4
5	Más de 100 horas	2	8
6	No contesta	6	24
	TOTAL	25	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato técnico de la Unidad Educativa Santa María Goretti

Elaborado por: González, M. (2013)

En la institución, el 32% de los docentes laboran 25 horas a la semana, esta cifra muestra que hay disponibilidad de tiempo para que los docentes ejerzan su cátedra a cabalidad, se debe tomar en consideración las horas laborables ya que cuando se dan muchas horas de trabajo al profesor, en ocasiones no se logra enseñar de manera eficiente, por eso en la LOEI, Registro Oficial Organo del Gobierno del Ecuador,(2011, p. 36) Art. 117.- De la Jornada Laboral, menciona que “la jornada semanal de trabajo será de cuarenta horas reloj, de la siguiente manera: seis horas pedagógicas diarias, cumplidas de lunes a viernes.

El tiempo restante hasta cumplir las ocho horas diarias estará distribuido en actualización, capacitación pedagógica, coordinación con los padres, actividades de recuperación pedagógica, trabajo en la comunidad, planificación, revisión de tareas, coordinación de área y otras actividades contempladas en el respectivo reglamento”, otra modalidad de trabajo es por horas a la cual los profesores pueden acceder, la dirección de estudio no hace valido un taller con menos de 60 horas, hoy vemos que muchos de los centros educativos al contratar un docente e incluso al integrarse un docente a trabajar debe presentar por lo menos un certificado de haber asistido a un curso de capacitación que este dentro del campo educativo, en esta tabla se puede observar con los docentes de una u otra forman buscan capacitarse pero que muchos no lo han hecho, como el caso del 24% que seguramente han asistido a capacitaciones de corto tiempo, en tonto el 24% no contesta, si analizamos las disposiciones del estado es un reto para todos, pero también está el aspecto económico, que muchos lo han visto como un comercio el cual le tribuyen altos costo de acuerdo al tema, hoy hablar de educación ya no es una tarea sencilla requiere de mucha dedicación y entrega ya que el campo educativo está ocupando un lugar central que reclama la atención de muchos actores educativos educadores, los cuales tienen que hacer lo posible para estar al día en esta oleada de ciencia y tecnología.

Tabla N°25
Pregunta 4.1.3 Hace que tiempo lo realizo

	El último curso recibido hace qué tiempo lo realizo	F	%
1	0-5 meses	6	24
2	6-10 meses	10	40
3	11-15 meses	3	12

4	16-20 meses	0	0
5	21- 24 meses	0	0
6	Más de 26	0	0
7	No responde	6	24
	TOTAL	25	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato técnico de la Unidad Educativa Santa María Goretti

Elaborado por: González, M. (2013)

En la encuesta realizada el 40% respondieron haber realizado un curso de capacitación de 6 a 10 meses, a través de estos resultados se puede evidenciar que los docentes requieren de cursos de formación, como la LOEI, Registro Oficial Organo del Gobierno del Ecuador (2011), menciona en el Art. 10 literal k “ que se debe procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes”; en realidad es muy bajo el porcentaje de maestros que han sido capacitados, el cual da la pauta para que se realice un curso de formación para que todos los profesores actualicen sus conocimientos y ejerzan la docencia eficientemente.

Tabla N°26
Pregunta 4.1.4.1 A este curso lo hizo con el auspicio de:

	Lo hizo con el auspicio de	F	%
1	El gobierno	2	8
2	De la institución	17	68
3	Beca	1	4
4	Por cuenta propia	0	0
5	No contesta	5	20
	Total	25	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato técnico de la Unidad Educativa Santa María Goretti

Elaborado por: González, M. (2013)

En esta tabla se puede observar que el 68% de los docentes recibieron una capacitación por parte de la institución, por lo que deja en manifiesto que los establecimientos deben propiciar seminarios para que todos los profesores mejoren en el desempeño pedagógico, teniendo en cuenta las exigencias de calidad que exige este actualmente el campo educativo, por lo que los docentes deben ver la forma de capacitarse en los temas como pedagogía y tecnología. Mientras que el 20% no responde, lo cual lo más probable sería que prefieren no mencionar el tema. Ante esta situación hay que tener en cuenta también que las instituciones debido a su responsabilidad, exigen que los docentes presenten por lo menos un certificado de capacitación, antes de empezar las clases, por lo tanto el docente deberá procurar una capacitación para que así pueda transmitir los conocimientos de acuerdo a las exigencias planteadas en la reforma. También es de gran importancia la estimulación que hace la institución a través de las capacitaciones al docente pues es una actitud influye en los ánimos del docente y pueda desempeñar de mejor manera el proceso de enseñanza aprendizaje.

CAPITULO 4
CURSO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

4.1. Tema de la propuesta.

Las TICs como herramientas tecnológica didáctica en el proceso de enseñanza aprendizaje, en el aula de los docentes de bachillerato.

4.2. Modalidad

Modalidad de estudios: Presencial

Institución responsable: Maestrante de la Universidad Técnica de Loja

Periodo lectivo: 2013-2014

Cobertura: Local

4.3. Objetivos.

Objetivos generales.

- Aplicar los conocimientos didácticos – tecnológicos durante el proceso didáctico de la clase brindando una educación de calidad a los educandos.

Objetivos específicos.

- Fundamentar teóricamente, cada uno de los pasos a seguir sobre el manejo y uso de la computadora, y el I office: Word. Excel, point, powerpoint, el internet e infocus y la pizarra interactiva.
- Diseñar procesos didácticos de clase en las distintas áreas del conocimiento empleando estrategias metodológicas activas y las tics.
- Ejecutar proceso didáctico de clase mediante talleres grupales asociados en áreas académicas como en lengua, matemáticas etc.

4.4. Dirigido

Dirigido a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa María Goretti de la ciudad de Guayaquil.

Requisitos técnicos: Computadoras, Computadoras, Infocus, conexión a internet

Horario: sábado de 8:00h – 13:00

4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios: Tres niveles

Nivel Uno: profesores que están iniciando las actividades docentes en la institución.

Nivel Dos: docentes con un nivel de experiencia de 3-5 años.

Nivel Tres: profesores con un nivel de experiencia superior a 5 años.

4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

- Computadora
- Conexión a Internet
- Proyector
- Pizarra electrónica

4.5. Breve descripción del curso.

4.5.1. Contenido del curso.

Se realizará un taller teórico- práctico, cuya modalidad propuesta, será de manera presencial, durante 6 fines de semanas, con la duración de 60 horas, cuyos objetivos, es motivar a los docentes a que sientan interés por actualizar de conocimientos didácticos y tecnológicos pedagógicos y técnicos, utilizando las tics como su recurso primordial en su clase, para que a través de sus conocimientos brinden una educación de calidad.

Este taller está dirigido a los docentes de bachillerato de la “Unidad Educativa Santa María Goretti, cuya formación será por niveles, con ejercicios prácticos, que les permitirá ejercitarse en el manejo y aplicación de las tics, como recurso didáctico en el aula, de acuerdo a las encuestas realizadas.

Al término del taller se evaluará los conocimientos adquiridos por los docentes y se les entregará una certificación de participación de este taller de manejo de las TICs.

En las cuales se estudiará y se pondrá en práctica los siguientes contenidos:

Taller Nº1

- Introducción
- Organización de la escuela para el uso de las TIC
- Formación de los educadores en el uso de las TIC
- Ventajas y desventajas de las TICs
- Estructura del computador
- ¿Qué es una computadora?
- Elementos de una computadora
- Hardware
- División del Hardware
- ¿Qué son los periféricos?
- Concepto de Software
- Clases de Software
- Taller

Taller Nº 2 Manejo básico de la computadora

- Definición de Sistema Operativo
- Actividades
- Reglas básicas para el uso de la computadora
- ¿Cómo encender la computadora?
- ¿Cómo apagar la computadora?
- Consejos para cuidar la computadora

Taller Nº 3 Manejo de Microsoft office Excel

- ¿Cómo ingresar a Windows 10

- Iconos de acceso directo
- Barra de tareas
- Botón inicio
- Acciones del Mouse
- Manejo de Microsoft office
- Manejo de Microsoft office Excel

Taller Nº 4 E elaboración de diapositivas

- Como hacer diapositivas en PowerPoint
- Taller

Taller Nº 5 Uso de la Pizarra Digital en el aula de clase

- ¿Cómo funciona la pizarra digital interactiva SMART Board?
- Su dedo es el ratón
- Herramienta de rotulador SMART
- Teclado en pantalla
- Botón derecho del ratón
- Botón Ayuda
- Luz indicadora
- Escribir notas
- Ejercicios prácticos: Funciones básicas.

Taller Nº 6 Manejo del proyector

- Instrucciones para usar un proyector y el PC
- Conexión de un ordenador portátil.
- Conexión de un VHS o DVD al proyector
- Finalizar. Apagar el proyector

Taller N° 7 Para planificar procesos didácticos de clase.

- Qué son las estrategias y los métodos
- Clases de estrategias y métodos aplicables a las distintas áreas del conocimiento
- Elaboración de planificaciones utilizando las tics.

4.5.2. Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictara el curso

CAPACITADOR

Galo Miguel Escalante Huayamave

Cdla. Sauces 5 Mz. 254 V. 17

Telf.: 5033500 - 0989886704

Datos Personales:

Cédula de Identidad:

Edad:

Lugar y Fecha de Nacimiento:

Estado Civil:

Nacionalidad:

091534757-9

37 años

Guayaquil, Octubre 3 de 1975.

Casado

Ecuatoriana

Estudios Realizados:

Primaria

Escuela Fiscal Mixta N°21 "República de Chile"

Secundaria

Colegio Nacional Experimental "Aguirre Abad" Bachiller en Ciencias de la Informática



Superior

Universidad Estatal de Guayaquil

Tecnólogo en Informática

Egresado de La Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de La Educación

Cursos Realizados

Mantenimiento de Computadoras compuvision

Diseño Gráfico Módulos I,II,II

SECAP

Seminario Educación Sexual

APROFE

Seminario de RRHH

UEC

Seminario de Evaluación

UEC

Operador en Diseño Gráfico

Técnico en Reparación de Computadoras.

Seminario Práctica Docente

Experiencia Laboral:

Juan MarcetCía.Ltda.

Matriz

1995-1996

Actividades: Vendedor de Mostrador Área de Electrónica, Equipos de Cómputo y Repuestos; Reparación y armada de cables de red, impresora y telefónicos.

Actividades: Instructor de Computación; Módulos de Windows, Microsoft Office, Microsoft Fox Pro, Bases de Datos y Programación.

Colegio Fiscal Mixto “Provincia de Bolívar”

Telf.: 2827954 1996-2004

Actividades: Profesor de Informática, Flujo grama y Laboratorio de Programación.

1998-2002: Director de Área: Encargado de la Supervisión de las Pasantías de los estudiantes de Segundo Año de Bachillerato, Profesor Guía de los estudiantes de la Universidad de Guayaquil.

2002-2004: Encargado del Laboratorio de Computación #2 y del Laboratorio de Mantenimiento de Computadoras.

Unidad Educativa “CLARETIANA”

UEC

Telf.: 042583207-2449312

2005-2007

Actividades: Profesor de Informática, Flujo grama, Programación, Bases de Datos, Diseño Web, Ensamblaje de Computadoras, Red de Comunicación y Diseño Gráfico en los cursos de Especialización.

Encargado del Departamento de Mantenimiento del Plantel, Profesor de los cursos vacacionales de nivelación, encargado del mantenimiento preventivo de las computadoras del Plantel.

Unidad Educativa Particular Católica

“JULIO MARÍA MATOVELLE”

Telf.: 042460959

2007 - Actual

Actividades: Profesor de Informática, Flujo grama, Programación, Bases de Datos, Diseño Web, Ensamblaje de Computadoras, Red de Comunicación y Diseño Gráfico en los cursos de

Especialización, Realización y Presentación de Entornos Gráficos, Programación en JAVA NETBEANS, Visual Studio 2010, Aplicaciones para Androide.

Encargado del Departamento de Mantenimiento del Plantel, Profesor de los cursos vacacionales de nivelación, encargado del mantenimiento preventivo de las computadoras del Plantel.

VICE-RECTOR ACADÉMICO

Períodos Lectivos

2009-2010

2010-2011

2011-2012

2012-2013

Actividades: Diseño del Software para el control de pacientes, exámenes de laboratorio y reportes de los mismos en el Laboratorio.

Parroquia Espíritu Santo

Telf.: 042583207

Actividades: Diseño del Sistema de Control de Bautizos y Matrimonios solicitados a la Parroquia.

4.5.3. Metodología.

Se motivara a los docentes de bachillerato de la “Unidad Educativa Santa María Goretti” de la ciudad de Guayaquil a ser parte activa de este taller, el mismo que servirá de soporte pedagógico para cada uno de ellos dentro de su clase, se entregara material didáctico como carpetas con todos los talleres que se ve a ejecutar, Cd para poder grabar videos. Y al finalizar se les entregara un certificado de haber participado durante las 60 horas en el taller de capacitación en manejo de las tics.

Los modelos metodológicos que se tendrá en cuenta en este taller son los siguientes:

El método analítico, ya que este método de investigación nos llevara a ir descomponiendo las tics, sus componentes para observar y estudiar sus funciones, sus ventajas y desventajas, para poder aplicarlos con los estudiantes.

El Método Deductivo: con el propósito de llegar a hechos concretos, dando a conocer en forma general los aspectos teóricos que integran en la tecnología

Considero que estos métodos están insertos en cada temática, lo que el capacitador tendrá muy encuentra son las estrategias que va a utilizar para hacer que los docentes capten y puedan aplicar lo aprendido en su clases.

4.5.4. Evaluación.

- En cada taller se realizara una prueba teórica y práctica.

Las mismas que tendrán un calificación cada una de 100/100, que al no alcanzar un puntaje mínimo de 70 puntos no podrá obtener ninguna certificación.

- El mínimo de faltas para validar el taller será de tres, es decir tendrá 27 asistencias
- Al culminar se realizara una exposición de planificaciones concretas utilizando las TICs, para exponerlos ante sus compañeros.
- Al finalizar el seminario se otorgara un diploma en reconocimiento al rendimiento adquirido en la capacitación.

Evaluación del taller			Asistencia	Certificación
Evaluación	Puntuación	Calificación cualitativa	60: H00	Aprobada
Práctica.	90	DSA		

De Conocimiento	70	AAR		
------------------------	----	-----	--	--

Fuente: González M.

Elaborado por: González M. (2013)

Escala cualitativa	Abreviatura	Cuantitativa
Supera los aprendizajes requeridos	SAR	100
Domina los aprendizajes requeridos	DAR	90
Alcanza los aprendizajes requeridos	AAR	70-80
Está próximo a alcanzar los aprendizajes requeridos	EPAAR	50-60
No alcanza los aprendizajes requeridos	NAAR	40

Fuente: González M.

Elaborado por: González M. (2013)

4.6. Duración del curso

Duración del curso en horas: 60 horas

Duración del curso en días: 15 días

4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES															
	Diciembre				Enero				Febrero				Marzo		
Actividades	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Presentación del curso de capacitación	X														
Entrega de formularios	X														
Taller Nº 1 Estructura de un computador		X													
Taller Nº 2 Manejo básico de la computadora			X	X											
Taller Nº 3 Manejo de Microsoft office Excel					X	X									
Taller Nº 4 Elaboración de diapositivas							X	X	X						
Taller Nº 5 Manejo de la pizarra digital										X	X	X			
Taller Nº 6 Manejo del proyector e Internet y taller										X	X	X			
Métodos y técnicas aplicables en las distintas áreas del conocimiento													X		
Elaboración de planificaciones													X	X	
Evaluación , clase demostrativa															X
Entrega de los certificados															X
Total de días	15 días														

Fuente: González M.

Elaborado por: González M. (2013)

4.8. Costos del curso

Costos del curso

Nro.	ITEM	COSTO UNITARIO POR HORA	COSTO TOTAL	OBSERVACIONES
1	Pago capacitador	\$100.00	\$ 600,00	Por día de capacitación
2	Material didáctico (hojas, esferos, carpetas, etc.)	\$. 200,00	\$200,00	Total de participantes 25 docentes.
3	Refrigerios Agua	\$1.80	\$583.20	Es 27 personas por 12 días de capacitación
4	transporte		\$ 72.00	
5	Varios		\$ 50.00	
6	Certificados	\$ 1.50	\$ 37.50	
	Total		\$1542.50	

Fuente: González M.

Elaborado por: González M. (2013)

Estos gastos de capacitación serán gestionados, por editoriales y personas particulares que apoyan la labor educativa.

5. CERTIFICACIÓN.

Para Certificar la aprobación del curso, los participantes deberán tener:

- La asistencia a las 15 secciones presenciales y un mínimo de 12 asistencias.
- Haber entregado al facilitador un mínimo de 6 reportes del trabajo de talleres realizados
- Entregar al facilitador 6 reportes de prácticas sobre la aplicación de los contenidos desarrollados.
- Rendir la evaluación presencial final de salida del curso sobre 100/100 puntos
- Completar un puntaje total mínimo de 70/100 para acreditar.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

6.1. Conclusiones

En el presente trabajo investigativo designado por la Universidad Técnica Particular de Loja a estudiantes de la maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, con el objetivo de analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país en el periodo académico 2012- 2013, después de realizar las investigaciones correspondientes a las temáticas planteadas dentro del marco teórico y luego analizadas de acuerdo a las estadísticas obtenidas en lasuestas realizadas, obtenemos las siguientes conclusiones:

- **Necesidades formativas**

El personal docente de la institución encuestada en su mayoría son de sexo femenino, es decir que la institución no tienen preferencia por ningún sexo, son profesionales que llegan a formar parte de la Institución educativa de acuerdo a como se presentan los aspirantes ante una anuncio de trabajo para los profesores, los mismos que tiene contratos indefinidos, y sobre todo desempeñan sus funciones en el área que le corresponde de acuerdo a su especialización.

El 80 % de los docentes imparten sus conocimientos de acuerdo a los años de bachillerato que les hayan asignados por parte de la coordinación institucional, rigiéndose también a las normas de la dirección en donde los docente debe poseer actitudes para poder llegar a sus estudiantes,

El 84% de los docentes poseen un título de licenciado en educación, por lo tanto la mayoría de los docentes investigados son profesionales dentro del campo educativo, esto es una fortaleza para la institución, ya que cuenta con un personal que conoce su área y sabe el sistema de trabajo. Dentro de este análisis encontramos también

algunas falencias ya que existen un bajo porcentaje a la asistencia de los docentes a los cursos de capacitación, en el cual el 28% manifiestan que no asisten con frecuencia debido a su alto costo, por lo que el 64% mencionan que se debe a la falta de tiempo, por lo que el 68% de los docentes esperan que estos talleres lo realicen determinadas editoriales que trabajan con el centro educativo, el sistema de enseñanza que ellos prefieren que se realice no es uniforme ya que el 28% prefieren presencial, mientras que el 20% le gustaría en forma virtual o a distancia de acuerdo a la posibilidad del tiempo y estado civil de los docentes. Este estado repercute en el tiempo de los docentes ya que no pueden dejar a un lado las responsabilidades que conlleva el hogar, por lo que el 80%de los docentes prefieren que los cursos se realicen los fines de semana y el 20% de lunes a viernes.

