



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad
Educativa Bernardo Valdivieso, de la provincia de Loja, ciudad de Loja,
periodo 2012 – 2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.

AUTOR: Loján Romero, María Augusta

DIRECTOR: Zuin Ramírez, María Mercedes, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO LOJA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magister.

María Mercedes Zuin Ramírez

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría “***Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Bernardo Valdivieso, de la provincia de Loja, ciudad de Loja, periodo 2012-2013***” realizado por Loján Romero María Augusta, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Loján Romero María Augusta, declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: “***Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Bernardo Valdivieso, de la provincia de Loja, ciudad de Loja, periodo 2012-2013***”, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo María Mercedes Zuin Ramírez directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f-----

Autora Loján Romero María Augusta
Cédula 1103397251

DEDICATORIA

A mi amado esposo Bayardo por su apoyo y comprensión para cumplir con este objetivo trazado, a mi amada hija María Ángel que desde ese sitio en que Dios te ha puesto eres la fortaleza para tus padres y a mi abnegada madre Elvita por ser el apoyo incondicional durante toda mi vida. **María Augusta**

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser mi amigo incondicional, a la UTP, institución que nos brinda la oportunidad de formarnos íntegramente en los conocimientos del ser, hacer y saber de manera oportuna, transparente y eficiente. A cada uno de sus docentes por ser parte fundamental en la formación académica y personal. A la Directora de Tesis Mgs. María Mercedes Zuin, por su orientación eficaz para llegar al feliz término de la presente investigación. A mis seres queridos que me han motivado para conseguir un objetivo más en mi vida personal y profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
APROBACIÓN DEL DIRECTOR	ii
AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO	6
1.1. Necesidades de formación	7
1.1.1 Concepto	7
1.1.2 Tipos de necesidades formativas	8
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas	9
1.1.4 Necesidades formativas del docente	11
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo)	12
1.2. Análisis de las necesidades de formación	13
1.2.1. Análisis organizacional	14
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección	15
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	15
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	16
1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos)	17
1.2.1.5. El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)	20
1.2.1.6. Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la OEI - Plan decenal)	26
1.2.2. Análisis de la persona	27
1.2.2.1. Formación profesional	27

1.2.2.1.1. Formación inicial	28
1.2.2.1.2. Formación profesional docente	28
1.2.2.1.3. Formación técnica	29
1.2.2.2. Formación continua	29
1.2.2.3. La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje	30
1.2.2.4. Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	32
1.2.2.5. Características de un buen docente	32
1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza	34
1.2.2.7. La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo	34
1.2.2.8. Las tecnologías de la Información y la Comunicación – TIC, en los procesos formativos	35
1.2.3. Análisis de la tarea educativa	40
1.2.3.1. La función del gestor educativo	40
1.2.3.2. La función del docente	41
1.2.3.3. La función del entorno familiar	42
1.3. Cursos de formación	43
1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente	43
1.3.2. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	44
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA	50
2.1. Contexto	51
2.2. Participantes	53
2.3. Recursos	57
2.3.1. Talento Humano	57
2.3.2. Materiales	58
2.3.3. Económicos	58
2.4. Diseño y métodos de investigación	59
2.4.1. Métodos de investigación	59
2.5. Técnicas e instrumentos de investigación	59
2.5.1. Técnicas de investigación	59
2.6. Procedimiento	60

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	62
3.1. Necesidades formativas	63
3.2. Análisis de la formación	73
3.2.1. La organización y la formación	73
3.2.2. La tarea educativa	76
3.2.3. Los cursos de formación	82
CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN	84
4.1. Tema	85
4.2. Modalidad de estudios	85
4.3. Objetivos de la propuesta	85
4.4. Dirigido	85
4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios	85
4.4.2. Requisitos técnicos que deben presentar los destinatarios	86
4.5. Breve descripción del curso	86
4.5.1. Contenidos del curso	88
4.5.2. Metodología	90
4.5.3. Evaluación	91
4.6. Duración del curso	91
4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse	93
4.8. Costo del curso	94
4.9. Certificación	94
CONCLUSIONES	95
RECOMENDACIONES	96
BIBLIOGRAFÍA	97
ANEXOS	99

RESUMEN

En la presente investigación se ha realizado un diagnóstico de necesidades formativas en la Unidad Educativa Bernardo Valdivieso de la ciudad de Loja, como objetivo general está planteado el analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el periodo académico 2012 -2013. Los instrumentos de investigación utilizados fueron la encuesta, observación directa, revisión de documentos; los mismos que se aplicaron a una muestra de 54 docentes de bachillerato de la sección matutina de la institución educativa en mención.

Los resultados obtenidos son bastante importantes, al conocer que un elevado porcentaje de docentes tiene la predisposición y aceptación para realizar una actualización profesional, lo cual es una de las fortalezas con que cuenta la Unidad Educativa en investigación; así mismo es de mencionar la falta de gestión por parte de las autoridades para implementar espacios importantes en la capacitación docente. Por lo que en base a estos resultados se ha considerado como propuesta, implementar una capacitación a los docentes de bachillerato, en la utilización de las herramientas web 2.0, como estrategia pedagógica.

PALABRAS CLAVES: necesidades, docente, capacitación, formación, herramientas Web 2.0, gestor educativo, líder, profesionalización, familia, bachillerato

ABSTRACT

In the present investigation has been carried out an assessment of training needs in the Bernardo Valdivieso Education Unit of the city of Loja, the general objective is proposed to analyze training needs of teachers of high school educational institutions of the country in the period 2012 -2013 academic. The research instruments used were the survey, direct observation, document review, the same applied to a sample of 54 high school teachers of the morning section of the educational institution in question.

The results are quite important to know that a high percentage of teachers has the willingness and acceptance to professional upgrade, which is one of the strengths available to the Education Unit in research, so it is to mention the lack of management by the authorities to implement important spaces in teacher training. So based on these results has been considered as a proposal, implement training for high school teachers in the use of web 2.0 tools as a pedagogical strategy .

KEYWORDS: needs, teaching, training, Web 2.0 tools, educational manager, leader, professionalization, family, baccalaureate

INTRODUCCIÓN

La educación en la actualidad y particularmente en nuestro país está pasando por diversos cambios radicales en todas las estructuras y niveles educativos que permitan generar con verdadero criterio y responsabilidad una educación de calidad y eficiencia desde su etapa inicial, básica, bachillerato hasta obtener una profesión universitaria; a través de la implementación de políticas tales como son las capacitaciones y evaluaciones continuas a los docentes, directivos, autoridades, especialmente de los niveles educativos de pre básica, básica, media y superior; permitiendo de esta manera desarrollar y adquirir nuevos conocimientos, actitudes y aptitudes que permitan a cada uno de ellos de forma sustancial y práctica coordinar, controlar y ejecutar en su lugar de trabajo o institución educativa. Así también la existencia de una Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo del Ministerio de Educación, con su programa Sistema Integral de Desarrollo Profesional para Educadores –SÍPROFE–, que según menciona “busca mejorar y potencializar la educación del país, por medio de acciones estratégicas para la coordinación y articulación de diversos actores, así como para el cumplimiento de objetivos comunes” (Educación, 2013)

La presente investigación aborda un capítulo referente a los tipos de necesidades formativas, evaluación de necesidades formativas de los docentes. En segundo apartado abarca sobre las necesidades de formación del docente, constituyéndose en un componente principal del estudio de la presente investigación, este incluye tres grandes enfoques como son el organizacional para determinar cómo funciona la organización y las dificultades, de la tarea educativa referentes al desempeño docente y de la persona para determinar competencias de desempeño personal. Un tercer referente a los cursos de formación como estrategia formativa asumida por los docentes.

La Unidad Educativa Bernardo Valdivieso, requiere urgentemente cambios organizacionales y estructurales con el compromiso de las autoridades, consejo ejecutivo, gobierno escolar, docentes, estudiantes y padres de familia; para así juntos realizar esfuerzos mancomunados que permita generar una educación eficiente, efectiva, eficaz y basada en valores y principios éticos, y así lograr un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad para los señores estudiantes que se forman en esta prestigiosa institución. Sin

embargo como en toda institución educativa existen problemas de índole económica, organizativa, estructural, coyuntural, que de alguna manera incide en el desarrollo significativo de la educación de los estudiantes; por lo tanto es importante definir políticas, reglamentos, proyectos que permitan fortalecer y esclarecer los procedimientos o procesos que se manejan o administran en la institución.

Todo el desarrollo de los procesos antes descritos permitirá a la Institución educativa fortalecer y mantener los valores de respeto, consideración, ayuda, reciprocidad, compañerismo entre todos los miembros que hacen la Unidad Educativa Bernardo Valdivieso, así como también motivar a su planta docente con actualización y capacitación profesional que contribuyen significativamente en un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad para beneficio de los niños y jóvenes que se educan en esta prestigiosa institución educativa.

Como objetivos de la presente investigación están:

- 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 de la Unidad Educativa “Bernardo Valdivieso” sección matutina
- Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada.

En base a los objetivos de la presente investigación sobre “Análisis de las necesidades de formación de los docentes de bachilleratos”, se logró establecer los parámetros necesarios para desarrollar la investigación que se fundamenta en ser objetiva y veraz, obteniendo datos reales y concisos que ayudaron a determinar debilidades y resaltar las fortalezas de la Unidad Educativa Bernardo Valdivieso y formular una propuesta educativa para la Institución sobre las herramientas Web 2.0 como estratégica pedagógica que requieren los docentes de bachillerato para el bienestar y crecimiento cualitativo y cuantitativo en el proceso enseñanza-aprendizaje.

El desarrollo del presente proyecto educativo tiene la aceptación de autoridades y docentes que se encuentran involucrados de manera directa en el mismo. Así también el beneficiario directo va hacer la Unidad Educativa “Bernardo Valdivieso” en el cual están inmersos autoridades, docentes, estudiantes y padres de familia; este proyecto contribuirá en una formación acorde a los avances de la ciencia y la tecnología para implementar en la parte académica un proceso de enseñanza-aprendizaje con total eficiencia y calidad, que apunte con claridad hacia la misión y visión de la Institución.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación

Es importante que las instituciones realicen un diagnóstico sobre las necesidades de formación del personal que labora en las diferentes instituciones; pues esta constituye una herramienta de cambio para lograr un mayor desempeño, mejorar su profesionalidad y por supuesto un incentivo motivacional para el personal que labora diariamente y por supuesto lograr una mejor competitividad en la organización.

1.1.1. Concepto.

La formación para Chiavenato es el proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades en función de unos objetivos definidos; así también para Claver, Gascó y Llopis, dicen que es el resultado de un proceso de adquisición de conocimientos múltiples, de capacitación para gestionar la vida en común (Gelabert, 2008)

Según (Román, 2006) “La formación en las organizaciones podría definirse como un proceso de aprendizaje provocado, bien sea de conocimientos habilidades o actitudes que, a su vez, puedan ser aplicados en el desempeño del puesto de trabajo” (p. 2)

En el ámbito de la formación de profesores, los estudios realizados sobre necesidades formativas (Montero & González Sanmamed) “identifican la necesidad con deseos, problemas, carencias o deficiencias; se entiende la necesidad tanto en términos relacionales (referente a un referente concreto) como en términos de deseos (experiencia no vivida, deterioro de la autoimagen)”. Se vincula, como vemos, tanto a un estado referencial (interno o externo) como a un estado de conciencia o percepción de algo. (Gelabert, 2008)

Actualmente, vivimos en un entorno que hace que la formación sea imprescindible, ya que el factor humano es el que determina el éxito futuro de una organización.

La formación debe planificarse para cubrir las carencias y deficiencias que presentan las personas en relación con los objetivos que persigue la organización a la que pertenece.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas.

Según (Román, 2006) las necesidades de formación pueden ser de dos tipos:

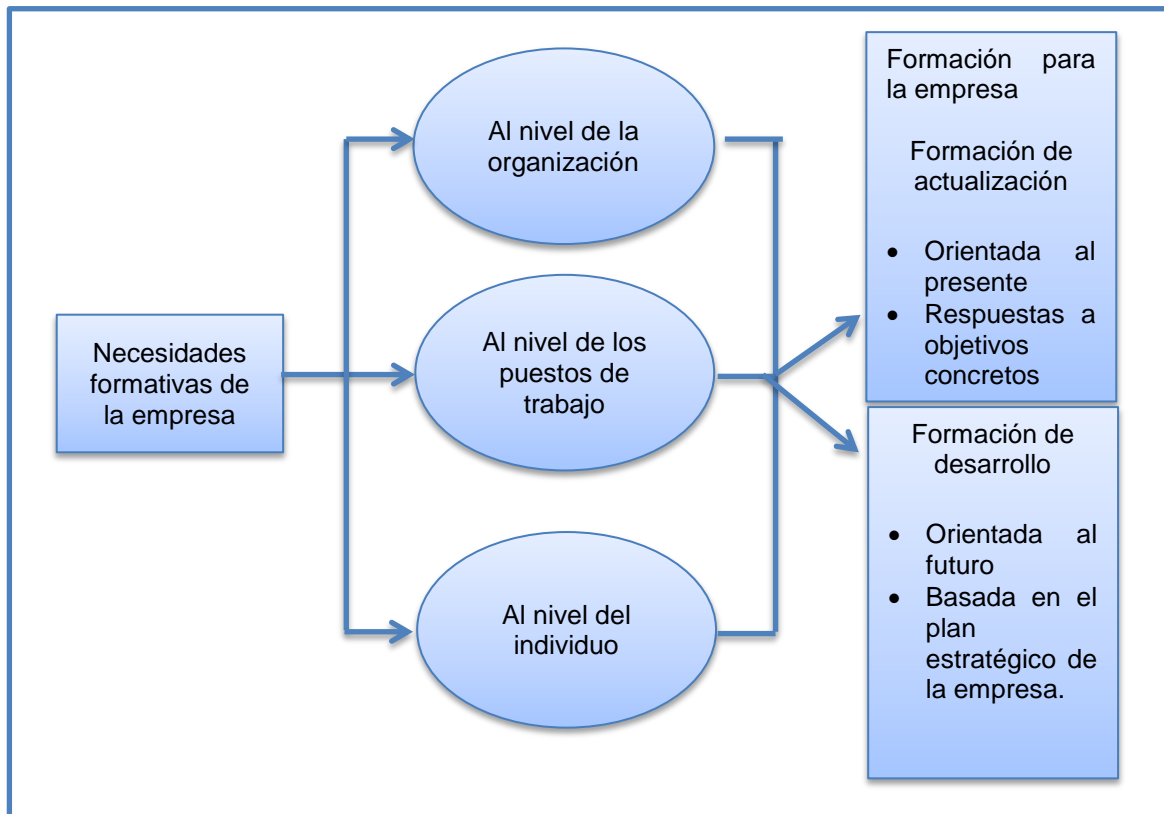
Necesidades formativas reactivas:

Responderían a necesidades formativas actuales y reales. Vendrían dadas por la observación de déficit observable.