Claro está que toda actividad contiene su compromiso y responsabilidades en este caso la responsabilidad de ser docente le lleva a estar en una constante capacitación por lo que el 96% considera muy importante seguir capacitándose, para estar al día con los nuevos conocimientos pedagógicos y tecnológicos.

Los que se concluye que nuestra propuesta de capacitación será aceptada. Los temas de preferencia que manifiestan los encuestados son los de diferentes temáticas pero todas enfocadas a la educación entre los más sobresalientes tenemos los a cuatro:

- Las nuevas tecnologías aplicadas a la educación.
- Temas relacionados con las materias relacionadas a su cargo
- Formación en temas de mi especialidad
- Psicopedagogía

La propuesta del taller de capacitación toma como referencia la primera opción, es decir la nuevas tecnologías aplicadas a la educación, ya que este es un tema que está muy en onda de acuerdo a los avances tecnológicos que se presentan constantemente y hay que saberlos utilizar también dentro del aula, puesto que ya los estudiantes son conocedores de los mismos. Lo que se propone en este taller es que los docentes utilicen las tics en sus clases, para el cual el docente debe conocer sus funciones, su manejo y las técnicas para poder proyectarlas, haciendo unas clases interactivas y participativas con los estudiantes.

- **Análisis de la formación.**

Al analizar el sistema de formación de los docentes de la Unidad educativa Santa María Goretti, puedo acotar que a pesar de ser docentes profesionales dentro de su campo, existen una falencia dentro de las capacitaciones según la temática ya que solo el 24% confirman que los cursos se realizan en función del área de conocimientos que imparte, por lo que tiene que proveerse por su propia cuenta, y en otros casos depende de los factores como lo económico ya que 28% se capacita solo con lo que el establecimiento educativo ofrece y 64% menciona que se debe a la falta de tiempo, por lo tanto es una debilidad para la institución, la cual se debería tener en cuenta en la programación del año siguiente.

Según los resultados obtenidos en las encuestas el 92% tiene conocimiento de que la institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años y 36% confirma que los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente. Por lo que el 80% de los docentes conocen que la institución está propiciando los cursos o seminarios, estas son actitudes en las que se demuestra que el centro educativo está interesado en que su planta docente se capacite.

También analizaremos la media de la tarea educativa en la que el 9.98 menciona que siempre desempeñan determinadas actividades, como su preparación y planificación dentro del aula mientras que solo un porcentaje mínimo como el 1.16 manifiesta que lo hace rara vez.

- **La organización y la formación.**

Los docentes en un 80% manifiestan que ejercen su función de acuerdo a la formación profesional que poseen, de tal manera que son conocedores de la materia que imparten, y de esta manera, por lo tanto tienen experiencia y profesionalismo al impartir sus conocimientos, no improvisan las clases de acuerdo a su criterio. Por lo que el 32% considera que un motivo importante para asistir a cursos es que la temática tenga relación con la actividad de docente.

Un factor positivo dentro de la organización y formación según la media aritmética el 10.14 es que los docentes, conocen todos los procesos que deben seguir para fortalecer la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes, Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico,- motora, trastornos de desarrollo.

Por lo tanto la formación continua del docente le llega a obtener información renovable y adecuada de acuerdo a la necesidad de los estudiante, siguiendo la programación del establecimiento educativo.

- Los cursos de formación:

El 80% de los docentes son conocedores de que la institución educativa propicia los cursos de capacitación y el 68% de los docentes han asistido al menos de uno a cinco en los últimos años y 68% confirma que han sido facilitados por la institución.

En este aspecto formativo se puede constatar que el 0% de los docentes han asistido a cursos de capacitación por su propia cuenta, debido a algunos factores, por lo que ellos están pendientes a cursos o capacitaciones que sean gestionados por entidades públicas, o privadas, mientras que solo el 8% ha asistido a estas capacitaciones proporcionadas por el estado.

6.2. Recomendaciones

Al analizar los puntos de estudio en las encuestas realizada a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa María Goretti, se recomienda lo siguiente:

- La socialización de los resultados en la investigación a los docentes y directivos, con la finalidad de que ellos conozcan cuales han sido los resultados obtenidos, en donde presentan las fortalezas que tiene la institución y cuáles serían sus debilidades, con la finalidad de mejorar la práctica docente por ende su calidad educativa.
- Que los docentes permanezcan por lo menos unos tres años consecutivos dentro del establecimiento, ya que ellos van conociendo las normas y sistema de trabajo y esto sería una fortaleza para la institución, por lo que no es aconsejable que se cambien constantemente a los docentes.

- Que las autoridades incentiven a los docentes a que continúen su formación académica, ofreciéndole la facilidad de anticipos, préstamos y los permisos necesarios cuando los requiera, y puedan con esta ayuda adquirir un título superior, la cual se fortalecería el nivel académico de la institución y esto daría mayor prestigio a la misma.
- Que se soliciten a las empresas editoriales, cursos sobre el uso de las TICs como herramienta tecnológica didáctica en el proceso de enseñanza aprendizaje en el aula, ya que de acuerdo a la pregunta ¿qué cursos les gustaría recibir? La mayoría contestó que le gustaría capacitarse en este tema y que en lo posible se realice los fines de semanas, para que todos puedan asistir y renueven sus conocimientos.

Análisis de la formación

Se recomienda también que se dicten cursos sobre valoración personal, e intercambien experiencias profesionales, en el área que dominan, como: Matemática, Literatura, Manualidades etc, entre compañeros de trabajo, ya que ellos también son profesionales, pero manifiestan no haber dictado ningún curso, y esta actividad puede ser un reto para los docentes en donde ellos se consideren capaces de transmitir sus conocimientos no solo a niños o jóvenes que no conocen el tema, sino también a profesionales que pueden indagar sobre los mismos, enriqueciéndose mutuamente al compartir sus conocimientos.

La organización y la formación.

Teniendo en cuenta que la institución tiene un sistema muy organizado, presentar nuestra propuesta para que nos brinde el tiempo en la que se pueda efectuar y realizar un respectivo peritaje para verificar si se está aplicando las tics dentro de las clases.

Que en las juntas de curso se analicen los problemas que afectan el mejoramiento de los indicadores, así como las propuestas de solución de estos problemas mediante nuevas propuestas de capacitación en el ámbito pedagógico, de acuerdo en donde se encuentra la necesidad de formación del docente para llegar al estudiante.

El docente y la Planificación educativa.

Que se realice periódicamente una evaluación del desempeño docente a través indicadores de evaluación propuesta por el Ministerio de Educación, de parte del director, para que se vaya midiendo su desempeño y se realce la calidad de educación que brinda a sus estudiantes.

Que se motive también a los docentes a través de la entrega de diplomas, remuneración económica y haciendo que forme parte del cuadro de honor, de tal manera que sirva de orgullo y motivación y propicie la sana competencia entre los docentes.

Cursos y capacitaciones.

- ✓ Que se dé un taller sobre el conocimiento de la ley de educación, cuyos artículos son muy importantes para el desempeño docente.
- ✓ Que se siga capacitando a los docentes en el ámbito tecnológico ya que siempre se van renovando nuevos sistemas operativos los mismos que tienen que actualizarse siempre.
- ✓ Que los cursos cumplan el tiempo de 60 horas ya que el tiempo de duración es lo que le hace válido para obtener un certificado garantizado.
- ✓ Que los docentes intercambien conocimientos pedagógicos, de esta manera se enriquezcan mutuamente como profesionales

7. BIBLIOGRAFÍA

7.1. Referencias Bibliográfica

Alderfer;1969educacion y sociedadmexico

Almenara, J. (Julio de 2006). *Universidad de Sevilla*. Recuperado el 18 de Diciembre de 2012, de tecnologiaedu.us.es/cuestionario/bibliovir/Bases456.pdf

Ambiente, M. d. (2009). *Manual para la Planificación Ejecución de Proyectos Educativos Ambientales*. Quito.

Aranda, A. (2007). *Planificación Estratégica Educativa*. Quito.

Arriagada, I. (Octubre de 2007). *Familia y Políticas Públicas en América Latina*. (CEPAL, Ed.) Obtenido de http://www.eclac.org/publicaciones/xml/9/31999/lp96_familia_lcg2345.pdf.

Barquero, G. A. (2001). *Evaluación de las intervenciones en salud, en Frías Osuna, Antonio: Enfermería comunitaria*,. Barcelona: Masson.

Barraza, M. A. (2003). *Habermas y la Educación. Contexto Educativo*. Madrid.: Año V, No. 27.

Barrera, V. (14 de 07 de 2011). *Profesoresunidos.com*. Obtenido de <http://profesoresunidos.com/index.php/portfolio/50-nuevo-bachillerato-ecuadoriano>

Barudy, N. (2005). la familia en el colegio. *ser familia* , 28.

Bazán, M. S. (2005). Competencias personales del docente . *Revista de Ciencias de la Educación* , 171-190.

Bitacora de Thomás. (07 de 2011). Recuperado el 17 de 08 de 2013, de <http://tomas.eduquipa.com/201/07/cualidades-de-un-buen-maestro>

Bitacora de Thomas. (04 de 07 de 2013). Obtenido de <http://thomas.eduquipa.com/2011/07/cualidades-de-un-buen-maestro>

Blanco, R., Aguerro, I., & Calvo, G. (2008). *Eficacia Escolar y Factores Asociados*. Santiago de Chile: Salesianos Impresores SA.

Bolaños, F. (Diciembre de 2008). *Scribd*. Recuperado el 27 de Diciembre de 2012, de <http://es.scribd.com/doc/54553659/ViolenciaNuestraDeCadaDia>

Borja, I. (martes de noviembre de 2012). *politicas del plan decenal*. Recuperado el 19 de agosto de 2013, de grupo faro: [http://WWW.educiudadania.org/pde_politicas del plan decenal](http://WWW.educiudadania.org/pde_politicas-del-plan-decenal)

Bustamante. (2012). *deberes y derechos de los estudiantes*. Recuperado el 20 de agosto de 2013, de <http://www.bustamante.webcendario.com/deberesderechosobligaciones.html>

- Cabrera, C. (1 de Octubre de 2004). <http://www.uhu.es>. Recuperado el 11 de Noviembre de 2013, de http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/pt1_11_12/biblioteca/modelos_didacticos/como_ensenan_los_mode_didact/5el_profesor_constructor.pdf
- Chavez, B. (Octubre de 2010). *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo- México*. Recuperado el 10 de Enero de 2012, de http://www.uaeh.edu.mx/nuestro_alumnado/esc_sup/actopan/licenciatura/Estrategias%20para%20el%20desarrollo.pdf
- Chiavenato, E. (2012). *Administración de recursos humanos*. México: dinaluz.
- Chiavenato, I. (2012). *Administración de recursos humanos*. Sao Pablo: Mac Graw Hill.
- Colen. (1995). *Capacitación y evaluación del profesorado*. México.
- Correa, S., Álvarez, A., & Correa, A. (2005). *LA FUNCIÓN DIRECTIVA Y EL GESTOR EDUCATIVO*. Medellín: Fundación Universitaria.
- Correa, Sonia; Alvarez, Angelica: Fundacion Universitaria Luis Amigo. (2013). *Funcion directiva y el gestor educativo*. Medellin: Fundacion Amigo.
- Cortes, M. (2003). La Familia Agente Educativo. En M. Cortes, *La Familia Agente Educativo* (pág. 121). Bogotá: Norma.
- Cuesta Abad, J. (2000). *Metodo hermaneutico*. Madric- España: Akalsa.
- D'Hainaut, L. (1988). *Des fins aux objectifs de l'éducation*,. Bégica : 5ta ed. .
- Dario El Comercio. (Abril de 2009). Fundamentos. *Formacion docente, requisito de calidad* , pág. 4.
- Dario. (Abril de 2009). el universo. *Formacion docente, requisito de calidad* , pág. 4.
- Definicion ABC, d. (2013). *Definicion ABC diccionario*. Obtenido de <http://www.definicionabc.com/?s=participante>
- Diario El Mercurio*. (04 de 04 de 2010). Obtenido de www.oei.es/quipu/ecuador/ecu04.pdf
- Díaz, G. V. (s.f.). *Subsecretaría de Política Económica del Ministerio de Economía y Finanzas-Ecuador*. Recuperado el 15 de 06 de 2012, de www.eumed.net/coursecon/ecolat/ec/2006/gvd.htm.
- Diker, G. y. (1997). *La formación de maestros y profesores: hoja de ruta*. Buenos Aires : Paidós .
- DOE. (24 de abril de 2013). *Informe educativo*. Recuperado el 14 de octubre de 2013, de <http://doe.juntaex.es/pdfs/doe/2013/780o/13060609.pdf>
- Dominguez, C., & Florentino, B. (2006). Formacion y profesionalizacion docente. En D. Concepcion, *Focos conceptuales para la formacion inicial del profesorado de educacion secundaria* (págs. 160-162). Barcelona.

EBRATT, E. R. (2011). *Centro de recursos educativos*. Cartagena de Indias : Fundación Tecnológica Antonio De Arévalo .

Ecuador Universitario. (2012). Niveles de formación de educación superior. *Ecuador Universitario* , 1-2.

Educación Ambiental. (15 de 10 de 2013). Obtenido de <http://www.jmarcano.com/educa/curso/intro.html>

educación, M. d. (2011). *plan decen l2006-2015*. Recuperado el junio de 2013, de ministerio de educación: <http://www.unicep.org/ecuador/nacional>

educación, M. (2013). *Ministerio de educación*. Recuperado el 3 de junio de 2013, de Educamos para tener patria: [http://www.pnud.org.ec/odm/planes de educación](http://www.pnud.org.ec/odm/planes%20de%20educaci%C3%B3n)

El diario.ec. (21 de 06 de 2012). Recuperado el 21 de 06 de 2012, de www.eldiario.com.ec/noticias-manabi-ecuador/236381

Escudero, A. (2010). *la formación profesional*. España.

Espinoza, A. (3 de Julio de 2013). Profesionales podrán acceder a escaños para el magisterio. *Diario El Telegrafo* , pág. 1.

Esteve, J. (2006). *Identidad y desafíos de la condición docente: vocación*, . Buenos Aires : OSDE-IIPE/UNESCO.

Eumend.net. (s.f.). Recuperado el 15 de 06 de 2012, de <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2006/gvd.htm>.

EURYDICE. (2004). *La profesión docente en Europa: perfil, tendencias y problemática*. . Madrid : CIDE-MEC.

Fernández, L. T. (1998). *Los agentes de la innovación en los centros educativos*. Madrid: EDICIONES ALJIBE.

Foroeducacion. (17 de 06 de 2012). Obtenido de [http://foroeducacion.blogspot.com / foroeduco@gmail.com](http://foroeducacion.blogspot.com/foroeduco@gmail.com)

ForumWorldEconomic. (04 de marzo de 2013). *Universia*. Recuperado el 04 de marzo de 2013, de 5 características de los maestros más eficaces: <http://noticias.universia.net.mx/entrada/noticia/2012/07/17/951561/5-caracteristicas-maestros-mas-eficaces.html>

Francisc Imbernon Muñoz, J. M. (2001). *La formación del profesorado: Proyectos de formación en centros educativos*. Madrid : laboratorio educativo .

francisco, M. (2008). *laboratorio de computacion*. guayaquil: departamento de educación.

Freire. (2006). *Lider educativo*.

Fullan, F. (1992). *formacion profesional docente*.

Fundación Educacional Arauco. (23 de 06 de 2012). Obtenido de

http://www.arauco.cl/_file/file_1428_presentaci%C3%B3n%20fundaci%C3%B3n%20liderazgo%20final%20cv.pdf

Gairín Sallán, J. (1996). *Organización de instituciones educativas : naturaleza y enfoques*. Madrid : Escuela Española, .

García, E. (2012). Revista electronica de investigacion y postgrado. *Revista electronica de investigacion y postgrado* , 1-2.

Glatter, R. (1990). *La dirección como agente de innovación y cambio de los centros educativos*". Barcelona: Actas del I Congreso Interuniversitario de Organización Escolar.

Gómez, M. (2004). *Filosofía de la Educación*. Loja: Talleres Gráficos UTPL.

Gonzales, R. M., & Mura, V. G. (2007). Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades. *Revista Iberoamericana de Educación* , N. 43/6.

Gonzalez, M. (2000). *Como desarrollar un curso de formacion*. Recuperado el 16 de agosto de 2013, de ComUNET Education Solution: <http://www.horizonteweb.com/magazine/comunet1.htm>

González, R. M. (2007). Las necesidades de formación del docente. *revista Iberoamericana de educación* , 12.

GoNzáLEZ, R.-A. M. (1994). La educación formal en el contexto familiar. *revista complutense de educación* .

Gonzalez, M. (s.f.). *Como desarrollar un curso de formacion*. Recuperado el 16 de Octubre de 2013, de ComUNET Education Solution: <http://www.horizonteweb.com/magazine/comunet1.htm>

Grar, J. (1995). La Educación de Valores y Virtudes. En J. Grar, *La Educación de Valores y Virtudes* (pág. 97). España: Trillas.

Grupo Norma. (2008). Estrategias Pedagógicas . *Revista Educador* , 14.

Guaman, A. (2006). *Orientación de práctica docente*. Guayaquil: Minerva.

Guamán, C. (15 de Mayo de 2013). El maestro . *La última noticia* , págs. 13- 20.

Guayaquil, M. d. (2006). *Computación e Internet para todos*. Guayaquil: Formar.

Hernández, Y. H. (29 de 04 de 2009). *gestiopolis*. Recuperado el 26 de 02 de 2013, de importancia de la capacitación docente : <http://www.gestiopolis.com/economia/reto-de-la-docencia-en-la-sociedad-del-conocimiento.htm>

Hoffmann, R., & McGuire, S. Y. (12 de Agosto de 2010). *Francis (th)E mule Science's News*. Recuperado el 26 de Febrero de 2013, de Cómo enseñar y cómo aprender según dos profesores con 40 años de experiencia : <http://francisthemulenews.wordpress.com/2010/08/12/como-ensenar-y-como-aprender-segun-dos-profesores-con-40-anos-de-experiencia/>

Horn, A., & Marfan, J. (2010). Relecion entre liderazgo educativo y desempeno escolar. En A. Horn, & J. Marfan, *Psicoperspectivas* (págs. 84-86). Chile.

Hoy.com.ec. (12 de 10 de 2013). Obtenido de <http://www.hoy.com.ec/especiales2013/reciclaje/>

<http://digitum.um.es/jspui/bitstream/10201/29876/1/TAML.pdf>. (s.f.).

<http://digitum.um.es/jspui/bitstream/10201/29876/1/TAML.pdf>. Recuperado el 10 de Enero de 2013

http://dspace.uniminuto.edu:8080/jspui/bitstream/10656/806/1/TTS_GordilloCalvoLeslieCarolina_2009.pdf. (s.f.).

http://dspace.uniminuto.edu:8080/jspui/bitstream/10656/806/1/TTS_GordilloCalvoLeslieCarolina_2009.pdf. Recuperado el 20 de Enero de 2013

<http://es.catholic.net/empresarioscatolicos/436/1840/articulo.php?id=9385>. (s.f.).