Necesidades de formación proactivas:

Estas necesidades de formación harían referencia a aquellos vacíos formativos que, en el caso de cubrirse, capacitarían a las personas ante la innovación en determinadas situaciones. Estas necesidades deberían ser detectadas para evitar futuros problemas en la organización.

La formación reactiva ofrece soluciones formativas a las necesidades presentes, mientras que la formación proactiva, se anticiparía y daría respuesta a requerimientos futuros. (p. 32)



Fuente: Miquel Porret Gelabert (2008)
 Elaborado por: María Augusta Loján

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.

Según (Gelabert, 2008)

Determinar las necesidades concretas de la organización no es fácil, se trata de un proceso laborioso para detectar con claridad las carencias formativas de los empleados y los posibles inconvenientes técnicos u organizativos que existen y forman parte del entorno de los puestos de trabajo. Se inicia el proceso con la averiguación de las referidas carencias mediante la aplicación de una variedad de técnicas y una vez recopilada toda la información posible, se define la conveniente formación, formulando una serie de preguntas y cuya utilidad ayudará notablemente a obtener el resultado.

Habrá que buscar respuestas mediante la utilización de diversas técnicas que serán, más o menos, oportunas o adecuadas según las características de cada empresa, así:

- a) La observación. Se trata de observar la actividad a realizar teniendo además contactos muy frecuentes con los principales responsables de la organización y directivos de línea.
- b) Las solicitudes de los responsables de línea. En ocasiones las demandas provienen de los responsables de la organización, los cuales, conociendo las lagunas formativas de sus propios colaboradores, requieren la aplicación de un plan de formación. Estas peticiones aparecen de manera formal e informal.
- c) La entrevista. Es una manera de determinar las necesidades de adiestramiento consistente en deducir, a través de conversaciones con los interesados, las acciones formativas a emprender. Se trata de tomar contacto con cada interesado dejándole hablar sobre el propio trabajo y las propias aspiraciones, y con el auxilio de una entrevista dirigida a obtener informaciones determinadas.
- d) Análisis del contenido de los trabajos desarrollados. Analizando el contenido de los trabajos desarrollados en la organización descomponiendo dicho trabajo en sus elementos esenciales (fases, piezas, etc.) e indicar sucesivamente cómo se desarrollaría. Hay que saber los comportamientos y conocimientos requeridos para la correcta ejecución de una tarea determinada. Este análisis no es muy complicado a nivel de trabajos manuales; por el contrario, se hace muy complejo en trabajos de servicios.
- e) Reuniones de grupo. Se puede utilizar las ventajas derivadas de las reuniones de grupo, las cuales permiten alcanzar conclusiones distintas de aquellas individuales. Los grupos se pueden combinar de manera homogénea, por niveles jerárquicos o con diversos niveles. Es necesaria la presencia de un moderador experto para que la reunión sea fructífera y salgan a la luz las necesidades de adiestramiento.
- f) Cuestionarios. Repartiendo un cuestionario de elección forzada donde se responden las preguntas con un <<si>> o un <<no>> se puede conseguir mucha información pero también se puede formular a los clientes
- g) Valoración de méritos y programación de las carreras. Cuando existe un sistema periódico de valoración de méritos o plan de carreras, los informes relativos al personal evaluado pueden proporcionar indicaciones útiles relativas de las necesidades de formación de los individuos

- h) Análisis de las situaciones anómalas. Las situaciones localizadas en determinadas secciones o departamentos exigen un análisis más profundo y una consiguiente intervención por parte del órgano encargado de la formación. También puede ser el análisis del material devuelto por defectos, quejas de clientes (verbales o escritas), etc.
- i) Comités de adiestramiento. En organizaciones bastante desarrolladas existen comités de este tipo, incluso en las secciones que se crean temporalmente para una cuestión determinada o para siempre, con personas clave y sensibilizadas por la formación. Estas efectúan propuestas concretas para solucionar problemas que pueden ser resueltos con la formación. (p. 280)

El resultado de recopilar toda la información procedente de aplicar estas técnicas nos llevará a tener un diagnóstico de las necesidades; una vez determinadas éstas se plantea el problema traducido a objetivos para proceder a elegir la técnica de formación más idónea para afrontar y resolver las exigencias de la organización.

La formación no es un fin, sino un medio, una herramienta que ha de ser utilizada adecuadamente y con precisión para moldear o transformar al empleado. La formación no es un gasto pero sí una inversión, y toda inversión para que sea afortunada debe ser medida en términos de rentabilidad, de manera que si es aplicada la formación de manera escasa, puede ser tan superficial que roce lo inútil e incluso que suponga una ofensa para los alumnos en comparación a la formación que ya tienen. Por otra parte, el exceso puede ser agobiante, reiterativo y un derroche de medios económicos y de tiempo desproporcionado a lo que en sí requiere la situación; debe realizarse la que real, estricta y convenientemente necesita, y no solamente para hoy sino también para el futuro.

1.1.4. Necesidades formativas del docente.

Según (Rodríguez, 2001) la necesidad de la formación permanente del profesorado nace de tres posibles iniciativas: por una parte, la del docente que tiene un interés particular en actualizar y/o profundizar en la epistemología de su propia área de conocimiento y que también puede sentir la necesidad de ésa formación en función de los cambios curriculares que se han producido en el sistema educativo; así también, puede demandar

formación para manejar situaciones problemáticas que puedan surgir en el contexto aula. Por otra parte, surge por las necesidades que se derivan del propio sistema educativo (por ejemplo la implantación de una reforma), en este caso es la Administración la que siente ésta necesidad, por lo que diseña e impulsa un tipo de formación determinada para el colectivo de los docentes de una o varias etapas.

El diagnóstico de las necesidades formativas, en primer lugar identificará aquellas personas que sean susceptibles de formación y, a continuación, cuáles son sus necesidades, para a posteriori, diseñar un plan de formación que se ajuste a dichas necesidades.

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

El Modelo de A. Rossett; tiene en cuenta cuatro elementos fundamentales:

1. Situaciones desencadenantes: “De dónde partimos” y “Hacia dónde vamos”
2. Tipo de información que buscamos: Óptimos, Reales, Sentimientos, Causas y Soluciones.
3. Fuentes de información.
4. Herramientas para la obtención de datos.

Su modelo gira en torno al análisis y necesidades de formación, y toma como eje central el conjunto de elementos del segundo punto, para llegar el rendimiento satisfactorio y deseado.

El Modelo de R. A. Kaufman (1987) desarrolla, en torno a la planificación de las organizaciones un complejo proceso de 18 pasos, en el que ocupa un lugar importante la evaluación de necesidades.

Al referirse a la determinación de necesidades elabora un modelo en el que aparecen los siguientes elementos:

1. Participantes en la planificación: ejecutores, receptores, sociedad.

2. Discrepancia entre “lo que es” y “lo que debería ser”, en torno a: entradas, procesos, productos, salidas y resultados finales.
3. Priorización de necesidades.

Las etapas que señala para efectuar una evaluación de necesidades son las siguientes (Kaufman, 1988)

1. Tomar la decisión de planificar.
2. Identificar los síntomas de problemas
3. Determinar el campo de la planificación
4. Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
5. Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecución mensurable
6. Determinar las condiciones que se requieren, en términos de ejecución mensurable.
7. Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.

1.2. Análisis de las necesidades de formación

Según (Gelabert, 2008) determinar las necesidades concretas de la organización es un proceso laborioso en el que hay que aplicar técnicas adecuadas que faciliten detectar con claridad las carencias formativas de los empleados así como también los posibles inconvenientes técnicos u organizativos que existen y que forman parte del entorno de los puestos de trabajo.

Mientras mayor información se obtenga al aplicar los instrumentos se puede llegar a determinar un diagnóstico de las necesidades de formación más certero y así poder resolver las exigencias de la organización, considerando que cada organización tiene sus propias particularidades, sin embargo se podrá formular las siguientes preguntas:

	Preguntas que formulará quien deba encargarse de la formación	Detalle de las diferentes situaciones
1	¿Qué es lo que tendrá que hacer el trabajador?	Requiere un análisis profundo de todo ello. Recabando información, lo más detallada posible, para saber en concreto las operaciones a realizar.
2	¿Cómo tendrá que hacerlo?	Ayudado de herramientas, máquinas y demás elementos técnicos y organizativos que deberá utilizar
3	¿Dónde tendrá que hacerlo?	Lugar (fábrica, domicilio del cliente) dentro de la organización (sección, servicio, etc.) o Fuera de la organización (para ciudad, localidad, etc.)
4	¿Por qué tendrá que hacerlo?	Indicando si forma parte de un equipo, de una cadena de producción, etc. Si tiene funciones de supervisión sobre otros trabajadores, etc.
5	¿Qué es lo que hace actualmente el trabajador?	Requiere la especificación de las actividades que realiza en la actualidad. Detalle de las operaciones, etc.

Gráfica Nro. 2 Análisis de la necesidad de formación

Fuente: Miquel Porret Gelabert (2008)

Elaborado por: María Augusta Loján

El objetivo básico de estas preguntas es poner de manifiesto la diferencia o carencia formativa entre lo que existe actualmente y lo que debe hacerse a futuro; pudiendo utilizarse otras tantas preguntas más de acuerdo al requerimiento que se da ya sea por la creación de nuevos productos, por necesidades de apertura de nuevos mercados, transformación de la organización, apertura de nuevos centros, introducción de tecnología actual, detección de calidad insuficiente, etc.

1.2.1. Análisis organizacional.

Según (Román, 2006) indica que:

En el momento de realizar el análisis interno de la organización, hemos de tratar de alcanzar unos conocimientos lo más claros posibles respecto a los métodos de gestión y organización del trabajo que presenta, la flexibilidad permitida, el fomento de trabajo en equipo, la disciplina por parte de los operarios, el grado de autonomía, las posibilidades de elección, el grado de creatividad, la movilidad profesional, la comunicación interna, el desarrollo de carreras profesionales que se ponen en marcha en la organización, es decir,

una serie de aspectos que nos permitan alcanzar el mayor conocimiento posible del funcionamiento de la organización objeto de análisis.

El análisis de la organización conlleva también un estudio del ambiente socio-económico y tecnológico en el que se encuentra localizada” (p. 32)

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.

Según (Imbernón, Bartolome, Flecha, Gimeno, Giroux, Marcelo, Popkewitz, Rigal, Subirats, Tortajada, 2005)

La educación, además de facilitar el acceso a una formación basada en la adquisición de conocimientos, ha de permitir el desarrollo de las habilidades necesarias en la sociedad de la información. Habilidades como la selección y el procesamiento de la información, la autonomía, la capacidad para tomar decisiones, el trabajo en grupo, la polivalencia, la flexibilidad son imprescindibles en los diferentes contextos sociales: mercado de trabajo, actividades culturales y vida social en general. Los educadores y educadoras debemos conocer la sociedad en la que vivimos y los cambios que se generan para potenciar no sólo las competencias de los grupos privilegiados, sino las competencias requeridas socialmente, pero desde la consideración de todos los saberes. (p. 16)

La educación en la sociedad de la información debe basarse en la utilización de habilidades comunicativas, de tal forma que permita participar más activamente y de forma más crítica y reflexiva en la sociedad.

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

La planificación es el proceso por el cual se determina a dónde uno se dirige y cómo llega allí. Infiuye en todas las actividades de una organización exitosa, desde la concepción de sus productos o servicios hasta su producción, venta y distribución. La planificación ayuda a predecir la manera en que se comportarán los miembros de la organización. El plan estratégico fija una dirección general de la organización y a niveles operativos, se

convierte en el proceso mediante el cual la estrategia se traduce en objetivos y metodologías específicas para cumplir las metas. Comprende la utilización óptima de recursos, tiempo y persona mediante la elaboración de plazos y cronogramas de trabajo.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa

Según la (Constitución Política de la República del Ecuador, Art. 28)

La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente.

Es derecho de toda persona y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende. El Estado promoverá el diálogo intercultural en sus múltiples dimensiones.

El aprendizaje se desarrollará de forma escolarizada y no escolarizada. La educación pública será universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive.

La educación pública será gratuita y el Estado la financiará de manera oportuna, regular y suficiente. La distribución de los recursos destinados a la educación se regirá por criterios de equidad social, poblacional y territorial, entre otros.

El Estado financiará la educación especial y podrá apoyar financieramente a la educación fiscomisional, artesanal y comunitaria, siempre que cumplan con los principios de gratuidad, obligatoriedad e igualdad de oportunidades, rindan cuentas de sus resultados educativos y del manejo de los recursos públicos, y estén debidamente calificadas, de acuerdo con la ley. Las instituciones educativas que reciban financiamiento público no tendrán fines de lucro.

“La falta de transferencia de recursos en las condiciones señaladas será sancionada con la destitución de la autoridad y de las servidoras y servidores públicos remisos de su obligación”. (Constitución Política de la República del Ecuador, Art. 348)

La actividad educativa se desarrolla atendiendo a los siguientes principios generales, que son los fundamentos filosóficos, conceptuales y constitucionales que sustentan, definen y rigen las decisiones y actividades en el ámbito educativo:

“gg) Gratuidad.- Se garantiza la gratuidad de la educación pública a través de la eliminación de cualquier cobro de valores por conceptos de: matrículas, pensiones y otros rubros, así como de las barreras que impidan el acceso y la permanencia en el Sistema Educativo...” (Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe, Art. 2)

1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos)

La opinión de expertos en Desarrollo Organizacional, manifiestan que existen pocos tipos de liderazgo.

En opinión de otros, no es que existan varios tipos de liderazgo: el liderazgo es uno y, como los líderes son personas (individuos con características personales definidas), las clasificaciones corresponden a la forma como ejercen o han adquirido la facultad de dirigir, circunstancia que no necesariamente implica que sea un líder.

Tres tipos de liderazgo que se refieren a formas variadas de autoridad:

- *Líder carismático:* es el que tiene la capacidad de generar entusiasmo. Es elegido como líder por su manera de dar entusiasmo a sus seguidores.
- "Líder tradicional": es aquél que hereda el poder por costumbre o por un cargo importante, o que pertenece a un grupo familiar de élite que ha tenido el poder desde hace generaciones. Ejemplos: un reinado.
- *Líder legítimo:* Podríamos pensar en "líder legítimo" y "líder ilegítimo". El primero es aquella persona que adquiere el poder mediante procedimientos

autorizados en las normas legales, mientras que el líder ilegítimo es el que adquiere su autoridad a través del uso de la ilegalidad. Al líder ilegítimo ni siquiera se le puede considerar líder, puesto que una de las características del liderazgo es precisamente la capacidad de convocar y convencer, así que un "liderazgo por medio de la fuerza" no es otra cosa que carencia del mismo. Es una contradicción, *por sí* lo único que puede distinguir a un **líder** es que tenga seguidores: *sin seguidores no hay líder.*(Landolfi, 2010: p. 25)

El tratadista Cyril Levicki (1998), en su libro *El gen del liderazgo*, propone la existencia de siete tipos de líder:

- **Líder carismático:** Consigue grandes avances estratégicos en la consecución de los objetivos organizativos ante una situación óptima, mientras que ante situaciones más críticas administra soluciones consistentes, tendiendo a detenerse mucho tiempo en una planificación de alta calidad. Los líderes que poseen este estilo tienen mucha dificultad para interactuar con personas con motivación para el logro muy elevada.
- **Líderes de inteligencia superior:** su ámbito más propicio es cuando las organizaciones emplean a personas altamente cualificadas, consiguiendo así transacciones con resultados óptimos. Demuestran un gran rechazo y no se sienten bien cuando ante confrontaciones en el mercado para productos populares de bajo valor y de una gran dependencia hacia la marca del mismo. En consecuencia este tipo de líder de inteligencia superior admira la inteligencia de otras personas. En consecuencia, los líderes que poseen una gran empatía, rechazan totalmente a los de inteligencia superior.
- **Líder autocrático:** Especialmente eficiente en momentos de crisis, puesto que no siente la necesidad de hacer demasiadas preguntas. Le cuesta adaptarse a los escenarios organizacionales cuando los actores de los mismos poseen altos niveles educativos y están muy calificados. Sin embargo actúan exitosamente en diferentes situaciones. En los países que aceptan las diferencias sociales se sienten muy cómodos.

- **Líder pastor:** muy solvente en las organizaciones con una evolución altamente consistente pero son ineficaces ante las crisis emergencias para las que se requieren decisiones rápidas. Este tipo de líderes se sienten muy cómodos en las organizaciones mercantiles de máxima estabilidad.
- **General en jefe o general del ejército:** llevan a cabo sus mejores actuaciones ante la necesidad de prepararse para la guerra. En cambio, tienen sus peores momentos cuando perciben que esta guerra no resulta beneficiosa. Son altamente competentes para la preparación pero no para llegar a conclusiones. Piensan que no tienen necesidad de llegar a concluir, dada su creencia de que su preparación es tan buena que siempre ganaran las batallas.
- **Líderes de la realeza:** tienen sus mejores oportunidades cuando se encuentran trabajando en organizaciones muy antiguas y son líderes en el mercado y no se adaptan a aquellas organizaciones cuyos productos tienen una demanda masiva. Este estilo no es recomendable para las organizaciones, debido a la dificultad de desligarlos de su papel como consecuencia de que a ellos mismos les cuesta en exceso aceptar que su actuación no es la mejor.
- **Líder natural:** Su actuación resulta sobresaliente en la mayoría de las circunstancias, y en especial en aquellas corporaciones mundiales cuyas marcas son reconocidas. Tienen dificultades para adaptarse a las organizaciones cuyas operaciones están excesivamente orientadas hacia las ventas. Se podría decir que este tipo de líder es el más eficaz, puesto que una de sus grandes habilidades es la motivación que transmite a sus más cercanos seguidores para que trabajen con agrado y mantengan satisfechos a los accionistas. (p. 183-210).

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

Según (Educación, 2013)

¿Qué es el Bachillerato General Unificado (BGU)?

El bachillerato general unificado, es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación (MinEduc) con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB).

El bachillerato general unificado tiene como triple objetivo preparar a los estudiantes: (a) para la vida y la participación en una sociedad democrática, (b) para el mundo laboral o del emprendimiento, y (c) para continuar con sus estudios universitarios.

En el bachillerato general unificado, todos los estudiantes deben estudiar un grupo de asignaturas centrales denominado *tronco común*, que les permite adquirir ciertos aprendizajes básicos esenciales correspondientes a su formación general. Además del tronco común, los estudiantes pueden escoger entre dos opciones en función de sus intereses: el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico.

Aquellos que opten por el Bachillerato en Ciencias, además de adquirir los aprendizajes básicos comunes del bachillerato general unificado, podrán acceder a asignaturas optativas que les permitirán profundizar en ciertas áreas académicas de su interés.

Los que opten por el Bachillerato Técnico también adquirirán los aprendizajes básicos comunes del bachillerato general unificado, y además desarrollarán las competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido.

¿Por qué es necesario el Bachillerato General Unificado (BGU)?

Las principales razones por las cuales nuestro país necesitaba un nuevo programa de estudios a nivel de Bachillerato se explican a continuación:

- En el modelo anterior de Bachillerato, la excesiva especialización y dispersión de la oferta curricular ocasionaba que los estudiantes se graduaran con conocimientos muy distintos y sin una base común de aprendizajes, lo cual impedía que tuvieran acceso a las mismas oportunidades. Con el BGU, todos los estudiantes tendrán acceso a una base común de conocimientos, la cual garantiza equidad en la distribución de oportunidades educativas.
- El Bachillerato anterior exigía una diversificación prematura (la mayoría de estudiantes debían elegir una especialidad antes de los 14 años de edad), la cual a menudo tenía como consecuencia que los estudiantes cometieran errores de elección que les afectaban por el resto de sus vidas. El BGU ofrece una misma base común de conocimientos a *todos* los estudiantes, de tal manera que no se limiten sus opciones futuras, sea cual sea el tipo de Bachillerato que elijan.
- Con el anterior modelo de Bachillerato, los estudiantes podían acceder a diversas opciones que los formaban en determinada área pero no les permitían adquirir conocimientos básicos en otras áreas. (Por ejemplo, los estudiantes de la especialidad de Ciencias Sociales típicamente no llegaban a tener suficientes bases en matemáticas.) El BGU busca que los estudiantes adquieran una formación general completa, evitando por una parte su hiperespecialización en un área del conocimiento y por otra su desconocimiento de otras.
- El anterior Bachillerato en Ciencias, cuyos planes y programas de estudio databan de fines de los años setenta, se encontraba desactualizado y era poco pertinente para las necesidades del siglo XXI. El BGU tiene un currículo

actualizado que resalta la realidad ecuatoriana, siempre en relación con los contextos latinoamericanos y universales.

- La anterior oferta de Bachillerato Técnico ofrecía escasas opciones de educación superior para sus graduados, pues estas estaban limitadas al área de su especialización. Ahora, todos los estudiantes del Bachillerato Técnico también aprenden los conocimientos básicos comunes que les permiten acceder a cualquier opción postsecundaria, y no únicamente a aquellas relacionadas a su especialización.
- Los anteriores currículos de Bachillerato carecían de articulación con los niveles de EGB y Educación Superior. El nuevo currículo del Bachillerato se desprende orgánicamente del currículo de EGB y está concatenado con las exigencias de ingreso a la Educación Superior.

¿Por qué un Bachillerato unificado y no uno por especializaciones?

Porque es la única manera de garantizar equidad a todos los bachilleres ecuatorianos y a la vez multiplicar sus opciones postgraduación. La base común de conocimientos y destrezas que adquirirán todos los bachilleres, independientemente del tipo de Bachillerato que elijan, les habilitará por igual para continuar estudios superiores en cualquier área académica, o ingresar directamente al mundo laboral o del emprendimiento.

¿Qué se espera de los graduados del Bachillerato General Unificado?

Se espera que nuestro país cuente con bachilleres capaces de:

- **Pensar rigurosamente.** Pensar, razonar, analizar y argumentar de manera lógica, crítica y creativa. Además: planificar, resolver problemas y tomar decisiones.
- **Comunicarse efectivamente.** Comprender y utilizar el lenguaje para comunicarse y aprender (tanto en el idioma propio como en uno extranjero). Expresarse oralmente y por escrito de modo correcto, adecuado y claro.

Además, apreciar la Literatura y otras artes y reconocerlas como una forma de expresión.

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

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

¿Qué título recibirán los estudiantes que se gradúan del Bachillerato general unificado?

Todos los estudiantes graduados recibirán el título de Bachiller de la República del Ecuador. En el título de aquellos que aprobaron el Bachillerato Técnico se especificará la figura profesional cursada por el estudiante en la institución educativa. Por ejemplo: “Bachiller de la República del Ecuador, con mención en Electromecánica Automotriz”

¿El título de Bachiller servirá para que los estudiantes ingresen a la universidad?

Desde luego que sí. En septiembre de 2014, las universidades estarán listas para recibir a la primera promoción graduada del BGU con un nuevo examen de admisión único nacional que evalúa destrezas de pensamiento similares a las desarrolladas en el BGU. Para entonces, las universidades deberán haber realizado las adecuaciones necesarias a sus currículos para recibir a estudiantes que cuentan con sólidas bases de conocimientos generales y firmes destrezas de pensamiento.

¿Qué cambio pedagógico se inicia con el bachillerato general unificado?

A fin de alcanzar los objetivos propuestos en el nuevo modelo de Bachillerato, es necesario también realizar un cambio de concepción pedagógica. En muchas ocasiones,

la enseñanza en el Bachillerato y en otros niveles se hace con una visión “bancaria” de la educación, en la que el docente es la persona que está en posesión del “conocimiento” y lo transmite a sus estudiantes. En este contexto, el deber del estudiante es recibir la información ofrecida por el docente o el libro de texto, recordarla y ser capaz de demostrar que la recuerda. El nuevo Bachillerato busca romper con ese esquema y propone uno que considera que el aprendizaje no consiste, como señala el modelo anterior, en absorber y recordar datos e informaciones. Más bien, es una formación que apunta a la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes. El aprendizaje, bajo esta visión, debe ser duradero, útil, formador de la personalidad de los estudiantes y aplicable a su vida cotidiana.

	Bachillerato anterior	Bachillerato General Unificado
Aprendizaje	Absorber y recordar información, y después demostrar en un examen qué es lo que recuerda. Énfasis en cobertura de contenidos.	Formarse en conocimientos, habilidades y actitudes. Contar con aprendizaje duradero, útil, formador de la personalidad y aplicable a la vida. Énfasis en desarrollo del pensamiento.
Rol del profesor	Transmitir conocimientos.	Guiar, orientar y estructurar el aprendizaje de los estudiantes.
Rol del estudiante	Recibir conocimientos.	Ser un protagonista activo del aprendizaje.

Gráfica Nro. 3 Diferencias bachillerato anterior y bachillerato general unificado

Fuente: Ministerio de Educación (2013)
Elaborado por: María Augusta Loján Romero

Para lograr lo mencionado anteriormente, se requiere, en primer lugar, tomar en cuenta las experiencias y los conocimientos anteriores con los que se desenvuelve el estudiante, puesto que el aprendizaje significativo y duradero sucede cuando este conecta el aprendizaje nuevo con sus conocimientos previos. También requiere de una

contextualización del aprendizaje en una tarea auténtica de la vida real, y que el estudiante comprenda el sentido y el propósito de lo que está aprendiendo.

Adicionalmente, las características del mundo contemporáneo demandan formas específicas de aprendizaje. Primeramente, es necesario que el aprendizaje sea interdisciplinario. Para ello se requiere que la organización de los contenidos que se abordarán no sea un listado de temas sin relación alguna entre sí, sino que tenga coherencia al interior de la propia asignatura o área científica –en relación con los demás contenidos y procedimientos de la propia asignatura–, y que muestre las relaciones con las demás asignaturas. Además, una gran exigencia que le hace la sociedad contemporánea a la educación es la construcción de currículos flexibles que se adapten a la variedad de la demanda social, a las necesidades de una población joven ecuatoriana diversa, y por último, a la multiplicidad de formas de aprendizaje presentes en el aula.

Con esto, el papel del docente viene a ser el de un guía que orienta al estudiante en su aprendizaje. Su rol es definir objetivos de aprendizaje, ofrecer a los estudiantes experiencias de aprendizaje que les permitan alcanzar los objetivos (lo que incluye recursos y materiales), y realizar un proceso de evaluación (que incluye la autoevaluación) para mejorar la enseñanza-aprendizaje. El estudiantado pasa a ser protagonista de su aprendizaje: debe construir, investigar, hacer, actuar, experimentar y satisfacer su curiosidad para aprender. (Ministerio de Educación)

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

Según el (Art. 43 de la LOEI).

“... 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. Desarrolla en los y las estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas, y los prepara para el trabajo, el emprendimiento, y para el acceso a la educación superior.

1.2.2. Análisis de la persona.

(Chiavenato, 2007), señala que las organizaciones dependen de las personas para que las dirijan, controlen y para que operen y funcionen, no hay organización sin personas; por tanto toda organización está constituida por ellas, de quienes depende para su éxito y continuidad. Sin organizaciones ni personas no habría Administración de Recursos Humanos, en esta hay dos vertientes diferentes al considerar a las personas: las personas en cuanto tales dotadas de características propias de personalidad e individualidad, de aspiraciones, valores, actitudes, motivaciones y objetivos y las personas como recursos dotadas de habilidades, capacidades, destrezas y conocimientos necesarios para la tarea organizacional.

Según (Tardif M. , 2004)

Los profesores no sólo buscan realizar objetivos; actúan también sobre un objeto. Su objeto son seres humanos individualizados y socializados al mismo tiempo. Las relaciones que establecen con su objeto de trabajo son, por tanto, relaciones humanas, individuales y sociales al mismo tiempo.