<http://es.catholic.net/empresarioscatolicos/436/1840/articulo.php?id=9385>. Recuperado el 6 de Enero de 2013

<http://es.catholic.net/empresarioscatolicos/436/1840/articulo.php?id=9385>. (s.f.).

<http://es.catholic.net/empresarioscatolicos/436/1840/articulo.php?id=9385>. Recuperado el 6 de Enero de 2013

<http://revistafamilia.ec/index.php/articulos-de-la-vida-hoy/358-adiccionalesredes-sociales>. (s.f.).

<http://revistafamilia.ec/index.php/articulos-de-la-vida-hoy/358-adiccionalesredes-sociales>. Recuperado el 8 de Marzo de 2013

<http://www.mujernueva.org/articulos/articulop.phtml?se=6&ca=3&te=1&id=5165>. (s.f.).

<http://www.mujernueva.org/articulos/articulop.phtml?se=6&ca=3&te=1&id=5165>. Recuperado el 10 de Enero de 2013

<http://www.revistacomunicar.com/pdf/comunicar19.pdf>. (s.f.).

<http://www.revistacomunicar.com/pdf/comunicar19.pdf>. Recuperado el 8 de Marzo de 2013

Lurcovich, P. (2012). La importancia de una buena formación docente. *Experimentacion, innovacion, creacion* (págs. 128-129). Buenos Aires: UP.

JaramilloSerrano, F. (2013). *Proyectos de investigación*. Loja- Ecuador: Ediloja.

Johnson, R., & Kuby, P. (2005). *Estadística elemental, lo esencial*. Thomson: 3era Ed.

Kaufman (1992, 1.

- Kotter, J. (1997). *El Factor Liderazgo*. El Escorial : S.N .
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2005). *El planificador para Líderes*. Montevideo : Ediciones Granica .
- Lainns, R. (marzo de 2000). *Metas organizacionales a corto y largo plazo*. Recuperado el agosto de 2013, de <http://www.medolysoft.com/metasa-corto-mediano-y-largo-plazo>
- Leithwood, K. (2009). *Cómo liderar nuestras escuelas*. Santiago: Fundación Chile.
- Leiva, M. (23 de Junio de 2012). *Cosas de la Infancia*. Recuperado el 19 de Diciembre de 2012, de <http://www.cosasdelainfancia.com/biblioteca-compor26.htm>
- Ley Organica de Educación, d. E. (2012). *Funciones de los docentes*. Quito- Ecuador: Editogran S.A.
- Lezy, M., & Vargas, F. (2010). Congreso Iberoamericano de educación Metas 2021. *La formación docente* (pág. 1). Buenos Aires: Universidad Bolivariana de Venezuela.
- Licon, T. (2005). Educando Mejores Hijos Tomo II. En T. Licon, *Educando Mejores Hijos Tomo II* (pág. 88). Argentina : El Ateneo.
- Listón. (1993). la formacion técnica. En listón, *formacion del profesorado*. Madrid: Morata.
- LOEI. (2011). *Registro Oficial Organo del Gobierno del Ecuador*. Quito: Editora Nacional.
- LOEI. (2012). *sección VII de los padres de familia o representantes legales de los estudiantes*. Recuperado el 17 de agosto de 2013 , de Ministerio de educación y cultura : <http://www.educar.ec/servicios/regla-loei.9.htmlcapitulo-c3>
- Lucero, A. (2006). *Metodos estadisticos para medir, describir y controlar la variabilidad*. Recuperado el 13 de agosto de 2013 , de universidad de : <http://books.google.es/metodos-estadisticos>
- Luz Yolanda Sandoval-Estupiñána, C. Q.-A., Pedrazad, A., Vergarae, M., & Halimaf, F. C. (01 de 01 de 2011). *Scielo*. Recuperado el 04 de 03 de 2013, de Necesidades de formación de directivos docentes: un estudio en instituciones educativas : http://www.scielo.unal.edu.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-12942008000200002&lng=pt&nrm=
- Marcelo, C. (2001). *La función docente: nuevas demandas en tiempos de cambio*. Madrid : Marcelo Ed. .
- Martha, A. (2012). educacion y padagogia. *vistazo* , 50.
- Martínez. (2009). *recuersos institucionales*. Recuperado el 24 de agosto de 2013, de [htt://wwwuid.es/depart/edutec99.html](http://wwwuid.es/depart/edutec99.html)
- Martinez, C. (Octubre de 2006). *Universidad Panamericana*. Recuperado el 26 de Diciembre de 2012, de http://upana.edu.gt/web/upana/tesis-educacion/doc_view/239-t-c3-20-m385-

- Maslosn. (2008). [htt:www.uhe.es/cine.educacion/didactica/oo83motivacion](http://www.uhe.es/cine.educacion/didactica/oo83motivacion) . Obtenido de <http://www.uhe.es/cine.educacion/didactica/oo83motivacion> .
- Mc Millan, J., & Schumacher, S. (2010). *Investigación Educativa*. Madrid: Top Printer Plus.
- Medina, C. (Diciembre de 2010). *Avizora*. Recuperado el 28 de Diciembre de 2012, de http://www.avizora.com/publicaciones/television/textos/0009_influencia_television_ninos.htm
- Mendez, A. (12 de septiembre de 2000). *la guía*. Recuperado el 23 de septiembre de 2013, de la guía general: <http://www.educación2000.com>
- Mendizabal, R. (2006). *Métodos y técnicas de Investigación* . Madrid : S.N.
- Ministerio de Educación, d. E. (2012). *contrato laboral-LOEI*. Quito- Ecuador: editogran.S.A.
- Ministerio de educación, d. E. (2012). *igualdad de genero* . Quito-Ecuador: Editogran.S.A.
- Ministerio, E. d. (31 de octubre de 2012). *administracion educativa*. Recuperado el 17 de agosto de 2013, de ministerio de educación: <http://www.educación.gob.ec/category/estandares-i/>
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (2013). *pOLÍTICAS*. Quito: Página oficial.
- Ministro de Educación, d. E. (2012). *Jornada laboral_ LOEI*. Quito: Editogran S.s.
- Montano, L. (13 de Diciembre de 1999). *CEIDE*. Obtenido de <http://lorefilosofia.aprenderapensar.net/2011/10/08/metodo-hermeneutico/>
- Moran, F. (2001). *Andragogia* . Guayaquil: Minerva.
- Moran, L. (2008). *Laboratorio de computacion*. Guayaquil: Departamento de Educacion a Distancia.
- Moreira, F. L. (2009). *Formacion docente*. Guayquil: Fundacion Leonidad .
- Murillo, J., Barrio, R., & Pérez, M. J. (1999). *La dirección escolar: Análisi e Investigación* . Madrid : Grupo Industrial de artes gráficas .
- Murillo., P. (2006). *LA FUNCIÓN DOCENTE EN LA SOCIEDAD ACTUAL*. Alicante : CAM. CEE Limencop.
- OIE.Ec. (16 de 06 de 2012). Obtenido de www.oei.es/quipu/ecuador/ecu04.pdf
- Ordoñez, M. (Julio de 2011). *Universidad Nacional de Loja*. Recuperado el 2 de Enero de 2013, de <http://www.unl.edu.ec/educativa/wp-content/uploads/2010/06/MODULO-4.CURRÍCULO-DE-PRIMER-AÑO.pdf>
- Ortega, E. M. (2010). *La Formación y el Desarrollo profesional de los Docentes* . Madrid : FUHEM .
- Pascual, A. (1999). *Clasificación de Valores y Desarrollo Humano* . Buenos Aires: Pomaire.

- Pena, A. (2008). *Didáctica General*. Guayaquil: Minerva.
- PEREZ, C. (2000). *Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativa*. Madrid : Ed. Narcea .
- Piedra, O. (2013). *Aplicación Nuevas Tecnologías*. Loja, Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Prieto, D. (2005). *La Comunicación en la Educación*. Buenos aires: Editorial Stella.
- Real Academia Española, d. (2000). *DICCIONARIO*. LUX.
- Regalado, L. (24 de Mayo de 2012). El Diario. *Formacion docente* , pág. 1.
- Reynaga, J. (2011). *Cobatab*. Obtenido de <http://www.cobatab.edu>
- Rivadeneira, R. (2012). La educacion en el siglo XXI. *Eduquemos* , 180.
- Rivadeneira, R. (8 de Enero de 2012). Rescatables tendencias de un bazar. (E. Universo, Ed.) *El Universo* .
- Rivera, Loyda. Universidad Cristobal Colon. (2013). El papel del docente como gestor en el conteto actual. *Revista de la Unversidad Cristobal Colon* , 17-18.
- Rodriguez, C. (18 de Julio de 2010). *Universidad Tecnológica de Piura*. Recuperado el 27 de Diciembre de 2013, de <http://promo2010lenguayliteraturaunfv.blogspot.com/2010/07/la-television-y-su-influencia-en-la.html>
- Ruiz, R. (27 de febrero de 2013). *Eumed. net*. Recuperado el 27 de febrero de 2013, de Eumed.net: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/257/7.1.htm>
- Salazar, M. A. (Julio de 2006). *el liderargo transformacional*. Recuperado el 18 de agosto de 2013, de http://www.unirevista.br_pdf/Salazar
- Salazar, M. (2000). clases de liderazgo. *psicologia educativa* , 100.
- Samaniego, J. (2001). *Organización de Estados Iberoamericanos*. Recuperado el 12 de Diciembre de 2012
- Sanchez, A. G. (2000). *Formmación de Valores Reflexiones y Respuestas*. Mexico: Grijalva.
- Sanchez, B. (Julio de 2008). *UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL*. Recuperado el Enero de 7 de 2013, de https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:E_fYchG5fgMJ:repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/11470/1/35405_1.pdf+Las+actitudes+de+responsabilidad,+altruismo,+independencia+y+racionalidad,+por+ejemplo,+aparecen+en+la+ni%C3%B1ez+y+maduran+lentamente.
- Sandoval, L. C., Vergara, Quiriga, & Halima, F. (2008). *NECESIDADES DE FORMACIÓN DE DOCENTEWS EN UN ESTUDIO DE INSTITUCIONES EDUATIVAS COLOMBIANAS*. Bogotá: REDALYC.
- Santillana. (2009). *Santillana* , 36.
- Santillana. (2009). Planificaciones curriculares. En Capacitación. Quito: santillana.

- Segura, M. (2007). *LAS TECNOLOGÍAS de la información y la comunicación (TIC) en la educación* . Madrid : Santillana .
- Segura, M. (2003). *Perspectivas Teóricas para transformar la Gestión*. Mimeo: Universidad de Carabobo .
- Soler, P. (2008). *Revistas eumed.net*. Recuperado el 16 de Octubre de 2013, de <http://www.eumed.net/rev/cccss/02/vsp.htm>
- Tecnológicas, N. P. (2012). *Aplicación de Nuevas Tecnologías*. Loja: Universidad Tecnológica Particular de Loja.
- Terigi, F. (2006). *Desarrollo profesional continuo y carrera docente en América Latina*. Buenos Aires : GTD – PREAL.
- Toledo, J. (1 de Abril de 2008). la formación. *eduquemos* , 35.
- Torelló, D. Ò. (2011). EL PROFESOR UNIVERSITARIO: Sus competencias y formación . *Profesorado* , 196.
- Travé, C. (2006). El niño y sus valores. En C. Travé, *El niño y sus valores* (pág. 105). Barcelona: Deusto.
- une. (2013). *ministerio nacional de educación*. Recuperado el 3 de junio de 20013, de acuerdos: [htt: www.une.ogr.ec](http://www.une.ogr.ec)
- UNESCO. (2013). Equidad de genero.
- Universo, D. e. (18 de Septiembre de 2009). Ley de Educacion endurece requisitos para ser maestro. Guayaquil, Guayas, Ecuadr.
- Vaillant, D. (2007). Mejorando la formación y el desarrollo profesional docente en Latinoamérica. *Pensamiento Educativo* , 2.
- Vargas, J. O. (2002). El libro de los Valores. En J. O. Vargas, *El libro de los Valores* (pág. 150). México: El Tiempo.
- Velez, A. (30 de Junio de 2013). *Ambito juridico*. Obtenido de Ambito juridico: http://www.ambitojuridico.com/BancoConocimiento/N/noti-120630-05docencia_y_edad_i/noti-120630-05docencia_y_edad_i.asp
- Venezuela, R. E. (2008). *RENA*. Recuperado el Enero de 8 de 2013, de <http://www.rena.edu.ve/cuartaEtapa/psicologia/Tema15a.html>
- Vezub, L. (2005). El discurso de la capacitación docente. Una aproximación a las políticas. *revista de Educación "el profesorado"* , 15, 211-242.
- VISTAZO, R. (2012). Soy de la Generación Facebook. *VISTAZO* , 44.
- Viteri, G. (s.f.). *Ministerio de Economía y Finanzas*. Recuperado el 15 de 06 de 2013, de www.eumed.net/coursecon/ecolat/ec/2006/gvd.htm.

Watts, A., & Fretwell, D. (2004). *Orientación profesional Guía para responsables políticos*. Madrid: Comunidades Europeas.

Zalazar, M. (2000). la educación contemporanea. *vistazo* , 110.

Zarate, G. (julio de 1997). *Analisis organizacional*. Recuperado el agosto de 2013, de [http://www analisis organizacional](http://www.analisisorganizaciona.com)

8. ANEXOS

Anexo 1: Petición de la Universidad Técnica Particular de Loja

Loja, diciembre de 2012

Señor(a)

RECTOR (A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho,

De mi consideración:

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

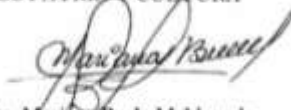
Dados los recientes cambios propuestos por el gobierno nacional en materia educativa, y requerimientos propios de los profesionales de la educación (bachillerato), es necesario conocer cuáles son sus necesidades de capacitación/formación profesional. Este acercamiento a la realidad observada, permitirá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

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

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

Atentamente,

DIOS PATRIA Y CULTURA



Mgs. Marijela Buele Maldonado
COORDINADORA DE TITULACIÓN

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL



Anexo 2: Autorización de la Unidad Educativa Santa María Goretti



UNIDAD EDUCATIVA "SANTA MARIA GORETTI"

MADRES MURIALDINAS
GUERRERO MARTINEZ #1003 Y CAPITAN NAJERA
TELEFONOS: 2451108 - 2368284
GUAYAQUIL - ECUADOR

Guayaquil, 3 de Diciembre del 2012

**SRTA. MGS.
MARIANA BUELE MALDONADO
COORDINADORA DE TITULACION
MAESTRIA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL
UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA
CIUDAD.-**

De mis consideraciones:

La suscrita Hna. Mariana Balseca Caluña, Rectora de la Unidad Educativa "Santa María Goretti" de la ciudad de Guayaquil, saluda a Usted muy cordialmente y al mismo tiempo sirva la presente para poner en su conocimiento que vista la petición de la maestrante Hna. MARIA GONZALEZ, quien se encuentra realizando la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo en la Universidad Particular de Loja, tiene mi AUTORIZACION para el ingreso a este centro educativo y pueda realizar su respectivas encuestas y entrevistas necesarias para preparar su trabajo de investigación en el presente periodo lectivo: 2.012 – 2.013.

Deseándole muchos éxitos y bendiciones de Dios Todopoderoso a la Hna. María González en la realización de su Proyecto de Grado para que la culminación de su Maestría, me suscribo de Usted.

Atentamente



**HNA. MARIANA BALSECA CALUÑA
RECTORA**

Anexo 3: Encuesta aplicada a la Unidad Educativa Santa María Goretti



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 secretaría					30	
ee. Otra, especifique cuál: _____								31				
Bachilleratos Técnicos Polivalentes												
ff. Contabilidad y administración			31	gg. Industrial			32	hh. Informática			33	
ii. Otra, especifique cuál: _____												
Bachilleratos Artísticos												
jj. Escultura y arte gráfico		34	kk. Pintura y cerámica		35	ll. Música		36	mm. Diseño gráfico		37	
nn. Otra, especifique cuál: _____								38				
1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:												
SI		1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente) : _____				NO		2			

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ _____
 ✓ _____

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

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

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

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

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

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 4

Instalaciones de la Unidad Educativa Santa María Goretti

Establecimiento en donde se realizó la encuesta



Fuente: Unidad Educativa Santa María Goretti
Tomado por: González González María (2013)



Fuente: Unidad Educativa Santa María Goretti
Tomado por: González González María (2013)

Fotos de las encuestas realizadas

Reunión con los docentes



Fuente: Unidad Educativa Santa María Goretti
Tomado por: González González María (2013)



Tomado por: González González María (2013)
Fuente: Unidad Educativa Santa María Goretti



Fuente: Unidad Educativa Santa María Goretti
Tomado por: González González María (2013)



Fuente: Unidad Educativa Santa María Goretti
Tomado por: González González María (2013)

Anexo 5

Certificado

CENTRO DE FORMACIÓN PEDAGÓGICA**“ESPIRITU SANTO”****Certificado de Asistencia**

Por la presente se certifica que:

Lic. Carrillo Estrada María Alexandra

A participado en el Seminario Taller del

El uso de las Tics como herramientas tecnológica didáctica

En el proceso de enseñanza aprendizaje, en el aula

que se efectuó desde el 1 de Noviembre hasta el 28 de diciembre
en las instalaciones de la Unidad Educativa Santa María Goretti con una duración de 60 Horas pedagógicas

Guayaquil, 28 de enero del 2014

Tnlgo. Galo Escalante H.
CAPACITADOR

ANEXO 6

Taller Nº 1

Introducción

Organización de la escuela para el uso de las TIC

La primera utilización de una nueva tecnología siempre consiste en un esfuerzo para hacer mejor lo que se hacía antes, y por eso es razonable esperar que las TIC ayuden a mejorar las prácticas ya existentes en la escuela. ¿Pero qué se puede entender hoy por innovaciones en la escuela? No se trata solo de mejorar las prácticas tradicionales, porque el cambio que está ocurriendo representa un cambio de paradigma. Ingresamos en la sociedad del conocimiento. La producción de las culturas anteriores se mantienen, pero surgen nuevas necesidades y nuevas posibilidades, de acuerdo a los avances tecnológicos y científicos que se presentan constantemente.

En este sentido, los descriptores que mencionamos a continuación aun que son básicos son indicadores esenciales para su manejo y aplicación en la práctica diaria y hacia el sistema de enseñanza en el cual la escuela está inserta, pero que se tiene que ir fortaleciendo con éxito la incorporación de las TIC en la escuela. Ya que la práctica del profesor tiene obstáculos en su formación académica y continuada, por las dificultades que se presentan a diario para poder seguir surgiendo de acuerdo surge también la tecnología

Formación de los educadores en el uso de las TIC

Actualmente la formación docente para el uso de las TIC es un tema que, inevitablemente, viene ganando mucho territorio en el ámbito de la educación. Un punto muy cuestionado es la inexistencia o fragilidad del abordaje del tema de las implicaciones de las TIC para la educación en la formación inicial del educador, generando al menos dos preocupaciones: como la necesidad de actualizar los currículos de los cursos destinados a la formación de los profesores, y la forma en que los sistemas de enseñanza y los propios docentes trabajan con la brecha que existe entre la formación del profesor y las necesidades de los estudiantes.