La primera característica del objeto del trabajo docente es que se trata de individuos. Aunque enseñen a grupos, los profesores no pueden dejar de tener en cuenta las diferencias individuales, pues son los individuos quienes aprenden y no los grupos. Los alumnos son heterogéneos; no poseen las mismas capacidades personales ni las mismas posibilidades sociales. Sus probabilidades de acción varían, la capacidad de aprender también, así como la oportunidad de involucrarse en una tarea u otra.

1.2.2.1. Formación profesional.

(Gelabert, 2008) “La formación profesional es, según Peña, “el incremento del potencial de la empresa a través del perfeccionamiento profesional y humano de los individuos que la forman” (p. 207)

Hoyler, la define como “inversión empresarial destinada a capacitar a un equipo de trabajo para reducir o eliminar la diferencia entre el actual desempeño y los objetivos y relaciones propuestas”.

La Formación Profesional, en el ámbito del sistema educativo, tiene como finalidad la preparación de los alumnos para la actividad en un campo profesional, proporcionándoles una formación polivalente que les permita adaptarse a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida. Incluye tanto la formación profesional base como la formación profesional específica.

Se podría concluir que se trata de un proceso destinado a potenciar talentos humanos para que puedan desarrollarse mejor en sus actividades y mejorar su profesionalismo; y así también la institución pueda alcanzar mayor productividad en el cumplimiento de sus objetivos.

1.2.2.1.1. Formación inicial.

Son acciones formativas dirigidas a aquel personal que se acaba de incorporar a la organización. Con esta formación lo que se pretende es capacitarlo, proporcionándoles los conocimientos necesarios, para el manejo de las herramientas que van a tener que utilizar, y ayudarlos a adaptarse a la cultura de la organización.

La formación inicial de los docentes debería incorporar el conocimiento de las organizaciones escolares y capacitar para establecer relaciones cooperativas.

1.2.2.1.2. Formación profesional docente.

Según (Ibernón, 2002) “las ideas de cambio, innovación, renovación, transformación y mejora, tanto individual como colectiva, aparecen constantemente en la conceptualización y las finalidades de la formación del profesorado” (p. 96).

Al maestro profesional lo define como una persona autónoma dotada de habilidades específicas, especializadas, ancladas en una base de conocimientos racionales,

reconocidos, procedentes de la ciencia, o de conocimientos explícitos surgidos de distintas prácticas. Y cuando estos conocimientos proceden de prácticas contextualizadas, entonces son conocimientos autonomizados y profesados; es decir, explicitados verbalmente de forma racional, y entonces el maestro es capaz de rendir cuenta de ellos.

El maestro profesional es, ante todo, un profesional de la articulación del proceso de enseñanza-aprendizaje en situación; un profesional de la interacción de las significaciones compartidas.

Hemos definido la enseñanza como un proceso interpersonal e intencional, que utiliza básicamente la comunicación verbal y el discurso diálogo con una finalidad: como medios para provocar, favorecer y conseguir aprendizajes en una situación determinada. Es una práctica relacional con una finalidad precisa (Altet, 1994); puesto que enseñar es hacer aprender, y la enseñanza no existe sin su finalidad de aprendizaje; pero se trata de hacer aprender mediante la comunicación y la adecuación a ciertos parámetros situacionales. El maestro es un profesional del aprendizaje, de la gestión de las condiciones de aprendizaje, y del control interactivo en clase.

1.2.2.1.3. Formación técnica.

Un elemento importante para mejorar las escuelas técnicas y profesionales es organizar la formación de los estudiantes de acuerdo a las competencias profesionales. Se trata de clarificar con la mayor exactitud posible qué es lo que un trabajador necesita saber y qué capacidades necesita tener para que las escuelas técnicas y profesionales se adecuen las mismas y enseñen y ayuden a los estudiantes a desarrollarlas.

1.2.2.2. Formación continua.

Según (Hargreaves, 2000)

Se recibe con buenos ojos a los nuevos docentes, pero se les deja solos; la educación y el entrenamiento queda a la elección individual, por lo que llega a los más ambiciosos y a

quienes menos los necesitan; la mayoría de las iniciativas de educación y entrenamiento durante el ejercicio profesional adoptan la forma de cursos, tienen lugar fuera de las instalaciones de la escuela y benefician al individuo: no surgen las necesidades institucionales ni existen mecanismos para divulgar los resultados dentro de la escuela.

Jackson contrastó el enfoque “defectivo” de la formación continua con el “crecimiento”. El primero se basa en la visión externa de que los profesores carecen del nivel de conocimientos y destrezas necesario para motivar a sus alumnos a realizar al máximo su rendimiento potencia. En consecuencia, el objetivo consiste en equiparlos con esos conocimientos y destrezas. En el segundo enfoque se afirma que el crecimiento del docente es necesario, pero que, “en la enseñanza, como en la vida, las rutas hacia la sabiduría son muchas”; que la enseñanza es una actividad compleja y multifacética; que una buena educación exige algo más que la suma de conocimientos y destrezas, y que las escuelas y aulas no constituyen siempre unos entornos en los que se estimule o apoye el aprendizaje profesional.

Por tanto la formación continua presentaría un conjunto de oportunidades de aprendizaje para satisfacer las necesidades de desarrollo a corto plazo y a largo plazo, ya que los contextos en los que operaría son los del cambio personal, profesional y organizativo; así también en mantener y ampliar los conocimientos profesionales para desarrollar tareas y funciones profesionales de calidad.

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

La formación del profesor como aprendiz estratégico constituye el primer eslabón de la cadena, ya que es el punto de partida del amplio proceso de la formación del profesor que dará sentido y significado a su actuación profesional y evitará situaciones paradójicas (que no por ser usuales son más aceptables), como enseñar lo que no se hace.

Los investigadores que han estudiado las características del aprendiz estratégico (Borkowski, 1985; Wellman, 1985, Paris y Winograd, 1990) consideran la conciencia, la intencionalidad y la regulación de las actividades como características definitorias del

comportamiento estratégico, es pues es este sentido que sería conveniente formar al profesor como aprendiz de su materia, de modo que pudiese tomar decisiones sobre qué debe aprender, cómo, en qué situaciones y con qué finalidad debe utilizar los procedimientos de aprendizaje de que dispone. Paralelamente, los estudios que analizan la formación del profesor como docente estratégico (Poggioli, 1989; Pressley y otros, 1990), ponen de manifiesto que sin una actuación intencional del profesor las estrategias de aprendizaje se enseñan de forma muy reducida y, cuando se hace, se tiende a enfatizar una aplicación mecánica y poco reflexiva de éstas.

Los estudios realizados sobre el profesor como aprendiz aún son escasos, éstos ponen de manifiesto las repercusiones de enseñar a aprender al profesor sobre su propio aprendizaje. Una muestra de ello son los resultados obtenidos en un estudio llevado a cabo por Dart y Clarke (1991), que indica que favorecer en los estudiantes de magisterio la comprensión del propio proceso de aprendizaje produce un incremento en la percepción que tienen éstos de su competencia académica, en diferentes aspectos de la autogestión del aprendizaje, en la motivación intrínseca, en el resultado de las estrategias utilizadas y en el enfoque profundo del aprendizaje. Estos resultados son complementarios a los obtenidos por Pérez Cabaní (1993) en una investigación realizada con el objetivo de enseñar a estudiantes de magisterio el uso regulativo de algunos procedimientos de aprendizaje, en la que los resultados muestran que estudiantes formados en este sentido aprenden los contenidos curriculares de manera más comprensiva y significativa.

La formación del profesor como aprendiz estratégico de su materia abarca un período más amplio que el de la formación inicial como profesor de la enseñanza. El docente sigue siendo un aprendiz estratégico de su materia, en función de las necesidades de formación que se le planteen; su formación continua servirá de base para poder explicar a los estudiantes, posteriormente, a través de la realización de tareas o la resolución de problemas, el valor y la utilización de los procedimientos de aprendizaje que enseña. Deberá proporcionarles la posibilidad de descubrir cuándo y por qué es necesario utilizar un procedimiento en particular, ayudarles a reflexionar sobre cómo adaptar los procedimientos aprendidos a nuevas situaciones, y favorecer en los estudiantes, a través

de un proceso sistemático y continuo, la autonomía, la reflexión y la regulación de su proceso de aprendizaje.

La enseñanza y el aprendizaje como procesos inseparables, como dos caras de una misma moneda y, por lo tanto, al igual que el giro de la moneda, con una secuencia continua: el profesor aprende su materia para poder enseñarla y enseña su materia para que sus alumnos la puedan aprender.

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

En lo que respecta a las técnicas educativas, los saberes procedentes de las ciencias de la educación y de las instituciones de formación del profesorado no pueden facilitar a los docentes unas respuestas precisas sobre el “cómo hacer”; la mayoría de las veces, los profesores tienen que tomar decisiones y desarrollar estrategias de acción en plena actividad, sin poder apoyarse en un “saber hacer” técnico-científico que les permite controlar la situación con toda seguridad.

El profesionalismo de un maestro se caracteriza por el dominio de “conocimientos profesionales” diversos, pero también por los esquemas de percepción, análisis, decisión, planificación y evaluación (Perrenoud, 1994)

1.2.2.5. Características de un buen docente.

- Un buen profesor es experto en su materia y está actualizado en los últimos avances del conocimiento en su disciplina. Para poder enseñar algo, un docente debe conocerlo y dominarlo a la perfección. Para cubrir esta primera característica, deben incluir la actualización, especialización y profundización en las diferentes disciplinas científicas.
- Un buen profesor sabe cómo “enseñar” su materia, sabe cómo transmitir y presentar la información, cómo mostrarla y explicarla de tal forma que sus alumnos la entiendan. Para poder “enseñar”, se requiere que el profesor planee la secuencia y

estructura de los contenidos, que tenga claro lo que espera de sus alumnos a lo largo del curso y en cada clase; que utilice un lenguaje claro, sencillo y al alcance de sus alumnos; y que haga uso de todo tipo de recursos didácticos, con el fin de lograr los objetivos.

Para cubrir esta segunda característica, los Programas de formación de profesores deben incluir cursos de actualización didáctico-pedagógica en los que se proporcionen técnicas de enseñanza: Diseño de programas y de objetivos, elaboración de material didáctica, utilización de recursos y aparatos didácticos, etc. Así mismo, debe saber estructurar sus contenidos de forma lógica y secuencial, debe saber hablar en público con claridad, debe saber utiliza términos adaptados al nivel de su grupo, etc.

- Un buen profesor sabe cómo propiciar en sus alumnos aprendizajes significativos. Además de enseñar bien, sabe cómo lograr que ellos aprendan. Para cubrir esta tercera característica del profesor bien formado, deben incluir elementos teóricos y prácticos sobre teorías del aprendizaje, didáctica general, didácticas especiales, diseño de estrategias y actividades de aprendizaje, etc.
- Un buen profesor se preocupa por mejorar continuamente su labor docente: para lograrlo, lee, estudia, investiga, asiste a cursos de formación y actualización didáctico-pedagógica. El buen profesor no es, pues, aquel que ya es buen profesor, sino aquel que trata siempre de ser mejor.
- Un buen profesor tiene claridad en cuanto a su proyecto académico-político; conoce la estructura de los sistemas o subsistemas de los que forma parte, está al tanto de los acontecimientos de orden general que influyen en la educación, tiene elementos para emitir juicios sobre ellos.

La vida de toda institución educativa va más allá de lo que sucede en el interior del salón de clase. El buen profesor participa activa y responsablemente en las actividades de tipo académico, político y administrativo de la institución de la que forma parte. Los programas de formación de profesores deben aportar a éstos, elementos de análisis

social, político y económico de la educación y la docencia; asimismo, deben proporcionar conocimientos, por lo menos básicos, sobre administración de instituciones educativas.

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.

Un profesional debería ser capaz de analizar situaciones complejas referentes a diversas formas de interpretación, de escoger de manera rápida y reflexionada estrategias adaptadas a los objetivos y a las exigencias éticas, de extraer, de un vasto repertorio de saberes, técnicas y herramientas, lo más adecuados y estructurarlos en forma de dispositivo, de adaptar rápidamente sus proyectos con ocasión de las interacciones formativas; en fin, de analizar de manera crítica sus acciones y los resultados de las mismas y, por medio de esa evaluación, de aprender a lo largo de toda su carrera. (Tardif) Mireille cifali, siguiendo un enfoque psicoanalítico, coloca la enseñanza entre las profesiones del sector humano que tienen que ver con las relaciones, y nos muestra la necesidad de no restringir las habilidades a los simples conocimientos, sino de plantearnos “dualidad del saber y del afecto”. La Elaborado por: destaca el interés que tiene para el maestro el hecho de recuperar “el espacio de la clínica” relativo a las personas, en el cual se examinan las situaciones a partir de su propia singularidad. (Paquay, 2005)

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

Según (Ibernón, 2002) el desarrollo profesional es una evolución continua y un proceso dinámico, en el que es difícil establecer etapas estancas en su desarrollo. Aun así, por la tipología del contexto en el que se aplica la profesionalidad o por las características de la formación, podemos establecer, a grandes rasgos, las siguientes etapas:

- a. Una etapa inicial de formación básica y socialización profesional, caracterizada por la formación inicial en instituciones específicas.

El desarrollo profesional del profesorado empieza en su entrada en los estudios que le habilitarán para la profesión, lo que nos conduce a afirmar que

el desarrollo profesional del profesorado es uno, pero con diferentes etapas. La formación inicial es muy importante, ya que el conjunto de actitudes, valores y funciones que los alumnos de formación inicial confieren a la profesión se verá sometido a una serie de cambios y transformaciones en consonancia con el proceso socializador que tiene lugar en esta formación inicial; se generarán determinados hábitos que incidirán en el ejercicio de la profesión.

- b. Una etapa de inducción profesional y socialización en la práctica. Son los primeros años de ejercicio, en los que la condición de novel le confiere características especiales.
- c. Una etapa de perfeccionamiento en la que predomina las actividades de formación permanente.

Aunque podríamos desarrollar esta última etapa en diversas fases, consideramos que estas tres grandes etapas permiten un análisis bien diferenciado del desarrollo profesional del profesorado y la asunción de una determinada cultura profesional.

1.2.2.8. Las Tecnologías de la Información y la Comunicación – TIC, en los procesos formativos.

Según (Area, 2012)

Hace varias décadas, se consideraba una persona alfabeta y culta a aquella que sabía leer un periódico, un libro o una revista y comentar lo que allí estaba escrito, o quien era capaz de redactar una carta sin faltas de ortografía y con buena letra, o quien podía mantener una conversación fluida y con un vocabulario variado y rico en palabras, o quien conocía (o al menos le sonaban) los nombres de literatos, artistas, filósofos y sabios del pasado, o quien era capaz de reproducir de memoria las fechas relevantes de efemérides históricas.