Por otro lado, la formación continua o en servicio no siempre ha sido eficaz o ha tenido un impacto satisfactorio, a pesar de los esfuerzos y recursos invertidos en ese sentido en casi todos los programas de TIC en la educación. De esta constatación surge la siguiente pregunta: ¿Estas capacitaciones son apropiadas a las necesidades de la práctica docente?

Dichas necesidades van desde la capacitación para el manejo básico de máquinas y software y el desarrollo de las llamadas competencias digitales, hasta la formación en profundidad sobre la naturaleza social e histórica de la revolución de la microinformática y sus impactos sociales, tema este muy controvertido y acerca de las modificaciones posibles en los procesos de enseñanza y aprendizaje en contextos sociales y educativos ricos en tecnología e información.

Se suman aquí las iniciativas de los propios educadores, quienes buscan capacitarse a través de cursos presenciales, a distancia o mixtos, además de realizar su auto formación en espacios virtuales informales de intercambio y colaboración, por lo tanto lo que se pretende alcanzar es el mejoramiento profesional que cada docente posee.

Estructura del computador

Objetivo: Conocer las características básicas de la computadora para el manejo correcto.

Participantes: 25 docentes

Tiempo: 20 horas.

1. ¿Qué es una computadora?
2. Elementos de una computadora
3. Hardware
4. División del Hardware
5. ¿Qué son los periféricos?
6. Concepto de Software
7. Clases de Software
8. Definición de Sistema Operativo
9. Actividades
10. Reglas básicas para el uso de la computadora
11. ¿Cómo encender la computadora?
12. ¿Cómo apagar la computadora?

13. Consejos para cuidar la computadora

1. ¿Qué es la computadora?

La computadora: es una máquina automática capaz de recibir un conjunto de instrucciones. Estas instrucciones las ejecuta con el programa registrado en su memoria, realizando cálculos y enviando resultados. Las computadoras se inventaron para realizar trabajos de manera fácil, organizada y rápida. También sirve de entretenimiento cuando trae juegos de habilidades y de acción.

2. Elementos de la computadora:

En una computadora se distinguen tres partes fundamentales:

1.2.1 El Hardware es la parte física o “dura” del ordenador, es decir, aquellos elementos que podemos tocar como: placa base, procesador, memoria Ram, tarjetas, etc.

1.2.2 Software: es la parte lógica de la computadora. Ej. Instrucciones, programas.

1.2.3 Firmware: Intermedio entre hardware y software, pues consiste en una serie de microprogramas que residen en la memoria ROM y que permiten el funcionamiento de la computadora.

3. HARDWARE

Es el conjunto de elementos físicos del computador. Se caracteriza por ser tangible, es decir que se puede tocar. Ej. Monitor, teclado, mouse, impresora, etc.

4. División del hardware

1. El monitor: es un aparato que permite visualizar la información que se ingresa a la computadora, así como conocer la información que se obtiene de ella.



1.4.2 EL CPU: El CPU o unidad de proceso central. Es la parte principal de una PC o computadora. En ella se encuentran las piezas claves del trabajo. Su pieza principal o “cerebro” que es el procesador.



1.4.3 EL RATÓN: sirve para dirigir o entrar datos para que la computadora pueda funcionar.



1.4.4 El teclado: esta formado por letras, números y otras especiales para darles órdenes a la computadora.



1.4.5 Los parlantes: sirven para escuchar música o cualquier sonido que pueda llegar a producir la computadora.



1.4.6 La impresora: sirve para obtener la información en papel para uso de las personas. Es decir, imprime el trabajo que estas haciendo.



5. Los periféricos

El término periférico se aplica a cualquier equipamiento o accesorio que está conectado a la CPU (unidad central de procesamiento). Por ejemplo: las impresoras, el escáner, lectores y/o grabadoras de CD y DVD, lectores de tarjetas de memoria, mouse, teclado, webcams, son ejemplos de periféricos.

1.6. El **Software** es un conjunto de programas, documentos, procedimientos, y rutinas asociados con la operación de un sistema de computación. Distinguiéndose del hardware. Comúnmente a los programas de computación se les llama software; el software asegura que el programa o sistema cumpla por completo con sus objetivos, opera con eficiencia, está adecuadamente documentado, y suficientemente sencillo de operar. Es simplemente el conjunto de instrucciones individuales que se le proporciona al microprocesador para que pueda procesar los datos y generar los resultados esperados.

1.7 Clasificaciones del Software

El software se clasifica en 4 diferentes Categorías: Sistemas Operativos, Lenguajes de Programación, Software de Aplicación.

1.7.1 Sistemas Operativos: El sistema operativo es el gestor y organizador de todas las actividades que realiza la computadora. Marca las pautas según las cuales se intercambia información entre la memoria central y la externa, y determina las operaciones elementales que puede realizar el procesador. El sistema operativo, debe ser cargado en la memoria central antes que ninguna otra información.

1.7.2 Lenguajes de Programación: Mediante los programas se indica a la computadora que tarea debe realizar y cómo efectuarla, pero para ello es preciso introducir estas órdenes en un lenguaje que el sistema pueda entender. En principio, el ordenador sólo entiende las instrucciones en código máquina, es decir, el específico de la computadora. Sin embargo, a partir de éstos se elaboran los llamados lenguajes de alto y bajo nivel.

1.7.3 Software de aplicaciones: El software de aplicación está diseñado y escrito para realizar tareas específicas personales, empresariales o científicas como el procesamiento de nóminas, la administración de los recursos humanos o el control de inventarios. Todas éstas aplicación es procesan datos (recepción de materiales) y generan información (registros de nómina) para el usuario.

Taller № 2 Manejo básico de la computadora

1.8 Definición del sistema operativo

Un sistema operativo puede ser definido como un conjunto de programas especialmente hechos para la ejecución de varias tareas, en las que sirve de intermediario entre el usuario y la computadora. Un sistema operativo, tiene también como función, administrar todos los periféricos de una computadora.

El sistema operativo más conocido es el Windows, desarrollado por la empresa Microsoft.

1. ACTIVIDADES

Reglas básicas para el uso de la computadora

USOS DE LA COMPUTADORA:



Escribir textos

Hacer gráficas y dibujos

Calcular

Jugar

Encontrar información

Comunicarse con cualquier parte del mundo

2. ¿Cómo encender la computadora?

Para encender una computadora, es recomendable que primero enciendas el monitor. Localiza el botón en el frente en la parte inferior.



Después enciende el gabinete o CPU; de la misma forma que el monitor, localiza el botón de encendido, por lo general situado en la parte de enfrente.



3. ¿Cómo apagar la computadora?

Apagado correcto del equipo

Para apagar el equipo, haga clic en el botón Inicio y, a continuación, haga clic en el botón de apagar situado en la esquina inferior izquierda del menú Inicio. El botón de apagado normalmente tiene la siguiente apariencia:



4. Consejos para cuidar la computadora

PARA CUIDAR LA COMPUTADORA NO DEBEMOS:



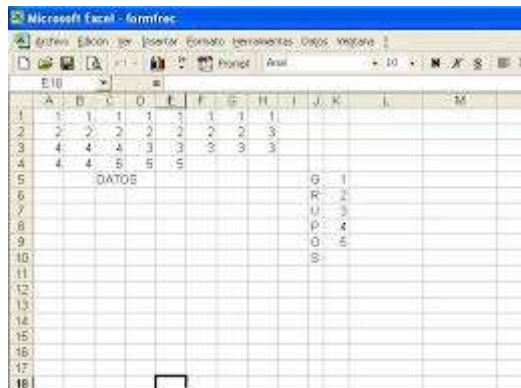
Beber encima de ella

Comer sobre el teclado

Tironear de sus partes

Tocar cables y enchufes

Taller № 3 Manejo básico de Microsoft office Excel y Microsoft Windows 7



Funciones Básicas:

- **Suma:** Con esta función lo que calculamos es la suma de todos los números de un conjunto de datos (también denominado rango) Se representa en la hoja de Excel: =SUMA(celda(s):celda(s)).
- **Resta:** Análogamente a la suma, pero con el signo - en vez del signo y será: =RESTA (celda(s)-celda(s)).
- **Producto:** Multiplica todos los números obteniendo el producto de dichos números. Aparecerá: =PRODUCTO (celda(s); celda(s)).

- **Dividir:** De forma similar al producto. La formula aparecerá =DIVIDIR (celda(s)/celda(s)).
- **Porcentaje, %:** Excel nos calcula el tanto por ciento de una serie de datos, dividiendo la cantidad entre el total. La expresión de esta función es = PRODUCTO (%; celda(s)).
- **Máximo y Mínimo:** Con esta función Excel nos va a indicar el valor máximo y mínimo de un conjunto de valores. Así:=MAX(rango) y=MIN(rango).
- **Promedio:** Devuelve la media aritmética de una serie de valores. Con la expresión: =PROMEDIO (rango).

Breve Ejemplo:

Supongamos que tienes los siguientes datos:

En la celda A1: 3 y en la celda A2:2.

Estas situado en la celda A3, quieres realizar la suma de estos números, para ello vas a:

Insertar, Función, elige Suma y pulsa o escribe en el primer rectángulo A1 y en el segundo A2 damos a aceptar, obtenemos 5.

Procede de igual forma para realizar el cálculo del resto de funciones explicadas y así habrás realizado tus primeros pasos en Excel.

Seleccionar rango

Nos situamos en la primera celda del rango y con el cursor en forma de cruz grande de color generalmente blanco, haz clic con el ratón, mantén pulsado y arrastra hasta la celda que sea la última que forma el conjunto de celdas o rango, ya puedes soltar el botón del ratón.

Seleccionar hola de cálculo.

En las hojas de cálculo por defecto siempre esta activada la celda en la que esta situado el cursor del ratón.

Puedes realizar varios tipos de selección:

Para realizar una selección de celdas o rango:

Nos situamos en la primera celda del rango y con el cursor en forma de cruz grande de color generalmente blanco, haz clic con el ratón, mantén pulsado y arrastra hasta la celda que sea la última que forma el conjunto de celdas o rango, ya puedes soltar el botón del ratón.

Veras que la zona ha quedado sombreada, ya tienes seleccionado un rango, que puedes copiar y pegar por ejemplo en un procesador de textos o hacer un gráfico, entre otras acciones.

Para realizar una selección de columnas o filas:

Para seleccionar todas las celdas de una columna sitúate en el rotulo de columnas y haz clic en la columnas a seleccionar, si quieres seleccionar varias pincha y arrastra, veras como quedan sombreadas las columnas seleccionadas.

Análogamente para las filas desde el rotulo filas.

Para realizar una selección del área de la hoja de cálculo:

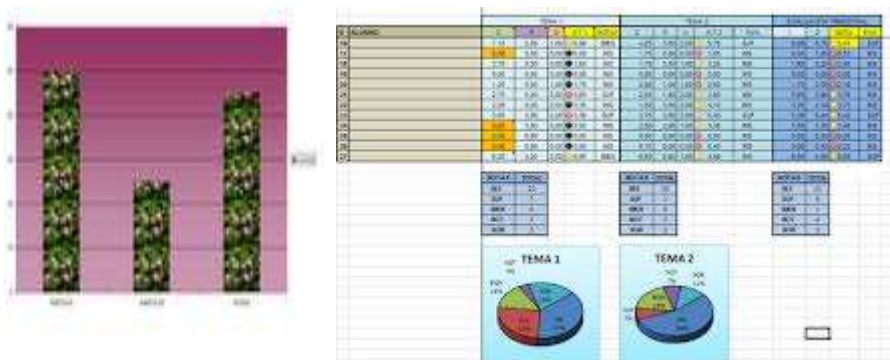
Si necesitas seleccionar todo el área de la hoja, sitúate en el rectángulo gris que hace de intersección entre las filas y las columnas arriba a la izquierda, veras que el puntero se transforma en una cruz grande haz clic con el ratón y ya está.

Para realizar una selección de datos que no están juntos:

Si además necesitas seleccionar celdas o rangos no contiguos, tienes que pulsar la tecla Control y proceder a seleccionar los diferentes rangos o celdas que necesites.

Excel primeros pasos

Cambiar el aspecto de un gráfico añadiendo imágenes



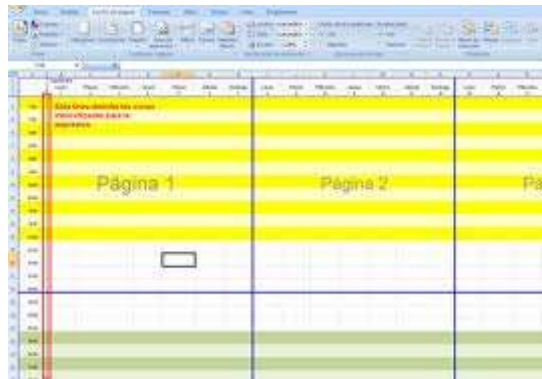
Dificultad: Fácil

Tiempo requerido: 5 minutos

Como:

- Realiza un gráfico sencillo en Excel tal y como puedes ver en: Primer gráfico en Excel
- Haz clic con el botón derecho sobre una de las columnas de barras
- Selecciona Formato de punto de datos... y a continuación Efectos de relleno
- Ve a la pestaña Imagen y Seleccionar imagen...
- Escoge la que más te guste
- En Formato selecciona Apilar y Acepta
- El gráfico se ha transformado añadiendo la imagen en la columna seleccionada inicialmente
- Si es necesario puedes repetir el proceso con el resto de columnas
- Excel permite trabajar con listados o bases de datos y entre otras funciones puedes ordenar los datos de tus listas.
- Con los siguientes datos vas a realizar una lista de películas de tu videoteca supongamos:
- En la celda A1, pones el Título de la película, en B1 el Director, en C1 el Año, en D1 Protagonistas, en E1 el Género al que pertenece la cinta.
- Puedes ver mi lista en la imagen.
- A continuación quieres ver una película de comedia, por ejemplo, y como tienes una lista muy extensa abres la hoja de cálculo que creaste y te sitúas en la columna E, pulsas en Datos en la barra de menú.
- Después en la ventana que se abre eliges por qué campo quieres ordenar, elige Género y en qué orden AZ (de la A a la Z) o ZA (de la Z a la A) y Aceptar.

- Tendrás ordenadas las películas de forma que todas las del mismo Género están juntas y así puedes ver fácilmente cual de las películas de comedia de



2. ¿Cómo ingresar a Windows 7?

Conoce el escritorio de Windows 7 Windows 7 simplifica tu equipo para que puedas hacer más cosas



Descubre el nuevo escritorio de Windows 7.

¿Cuántas ventanas abiertas hay en el escritorio de tu equipo en este momento?

¿Demasiadas?

Diseñamos Windows 7 para ayudarte a despejar el desorden del escritorio y encontrar lo que necesitas, rápidamente.

Qué necesitas:

Equipos que ejecutan Windows 7.

El entorno de escritorio de Aero (para algunas características).

Barra de tareas con vista

Las vistas previas en miniatura pueden ser de gran ayuda cuando se trabaja con muchas ventanas. Elige el icono de un programa en la barra de tareas de Windows 7 y verás vistas en miniatura de los documentos, las imágenes e incluso de los vídeos en directo.

Elige la vista en miniatura y Peek la convertirá en una vista de pantalla completa. Las demás ventanas abiertas desaparecen temporalmente. ¿Cómo funciona esto con el enfoque de tipo láser?

Anclaje y JumpLists

Anteriormente, la barra de herramientas Inicio rápido ofrecía accesos directos a los programas a los que necesitabas acceder rápidamente. Ahora, solo tienes que “anclar” los programas (y los archivos) a la barra de herramientas de Windows 7, desde donde los podrás abrir con solo hacer clic. Reorganizar la alineación de los botones de la barra de tareas es sencillo: solo tienes que hacer clic en ellos y arrastrarlos. Por su parte, JumpLists ofrece acceso rápido a lo que más utilizas, como los sitios web visitados con frecuencia o tus documentos preferidos.

La magia de las ventanas

¿Alguna vez necesitas comparar dos documentos en paralelo? Anteriormente, tenías que ajustar el tamaño de las ventanas manualmente. Con Ajustar, si arrastras dos ventanas hasta alguno de los lados de la pantalla, se colocarán una frente a la otra. Suelta una ventana en la parte superior de la pantalla y se expandirá hasta ocupar todo el escritorio.

Con Shake, puedes hacer clic en la parte superior de una ventana y sacudir el mouse para minimizar todas las demás ventanas. Las ventanas volverán a aparecer cuando sacudas de nuevo el mouse.

Crear o eliminar un acceso directo

Se aplica Windows 7

Un acceso directo es un vínculo a un elemento (como un archivo, una carpeta o un programa) en el equipo. Puede crear accesos directos y después colocarlos en una ubicación adecuada, como en el escritorio o en la sección Favoritos del panel de navegación (el panel de la izquierda), de manera que pueda tener acceso a los elementos al que está vinculado el acceso directo con facilidad. Los accesos directos se pueden distinguir del archivo original por la flecha que aparece en el icono.

Icono de archivo típico e icono del acceso directo relacionado

Para crear un acceso directo

1. Abra la ubicación que contiene el elemento para el que desea crear un acceso directo.
2. Haga clic con el botón secundario en el elemento y, a continuación, haga clic en Crear acceso directo. El nuevo acceso directo aparecerá en la misma ubicación que el elemento original.
3. Arrastre el acceso directo nuevo hasta la ubicación deseada.

Sugerencias

Si el acceso directo está vinculado a una carpeta, puede arrastrarlo a la sección Favoritos del panel izquierdo para crear un vínculo favorito.

Otra manera de crear un acceso directo es arrastrando el icono que se encuentra a la izquierda de la barra de direcciones (situada en la parte superior de todas las ventanas de carpeta) a una ubicación como, por ejemplo, el Escritorio. Ésta es una forma rápida de crear un acceso directo a la carpeta que está abierta actualmente.

También puede crear un acceso directo a un sitio web arrastrando el icono que se encuentra a la izquierda de la barra de direcciones del explorador web a una ubicación como, por ejemplo, el escritorio.

Para eliminar un acceso directo

Haga clic con el botón secundario en el acceso directo que desee eliminar, haga clic en Eliminar y, por último, en Sí. Si se le solicita una contraseña de administrador o una confirmación, escriba la contraseña o proporcione la confirmación.

Nota

Cuando elimine un acceso directo, solo se quita el acceso directo. No se elimina el elemento original.

Barra de tareas (introducción)

Se aplica Windows Vista

En esta página

Conocer la ubicación de las ventanas

Minimizar y restaurar ventanas

Cómo agrupa la barra de tareas elementos similares

Mostrar vistas previas de las ventanas abiertas

Barra de tareas Inicio rápido

Área de notificación

Personalizar la barra de tareas

La barra de tareas es la barra horizontal larga situada en la parte inferior de la pantalla. Al contrario que el escritorio, que puede quedar oculto tras las ventanas situadas encima, la barra de tareas resulta visible prácticamente en todo momento. Se divide en cuatro secciones principales:

El botón Inicio, que abre el menú Inicio. Consulte Menú Inicio (Introducción).