Hoy en día, en esta segunda década del siglo XXI, un sujeto culto -es decir, alfabetizado en las nuevas formas culturales-, además de leer y escribir textos impresos, debe ser capaz también de interactuar con un sistema de menús u opciones mediante un teclado, un ratón o una pantalla táctil, saber navegar a través de documentos hipertextuales sin perderse, conocer los mecanismos y procedimientos para grabar imágenes, procesarlas y difundirlas en un sitio web, poseer las destrezas para buscar y encontrar en la Red aquel dato o información que necesita para resolver un problema, saber discriminar y otorgar significado a las numerosas informaciones que llegan diariamente por múltiples medios, escribir un documento y enviarlo por correo electrónico o por SMS, participar en un foro expresando su opinión, y, en fin, subir fotos, vídeos o presentaciones para compartirlos con otras personas en una red social, etc. (p. 5)

Según (Area, 2012)

LA TIC o Tecnologías de la Información y Comunicación (ordenadores, dispositivos personales multimedia, telefonía móvil, redes sociales, Internet, televisión digital, sistemas de navegación digital, etc.) las podrías definir como herramientas tecnológicas para la elaboración, almacenamiento y difusión digitalizada de información basada en la utilización de redes de telecomunicación multimedia. Dicho en pocas palabras, las TIC podríamos entenderlas como la fusión de tres tecnologías que ya existían separadas (las audiovisuales, las de telecomunicaciones y las informáticas), pero que ahora convergen en la producción, almacenamiento y difusión digitalizada de cualquier tipo de dato. La evolución e innovación tecnológica permanente es uno de los signos de nuestro presente. Conceptos como Web 2.0, computación en la nube, teléfonos inteligentes smartphones, realidad aumentada, redes sociales, internet de las cosas, tabletas digitales, etc. Que hace poco tiempo eran conceptos experimentales o de ciencia ficción, empiezan a ser parte de la vida diaria de los ciudadanos de este nuevo milenio.

Estas tecnologías configuran lo que se llama “cultura digital”, que implica nuevas formas de organización y de procesamiento del conocimiento más flexible, interactivas y que reclama, a su vez, nuevos modelos de enseñanza y de materiales didácticos. Estas tecnologías presentan una serie de rasgos que las diferencian (p. 11)

Permiten el acceso a una gran cantidad de información.	Frente a las limitaciones y dificultades de acceso a la información que imponen los libros o los vídeos- ya que estos tienen que estar disponibles físicamente-, la información en Internet está disponible y almacenada de forma casi limitada, susceptible de ser accesible desde cualquier lugar o en cualquier momento con facilidad.
La información se representa de forma multimedia.	Los recursos digitales integran las modalidades simbólicas de los distintos lenguajes de comunicación: los textos, las imágenes, los sonidos, los gráficos. Ello redundará en el aumento de la motivación de los usuarios, ya que este formato de presentación de la información suele ser más atractivo y facilita la comprensión de los mensajes.
El formato de organización y manipulación de la información es hipertextual.	Frente a las formas tradicionales de acceso a la información que son secuenciales (por ejemplo, la visualización de una película o la lectura de un libro), las llamadas tecnologías digitales almacenan la información de modo tal que no existe una única secuencia de acceso a la misma, sino que las distintas unidades o segmentos de información están entrelazados a través de nodos similares a una red.
Permiten la publicación fácil y la difusión de ideas y trabajos	Mediante herramientas como los blogs o bitácoras o espacios web gratuitos, cualquier sujeto puede difundir a través de Internet sus textos escritos, presentaciones multimedia, fotografías o videoclips, elaborados por ellos mismos. Es el concepto de "prosumer" productor y consumidor de información.
Facilitan la comunicación interpersonal, tanto en tiempo real como diferido, configurando redes sociales.	Servicios como el correo electrónico, el chat, la videoconferencia, los foros de debate telemáticos..., son instrumentos de comunicación que permiten el trabajo colaborativo y el intercambio de documentos, ficheros o cualquier otro producto entre unas personas y otras independientemente del tiempo y del espacio.

Gráfica Nro. 4 Características de las TIC

Fuente: Manuel Area Moreira (2012)

Elaborado por: María Augusta Loján Romero

Según (Area, 2012)

El discurso tecnológico dominante en la integración curricular de los nuevos medios presenta las TIC como simples recursos didácticos que el profesor debe saber manejar. Pero el profesor que alfabetiza es más educador que instructor o enseñante. La formación del profesorado, por lo tanto, no debe contemplar los nuevos medios simplemente como recursos, sino como objeto de análisis crítico y como agentes educativos.

En consecuencia, la formación del profesorado en TIC debe incluir tres grandes dimensiones:

- Formación como persona y ciudadano del siglo XXI, de la sociedad de la información, en la que el conocimiento y uso de las TIC desempeña un papel fundamental. Esta formación es permanente a lo largo de toda la vida.
- Formación didáctica, capacitación como docente. Estudio de la tecnología educativa y sus posibles usos en la enseñanza.
- Formación como educador, que le haga consciente de cómo los nuevos medios también educan, transforman la sociedad y condicionan su vida y la de sus alumnos. (p. 11)

(Area, 2012), menciona que existe una amplia literatura que ha intentado definir y caracterizar qué es la Web 2.0 y sus efectos en múltiples planos de nuestra cultura. Se señala que es una realidad excesivamente difusa, cambiante e inestable como para ser acotada en una definición precisa. En el artículo primigenio sobre la Web 2.0. Tim O`Reilly(2005) ya enunció algunas de sus características más destacables: la Web 2.0 es más una plataforma de servicios de servicios que de software, es una arquitectura de participación, escalabilidad del coste-beneficio, transformaciones y remezclas de datos y de sus fuentes, software no atado a un único dispositivo y aprovechamiento de la inteligencia colectiva.

Desde el estadio actual de desarrollo de las telecomunicaciones y de la WWW, conocida genéricamente como la Web 2.0, se puede caracterizar en función de seis grandes parámetros o dimensiones de producción, consumo y difusión de la cultura que son coexistentes, se entrecruzan y se desarrollan de forma paralela. Es decir la Web 2.0 es, simultáneamente, una biblioteca universal, un mercado global, un gigantesco puzle de piezas informativas conectadas hipertextualmente, una plaza pública de encuentro y comunicación de personas que forman comunidades sociales, un territorio donde prima la comunicación multimedia y audiovisual, así como la diversidad de entornos virtuales interactivos.



Gráfica Nro. 5 Características de la Web. 2.0

Fuente: Manuel Area Moreira (2012)

Elaborado por: María Augusta Loján Romero

Los futuros docentes deben aprender, a lo largo de su formación a utilizar una amplia gama de tecnologías educativas, que abarca desde cursos introductorios hasta experiencias de práctica y desarrollo profesional.

La tecnología debe integrarse dentro de un contexto. Enseñar a los futuros docentes a utilizar las herramientas básicas de la computadora, tales como el sistema operativo, el procesador de textos, las hojas de cálculo, las bases de datos y las herramientas de telecomunicación, no es suficiente. Como en toda profesión, existe un nivel de manejo que supera el conocimiento común acerca del uso de una computadora. Este conocimiento más específico o profesional incluye aprender a utilizar la tecnología para motivar el crecimiento educativo de los alumnos. Esa capacidad se adquiere más efectivamente si se aprende dentro de un contexto.

Y que los futuros docentes deben formarse y experimentar dentro de entornos educativos que hagan un uso innovador de la tecnología.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa.

(Ibernón, 2002) La tarea educativa es el ejercicio de unas tareas de carácter laboral educativo al servicio de una colectividad, con unas competencias en la acción de enseñar, en la estructura de las instituciones en las que se ejerce ese trabajo y en el análisis de los valores sociales.

Según (Prieto, 2004)

La calidad del educador como sujeto individual, construido en la capacidad de comunicar, de interactuar, de mediar con toda la cultura, de investigar, de producir intelectualmente. (p. 171)

El sistema educativo requiere profesionales en la educación con un alto grado de compromiso, capacidad de actuación y reflexión sobre su práctica, de adaptabilidad a las situaciones conflictivos y cambiantes de aula y del contexto social.

1.2.3.1. La función del gestor educativo.

Según (Ramírez Cardona, 2002), los términos de dirección, gerencia y gestión tienen significados que los diferencian entre sí pero son equivalentes en cuanto denotan procesos y actividades que se refieren a la conducción de las empresas y negocios hacia el logro de sus objetivos. Los directores, gerentes y gestores son los ejecutivos cuya función esencial es la de conseguir los resultados que la empresa debe alcanzar.

El gestor educativo debe ser líder, debe apoyar y estimular en un proceso de mejoramiento de calidad. La calidad requiere un nuevo tipo de liderazgo, basado en la experiencia y en la convicción personal, y no necesariamente en la escolaridad, edad o rango. Logra más con el ejemplo de su coherencia de vida, con los valores que proclama y con su consistencia que con la autoridad que procede de su nombramiento. El director debe ser el mayor comprometido con el propósito de mejorar la calidad.

1.2.3.2. La función del docente.

(Ibernón, 2002), manifiesta:

1. Se trata de una actividad laboral permanente y que sirve como medio de vida; por tanto, el profesor/a, como profesional, será sinónimo de trabajador/a
2. Se trata de una actividad pública que emite juicios y toma decisiones en circunstancias sociales, políticas y económicas determinadas, lo que significa que está enmarcada en un contexto determinado que la condición, por consiguiente, requiere una formación específica en diversos conocimientos y capacidades, y que, además, determina el ingreso en un grupo profesional determinado.
3. Es una actividad compartida, ya no es una tarea exclusiva de los especialistas, en el cual intervienen agentes, grupos medios diversos. (p. 22)

Así también se manifiesta la función docente desde el aspecto pedagógico:

- La primera tarea es la de profesorado como mediador en el proceso de enseñanza-aprendizaje. En esta función se introduce el trabajo de tutoría de forma destacada, ya que una tarea fundamental será la de provocar y supervisar el buen funcionamiento del proceso educativo, así como la tarea de moderador de grupos de aprendizaje.
- Otra tareas la de conocedor disciplinar, que deriva de la capacidad del profesor o la profesora para hacer la selección y el análisis adecuado de la disciplina o disciplinas e individualizar el significado y la validez social y formativa que contiene. Esta función va unida a la de “planificador y proyectista curricular”, o sea, a la intervención intencionada sobre el currículum, conociendo y teniendo en cuenta la diversidad de componentes que intervienen en el proceso de enseñanza- aprendizaje, los vínculos y las limitaciones que la realidad social e institucional establece y los obstáculos que los condicionantes contextuales comportan.

Por tanto la función docente es el ejercicio de unas tareas profesionales de carácter laboral educativo al servicio de una colectividad, con conocimiento pedagógico específico, un compromiso ético, moral y social; esto es así puesto que ejerce función sobre otros seres humanos y por lo tanto su función no es meramente técnica; además cuenta con un componente práctico, ya que los profesores/as adquieren un conocimientos, destrezas especializadas durante su periodo de formación a lo largo de su vida profesional como resultado de su intervención en el contexto y en la toma de decisiones aplicadas a situaciones únicas y particulares que se dan en el desempeño de su labor.

1.2.3.3. La función del entorno familiar.

Según (Chavarría, 2004)

El proceso educativo en el que se encuentra inmerso un niño o un adolescente cuenta con varios agentes educativos: padres, profesores, entrenadores, ministros de culto, medios de comunicación, etc.; pero entre todos ellos, los padres son los principales por derecho y deber, los primeros cronológicamente, los permanentes a través del tiempo, los íntimamente ligados a los chicos por lazos biológicos y axiológicos.

Son los padres, por tanto, los educadores naturales y de mayor trascendencia; los primeros, los principales, los de mayor peso. (p. 77)

“Junto con la familia, la escuela es una de las principales instancias socializadoras. El educativo es uno de los principales subsistemas sociales y, de hecho, le corresponde continuar con la formación de la personalidad iniciada en el hogar. No puede obviarse que, además de la formación académica, en la escuela se debe considerar la formación efectiva y moral de los seres humanos” (Perez & Rodríguez, 2000).

La familia desde su origen es, gracias a sus funciones, fundamental en el proceso educativo ya que es la primera instancia social encargada de dar las bases de socialización necesarias al ser humano.

Es importante ordenar la gestión de colaboración de la familia de los estudiantes, y se llega así a un punto de gran relevancia para el éxito escolar. La relación de la familia con el estudiante, el apoyo que ella le da es muy importante, pero además de esa colaboración, las familias pueden brindar a las escuelas muchos datos relevantes acerca de las características de los alumnos.

La escuela puede servir para transmitir a las familias toda una serie de conocimientos y también desarrollar ciertas habilidades que le permitirán mejorar su calidad de vida.