La barra de herramientas Inicio rápido, que le permite iniciar programas con un solo clic.

La sección intermedia, que muestra los programas y documentos que tiene abiertos y permite cambiar rápidamente entre ellos.

El área de notificación, que incluye un reloj e iconos (imágenes pequeñas) que indican el estado de determinados programas y la configuración del equipo.

La barra de tareas se encuentra en la parte inferior de la pantalla, seguramente la sección de la barra de tareas que utilizará con más frecuencia será la intermedia, por lo que abordaremos esta sección en primer lugar.

Conocer la ubicación de las ventanas

Si abre más de un programa o documento simultáneamente, es posible que las ventanas comiencen a amontonarse rápidamente en el escritorio. Las ventanas a menudo se cubren entre ellas u ocupan toda la pantalla, por lo que a veces es difícil ver qué más hay debajo o recordar lo que ya ha abierto.

Es en estas situaciones en las que la barra de tareas resulta cómoda. Siempre que abre un programa, una carpeta o un documento, Windows crea un botón en la barra de tareas que se corresponde con ese elemento. El botón muestra el icono y el nombre del elemento. En la imagen incluida a continuación, hay dos programas abiertos, Calculadora y Buscaminas; cada uno con su propio botón en la barra de tareas.

Cada programa posee su propio botón en la barra de tareas

Observe cómo el botón de la barra de tareas de Buscaminas aparece seleccionado. Esto indica que Buscaminas es la ventana activa, lo que significa que se encuentra delante de otras ventanas abiertas y que está listo para que se interactúe con él.

Para cambiar a otra ventana, haga clic en el botón correspondiente en la barra de tareas. En nuestro ejemplo, al hacer clic en el botón correspondiente a Calculadora en la barra de herramientas, su ventana se mueve al frente:

Haga clic en el botón de la barra de tareas de una ventana para cambiar a esa ventana.

Hacer clic en los botones de la barra de herramientas es sólo una de varias maneras de cambiar entre ventanas. Para obtener más información, consulte Trabajo con ventanas.

Principio de página Minimizar y restaurar ventanas

Cuando una ventana está activa (el botón correspondiente aparece seleccionado en la barra de tareas), al hacer clic en su botón en la barra de tareas, se minimiza la ventana. Esto significa que la ventana desaparece del escritorio. Cuando se minimiza una ventana, no se cierra ni se elimina su contenido, sino que simplemente se quita temporalmente del escritorio.

En la imagen incluida a continuación, se ha minimizado la Calculadora, pero no se ha cerrado. Puede ver que todavía está ejecutándose porque tiene un botón en la barra de tareas.

Cuando se minimiza la Calculadora, únicamente queda visible su botón en la barra de tareas

También puede minimizar una ventana haciendo clic en el botón Minimizar situado en la esquina superior derecha de la ventana:

Botón Minimizar (izquierda)

Para restaurar una ventana minimizada (es decir, para que vuelva a mostrarse en el escritorio), haga clic en su botón en la barra de tareas. Para obtener más información acerca de estos botones, consulte Trabajo con ventanas.

Principio de página

Cómo agrupa la barra de tareas elementos similares

Conforme abra más ventanas, verá que el ancho de los botones de la barra de tareas se reduce para permitir que se inserten nuevos botones. Sin embargo, si la barra de tareas se llena en exceso de botones, los botones del mismo programa se agruparán en un solo botón.

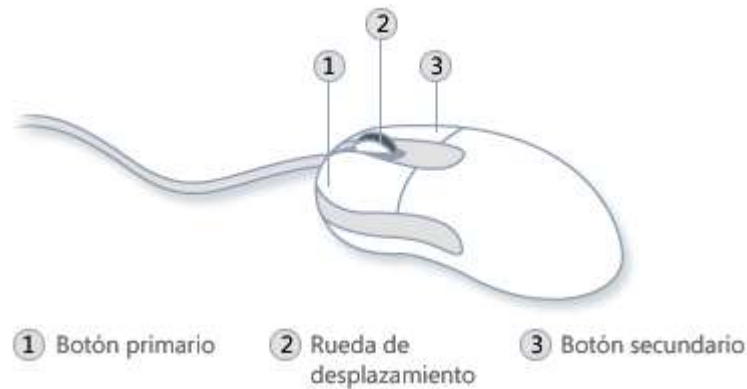
¿Cómo utilizar el mouse?

Uso del mouse

Al igual que utiliza las manos para interactuar con objetos en el mundo físico, puede utilizar el mouse para interactuar con elementos de la pantalla del equipo. Puede mover objetos, abrirlos, cambiarlos, deshacerse de ellos y realizar otras acciones seleccionándolos y haciendo clic en ellos con el mouse.

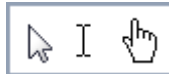
Componentes básicos

Un mouse normalmente consta de dos botones: un botón primario (normalmente el botón izquierdo) y un botón secundario (normalmente el botón derecho). El botón primario es el que se utiliza con mayor frecuencia. La mayoría de los mouse también incluyen una rueda de desplazamiento entre los botones que le ayuda a desplazarse por los documentos y las páginas web de un modo más fácil. En algunos mouse, la rueda de desplazamiento puede presionarse y actuar así como un tercer botón. Los mouse avanzados pueden disponer de botones adicionales que sirven para realizar otras funciones.



Componentes de un mouse

Sujetar y mover el mouse



Coloque el mouse junto al teclado sobre una superficie limpia y suave, por ejemplo, una almohadilla de mouse. Sujete el mouse con suavidad con el dedo índice descansando sobre el botón primario y el pulgar a un lado. Para mover el mouse, deslícelo lentamente en cualquier dirección. No lo gire, mantenga la parte delantera del mouse alejada de usted. A medida que mueve el mouse, un puntero (consulte la imagen) se mueve en la misma dirección en la pantalla. Si se queda sin espacio para mover el mouse por el escritorio o la alfombrilla, simplemente levante el mouse y acérquelo hacia usted.



Sujete el mouse con suavidad manteniendo la muñeca recta.

Señalar, hacer clic y arrastrar

Señalar un elemento en la pantalla significa mover el mouse de manera que el puntero parezca estar tocando el elemento. Al señalar algo, normalmente aparece un cuadro pequeño que describe el elemento. Por ejemplo, al señalar la Papelera de reciclaje en el escritorio, aparece un cuadro con esta información: “Contiene archivos y carpetas que ha eliminado.”



Al señalar un objeto, a menudo aparece un mensaje descriptivo sobre él.

El puntero puede cambiar en función de lo que señale. Por ejemplo, al señalar un vínculo en el explorador web, el puntero cambia de una flecha a una mano con un dedo señalador.

En la mayoría de las acciones que se realizan con el mouse se señala y se presiona uno de los botones del mouse. Los botones del mouse se pueden utilizar de cuatro formas básicas: haciendo clic, haciendo doble clic, haciendo clic con el botón secundario y arrastrando.

Hacer clic (un solo clic)

Para hacer clic en un elemento, señálelo en la pantalla y, a continuación, presione y libere el botón primario (normalmente el botón izquierdo).

Hacer clic se utiliza sobre todo para seleccionar (marcar) un elemento o abrir un menú. Esto a veces se denomina hacer un solo clic o hacer clic con el botón primario.

Hacer doble clic

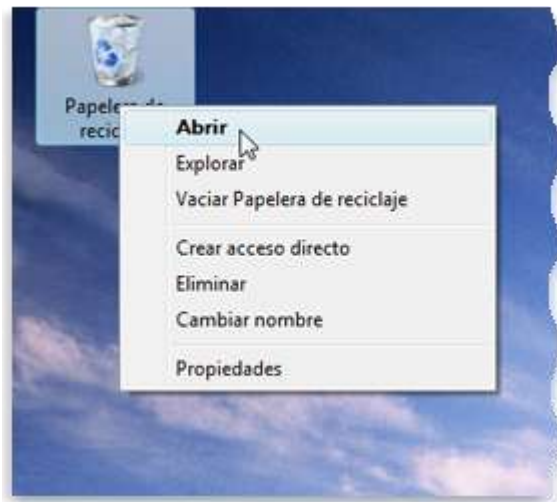
Para hacer doble clic en un elemento, señálelo en la pantalla y, a continuación, haga clic dos veces rápidamente. Si los dos clics se llevan mucho tiempo, pueden interpretarse como dos clics individuales en lugar de un doble clic.

Hacer doble clic se utiliza sobre todo para abrir elementos del escritorio. Por ejemplo, puede iniciar un programa o abrir una carpeta haciendo doble clic en su icono en el escritorio.

Hacer clic con el botón secundario

Para hacer clic con el botón secundario en un elemento, señálelo en la pantalla y, a continuación, presione y libere el botón secundario (normalmente el botón derecho).

Al hacer clic con el botón secundario en un elemento, normalmente se muestra una lista de las acciones que puede realizar con él. Por ejemplo, al hacer clic con el botón secundario en la Papelera de reciclaje del escritorio, Windows muestra un menú que le permite abrirla, vaciarla, eliminarla o ver sus propiedades. Si no está seguro de para qué sirve un elemento, haga clic con el botón secundario en él.



Al hacer clic con el botón secundario en la Papelera de reciclaje, se abre un menú de comandos relacionados

Arrastrar

Puede mover elementos alrededor de la pantalla arrastrándolos. Para arrastrar un objeto, señálelo en la pantalla, mantenga presionado el botón primario, mueva el objeto a una nueva ubicación y, a continuación, suelte el botón.

Arrastrar (a veces denominado arrastrar y colocar) se utiliza sobre todo para mover archivos y carpetas a una ubicación diferente y para mover ventanas e iconos por la pantalla.

Uso de la rueda de desplazamiento

Si el mouse dispone de una rueda de desplazamiento, puede utilizarla para desplazarse por documentos y páginas web. Para desplazarse hacia abajo, gire la rueda hacia atrás (hacia usted). Para desplazarse hacia arriba, gire la rueda hacia delante (lejos de usted).

Personalización del mouse

Puede cambiar la configuración del mouse para adecuarla a sus preferencias personales. Por ejemplo, puede cambiar la rapidez con que se mueve el puntero del mouse por la pantalla, o cambiar la apariencia del puntero. Si es zurdo, puede cambiar el botón primario para que sea el botón derecho. Para obtener más información, consulte

Sugerencias para usar el mouse de manera segura

Sujetar y mover el mouse de modo correcto puede ayudarle a evitar dolores o lesiones en las muñecas, manos y brazos, especialmente si utiliza el equipo durante largos períodos de tiempo. A continuación, se incluyen algunas sugerencias que le ayudarán a evitar problemas:

Coloque el mouse al nivel del codo. Los brazos deben descansar de un modo relajado a los costados.

No apriete ni agarre el mouse con demasiada fuerza. Sujételo suavemente.

Mueva el mouse girando el brazo por el codo. Evite doblar la muñeca hacia arriba, hacia abajo o hacia los lados.

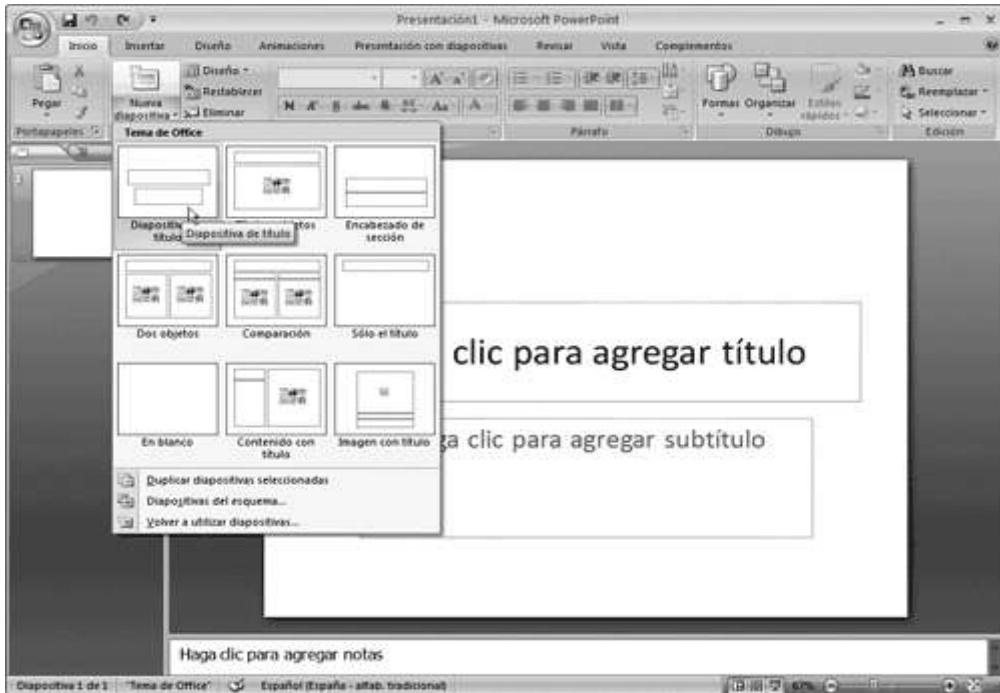
No ejerza demasiada fuerza cuando haga clic con un botón del mouse.

Mantenga los dedos relajados. No permita que se desplacen justo por encima de los botones sin tocarlos.

Cuando no necesite usar el mouse, no lo sujete.

Haga pequeños descansos cada 15-20 minutos cuando trabaje con el equipo.

TALLER Nº 4 Elaboración de diapositivas.



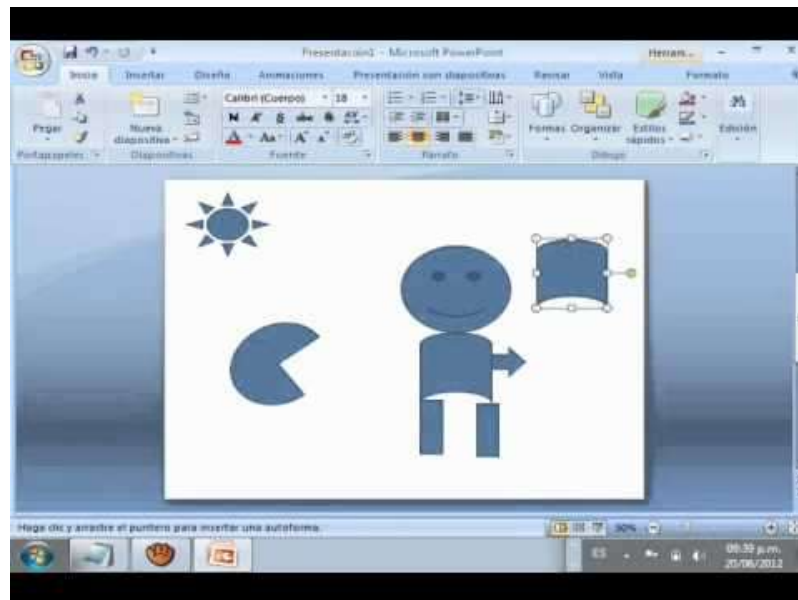
Lo primero que hacemos es crear una nueva diapositiva, la cual deberemos configurar de acuerdo al proyecto que vayamos a realizar en el asistente. A continuación seguimos los siguientes pasos:

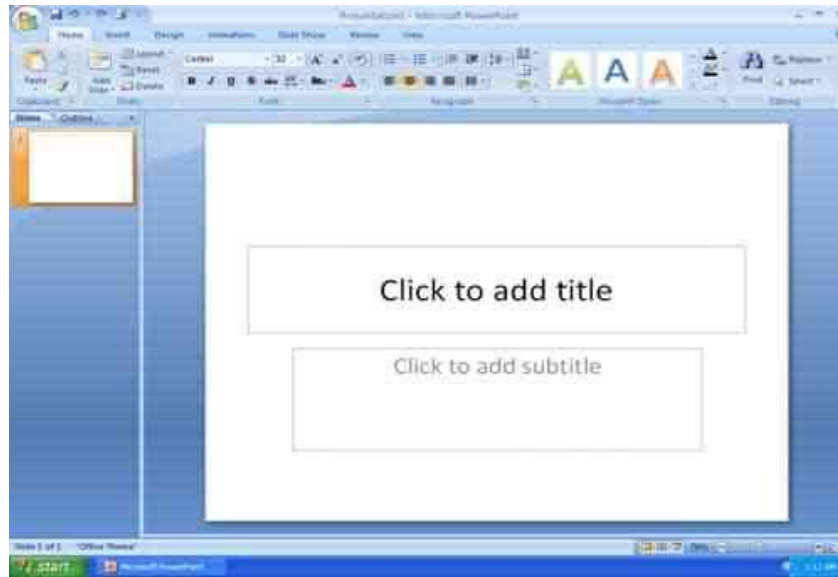
1. Escogemos el fondo de la diapositiva para lo que hacemos click en el primer cuadro de la izquierda de la ventana del programa luego seleccionamos "Insertar", donde podremos elegir la imagen deseada.



2. Seleccionamos la imagen insertada para darle el tamaño y el aspecto que deseemos.

Es importante mencionar que el paso 1 y 2 deberemos repetirlo todas las veces que deseemos, según el número de diapositivas que formarán parte de nuestro proyecto.





Si deseamos insertar un texto en las diapositivas, deberemos seguir los siguientes pasos:

1. Hacemos clic en el cuadro que reza "Haga clic para agregar notas", e inmediatamente podremos agregar el texto que deseemos.
2. Una vez finalizado todo el texto que vamos a poner en la diapositiva seleccionada, deberemos seleccionar todo el texto y arrastrarlo al cuadro grande de la diapositiva.

Estos pasos se repiten en cada una de las diapositivas.

Lo mejor de todo es que esta aplicación cuenta con un corrector ortográfico automático, que te indicará los errores que puedas haber cometido durante la escritura, utilizando para ello un subrayado en las palabras escritas incorrectamente.

Para cambiar el tipo de letra y su color debemos seguir los siguientes pasos:

1. Hacemos click sobre el texto, para que aparezca el cuadro de herramientas donde realizar las modificaciones pertinentes.
2. En el caso de desear separar más los renglones, debemos hacer click al escrito, y una vez que este queda encerrado dentro de un cuadro, nos dirigimos al final de cada renglón y presionamos la tela "Enter", que en definitiva es la forma tradicional de ampliar el espaciado entre renglones.

Cuando trabajamos con este tipo de proyectos, es recomendable realizar el guardado de una copia de seguridad, por lo que podemos crear un duplicado del archivo haciendo click derecho al proyecto Power Point en el que estamos trabajando y seleccionar "Enviar a documentos", para que automáticamente nos cree un duplicado de dicho fichero.

Si deseamos visualizar una diapositiva de nuestro proyecto en pantalla completa, **sólo** debemos hacer click en el icono que parece una pequeña copa, el cual se haya debajo del cuadro de la diapositiva, en el ángulo izquierdo.

Por otra parte, Power Point nos permite proteger nuestros proyectos con contraseñas, para lo cual debemos seguir los siguientes pasos:

1. Hacer click en el menú "Herramientas". Automáticamente se desplegará una ventana.
2. En dicha ventana hacemos click en "Opciones". Automáticamente se desplegará un cuadro de diálogo.
3. Allí seleccionamos la opción protección con la contraseña, en la que podremos incluir la contraseña elegida para nuestro proyecto.
4. Por último, y no menos importante, haremos click sobre el botón "Aceptar".

Taller № 5 Uso de la Pizarra Digital en el aula de clase

- 3.1 Pizarra Digital
- 3.2 Pizarra digital Interactiva
 1. Componentes básicos y accesorios de la Pizarra Digital Interactiva
 2. Accesorios
 3. Funcionamiento de la pizarra digital interactiva SMART Board
- 3.6. Cómo encender y apagar la pizarra digital interactiva
 1. Sugerencias de seguridad para profesores
 2. Utilización y mantenimiento de la pizarra digital interactiva Smart board
 3. Mantenimiento de la superficie de escritura limpia

4. Escribir notas
5. Ejercicios prácticos: Funciones básicas.

PIZARRA DIGITAL: “Sistema tecnológico, generalmente integrado por un ordenador y un video proyector, que permite proyectar contenidos digitales en un formato idóneo para visualización en grupo. Se puede interactuar sobre las imágenes proyectadas utilizando los periféricos del ordenador: ratón, teclado...”

PIZARRA DIGITAL INTERACTIVA: “Sistema tecnológico, generalmente integrado por un ordenador, un video proyector y un dispositivo de control de puntero, que permite proyectar en una superficie interactiva contenidos digitales en un formato idóneo para visualización en grupo. Se puede interactuar directamente sobre la superficie de proyección”

Componentes básicos y accesorios de la Pizarra Digital Interactiva

Componentes básicos:

El ordenador. Es el elemento fundamental. Trabajamos con el contenido que tiene en cada momento en su pantalla, pero en una dimensión más grande, para que pueda ser visto en mejores condiciones por un grupo y con mayor interactividad por parte de los alumnos. Hay que instalar en él el software que tenga la pizarra y habrá que saber si ese software es compatible o no con nuestro sistema operativo.

El proyector. Es el encargado de mostrar la imagen de la pantalla del ordenador en grandes dimensiones. Aunque en muchísimos casos sigue situándose sobre una mesa, es recomendable colocarlo en el techo para evitar las sombras en la imagen proyectada.

Tiene varias entradas diferentes de señal, que normalmente se concretan en:

Entrada de S-Video.

Entrada de Vídeo compuesto (amarilla en la imagen).

Entrada VGA Para PC o HDTV (para conectar la salida gráfica del ordenador o a una señal de televisión de alta definición).

Audio (para oír, por medio de un pequeño altavoz que incorporan, el sonido generado por el aparato conectado).

Las conexiones más usadas suelen ser la de VGA, para conectarla al ordenador, y la de vídeo compuesto, para conectar una cámara o DVD.

Normalmente la conexión de audio no se suele usar por la baja potencia de amplificación que los video proyectores suelen tener, optándose por amplificar el sonido por otro medio externo como unos altavoces pre amplificados o un equipo Hifi.

Además de estas entradas de señal, algunos video proyectores disponen también de una salida VGA que permite conectarlos a un monitor y ver la imagen en el mismo a la vez que se proyecta.

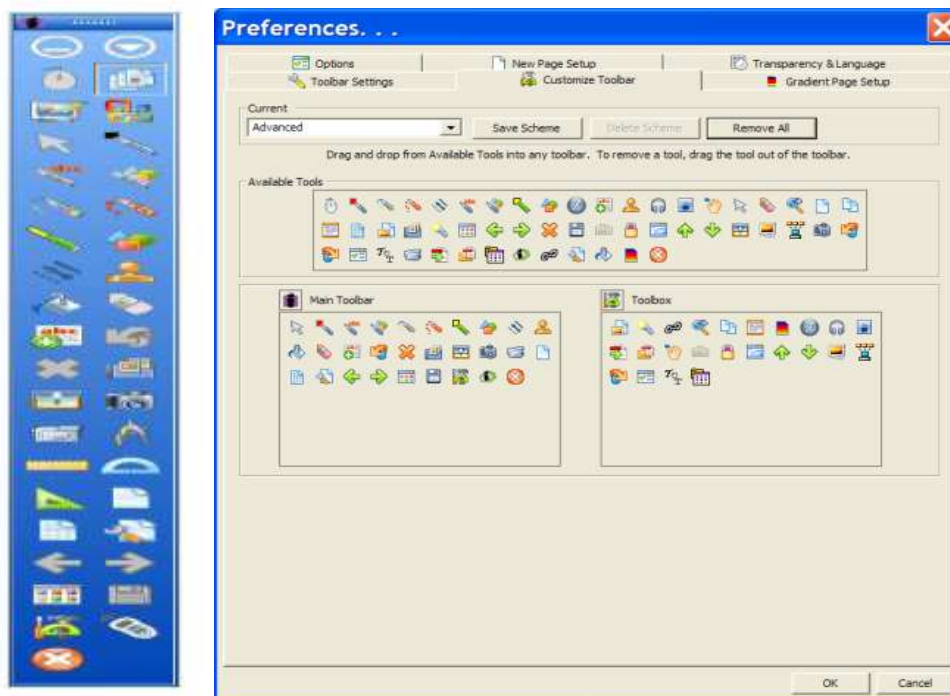
El sistema básico sería, pues, un ordenador conectado al video proyector. Ese ordenador, para aprovechar todo su potencial, deberá tener conexión con Internet.

Este sistema nos permite, como en la siguiente imagen se puede observar, proyectar en una gran superficie lo que se muestra en la pantalla del ordenador y, por lo tanto, podemos dar una clase a un amplio número de personas utilizando este recurso.

Pantalla interactiva. La pantalla soporta los contenidos proyectados. Algunas permiten manejar los elementos proyectados con un lápiz y otras con el mismo dedo (dependerá siempre del modelo y el fabricante). Podremos interactuar con todo lo que tengamos en el ordenador, así como con lo que encontremos en la red.

Software. Cada pizarra lleva un software específico que proporciona el fabricante. Nos ofrece las herramientas necesarias para sacarle el máximo partido.

Accesorios



Algunos de los accesorios con los que podemos contar son los siguientes:

Lápices o punteros. Aunque algunas pizarras permiten escribir e interactuar con los dedos, otras nos permiten hacerlo a través de un puntero o lápiz digital. También las hay con lápices de tinta de borrado en seco, que nos permiten dibujar encima de ellas directamente, no sólo de forma digital.

Podemos utilizar lápices de colores distintos; habitualmente, los básicos son: rojo, verde, azul y negro.

Borrador. Es un borrador electrónico que facilita el borrar objetos erróneos o no deseados.

Soportes de lápices. Permiten la sujeción de los lápices electrónicos o punteros.







Pedestal suelo. Pedestal de altura regulable con ruedas en el que se coloca la PDI y que facilita su traslado a distintas ubicaciones.

Bluetooth. Es una antena que proporciona conectividad sin cables entre el ordenador y la pantalla.

Pizarra interactiva portátil. Tableta sin cables que permite interactuar con la PDI desde cualquier lugar de la clase.

WebCam. Cámara de vídeo orientada a las videoconferencias llevadas a cabo utilizando Internet.

Sistemas de voto. Periférico a través del cual los alumnos pueden votar entre algunas de las opciones que el profesor haya propuesto y grabar sus respuestas con sólo apretar un botón. Permite además visualizar en tiempo real los resultados.

<p>Herramientas de Anotación Texto a mano alzada</p> 	<p>Esta pluma convertirá texto escrito a mano a impreso. Solo está disponible cuando tienes un pizarrón o una tableta conectada.</p>
<p>Lápiz Multicolor</p> 	<p>Escribe con un arcoíris o con 2 colores a la vez. Usa la barra de propiedades para cambiar las preferencias de la pluma.</p>
<p>Lápiz de imágenes</p> 	<p>Dibuja una serie de imágenes de 8 estilos posibles y con posibilidad de incluir imágenes nuevas. Usa la barra de propiedades para cambiar el estilo o el ancho de la pluma.</p>
<p>Forma a mano alzada</p> 	<p>Crea tus propias formas. Una vez que has dibujado una forma, esta se corregirá en ángulos y formas para crearla correctamente.</p>
<p>Estampador</p> 	<p>Pon una simple imagen en una hoja. Diferentes opciones de imágenes localizadas en la barra de Propiedades, con posibilidad de incluir imágenes nuevas.</p>
<p>Rellenado</p> 	<p>Rellena una forma, una hoja y hasta algunas imágenes con color que desees</p>


Sistema de amplificación de sonido. Permite mejorar la audición de los recursos que se estén manejando. Es imprescindible en las clases de idiomas.

Funcionamiento de la pizarra digital interactiva SMART Board

La pizarra digital interactiva funciona como un dispositivo de entrada para el ordenador, igual que un ratón, lo que permite trabajar con cualquier aplicación del ordenador desde ella.

Cuando se toca la superficie de la pizarra digital interactiva, las cuatro cámaras situadas en las esquinas detectan las coordenadas vertical y horizontal (o x e y) del punto de contacto. El ordenador interpreta estas coordenadas y mueve el puntero hasta la ubicación correspondiente en la superficie de la pizarra digital interactiva.










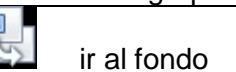
Otros componentes





<p>Configuración de Página Nueva</p> <p>Configuración de Página Nueva </p>	<p>Modifica las propiedades de tu hoja. También tienes acceso a la página de Calendario y Gradiente desde esta herramienta.</p>
--	---



Herramientas de Edición de Workspace

Este grupo de Herramientas es usado para editar o cambiar anotaciones que creaste. Estas opciones aparecerán cuando utilices la herramienta de Selección para seleccionar una anotación. Muchas de estas herramientas utilizan los mismos atajos en el teclado de Microsoft Office.

Puedes acceder a estas herramientas usando la herramienta de Selección y escoger una anotación. Las opciones de edición aparecerán en la barra de propiedades en la parte inferior de la pantalla.

Herramientas de Edición	Cortar y remover una imagen o trazo seleccionado.
 Cortar	
 Copiar	Hacer una copia de una imagen o trazo seleccionado.
 Pegar	Pegar una imagen o trazo seleccionado o cortado en la página de Workspace.
 Seleccionar todo	Seleccionar todas las imágenes o trazos de una página de Workspace.
 Ordenar entidades seleccionadas	Seleccionar la posición de una imagen o trazo, es posible colocarla adelante o atrás para crear capas.
 Rotar Entidades seleccionadas	Rotar imágenes o trazos a 90°, 180°, o cambiar su posición en horizontal o vertical.
 Agrupar	Seleccionar varias imágenes o trazos y agruparlas para crear una sola.
 Desagrupar	Desagrupar imágenes o trazos agrupados.
 ir al fondo	Esta función te permite fijar permanentemente una imagen o trazo en una página de Workspace.
 Capas y/o transparencias	Esta herramienta permite tener hasta 6 capas y/o transparencias por cada diapositiva

Herramientas de Presentación	Cortina	La cortina te permite ocultar lo que no quieres que los alumnos vean. Se puede ajustar tamaño, color y transparencia de la cortina.
		
Foco de Luz		El foco de Luz permite ocultar toda la pantalla, permitiendo la visibilidad a través de una figura geométrica, programable.
		
Juego Geométrico	triángulo o escuadra	Esta herramienta es una escuadra con la cual se puede trabajar y hacer mediciones sobre cualquier aplicación contenida en el equipo de cómputo.
		
Herramienta Transportador		Esta herramienta es un transportador que nos permite hacer mediciones de ángulos y tiene la capacidad de trabajar y hacer mediciones sobre cualquier aplicación contenida en el equipo de cómputo.
		
Herramienta Regla		Esta herramienta es una regla con la cual se puede trabajar y hacer mediciones sobre cualquier aplicación contenida en el equipo de

	cómputo.
	Herramienta Brújula o Compás Esta herramienta es un compás con el cual es posible crear y diseñar círculos sobre cualquier aplicación

Cómo encender y apagar la pizarra digital interactiva

Para encender la pizarra digital interactiva, asegúrese de haber conectado el cable USB a la bandeja de rotuladores y al ordenador, así como de que el cable de alimentación esté conectado a una toma de corriente de la pared y, después, encienda el ordenador.

Si la pizarra digital interactiva se encuentra en el modo de espera, el botón de encendido de la bandeja de rotuladores no estará iluminado. Presione el botón de encendido para activar la pizarra digital interactiva. Presione el botón de encendido de nuevo para volver al modo de espera.

Al encender o restablecer la pizarra digital interactiva, las luces indicadoras de la bandeja de rotuladores completan el ciclo dos veces. Cuando el sistema está funcionando y los controladores para productos SMART están instalados, las luces sólo se activan para el color de tinta seleccionado. La bandeja de rotuladores detecta la retirada de los rotuladores y del borrador mediante sensores infrarrojos

Dado que el software de anotaciones que gestiona la tinta digital y las demás funciones propias de las PDI hoy en día resulta de uso libre (por lo menos el de algunas marcas) y se puede utilizar también en las PD, la característica esencial que marca la separación entre PD y PDI es que solamente en la PDI la interacción se realiza directamente sobre la superficie de proyección.

La funcionalidad de las pizarras digitales consiste en proyectar sobre una pantalla situada en un lugar relevante del aula cualquier tipo de información procedente del ordenador, de Internet o de cualquier otro dispositivo analógico o digital conectado al sistema: antena de televisión, video proyector, cámara de vídeo, etc.

En las aulas de clase que disponen de pizarra digital, profesores y alumnos tienen permanentemente a su disposición la posibilidad de visualizar y comentar de manera colectiva

toda la información que puede proporcionar Internet o la televisión y cualquier otra de que dispongan en cualquier formato: presentaciones multimedia y documentos digitalizados en disco (apuntes, trabajos de clase...) , vídeos, documentos en papel (que pueden capturar con una simple webcam), etc. Esta disponibilidad de todo tipo de información y su visualización conjunta en el aula facilita el desarrollo de trabajos cooperativos por parte de grupos de estudiantes y su presentación pública a toda la clase.

Guía básica de manejo

Con independencia de que cada kit de pizarra digital pueda tener sus peculiaridades técnicas específicas, en general el sistema a seguir para conectar el sistema será el siguiente:

1. Conectar el interruptor general de alimentación del aula y el interruptor específico del video proyector (que pondrá en marcha su ventilador).
 2. Tras poner en marcha el ordenador o el vídeo, se pulsa el botón “en reposo” stand by) del mando a distancia para encender la lámpara de proyección.
 3. Si no aparece la imagen deseada, asegurarse con el mando a distancia que está activada la entrada de COMPUTER o VIDEO según corresponda.
- Cuando no se utilice el video proyector, conviene pulsar el botón “en reposo” (stand by) del mando a distancia para apagar la lámpara; el ventilador seguirá activado.
 - Para volver a proyectar imágenes, pulsaremos de nuevo el botón “en reposo” (stand by) del mando a distancia.

Sugerencias de seguridad para profesores

- Explique a los alumnos que no deben dirigir la vista directamente al haz de luz del proyector. Aconséjeles que le den la espalda al proyector cuando usen la pizarra digital interactiva. Antes de que los alumnos se den vuelta hacia la clase, deberían dar un paso al lado y alejarse del haz de luz del proyector.
- Asegúrese de no mirar directamente al haz de luz del proyector. Cuando escriba sobre una imagen proyectada, hágalo de espaldas a la clase. Apártese de la pizarra digital interactiva antes de dar la vuelta para mirar a la clase.

- Indique a los alumnos que no deben tocar el proyector, dado que puede alcanzar temperaturas muy altas mientras funciona.
- No permita que el alumno se ponga de pie sobre una silla para escribir sobre la pizarra. Si los alumnos no llegan a la parte superior de una marcas de, quizás deba volver a instalarla un poco más abajo en la pared.

Utilización y mantenimiento de la pizarra digital interactiva smartboard

Cómo evitar los daños en la pizarra digital interactiva.

Si bien la superficie de la pizarra digital interactiva SMART Board es muy duradera, tome estas precauciones para evitar daños en la superficie interactiva y otros componentes.

- Nunca utilice objetos puntiagudos o afilados, como por ejemplo, bolígrafos o punteros, como herramientas de escritura.
- No emplee borradores abrasivos ni productos químicos fuertes para limpiar el producto.
- Evite la instalación y el uso de la pizarra digital interactiva en zonas con mucho polvo, humedad o humo.
- No utilice aire comprimido para limpiar las cámaras de la pizarra digital interactiva, ya que la fuerza del aire podría dañarlas.

Mantenimiento de la superficie de escritura limpia

Con los cuidados adecuados, la pantalla interactiva SMART Board funcionará varios años sin problemas. Siga estas indicaciones para mantener limpia la superficie de la pizarra digital interactiva:

- No pulverice el producto de limpieza directamente sobre la superficie de la pizarra digital interactiva. En su lugar, pulverice una pequeña cantidad de limpiador sobre un paño y limpie la superficie interactiva suavemente.
- Limpie la pizarra digital interactiva al menos cada seis meses.

- No deje que el exceso de limpiador caiga sobre las superficies reflectantes del marco ni dentro de las ranuras de la bandeja de rotuladores.
- Las cámaras digitales situadas en las esquinas del marco están protegidas del polvo y la suciedad mediante ventanas. En entornos con mucho polvo, pulverice un limpiador para cristales doméstico sin alcohol, como Windex®, sobre un bastoncillo de algodón y frótelo suavemente sobre las ventanas. No utilice aire comprimido para limpiar las cámaras.

IMPORTANTE

- Desactive la pizarra digital interactiva antes de limpiarla para que no se muevan los iconos del escritorio o se activen aplicaciones sin querer al frotar la superficie interactiva.
- Para ver la suciedad y las rayas más fácilmente, coloque el proyector en modo de espera (lámpara apagada).

TALLER Nº 6 Manejo del proyector

Objetivo: Desarrollar destrezas en el manejo de un proyector en el aula de clases.

Participantes: 25 docentes

- 4.1 Conectarse a un proyector
- 4.2 Los pasos a seguir
- 4.3 Cuidados de la lámpara
- 4.4 Desconexión y apagado
- 4.5 Apagar el ordenador portátil.
- 4.6 Para conectarse a un proyector
- 4.1 Conectarse a proyector

El proyector es una herramienta que debe estar unida a otra, ya que por si sola no emite nada más que luz. Por tanto lo primero que aprenderemos será conectar un ordenador y un cañón, ya que se trata de la función más habitual.



En la mayoría de las aulas de nuestro país se están utilizando, desde hace ya bastante tiempo, proyectores. Unos elementos tecnológicos que permiten proyectar la información de nuestra pantalla del ordenador a una lámina, de color blanco de diferentes tonalidades, para que así pueda llegar de una manera inmediata a nuestros alumnos. También, cabe reconocer que en algunos centros, la lámina ha ido sustituyéndose por maravillosas PDIs (pizarras digitales interactivas). Unas pizarras que permiten interactuar directamente mediante diferentes tipos de “lápices” adecuados para tal labor.