1.3. Cursos de formación

Según (Chiavenato, 2007)

La formación siempre ha de tener la finalidad de provocar el cambio, la mejora, la innovación, ya sea entendida como estrategia para un cambio específico o bien como estrategia para un cambio organizativo. Pero para realizar una mejora, el profesorado ha de encontrar su solución a sus situaciones prácticas. Difícilmente se originará un cambio institucional si la solución proviene de una formación en la que predomina un proceso en el que los expertos dan soluciones genéricas a cambios específicos. El profesorado, como todo adulto que aprende, necesita partir de la práctica para volver a la práctica en un proceso de cambio. (p. 81)

1.3.1. Definición e importancia de la capacitación docente.

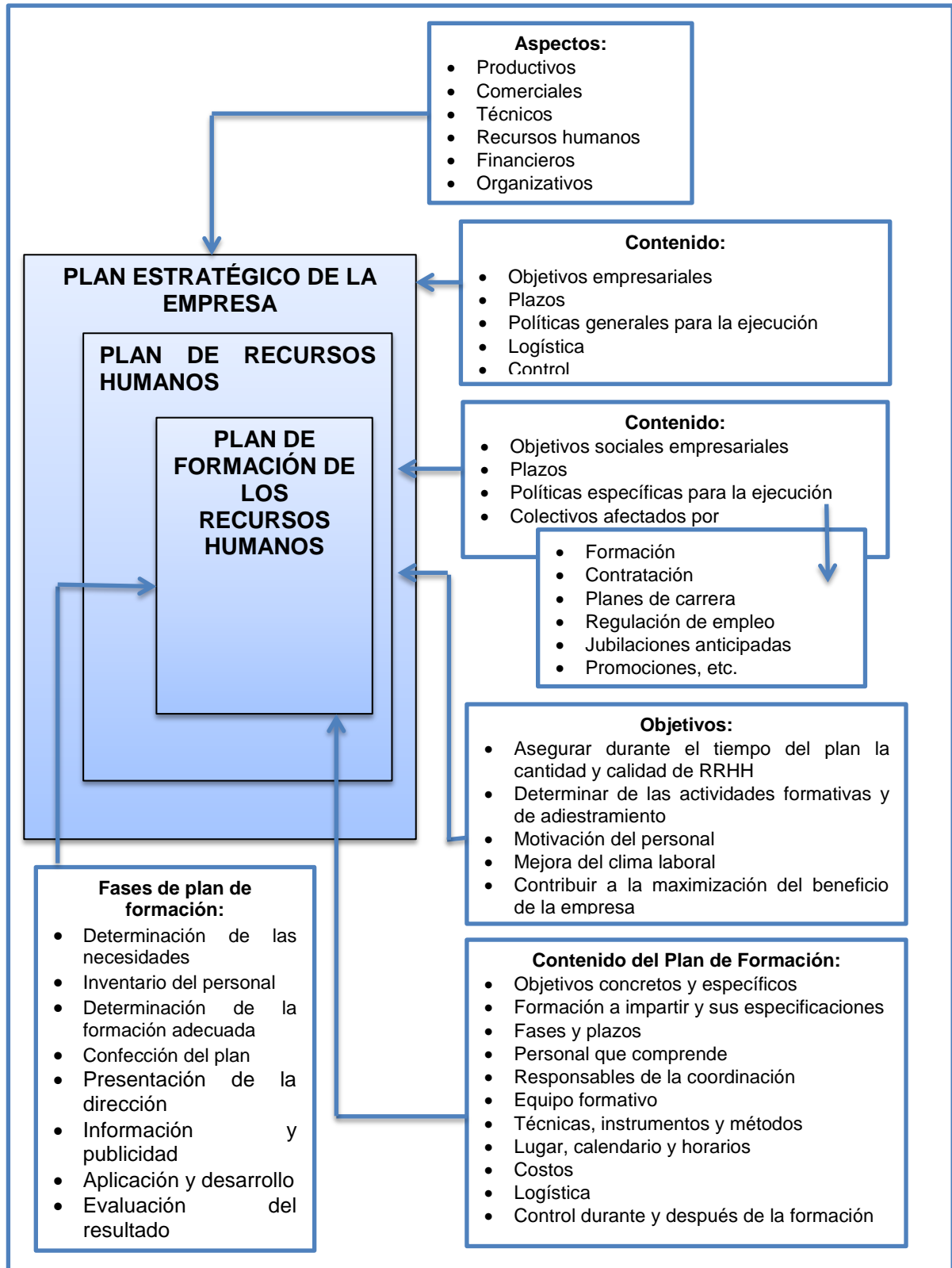
Según (Chavarría, 2004)

La formación de un maestro supone integración y equilibrio entre su saber, su hacer y su ser; es decir, entre su preparación científico-académica, su habilitación didáctica y su formación ética. Es preciso, por tanto, invertir a fondo en educación. El motor que impulsa el desarrollo de un país es la educación del pueblo; y el maestro es el director de ese proceso educativo. Si se aspira a desarrollar un país de "primer mundo", es preciso impulsar una educación a ese nivel, formar y retribuir maestros a la altura de ese propósito, sostener Escuelas Normales de vanguardia. (p. 76)

1.3.2. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

El plan de formación según (Gelabert, 2008) “es el conjunto coherente y ordenado de acciones formativas necesarias para resolver los problemas de competencia existentes dentro de la organización” (p. 216).

Un plan de formación está constituido por varios elementos; el más importante es el que describe la formación a impartir, pero también no menos importantes son otros como costos, plazos, objetivo, etc.; debiendo pasar por sucesivas etapas, tanto para la elaboración del plan como para su aplicación.



Gráfica Nro. 6 Esquema de la Planificación Integral de la Organización

Fuente: Miquel Porret Gelabert (2008)

Elaborado por: María Augusta Loján

Según (Gelabert, 2008):

Primeramente debe observarse las líneas políticas generales de la empresa y aplicar una metodología a seguir, así como las etapas que deban cubrirse y el plazo de culminación de los objetivos.

Entre las etapas que deberá desarrollar el plan son:

- a) Preparación. Es el resultado de reunir toda la información, decidiendo criterios y políticas a aplicar. Es la recopilación y ordenación de los datos necesarios para el establecimiento de lo que será un plan plasmado por escrito.
- b) Elaboración. El tiempo, esfuerzo y coste hace que primero deba existir una fase preparatoria que conduzca a un conocimiento claro y preciso de cuál es la situación de la organización y sus necesidades.

Entre los elementos que debe contener el plan de formación están:

1. Objetivos a alcanzar con el Inventario de personal. Para preparar a los empleados para un cambio organizacional, nuevas tecnologías, otras formas de actuar, diferentes procedimientos, incluso otras maneras de ver las cosas, etc.
2. Análisis de las características de la organización. Siempre en el momento de elaborar el plan de formación será necesario tener en cuenta el resultado del análisis de la situación interna de la empresa (situación de la empresa en las diferentes áreas. Necesidades presentes y futuras, clima, tipo de organización, niveles específicos de motivación, conocimientos, capacidades, etc.) y externa (situación ante la competencia, mercado, evolución tecnológica, coyuntura social, legal, económica, perspectiva, etc.).
3. Formación a impartir. Después de efectuado un análisis de las necesidades de formación, procederemos a la elección de la formación más adecuada mediante la conjunción de los siguientes elementos:
 - a. Análisis de las necesidades de formación: 1. Definición del trabajo a realizar, tareas específicas requeridas, criterios y niveles de rendimiento que se

exigen. 2. Determinación de los conocimientos, capacidades y características personales necesarios para alcanzar los niveles de rendimiento establecidos. 3. Definición de los conocimientos, capacidades y características personales de cada participante en la formación. 4. Identificación de las lagunas existentes en los conocimientos, capacidades y características personales de cada participante. 5. Definición de otras necesidades de formación que vienen provocadas por factores ajenos al propio rendimiento del participante, y 6. Definición de las prioridades de formación para el período en curso.

- b. Determinar la formación que se necesita: En el momento de la elaboración del plan de formación habrá que poner el acento en el carácter práctico de los programas. La excesiva teorización puede ser contraproducente si predomina sobre la practicidad del curso, seminario, etc. Lo ideal es la tendencia a la realización de actividades que implique algún tipo de intervención directa de los participantes y no tanto de espectadores oyentes (manejo de herramientas, objetos, desarrollo de casos extraídos de la realidad cotidiana, etc.).

Se basa en determinar los métodos y técnicas de formación más adecuados en función del nivel y capacidades de los participantes.

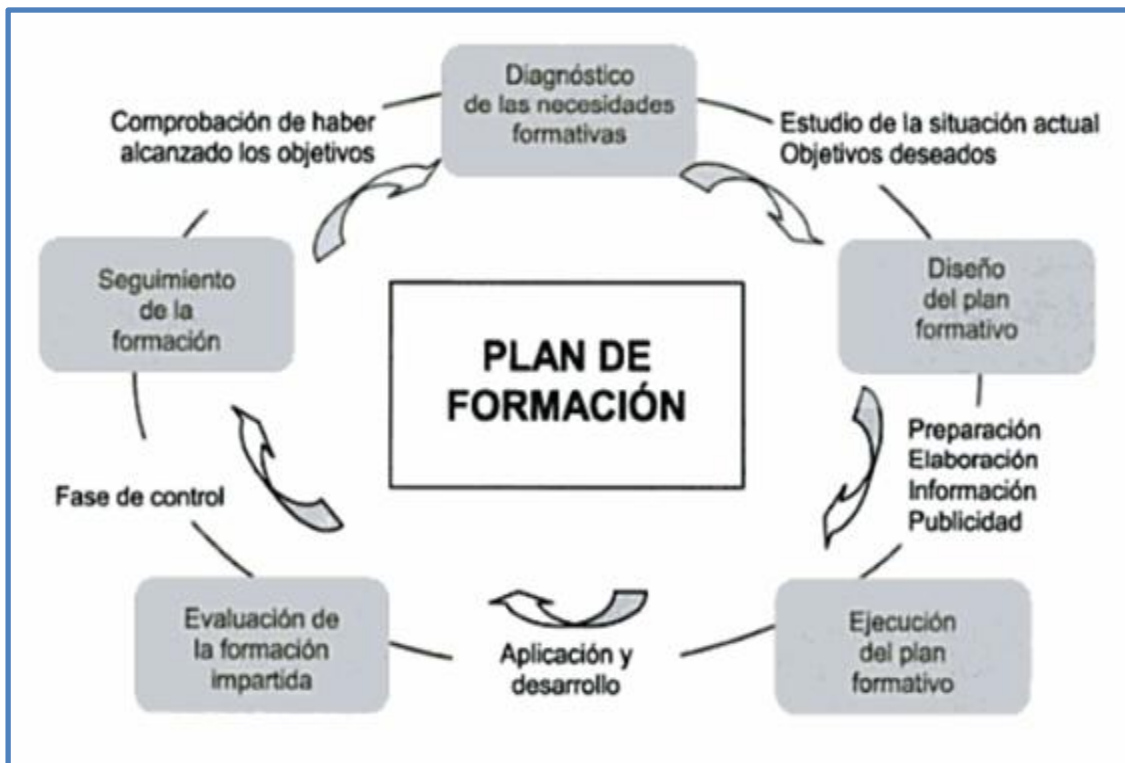
- 4. Personas a quienes va dirigida la formación. El volumen de personal afectado se deberá concretar con relación nominal detallada y niveles específicos de formación que ya tienen, etc.

Habrà, en primer lugar, que conocer las capacidades y otros factores técnicos y humanos de los destinatarios, así como si podrán asumir los nuevos conocimientos que se pretendan inculcarles. Para ello se tendrán en cuenta la edad, experiencia, formación previa o básica, disponibilidad de tiempo y, muy especialmente, la actitud de cada uno de los elegidos para el acceso a esa formación.

Habrà que elegir a los empleados cuyas actividades o competencias estén afectadas por el plan. Debe realizarse por grupos, será conveniente empezar por los más preparados intelectualmente para poder adaptarse al cambio que se pretende. Será conveniente conocer el potencial que tiene cada uno.

5. Persona que va a dirigir o coordinar todo el programa. Acostumbra a ser el responsable de formación o director de RR.HH de la organización. Es una misión de dirección que implica coordinación y control del plan.
6. Equipo formativo. Determinar si deberán ser los servicios internos o externos. Si no los hay en el seno de la organización, habrá que acudir a servicios externos. Hoy existen gran variedad de empresas y profesionales especializadas en esta actividad.
7. Técnicas, instrumentos y métodos. Es esencial para la formación estar bien dotado de recursos técnicos y dispuestos a aplicar los métodos más adecuados.
8. Lugar de la realización de la formación. Lo ideal es que se realice <<in situ>>, pero es posible que ello comporte dificultades e inconvenientes en el proceso productivo de la empresa. También es posible que la organización tenga sus propias aulas y si esto no se da, deberá hacerse en centros externos apropiados.
9. Fijación del calendario. Establecimiento de plazos para la ejecución y sus prioridades. Lo primero que condicionará a los objetivos será el tiempo, estableciéndose un proceso de aplicación a corto, mediano y largo plazo.
10. Costos. Deberá contarse con el costo de su aplicación, como es la contratación de servicios externos, los materiales, etc. Habrá que tener en cuenta otros factores que también representan un costo para la empresa, aunque sea de forma indirecta. Se debe incluir:
 - Sueldos y salarios de los participantes durante la formación (claro está, si se realiza dentro de la jornada de trabajo)
 - Gastos de sustitución de los anteriores si diera lugar a ellos (sueldos de los interinos, horas extras que origine a otros trabajadores, incentivos, etc.).
 - Gastos de estancia y viajes (si la formación se realiza fuera de la organización).
 - Sueldos del formador interno de la organización (si además ocasionalmente se contrata un coordinador, también).
 - Facturas de los servicio externos (de empresas consultoras, etc.).
 - Importe de los materiales (alquiler o compra de materiales, diversos como (cintas de vídeo, películas, retroproyectors, pantalla, etc.).

- Habrá que especificar si se solicitarán ayudas económicas al Estado, comunidad autónoma, municipio, etc. (Que restaría de los costos de la empresa si son concedidas).
- c) Aprobación. La aprobación del plan deberá ser clara, pública y manifiesta por parte de la dirección general, puesto que de no ser así, por muy buena voluntad e interés que se ponga por el director de recursos humanos o responsable de formación, no tendrá éxito. (p. 218)



Gráfica Nro. 7 Esquema del Ciclo Formativo

Fuente: Miquel Porret Gelabert (2008)

Elaborado por: María Augusta Loján

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1. Contexto

Para implementar el proceso metodológico se ha realizado el estudio correspondiente en la Unidad Educativa “Bernardo Valdivieso”, institución fiscal que comienza sus raíces históricas en el año 1727 fecha en la cual, la educación en Loja colonial tuvo auge con el funcionamiento de dos centros educativos fundados y patrocinados por los sacerdotes José Fausto de la Cueva y Francisco Rodríguez, quienes junto con el presbítero Miguel de Valdivieso hicieron su donación económica respectiva para la adquisición de bienes a favor de la educación, es así que nace la escuela y colegio de Loja, que estuvieron regentados por los jesuitas y como Docentes tuvieron a los padres Manuel Mariaca, Vicente Rojas y Pedro Valdivieso. La Unidad Educativa Bernardo Valdivieso tiene 286 años de fundación y 187 años de reinstalación, es decir de fructífera labor en la formación de generaciones tras generaciones de estudiantes secundarios, gracias a su formación personalizada en el campo del proceso de enseñanza-aprendizaje han permitido formar excelentes bachilleres que se han convertido en profesionales que han brillado con luz propia a nivel local, nacional e internacional.

La Unidad Educativa Bernardo Valdivieso practica una educación en democracia y para la democracia. Con ese espíritu se prepara y se forma a los estudiantes, desarrollando sus capacidades de investigación, reflexión, participación crítica y autocrítica, a fin de que sean entes positivos y productivos, actores y promotores de la transformación nacional.

En el Proyecto Educativo Institucional, está orientado a hacer de la acción educativa un proceso dinámico y enriquecedor del hombre y la mujer para afrontar los retos que la sociedad actual exige.

La Unidad Educativa Bernardo Valdivieso en el año lectivo 2012 – 2013, tiene una población estudiantil de 3902 estudiantes, en los niveles de inicial, educación básica y bachillerato. En la sección matutina del establecimiento cuenta con 2178 estudiantes, en la sección vespertina con 1133 estudiantes y en la sección nocturna 382 estudiantes, en el nivel de básica inferior 209 estudiantes. Cuenta con el bachillerato en ciencias y el bachillerato técnico en la sección matutina y nocturna respectivamente; una Institución totalmente en crecimiento y que es producto de su historia educacional y el desarrollo de la organización.

Tabla Nº 1: Tipo de institución

	F	%
Fiscal	54	100,00
Fiscomisional	0	0,00
Municipal	0	0,00
Particular	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	54	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E.B.V.(2013)

Elaborado por: María Augusta Loján Romero

El Art. 2 de la ley orgánica de educación intercultural bilingüe, en su literal gg. manifiesta “se garantiza la gratuidad de la educación pública a través de la eliminación de cualquier cobro de valores por conceptos de: matrículas, pensiones y otros rubros, así como de las barreras que impidan el acceso y la permanencia en el Sistema Educativo” (p. 10).

Por tanto la Unidad Educativa Bernardo Valdivieso, es una institución fiscal, contando completamente con el financiamiento del estado, se observa que el 100% de docentes tiene conocimiento de este particular.

Tabla Nº 2: Tipo de bachillerato que ofrece

	F	%
Bachillerato en Ciencias	37	68,52
Bachillerato Técnico	1	1,85
Dos alternativas	4	7,41
No contesta	12	22,22
TOTAL	54	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E.B.V. (2013)

Elaborado por: María Augusta Loján Romero

El Art. 43 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe, establece “El bachillerato general unificado comprende tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general básica. 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. Desarrolla en los y las estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas, y los prepara para el trabajo, el emprendimiento, y para el acceso a la educación superior. Los y las estudiantes de bachillerato cursarán un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por una de las siguientes opciones: a. Bachillerato en ciencias y b. Bachillerato técnico” (p. 23)

Desde el año lectivo 2011-2012 se aplica el bachillerato general unificado en todas las instituciones educativas del país, por lo tanto la Unidad Educativa Bernardo Valdivieso no es la excepción y el 68,52% de sus docentes manifiesta que la institución cuenta con el bachillerato en ciencias, el 1,85% indica que cuenta con el bachillerato técnico y el 7,41% indican que cuenta con los dos tipos de bachillerato; así también es de destacar el 22,22% de docentes que no contestan, lo que hace notar que existe poca comunicación institucional por tal desconocimiento. Se debe indicar también que a partir del año lectivo 2013-2014 la institución ya no cuenta con el bachillerato técnico.

2..1 Participantes

Para la presente investigación los participantes directos que permitieron realizar el estudio correspondiente fue una muestra de 54 docentes de bachillerato de la sección matutina de la Unidad Educativa “Bernardo Valdivieso”.

Tabla Nº 3: Género

	F	%
Masculino	33	61,11
Femenino	19	35,19
No contesta	2	3,70
TOTAL	54	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E.B.V. (2013)

Elaborado por: María Augusta Loján Romero

El Art. 65 de la Constitución de la República del Ecuador indica “El estado promoverá la representación paritaria de mujeres y hombres en los cargos de nominación o designación de la función pública.....”. (p. 49)

En los resultados obtenidos se puede evidenciar que el 61,11% de docentes de bachillerato son hombres y el 35,19% son mujeres, lo que refleja que existen en el bachillerato más docentes de género masculino que de género femenino, sin embargo se da la representación paritaria en la Unidad Educativa Bernardo Valdivieso.

Tabla N°4: Edad en años cumplidos

	F	%
20-30	3	5,56
31-40	9	16,67
41-50	6	11,11
51-60	8	14,81
61-70	9	16,67
MAS DE 71	2	3,70
NO CONTESTA	17	31,48
TOTAL	54	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E.B.V. (2013)

Elaborado por: María Augusta Loján Romero

Se puede observar en los resultados que hay un 16,67% entre la edad de 61 a 70 años y de 14,81% entre la edad de 51 a 60 años, lo cual refleja la amplia experiencia en la docencia, y se convierte en una fortaleza para la Institución; así también entre 31 a 50 años de edad equivale al 27,78% de docentes son jóvenes con pensamientos e ideales totalmente nuevos que coadyuven al desenvolvimiento adecuado y eficaz de la Institución. Sin embargo hay que destacar que un gran porcentaje de docentes se acogen al proceso de jubilación de los servidores públicos que se realiza bajo el amparo de los artículos 81 y 129 de la LOSEP, los artículos 288, 289, 290 del Reglamento de la Ley del Servicio Público, y la Disposición novena de la LOEI, con relación a la jubilación obligatoria a los 70 años en adelante y la jubilación voluntaria: de 60 a 69 años; lo cual de alguna forma ha desestabilizado la parte académica en la institución al ya no contar con la planta docente que ha tenido su gran experiencia docente Bernardina y además de prescindir del personal para reemplazar dichas vacantes.

Tabla Nº 5: Cargo que desempeña

	F	%
Docente	53	98,15
Técnico docente	1	1,85
Docente con funciones administrativas	0	0,00
TOTAL	54	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E.B.V. (2013)

Elaborado por: María Augusta Loján Romero

Según el Art. 114 de la ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe indica: “Dentro de la carrera docente pública, los profesionales de la educación podrán ejercer la titularidad de las siguientes funciones: a. Docentes; b. Docentes mentores; c. Vicerrectores y Subdirectores; d. Inspectores y subinspectores; e. Asesores educativos; f. Auditores educativos; y, g. Rectores y directores”. (p. 36)

En base al resultado de las encuestas se puede observar que la institución educativa cuenta con un 98,15% de docentes, y el 1,85% técnico docente; sin embargo se puede observar que de acuerdo a las nuevas funciones no existe este último, con lo cual se puede concluir que existe desconocimiento de las reformas a la ley.

Tabla Nº 6: Tipo de relación laboral

	F	%
Contratación indefinida	6	11,11
Nombramiento	40	74,07
Contratación ocasional	7	12,96
Reemplazo	1	1,85
TOTAL	54	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E.B.V. (2013)

Elaborado por: María Augusta Loján Romero

El Art 261 del Reglamento a la ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe, manifiesta: “La carrera educativa pública incluye a los profesionales de la educación que tienen nombramiento fiscal. Se inicia cuando una persona ingresa como docente al sistema educativo fiscal y avanza cuando esta, mediante un proceso continuo de

evaluación y desarrollo profesional, asciende dentro del escalafón o accede a otras funciones de gestión educativa.....” (p. 39).

Se puede observar que el 74,07% de docentes de bachillerato de la sección matutina de la Unidad Educativa Bernardo Valdivieso cuentan con nombramiento, lo que permite que tengan estabilidad laboral y motivación para cumplir con sus funciones y un 12,96% tiene contrato ocasional; se debe rescatar que actualmente el Ministerio de Educación ha convocado a concursos para docentes, lo cual es beneficioso para cada institución educativa contar con personal con nombramiento.

Tabla Nº 7: Tiempo de dedicación

	F	%
Tiempo completo	48	88,89
Medio tiempo	0	0,00
Por horas	1	1,85
No contesta	5	9,26
TOTAL	54	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E.B.V.

Elaborado por: María Augusta Loján Romero (2013)

El Art. 117 de la ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe 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” (p.36).

En base a los resultados obtenidos el 88,89% de docentes manifiestan que tiene un trabajo a tiempo completo, lo cual permite que pueda cumplir eficiente y eficazmente con las actividades académicas correspondientes como planificación, capacitación, reuniones de área, atención a padres de familia, refuerzo académico; tal como lo estipula la ley.

Tabla Nº 8: Nivel más alto de formación académica

	Género			
	Femenino		Masculino	
	f	%	F	%
Bachillerato	0	0,00	0	0,00
Nivel técnico o tecnológico superior	0	0,00	1	3,03
Lic., Ing. Eco, Arq., etc. (3er nivel)	11	57,89	15	45,45
Especialista (4to nivel)	1	5,26	6	18,18
Maestría (4° nivel)	4	21,05	9	27,27
PHD (4° nivel)	0	0,00	0	0,00
Otro Nivel	3	15,79	2	6,06
No contesta	0	0,00	0	0,00
Total	19	100,0	33	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E.B.V. (2013)

Elaborado por: María Augusta Loján Romero

Según (Ibernón, 2002) capacitarse permite actuar como un investigador en el aula y posibilitar estrategias para mantener una visión crítico-constructiva de la sociedad y del currículum; esto implica potenciar aptitudes y actitudes divergentes para el desarrollo curricular. El desarrollo profesional engloba los procesos que mejoran el conocimiento profesional, las habilidades y las actitudes de los trabajadores de un centro educativo; por tanto afecta a los equipos de gestión, al personal no docente y al profesorado.

De acuerdo a los resultados de la investigación se observa que el 57,89% de docentes del bachillerato de género femenino y el 45,45% de género masculino tienen título de Tercer Nivel; así también es de destacar que el 21,05% y el 27,27% de docentes de género femenino y género masculino respectivamente, tienen título de Maestría; lo cual nos refleja la preparación y superación profesional de los docentes y la fortaleza con que cuenta de la Unidad educativa Bernardo Valdivieso.

2.2. Recursos

2.3.1. Talento Humano

- 54 docentes de bachillerato de la sección matutina
- Autoridades
- Equipo planificador

- Director
- Investigador

2.3.2. Materiales.

Dentro de los materiales e instrumentos aplicados en el desarrollo de la presente investigación fueron los siguientes:

Encuesta

El objetivo de la encuesta es básicamente la recolección de información que se obtiene de aplicar a un grupo determinado de personas, el cuestionario de preguntas preestablecidas o formuladas para que el resultado de recolección de información sea fluida, real y valedera para el respectivo análisis y tabulación de la información. En la presente investigación se aplicó a una muestra de 54 docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Bernardo Valdivieso.

Para la presente investigación los formatos y partes principales de la encuesta han sido diseñados e implementados por dirección de la maestría de Gerencia y liderazgo de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Observación directa

La observación directa permite constatar, analizar, verificar de forma visual la aplicación de métodos, técnicas, procedimientos que coadyuven de forma práctica a aplicar y consolidar las bases para evidenciar la distribución docente, la formación profesional que tienen los docentes de la Unidad Educativa Bernardo Valdivieso.

2.3.1. Económicos.

MATERIALES

- Copias xerox de la encuesta
- Impresión de la distribución docente

- Impresión de Información docente

2.4. Diseño y métodos de investigación

2.4.1. Métodos de investigación.

Es el orden que se sigue en las ciencias para investigar y enseñar la verdad.

El método descriptivo

En la presente investigación se obtuvo la información, se procedió a organizarla, a resumir, presentar, analizar, generalizar, los resultados obtenidos de las encuestas y de la observación.

El método hipotético-deductivo

Permitió arribar a conclusiones particulares a partir de los objetivos planteados. Este método permitió realizar el estudio general de las herramientas técnicas y tecnológicas existentes en la Unidad Educativa “Bernardo Valdivieso” para especificar los problemas, limitaciones, y posibles soluciones para asegurar la validez de la utilización de las TIC’s en el proceso de enseñanza-aprendizaje y determinar la formación y capacitación de los docentes en el aspecto tecnológico.

Método lógico-deductivo

Se partió de un tema general para llegar a un caso particular que es el estudio de la presente investigación con la determinación del diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Bernardo Valdivieso.

2.5. Técnicas e instrumentos de investigación

2.5.1. Técnicas de investigación

Las técnicas son los procedimientos e instrumentos que utilizamos para acceder al conocimiento.

Encuesta

Se aplicó un modelo de encuesta sencillo y totalmente objetivo predefinido por las autoridades educativas de la dirección de la maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo de la UTPL, desarrollado con preguntas directas sobre el diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Bernardo Valdivieso.

En nuestro caso se aplicó a una muestra significativa de 54 docentes de bachillerato de la sección matutina, obteniendo resultados favorables para establecer conclusiones referentes a la formación profesional de los mismos.

Observación directa

Se verificó por un lado el currículo académico de cada uno de los docentes de la sección matutina para determinar su grado de formación profesional hasta la actualidad.

2.6. Procedimiento

Primeramente se eligió la institución educativa, en este caso la Unidad Educativa Bernardo Valdivieso y se solicitó la aceptación para el desarrollo de la presente investigación. Una vez obtenido el visto bueno correspondiente por parte de la autoridad, se desarrollaron los formatos de encuesta preestablecidos por la dirección de la presente maestría de la UTPL, utilizando herramientas de ofimática (Microsoft Word y Excel para la aplicación y tabulación de la información obtenida).

Seguidamente se pidió la autorización al señor rector de la Unidad Educativa Bernardo Valdivieso para coordinar la aplicación de las encuestas a docentes de bachillerato de la sección matutina. Se debe mencionar el total y decidido apoyo de todas las personas encuestadas para fortalecer y desarrollar un trabajo de calidad con la presente investigación.

Así mismo se solicita al señor rector de la Institución, la autorización respectiva para observar documentos referentes a distributivo, formación profesional de los docentes, los cuales fueron facilitados sin mayor inconveniente.

Se realizaron observaciones directas de la infraestructura física actual, materiales técnicos y tecnológicos que posee la Institución y utilizadas actualmente; así como también de las actividades académicas implementadas en la institución.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El diagnóstico se convierte en la etapa más importante que permite obtener el mayor acercamiento posible a las circunstancias y realidad que vive la Institución; es decir problemas, necesidades, requerimientos que se convierten en debilidades, amenazas, oportunidades, fortalezas que permiten establecer prioridades, identificar posibles soluciones que se enmarquen con la misión y visión que determina la Institución.