¿Se usan los proyectores en nuestras aulas? Sí. Hay un uso mayoritario por parte de los docentes que disponen de los elementos anteriores. Un uso que, fundamentalmente, va enfocado en dos direcciones:

Proyección de presentaciones o documentos de texto

Visualización de elementos multimedia (fundamentalmente vídeos de Youtube)

Una de las grandes limitaciones que uno se encuentra cuando va a usar el proyector es la necesidad imperiosa, más allá de si dispone de un aparato que, conectado al ordenador, permite realizar dicha función (el mismo aparato, para que nos entendamos, que usan los hombres del tiempo para ir avanzando entre los diferentes mapas), de acudir al ordenador

conectado al mismo para ir pasando las diapositivas o ir controlando el estado de reproducción de los elementos multimedia. Una limitación que impide la gestión fluida de los espacios. Una limitación que, a excepción de algunos docentes que por su cuenta y riesgo hayan decidido adquirir una tableta y una especie de Apple TV (lo digo para la casa Apple pero me consta que hay para tabletas basadas en Android) que les permita irse desplazando por el aula mientras van controlando lo que en ese momento se está proyectando.

Por tanto, ya vemos que la gran limitación del proyector (y también, no lo olvidemos del ordenador si queremos que el mismo esté conectado a un proyector) es la necesidad de que el docente se halle físicamente a su lado. Impide el movimiento. Hace, de una clase que habría de ser dinámica, mucho más rígida en movimientos que las explicaciones de toda la vida que impregnaban de tizas de diferentes colores una pizarra, en la mayoría de ocasiones, de colores oliváceos o negros.

Esa limitación no puede solucionarse sin cambiar el modelo. Es imposible incorporar la posibilidad de movimiento del docente. Como mucho, y eso en las contadas ocasiones de que se disponga de una PDI, permite un movimiento frente a la pantalla de proyección. Un movimiento que, no será tan limitante como la necesidad de estar colocado al lado del ordenador pero que impedirá el cambio del modelo transmisivo que se podría romper dotando de movilidad al docente.

4.2 Los pasos a seguir son los siguientes:

Preparamos la pantalla de proyección, la pizarra digital o un espacio en blanco donde se vaya a proyectar.

Buscamos un cable con conexiones a uno y otro lado de 9 patillas. Normalmente es de color azul.

Buscamos tanto en el ordenador como en el proyector la conexión que pueda ser válida para este cable. En la mayoría de los proyectores la localizaremos por ser de color azul también.

Sin forzar intentamos meter uno de los extremos del cable en el conector del proyector y luego hacemos lo propio con el otro extremo y el ordenador. Si nos fijamos bien, veremos que tan sólo hay una posición correcta. Si vemos que no entra, habrá que dar la vuelta al conector del cable y volver a intentarlo.

Si se tratase de una conexión con un reproductor de DVD, el cable que debería utilizarse sería uno que tuviese un euro conector destinado al dispositivo del DVD, y en el otro extremo cuatro conexiones RCA de colores blanco, rojo, amarillo y negro. Cada conexión debe ir enlazada a la del color correspondiente del cañón, pudiendo quedar libre la del cable negro, ya que suele ser para el retorno del vídeo que en este caso no es necesario.

4.3 Cuidados de la lámpara

La lámpara tiene una vida útil efectiva de aproximadamente 1000 horas, aunque dependiendo de si se le da un buen uso ésta puede durar hasta 3000 horas. Sin embargo, a medida que se usa va perdiendo potencia de luminosidad y, por ejemplo, a partir de las 1500 horas de uso la lámpara pierde el 80% de su potencia.

Algunos de los aspectos que hay que tener en cuenta para prolongar la vida de la lámpara son:

- No tocar nunca la lámpara con las manos, sobre todo porque si está caliente nos podrá quemar, salvo que sea para reemplazarla.
- Para limpiar el polvo que hay en el receptáculo use una brocha. Esto hará que el sistema de ventilación se mantenga siempre abierto y los filtros succionen siempre aire, y no aire y polvo.
- No transportar, mover, ni retirar el proyector de la alimentación eléctrica hasta que el ventilador se haya apagado. Recuerde que el movimiento, si la lámpara está caliente, puede romper el filamento de la misma.

4.4 Desconexión y apagado

Cuando haya finalizado el uso de la proyección (y suele ser conveniente que suceda momentos antes de terminar la clase) hay que desconectar el proyector, pero siguiendo los siguientes pasos:

Pulsar el interruptor Off del proyector sin apagar aún su fuente de alimentación, ya que debemos dejar trabajando el ventilador durante unos minutos para que la lámpara se enfríe.

4.5 Apagar el ordenador portátil.

Transcurridos unos minutos, y cuando el ruido del ventilador haya finalizado podremos ya apagar la fuente de alimentación del proyector.

Ahora ya se puede desconectar los cables y guardar los materiales.

Se aplica Windows 7

Puede conectar el equipo a un proyector para realizar una presentación en una pantalla grande.

En las siguientes instrucciones se describe cómo conectarse a un proyector enchufando el cable del proyector a un puerto de vídeo del equipo. Ésta es la forma más habitual de conectar un proyector.

También puede conectarse a algunos proyectores (denominados proyectores de red) a través de una red. De esta forma puede ofrecer una presentación a través de una red si no se encuentra en la misma sala o el mismo edificio que el proyector. Para averiguar si el proyector cuenta con esta capacidad de red, consulte la información incluida con el proyector o póngase en contacto con el fabricante.

Get Microsoft Silverlight

4.6 Para conectarse a un proyector



Asegúrese de que el proyector esté encendido y, a continuación, conecte el cable del proyector al puerto de vídeo del equipo.

Los proyectores usan cables VGA o DVI. Debe conectar el cable al puerto de vídeo correspondiente del equipo. Aunque algunos equipos tienen ambos tipos de puertos de vídeo, la mayoría de los portátiles solo tienen un tipo. Determinados proyectores se pueden conectar a un puerto USB del equipo con un cable USB.

Ilustración de puertos VGA y DVI

Puertos VGA y DVI

Para abrir el Panel de control, haga clic en el botón Inicio Imagen del botón Inicio y, a continuación, haga clic en Panel de control.

En el cuadro de búsqueda, escriba proyector y, a continuación, haga clic en Conectarse a un proyector.

Para usar un acceso directo de teclado en lugar del Panel de control, presione la tecla del logotipo de Windows Imagen de la tecla del logotipo de Windows+P).

Seleccione cómo desea que se muestre el escritorio.

Sólo equipo (solo muestra el escritorio en la pantalla del equipo)

Duplicar (muestra el escritorio en la pantalla del equipo y en un proyector)

Extender (extiende el escritorio de la pantalla del equipo a un proyector)

Sólo proyector (solo muestra el escritorio en un proyector)

Imagen de las opciones para mostrar el escritorio.

Taller Nº 7 Para planificar procesos didácticos de clase.

- Qué son las estrategias y los métodos
- Clases de estrategias y métodos aplicables a las distintas áreas del conocimiento
- Elaboración de planificaciones utilizando las tics.

- Qué son las estrategias y los métodos

Son Métodos Lógicos aquellos que permiten la obtención o producción del conocimiento: inductivo, deductivo, inductivo-deductivo, analítico, sintético y analítico-sintético.

Estos procesos del conocimiento se complementan dentro del método didáctico y las técnicas metodológicas.

MÉTODOS LÓGICOS Y SUS FASES			
INDUCTIVO	DEDUCTIVO	INDUCTIVO-DEDUCTIVO	ANALITICO
<ul style="list-style-type: none"> • Intuición • Experimentación • Observación • Análisis • Comparación • Abstracción • Ejemplificación • Generalización • Conclusión 	<ul style="list-style-type: none"> • Emunció n • Fijación • Demostración • Síntesis • Hipótesis • Aplicación 	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación • Intuición • Observación • Análisis • Comparación • Abstracción • Generalización • Definición • Fijación • Demostración • Hipótesis 	<ul style="list-style-type: none"> • Resumen • Clasificación • Observación • División • Descripción • narración
SINTETICO		ANALITICO SINTETICO	
<ul style="list-style-type: none"> • Resumen • Sinopsis • Recapitulación • Conclusión • Esquema • Definición 		<ul style="list-style-type: none"> • Análisis • Síntesis • Síncresis 	

- Clases de estrategias y métodos aplicables a las distintas áreas del conocimiento.

TECNICAS DE ENSEÑANZA

Asuntos técnicos relacionados con la enseñanza o el aprendizaje. Se usan para trabajar con grupos pequeños o metodologías de medios de difusión.

DESCRIPCION DE TECNICAS DE ENSEÑANZA			
TECNICA	DEFINICION	PROCEDIMIENTO	APLICACIONES
CONFERENCIA Ó EXPOSICION	Es una técnica explosiva centrada en el instructor, y consiste en proporcionar información al grupo, al tiempo que se limita la participación de éste.	1.Preparación de la conferencia, considerando aspectos tales como: Tiempo, Tema, Justificación y Auditorio. 2.Desarrollo de la conferencia, lo que incluye una introducción, la exposición de la tesis, apoyada con ejemplos, demostraciones o ilustraciones; un periodo de preguntas, y finalmente la síntesis del tema propuesto.	Para proporcionar información a grupos numerosos. Para concentrar información en un tiempo limitado. Para transmitir información de expertos. Para complementar a otras técnicas didácticas en la exposición de teorías que no exceda de 20 minutos.
PANEL	Exposición de un tema por un grupo de personas o en forma individual, con diferentes enfoques o puntos de vista.	1.El instructor introduce el tema . 2.El instructor es el que debe presentar a los expositores. 3.El instructor determina el orden de las exposiciones y actúa como moderador. 4.Al finalizar las exposiciones, el moderador invita al grupo a hacer preguntas para reafirmar algún aspecto del tema. 5.El instructor solicita a los	Para transmitir información a grupos numerosos. Para lograr una visión interdisciplinaria en un tema específico. Para lograr síntesis en poco tiempo. Para complementar otras técnicas al utilizarse como un medio para interesar a los participantes.

		expositores que cada uno proponga una conclusión alrededor del tema.	
MESA REDONDA	Es una discusión de un tema por un grupo de expertos ante un auditorio con la ayuda de un moderador.	<ol style="list-style-type: none"> 1.El instructor introduce el tema y explica la mecánica de la mesa redonda. 2.El instructor define un aspecto del tema para su discusión y actúa como moderador. 3.El instructor fomenta la discusión al hacer preguntas o solicitar puntos de vista. 4.Cada vez que lo considere necesario, el instructor elabora una síntesis de la discusión. 	<p>Para explorar un tema ante grupos numerosos.</p> <p>Para sugerir puntos de vista diferentes aun grupo.</p> <p>Para proporcionar hechos y opiniones sobre problemas en discusión.</p> <p>Para ayudar al grupo a enfrentar un problema polémico.</p>
LECTURA COMENTADA	Consiste en dejar a los participantes leer un documento y que lo comenten con la dirección del instructor. Como variante de esta práctica se puede usar el debate, cuya mecánica es semejante.	<ol style="list-style-type: none"> 1.El instructor fija un tema. 2.El instructor selecciona el documento, lo reproduce y lo distribuye a los participantes. 3.El instructor solicita a uno o varios participantes que lean el documento. 4.El instructor interrumpe cuando considere apropiado para hacer comentarios o pedirlos a los participantes. 5.Al final de la lectura se formulan conclusiones. 	<p>Para profundizar en los aspectos teóricos de un tema.</p> <p>Para conocer puntos de vista de autores relevantes.</p> <p>Para generar en grupos pequeños la habilidad para analizar y sintetizar la información</p> <p>Como complemento de otras técnicas, para inducir al grupo a una mayor participación.</p>
INSTITUCION	Es una técnica individualizada por medio	1.El instructor prepara el paquete	Para análisis financiero.

PROGRAMADA	de materiales que permiten que el participante dirija su aprendizaje a su propio ritmo, gracias a la retroalimentación constante de respuestas correctas.	de instrucción, programada en pequeños módulos. 2.Los materiales incluyen las instrucciones claras y precisas para el desarrollo de todas y cada una de las actividades. 3.Cada módulo incluye el procedimiento de autoevaluación. 4.Puede combinarse con programas audiovisuales. 5.El instructor verifica el aprendizaje por medio de una evaluación global.	Para aprendizaje de conceptos. Para aprendizaje de procedimientos.
SEMINARIO DE INVESTIGACION	El instructor propone un listado de temas o aspectos de la materia que serán investigados por pequeños subgrupos de participantes, de acuerdo con sus intereses, mismos que posteriormente son presentados al grupo.	1.El instructor elabora un listado de temas y los pone a consideración del grupo. 2.Los participantes se inscriben en el tema que desean investigar, formando grupos con un número similar de personas. 3.Se fija un periodo de investigación y se elabora un calendario de exposiciones. 4.Después de cada exposición el instructor califica y complementa los temas, en caso necesario. 5.Se destina un lapso para preguntas, respuestas y	Para subdividir en forma participativa a un grupo numeroso. Para procesar material abundante en un tiempo limitado. Para aprovechar los recursos del grupo. La aplicación de esta técnica se ha deformado por su uso indiscriminado en grupos inmaduros, que carecen de habilidades para la investigación y/o exposición. Se trata de sustituir la responsabilidad del instructor en la preparación y conducción del programa.

		conclusiones.	
ESTUDIO DE CASOS	Es una técnica que se centra en los participantes, al propiciar una reflexión o juicio crítico alrededor de un hecho real o ficticio que previamente les fue descrito o ilustrado. El caso puede ser presentado como un documento breve o extenso, en forma de lectura, película o grabación.	<p>1.El instructor prepara un caso que corresponda al contenido y objetivos del programa.</p> <p>2.El instructor presenta al caso al grupo.</p> <p>3.Se inicia el análisis del caso en forma individual o en pequeños grupos.</p> <p>4.El instructor conduce una discusión sobre las opiniones de los participantes y las enriquece.</p> <p>5.El grupo elabora conclusiones en forma individual o en grupos pequeños, un reporte sobre el caso expuesto.</p>	<p>Para propiciar al análisis e intercambio de ideas.</p> <p>Para enfatizar y desarrollar habilidades en aspectos prácticos de la enseñanza.</p> <p>Para examinar diferentes soluciones ante un mismo caso.</p> <p>Para propiciar la participación y la responsabilidad de las personas en su propio aprendizaje.</p>
FORO (FORMA DIRECTA)	Consiste en la discusión grupal sobre un tema, hecho o problema coordinado por el instructor para obtener las opiniones, llegar a conclusiones y establecer diversos enfoques.	<p>1.El instructor informa al grupo el tema, hecho o problema que se va a discutir.</p> <p>2.El instructor formula al grupo una pregunta concreta referida al tema.</p> <p>3.El instructor invita al grupo a exponer sus opiniones.</p> <p>4.El instructor cede el uso de la palabra.</p> <p>5.Al agotarse un aspecto, el instructor formula nuevas preguntas.</p> <p>6.El instructor sintetiza las ideas expuestas.</p>	<p>Para incrementar la información sobre un tema.</p> <p>Para analizar información a través de la discusión grupal.</p> <p>Para favorecer un clima de apertura y confianza que invite al grupo a expresar sus opiniones.</p> <p>Para desarrollar una actitud participativa en un grupo.</p>

		<p>7.El instructor obtiene conclusiones generales.</p> <p>8.El instructor evalúa el proceso desarrollado.</p>	
CINE, TEATRO Y DISCOFORO	<p>Es una variante del foro, donde se realiza la discusión sobre un tema, , hecho o problema escuchado y/o visto de un medio de comunicación masiva (disco, teatro, película, etc.).</p>	<p>1.El instructor explica las características del medio empleado.</p> <p>2.El instructor presenta el medio (película, audio, filmina, obra teatral, etc.).</p> <p>3.El instructor revisa, junto con el grupo los aciertos y errores en el medio presentado, considerando aspectos TECNICO y de CONTENIDO.</p> <p>4.El instructor realiza preguntas enfocadas a relacionar el medio con el contenido del curso.</p> <p>5.El instructor invita a los participantes a exponer sus aprendizajes sobre el tema.</p> <p>6.El instructor resume las conclusiones de los participantes.</p>	<p>Analizar retrospectivamente los mensajes enviados por los medios de comunicación. Como complemento de otras técnicas, para apoyar temas expuestos durante un curso.</p>
LLUVIA DE IDEAS	<p>Es una técnica que permite la libre expresión de las ideas de los participantes sin las restricciones o limitaciones con el propósito de producir el mayor número de datos, opiniones y soluciones obre algún tema.</p>	<p>1.El instructor define el tema.</p> <p>2.El instructor explica los propósitos y la mecánica que se va a utilizar.</p> <p>3.Se nombra un secretario que anota las ideas que surjan</p>	<p>Para fomentar el pensamiento creativo.</p> <p>Para fomentar el juicio crítico expresado en un ambiente de libertad.</p> <p>Para promover la búsqueda de</p>

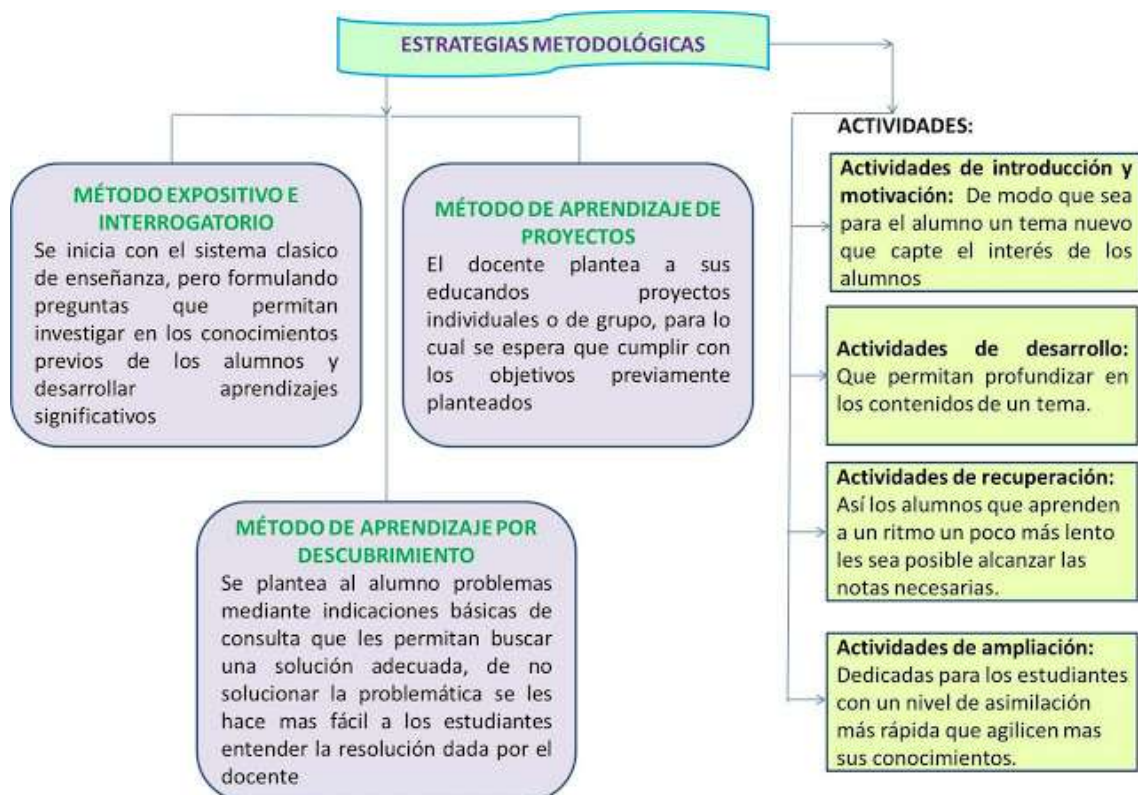
		<p>del grupo.</p> <p>4. Los participantes expresan libre y espontáneamente las ideas que se les van ocurriendo en relación con el tema.</p> <p>5. Las ideas se analizan y se agrupan en conjuntos afines.</p> <p>6. El grupo elabora una síntesis de las ideas expuestas y obtiene conclusiones.</p>	<p>soluciones distintas.</p> <p>Para facilitar la participación de las personas con autonomía y originalidad.</p> <p>Complemento de otras técnicas, como Estudio de Casos y Lectura Comentada.</p>
DISCUSIÓN DIRIGIDA	<p>Consiste en un intercambio de ideas y opiniones entre los integrantes de un grupo relativamente pequeño, acerca de un tema específico con un método y una estructura en la que se mezclan la comunicación formal y las expresiones espontáneas de los participantes.</p>	<p>1. El instructor plantea al problema o pregunta.</p> <p>2. Divide el grupo en pequeños grupos, por afinidad entre los participantes o al azar.</p> <p>3. En cada subgrupo los participantes nombran un secretario.</p> <p>4. El instructor especifica el producto al que debe llegar cada subgrupo.</p> <p>5. El instructor propone el procedimiento a seguir, o indican a los participantes que los determinen ellos mismos.</p> <p>6. Cada subgrupo se aboca a la tarea específica.</p> <p>7. Cada subgrupo, a través del secretario expone sus conclusiones al</p>	<p>Para propiciar la interacción entre los participantes.</p> <p>Para estimular la participación a través de una tarea.</p> <p>Para ayudar a las personas a expresar sus ideas y sentimientos ante los demás.</p> <p>Para facilitar la comunicación interpersonal y grupal en forma ordenada.</p> <p>Para propiciar la discusión, análisis y síntesis a partir de la experiencia del grupo.</p>

		grupo total. 8. Se obtiene conclusiones grupales.	
JUEGO DE PAPELES	En esta técnica algunos participantes asumen un papel diferente al de su propia identidad, para representar un problema real o hipotético con el objeto de que pueda ser comprendido y analizado por el grupo.	<p>1.El instructor prepara el enunciado del problema, y los papeles que representarán.</p> <p>2.El instructor explica al grupo el propósito y la mecánica del juego de papeles.</p> <p>3.El instructor solicita tantos voluntarios como papeles deban representarse.</p> <p>4.La distribución de los papeles entre los voluntarios puede ser por sorteo, por asignación del instructor o por consenso de los participantes. El resto del grupo recibe instrucciones para actuar como observadores.</p> <p>5.El instructor presenta el problema y fija un tiempo para la representación.</p> <p>6.Los voluntarios representan el problema de acuerdo a sus papeles sin interferencia de los observadores.</p> <p>7.Al finalizar la representación, el instructor pide al grupo sus reflexiones y</p>	<p>Para facilitar el aprendizaje a través de la simulación de un hecho real.</p> <p>Para fomentar la participación del grupo en la solución de problemas.</p> <p>Para lograr una mayor comprensión a través de una vivencia de los participantes en una situación determinada.</p> <p>Para que los participantes analicen su propio comportamiento frente al problema en cuestión.</p> <p>Para que los participantes reciban retroalimentación del propio grupo.</p>

		comentarios sobre lo ocurrido. 8. El instructor apoya la representación, con alguna teoría alusiva al problema.	
EXPERIENCIA ESTRUCTURADA	Es una técnica en la cual los participantes realizan una serie de actividades previamente diseñadas, cuyo propósito es destacar los principales elementos de un tema o aspecto del programa. Es importante destacar que hay una gran confusión entre la experiencia estructurada y las llamadas "Dinámicas de grupo", conviene aclarar que la dinámica grupal existe en todo momento como consecuencia del comportamiento de las personas y de su interacción en el grupo, con independencia de la técnica que se emplee.	<p>1.El instructor diseña o selecciona la experiencia apropiada para enfatizar el tema.</p> <p>2.El instructor prepara los materiales o instrumentos necesarios para la experiencia.</p> <p>3.El instructor explica al grupo la mecánica de la experiencia estructurada.</p> <p>4.El instructor conduce al grupo a lo largo de la experiencia.</p> <p>5.Al finalizar la experiencia, solicita al grupo los comentarios y reflexiones sobre el tema.</p> <p>6.El grupo destaca lo aprendido en la experiencia.</p> <p>7.El instructor apoya el aprendizaje del grupo con la exposición de alguna teoría relacionada con la experiencia.</p>	<p>Para destacar el valor de la experiencia en el aprendizaje.</p> <p>Para facilitar la comprensión de temas polémicos a partir de la vivencia de los participantes.</p> <p>Para demostrar que el aprendizaje puede ser agradable.</p> <p>Para facilitar la manifestación y comprensión de emociones y sentimientos, en una estructura que proteja a las personas.</p> <p>La aplicación de esta técnica se ha desvirtuado al utilizarla sin propósitos claros, utilizándola como un simple juego en el cual ni la conducción ni la reflexión son adecuados.</p>

AREA	METODOLOGIAS	REFERENCIAS
Matemáticas	Es una asignatura práctica que requiere	

	claridad de ideas, rigor y comprensión por parte del estudiante.	Ejercicios prácticos. Conocimientos numéricos
Ciencias Sociales	Esta materia que exigen una buena dosis de observación y reflexión, pero también del ejercicio continuado de la Para retener de forma efectiva los conocimientos, es recomendable hacer uso de técnicas de estudio como los esquemas y resúmenes, que permiten detallar las ideas principales y establecer relaciones entre ellas.	Esta requiere de un sistemas más de memoria
Ciencias Naturales:	La metodología del aprendizaje de las materias de esta área, como conocimiento del medio, biología o física y química, se basa en la intuición, la observación, el análisis y la lógica. Es aconsejable para su asimilación el uso de recursos gráficos, como los esquemas, mapas conceptuales que ayudan a asociar los conceptos básicos y facilitan la memorización comprensiva.	Requiere de experimentos
Lengua y literatura	Dentro de esta área existen muchos métodos para estudiar los contenidos, aun que se diferencian al desglosar la materia como la gramática o la sintaxis, que requieren una importante labor de análisis y el desarrollo continuo de ejercicios prácticos, y los que son más teóricos, como la literatura, que exige un trabajo memorístico.	Requiere de mayor lectura, análisis y escritura
Idiomas:	La metodología que son ejercicios práctico por parte del estudiante, aunque también requiere de capacitación para la memoria verbal. También puede requerirse la ayuda externa de un profesor nativo para aportar confianza y soltura en el aprendizaje oral de la materia.	Requiere de material audiovisuales



METODOLÓGICOS Y PROPUESTAS DIDÁCTICAS PARA EL USO DE LAS TICS

Apoyo a las explicaciones del profesorado.

Los profesores pueden apoyar sus explicaciones proyectando páginas web y otros materiales digitales que ofrezcan: imágenes, esquemas, simulaciones virtuales, vídeos, puntos de vista, noticias de la prensa digital, presentaciones de instituciones y empresas, cuentos, juegos... Y por supuesto también pueden proyectar vídeos, materiales en soporte CD-ROM, DVD o incluso programas de televisión.

Presentación actividades y recursos para el tratamiento de la diversidad.

Al disponer de más recursos para presentar colectivamente en el aula, el profesorado en sus explicaciones puede dar una mejor respuesta a las diferencias individuales de los estudiantes.

Exposiciones públicas de estudiantes.

Los estudiantes, informados por el profesor de los próximos temas a tratar en clase, pueden buscar por su cuenta material (información, programas, juegos...) en Internet y otros recursos relacionadas con estas temáticas (programas ofimáticos, CD-ROMs, DVDs...), y presentarlos a sus compañeros, cuando el profesor lo indique.

Presentación pública de trabajos realizados en grupo.

El profesorado puede encargar a los estudiantes la realización de trabajos colaborativos en formato página web o presentación multimedia, y posteriormente dedicar una sesión de clase a que cada grupo presente a los demás el trabajo realizado.

Apoyos en los debates: uso conjunto por el profesor y los estudiantes.

La pizarra digital puede utilizarse para presentar y comentar información y para llevar a cabo tareas colectivas y colaborativas; .por ejemplo en el marco de un debate que ha sido previamente preparado y para el que profesores y estudiantes han buscado datos en Internet con los que justificar sus argumentaciones. De esta manera, el uso de la pizarra digital facilitará la interacción y la discusión grupal en el aula

El rincón del ordenador

El sistema informático (ordenador, impresora, escáner...) ubicado en un punto concreto del aula también contribuirá a atender la diversidad y la multiculturalidad de nuestros alumnos.

El periódico en clase y la diversidad multilingüe.

Una buena manera de empezar la clase cada día (especialmente en enseñanza primaria y ESO) puede ser revisar con los estudiantes las noticias que ofrece la prensa electrónica y comentar con ellos los temas de actualidad, contestar preguntas, consultar lo que dicen otros periódicos y ampliar la información en Internet, buscar los orígenes de los conflictos y debatir, juzgar y explicitar el sistema de valores de referencia... Además, también podemos consultar la prensa extranjera, con todo lo que puede aportar a la práctica de idiomas y al tratamiento de la diversidad multicultural y multilingüe de nuestras aulas.

Videoconferencias y comunicaciones colectivas on-line en clase.

Cuando sea oportuno hacerlo, es posible comunicación por correo electrónico, chat o videoconferencia con estudiantes, profesores o expertos de cualquier lugar del mundo. Y toda la clase podrá ver y oír lo que nos comuniquemos

Realización de ejercicios y otros trabajos colaborativos en clase.

El profesor puede proyectar actividades multimedia interactivas desde soportes on-line o disco, y organizar su realización colectiva. Por ejemplo puede hacer dirigir preguntas sobre el ejercicio a un estudiante concreto o a un grupo de ellos y promover discusiones sobre los puntos de vista divergentes de varios alumnos. También puede dividir la clase en grupos y pedir a cada uno que busque una solución, que se verificará luego cuando se introduzcan las respuestas en el ordenador. Se pueden hacer lecturas colectivas interactivas...

Corrección colectiva de ejercicios en clase.

Con el apoyo de la pizarra digital resulta muy ágil la corrección colectiva de ejercicios (inglés, matemáticas...) en clase. El profesor (o los propios estudiantes por indicación del profesor) pueden ir comentando los ejercicios, y todos pueden intervenir con sus dudas, ideas y objeciones.

Preguntas no previstas.

Cuando en cualquier momento surgen preguntas de cualquier tipo que interesen a los alumnos, se puede buscar información sobre ellas en Internet (los propios alumnos con el apoyo del profesor en la pizarra digital) en y comentarla conjuntamente.

La pizarra "recuperable".

Con la ayuda de un editor de textos y la pizarra digital, el profesor puede proyectar a toda la clase cualquier información que escriba con el teclado (definiciones, esquemas, operaciones...) como si escribiera en una pizarra convencional.

Síntesis conjuntas.

Sobre cualquier temática, puede aprovecharse la pizarra digital para hacer síntesis conjuntas en el aula. Se invita a los estudiantes a aportar sus ideas sobre el tema de que se trate, mientras un "relator" las va anotando con un editor de textos. Su proyección con la pizarra digital facilita completar entre todos la síntesis y negociar el redactado final.

Multiculturalidad en el aula.

Se puede encargar a los estudiantes extranjeros que busquen en Internet información, especialmente gráfica, sobre sus países y preparen una presentación multimedia que irán exponiendo en días sucesivos al resto de la clase.

Aprendizajes sobre el manejo de programas informáticos.

Si se dispone de una pizarra digital en el aula de informática, se facilitan mucho los procesos de enseñanza y aprendizaje sobre el manejo de los programas informáticos. El formador puede ir mostrando a través de la pizarra digital el resultado de su interacción con el programa objeto de aprendizaje mientras invita a los estudiantes a que repitan estas acciones ante su ordenador y

comprueben que obtienen los mismos resultados. Para los estudiantes resulta más fácil "ver" lo que han de hacer que "oir" las instrucciones verbales del profesor. La pizarra digital y la Intranet de centro (*aportación de Ramón Sala*). Cuando el centro dispone de una Intranet (que además estará conectada a Internet) la pizarra digital se convierte en una ventana de esta red que actúa a modo de "repositorio" de la información digital que generan los profesores (materiales didácticos) y los estudiantes (trabajos), de los recursos que encuentran en Internet de interés para la asignatura, de los materiales que provienen de las editoriales. Además la intranet de centro permite explotar la pizarra digital de forma asíncrona: mientras un profesor la utiliza con los alumnos en clase, otro puede estar elaborando materiales en la sala de profesores y algunos alumnos pueden preparar una presentación en el aula de informática, materiales que en su momento se mostrarán con la pizarra digital.

La webcam y el escáner.

Con la ayuda de una webcam o de un escáner, cualquier documento puede presentarse a través de la pizarra digital. Esto puede resultar especialmente útil para comentar conjuntamente los trabajos de los más pequeños (educación infantil), para revisar entre los trabajos realizados en la libreta.

ANEXO 7

Elaboración de planificaciones utilizando las tics.

Área: Lengua y Literatura
Asignatura: Lengua y Literatura
Docente: Liza C. Ibarra Pérez

CURSO: 8º DE EGB. Superior
PARALELO: "B"
TÍTULO DEL BLOQUE: Entre Acordes

PARCIAL: 4
QUIMESTRE: 2
Nº DE PERIODOS DE LA CLASE: 2

CLASE Nº 57	DESTREZA C. D	DESARROLLO DE LA CLASE	RECURSOS	CIERRE
Evaluación	Comprender, analizar y producir canciones apropiadas con la especificidad literaria para conocer, valorar, disfrutar y criticar desde la expresión artística.	Presentación del tema de clase	Didácticos	
Tarea Traer un cd con algunas canciones de autores nacionales.		escuchar diversos sonidos el agua los animales la naturaleza y algunas canciones	Libro Guía Grabadora y CD.	Dime dos características de los diferentes sonidos
Preguntar a sus familiares cuales fueron sus cantantes favoritos cuando tenían su edad y porque les gustaba		Práctica	Tecnológicos Audiovisuales	
		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Analizar las letras de las canciones. ✓Cuál es su sentimiento. ✓ Que nos provocan estas canciones. ✓ Se compone estrofas y estribillos 		
AIC.		Transferencia		
AGC:				

		<p>La música con su historia.- es un arte tangible fácil de acceder o tocar y más sutil. No necesita de materia ni de formas, ni colores, ni palabras, se encuentra en el aire y se escapa con el aire, son aquellos sonidos que produce la naturaleza, ej. El silbido de viento El ruido de las hojas de los árboles el choque las olas contra las rocas de la playa.</p>		
--	--	---	--	--

Bloque Nº 4

CLASE DE LA CLASE

TITULO DE LA CLASE: Entre acordes

FECHA: 15 de octubre del 2013

OBJETIVO DE LA CLASE: Despertar el interés por la música nacional.

ASIGNATURA: Ciencias Naturales

ESPECIALIZACIÓN/PARALELO:

QUIMESTRE: PRIMERO

DOCENTE: Hna María González

TITULO DEL BLOQUE: La tierra un planeta con vida

Nº DE PERIODOS DE LA CLASE: 2HORA

BLOQUE Nº1:

TITULO DE LA CLASE: Origen de las masas terrestres

OBJETIVO DE LA CLASE: Conocer el origen de los movimientos de las masas terrestres y sus características

GUÍA DE CLASE

FECHA:

CLASE #2	DESTREZA C.D	DESARROLLO DE LA CLASE	RECURSOS	CIERRE
Evaluación		Presentación del tema de la clase:	Didácticos:	
Formativa:	Describir el origen y la formación de las masas, a partir de la identificación, el análisis de teorías y la Valoración del aporte de los geólogos	www.astromia.com/solar/estructierra.htm	Texto Láminas	Identifica la estructura de la corteza terrestre,
Tarea Consultar hace cuánto tiempo de formo la tierra: Consulta el origen de las masas terrestres		Práctica: Observación www.youtube.com/watch?v=JPrt9CpgMBg Lluvia de ideas Realizar un organizador grafico Dibujar e identificar sus componentes	Tecnológicos: Computador Infocus Pizarra interactiva Internet	
AIC Dibujar la esfera y colocar la estructuración de la tierra		Transferencia: Estructura interna de la tierra Corteza terrestre- El manto- El núcleo Corteza terrestre: capa superficial de volumen insignificante, es importante para la vida de los seres vivos El manto: se encuentra por debajo de la corteza. Es un conjunto rocoso, en el manto se puede distinguir dos partes el manto superior llamado astenósfera y el manto inferior rico en silicio, hierro y magnesio El núcleo: es la parte más interna del planeta se encuentra compuesta por hierro y níquel		
AGC:				

		<p>Litosfera: capa superficial rígida de roca sólida.</p> <p>Formación del planeta: Hace 43550 millones de años, se inició con un conjunto de rocas incandescentes que se fundieron y se formaron los planetas.</p> <p>Los elementos pesados se hundieron y formaron el núcleo y los livianos se ubicaron al exterior y formando el manto y la corteza y los materiales gaseosos envolvieron a la corteza terrestre y se origina la atmósfera.</p>		
--	--	--	--	--

.....

PROFESOR(A)

.....

DIRECTOR(A)

.....

VICE-RECTOR(A)

PÁGINAS DE LA WEB APLICABLES A LAS ÁREAS EDUCATIVAS

Ejemplos

- Página web: [Geografía Física de España](#), de Fernando J. Romero, IES Averroes, Córdoba
- Blog de aula: [Informática Aplicada](#), de Eva Álvarez, IES Averroes, Córdoba
- Animaciones: "[Motor de 4 tiempos](#)", de howstuffworks.com; "[Eclipses](#)", de enciclonet.com
- Infografías: [Medio Ambiente](#), de EroskiConsumer
- Simulaciones: [Matemáticas y Física](#), de skool en wikisaber.es
- Experimentos on-line: [Ciencias de la Naturaleza](#), de curiosikid.com
- Juego interactivo: "[El caso del ladrón de medianoche](#)", del Museo Thyssen
- Documental: "[Comprar, tirar, comprar](#)", de rtve.es

- Mapas geográficos: [Google Maps](#) y [Google Earth](#)
- Mapas flash interactivos: [Geografía](#), de Enrique Alonso, en xtec.net
- Libros digitales: [librosvivos.net](#), de ed. sm
- Podcasts: [Français](#), [English](#); blog "[En voz alta...](#)", de Maite Baena, IES Averroes, Córdoba
- Vídeo: "[El Prado en Google Earth](#)", de YouTube
- Banco de recursos educativos TIC: Red [Averroes](#)
- Repositorio de contenidos educativos y material didáctico: Proyecto [agrega](#)