La información se la obtuvo de la aplicación de encuestas, observación directa, revisión de documentos escritos y digitales. Esto permitió conocer con absoluta credibilidad y responsabilidad como se encuentra funcionando en la actualidad la Unidad Educativa Bernardo Valdivieso, para de esta manera determinar los problemas y necesidades más urgentes y con la definición de la propuesta ayudar a solucionar algunos de ellos.

3.1. Necesidades formativas

Tabla Nº 9: Titulación de pregrado en el ámbito educativo

	F	%
Licenciado en educación	19	36,54
Doctor en educación	17	32,69
Psicólogo educativo	7	13,46
Psicopedagogo	0	0,00
Otra	0	0,00
No contesta	9	17,31
TOTAL	52	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E.B.V. (2013)

Elaborado por: María Augusta Loján Romero

El Art. 285 del Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe menciona: “En los concursos de méritos y oposición se debe evaluar si los títulos de los candidatos están relacionados con el nivel y la especialidad requerida, y se debe verificar que se encuentren registrados en la base de datos de la instancia gubernamental respectiva” (p.42).

En base a los resultados de la presente investigación, en relación a la titulación de pregrado en el ámbito educativo, el 36,54% son licenciados en educación, el 32,69% son doctores en educación y el 13,46% son psicólogos educativos; con lo cual se puede

manifiestar que un gran porcentaje de docentes de bachillerato tiene una formación en el ámbito educativo, tal como lo exige la normativa legal, lo cual es una fortaleza para la institución que los docentes estén preparados en el ámbito educativo.

Tabla N° 10: Titulación de pregrado en otras profesiones

	F	%
Ingeniero	8	14,81
Arquitecto	0	0,00
Contador	1	1,85
Abogado	1	1,85
Economista	0	0,00
Médico	0	0,00
Veterinario	0	0,00
Otras	2	3,70
No contesta	42	77,78
TOTAL	54	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E.B.V. (2013)

Elaborado por: María Augusta Loján Romero

El Art. 287 del Reglamento a la Ley orgánica de Educación Intercultural Bilingüe indica: “Para atender las necesidades del sistema educativo, el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional debe emitir la normativa correspondiente para viabilizar la participación de profesionales con títulos no docentes en los concursos de méritos y oposición. En estos casos, los ganadores de los concursos deben obligatoriamente inscribirse y participar en cursos de pedagogía y profesionalización docente, avalados por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional” (p 42).

En los resultados de la presente investigación, el 22,21% de docentes su titulación de pregrado tiene relación con otras profesiones con lo cual se puede observar la relación con la tabla anterior que un gran porcentaje de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Bernardo Valdivieso tienen su título de tercer nivel en el ámbito educativo, lo cual garantiza que están formados y preparados para asumir este reto de la docencia. Sin embargo es de destacar que se considera en la ley este aspecto con la finalidad de garantizar la formación de los profesionales.

Tabla Nº 11: Titulación de posgrado

	F	%
El ámbito educativo	18	33,33
Otros ámbitos	0	0,00
No contesta	36	66,67
TOTAL	54	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E.B.V. (2013)

Elaborado por: María Augusta Loján Romero

Como misión de la próxima Universidad Nacional de Educación es “Contribuir a la formación de talento humano del sistema educativo para la construcción de una sociedad justa, equitativa, libre y democrática mediante la generación de modelos educativos de excelencia caracterizados por rigor científico, enfoque de derechos y de interculturalidad” (Ministerio de Educación)

En lo que se refiere a titulación de posgrado se puede observar que el 33,33% de los docentes tienen su título en el ámbito educativo, lo cual refleja el interés de los docentes por seguir capacitándose en su profesión educativa y el 66,67% no contesta puede ser porque aquí están incluidos los docentes que no tienen título de cuarto nivel. En los últimos años han proliferado los estudios de postgrado, siendo cada vez más las universidades que incorporan esta etapa educativa superior; así también las áreas de estudio en que éstos se desarrollan van en progresivo aumento, surgiendo así nuevas titulaciones que generalmente responden a las necesidades de formación y especialización existentes en el mercado laboral.

Tabla Nº 12: Interés por obtener la titulación de cuarto nivel

	f	%
Si	29	53,70
No	6	11,11
No contesta	19	35,19
TOTAL	54	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E.B.V. (2013)

Elaborado por: María Augusta Loján Romero

La visión de la próxima Universidad Nacional de Educación es: “En el año 2025, la Universidad Nacional de Educación es reconocida como referente nacional e internacional por: la formación de docentes y otros profesionales de la educación con compromiso ético capaces de participar en la transformación del sistema educativo con respuestas culturalmente pertinentes, científicamente fundamentadas, con enfoque de ecología de saberes; el desarrollo de investigación fortaleciendo la formación del talento humano a través de la producción de conocimientos en el ámbito educativo para contribuir a la mejora de la calidad de vida de la población, y; su vínculo con la comunidad educativa y la colectividad, para promover la gestión social y las redes de conocimiento con el fin de identificar y ofrecer respuesta a necesidades de sectores y actores de la comunidad” (Ministerio de Educación)

Un 53,70%, le resulta interesante la formación para la titulación de cuarto nivel, lo cual demuestra el interés de los docentes por seguir preparándose y mejorar su práctica docente, así también es de resaltar que el 35,19% de docentes no contesta por cuanto puede ser por la situación económica que implica el cursar una formación de cuarto nivel y que en el campo laboral no se considera ningún incentivo económico. Sin embargo con esta nueva oferta educativa desde el Ministerio de Educación sería un aporte fundamental para el gran porcentaje de docentes que desean seguir mejorando su acción profesional y que por varias causas no pueden acceder.

Tabla Nº 13: Interés por capacitación en temas educativos

	F	%
Si	45	83,33
No	2	3,70
No contesta	7	12,96
Total	54	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E.B.V. (2013)

Elaborado por:: María Augusta Loján Romero

Según (Ibernón, 2002), “la formación siempre ha de tener la finalidad de provocar el cambio, la mejora, la innovación, ya sea entendida como estrategia para un cambio específico o bien como estrategia para un cambio organizativo” (p. 81)

Se observa que el 83,33% de docentes responden que es importante seguir capacitándose en temas educativos, solo el 3,70% responde negativamente; lo que es una fortaleza para la institución de contar con personal dispuestos al cambio y por tanto al crecimiento de la Unidad Educativa.

Tabla Nº 14: Modalidades para recibir la capacitación

	F	%
Presencial	24	44,44
Semipresencial	8	14,81
A distancia	6	11,11
Virtual/por internet	5	9,26
No contesta	7	12,96

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E.B.V. (2013)

Elaborado por: María Augusta Loján Romero

(Mondy, 2005) dice que la capacitación por computadora es un método de enseñanza que aprovecha la velocidad, la memoria y las capacidades de manipulación de datos de la computadora para una mayor flexibilidad de instrucción.

El aprendizaje en línea (E-aprendizaje) es un término que describe la instrucción en línea. La versatilidad de la instrucción en línea tiene implicaciones importantes para la capacitación y desarrollo, ya que la demanda de una fuerza de trabajo capacitada y facultada es decisiva en la nueva economía. Una ventaja del uso de la capacitación basada en Internet es su disponibilidad en cualquier momento, en cualquier parte del mundo y en diferentes idiomas. (p. 214)

(Mondy, 2005) menciona que la capacitación a distancia debe destacar estrategias de comunicación eficaces que permitan a los gerentes y empleados definir las responsabilidades y además establecer metas y expectativas de empleo. El reto principal es tener la capacidad de trabajar sin supervisión directa.

El 44,44% de los docentes manifiesta que le gustaría recibir la capacitación de forma presencial y un 14,81% en forma semipresencial y solo un 9,26% en forma virtual, esta última respuesta puede ser por desconocimiento en el uso de las tecnologías. Sin embargo las nuevas tecnologías están incorporándose de manera progresiva a la

variedad de modalidades e iniciativas dirigidas a organizar el desarrollo profesional docente.

Tabla Nº 15: Horarios de capacitación

	f	%
De lunes a Viernes	11	20,37
Fines de semana	25	46,30
No contesta	18	33,33
TOTAL	54	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E.B.V. (2013)

Elaborado por: María Augusta Loján Romero

El Art. 117 de la ley orgánica de educación dice: “De la Jornada Laboral.- 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” (p. 36)

El 46,30% manifiestan que el horario para recibir la capacitación sería el fin de semana, pudiendo ser porque no se respeta el tiempo de capacitación de los docentes en el horario complementario asignado para esta actividad; así mismo no se brinda las facilidades a los docentes como se lo hace con el resto de servidores públicos.

Tabla N° 16: Temáticas de capacitación

	F	%
Pedagogía	16	29,63
Teorías del aprendizaje	9	16,67
Valores y Educación	9	16,67
Gerencia/Gestión educativa	7	12,96
Psicopedagogía	5	9,26
Métodos y recursos didácticos	10	18,52
Diseño y recursos didácticos	15	27,78
Evaluación del aprendizaje	14	25,93
Políticas educativas para la administración	3	5,56
Temas relacionados con las materias a su cargo	19	35,19
Formación en temas de mi especialidad	15	27,78
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	15	27,78
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	7	12,96
No contesta	5	9,26

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E.B.V. (2013)

Elaborado por: María Augusta Loján Romero

Según (Sanchez, 2008)

Entre las contribuciones que las TIC, sobre todo la redes telemáticas, hacen al campo educativo, una de las principales es abrir un abanico de posibilidades de uso que pueden situarse tanto en el ámbito de la educación a distancia, como en el de las modalidades de enseñanza presencial.

Para diseñar y desarrollar entornos de formación basados en estas tecnologías habrá que tener presente esta circunstancia y plantear situaciones que se adapten a una diversidad de situaciones (por parte del profesorado, por parte del alumno, de la institución, etc.). Conocer las posibilidades de las distintas aplicaciones y entornos va a ser crucial para sacar el máximo partido a estas tecnologías.

Pero sus posibilidades descansan, tanto o más que en el grado de sofisticación y potencialidad técnica, en el modelo de aprendizaje en que se inspiran, en la manera de concebir la relación profesor-alumno, en la manera de entender la enseñanza. Deben ser estudiadas por tanto desde una óptica pedagógica (p. 146)

La formación o alfabetización tecnológica del conjunto de individuos y colectivo humano es una condición necesaria para el avance y el desarrollo de la llamada sociedad de la información o del conocimiento. De aquí se deriva la urgente necesidad de planificar y poner en práctica programas y acciones formativas destinadas a facilitar el acceso a las nuevas tecnologías a amplios sectores de la sociedad: niños, jóvenes, profesionales, trabajadores, directivos, funcionarios. (Sanchez, 2008)

Se puede observar que el 35,19% de docentes les gustaría capacitarse en temas relacionados con las materias a su cargo así también el 29,63% en pedagogía, el 27,78% en nuevas tecnologías aplicadas a la educación, en formación en temas de la especialidad, y en diseño y recursos didácticos; lo cual demuestra el deseo de preparación y actualización que aspiran los docentes de la Unidad educativa Bernardo Valdivieso. De acuerdo a los resultados obtenidos se considera importante el tema de las tecnologías aplicadas al campo educación, su aplicación exigirá la creación de nuevos modelos de aprendizaje, nuevos procedimientos y estrategias de búsqueda, organización, procesamiento y utilización de la información.

Tabla Nº 17: Obstáculos que impiden la capacitación

	F	%
Falta de tiempo	30	55,56
Altos costos de los cursos o capacitaciones	22	40,74
Falta de información	8	14,81
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	20	37,04
Falta de temas acordes con su preferencia	15	27,78
No es de su interés la capacitación profesional	1	1,85
Aparición de nuevas tecnologías	0	0,00
Falta de cualificación profesional	0	0,00
Necesidades de capacitación continua y permanente	0	0,00
Actualización de leyes y reglamentos	0	0,00
Requerimientos personales	0	0,00
No contesta	1	1,85

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E.B.V. (2013)

Elaborado por: María Augusta Loján Romero

El Art. 23, literal q), de la Ley Orgánica del Servidor Público indica que son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos: “q) Recibir formación y capacitación

continua por parte del Estado, para lo cual las instituciones prestarán las facilidades” (p.18).

En la misma ley el artículo Art. 71 dice: “Programas de formación y capacitación.- Para cumplir con su obligación de prestar servicios públicos de óptima calidad, el Estado garantizará y financiará la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos mediante la implementación y desarrollo de programas de capacitación. Se fundamentarán en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos y en la obligación de hacer el seguimiento sistemático de sus resultados, a través de la Red de Formación y Capacitación Continuas del Servicio Público para el efecto se tomará en cuenta el criterio del Instituto de Altos Estudios Nacionales –IAEN” (p.50)

En lo referente a los obstáculos que se presentan para la capacitación de los docentes, indican el 55,56% que es por la falta de tiempo, el 40,74% por los altos costos y el 37,04% por la falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución. Con esto se puede observar que no se está cumpliendo con las disposiciones emitidas en ley.

Tabla N° 18: Motivos por los que se imparten las capacitaciones

	F	%
Aparición de nuevas tecnologías	9	16,67
Falta de cualificación profesional	1	1,85
Necesidades de capacitación continua y permanente	9	16,67
Actualización de leyes y reglamentos	3	5,56
Requerimientos personales	2	3,70
No contesta	1	1,85

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E.B.V. (2013)

Elaborado por: María Augusta Loján Romero

El Art. 312 del reglamento a ley orgánica de educación intercultural bilingüe indica: “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.” (p. 49)

El 16,67% de docentes de bachillerato consideran que los motivos por los que se imparten los cursos o capacitaciones se dan por la aparición de nuevas tecnologías y por la necesidad de capacitación continua y permanente; lo cual demuestra aspectos importantes que deberían considerarse para formular la propuesta en la presente investigación.

Tabla Nº 19: Motivos por los que asiste a capacitaciones

	F	%
La relación del curso con la actividad docente	34	62,96
El prestigio del ponente	5	9,26
Obligatoriedad de asistencia	7	12,96
Favorece mi ascenso profesional	13	24,07
La facilidad de horarios	7	12,96
Lugar donde se realiza el evento	0	0,00
Me gusta capacitarme	28	51,85
No contesta	3	5,56

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E.B.V. (2013)

Elaborado por: María Augusta Loján Romero

El artículo 112 de la LOEI indica que el desarrollo profesional de los educadores del sistema educativo fiscal conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias, lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón o la promoción de una función a otra dentro de la carrera profesional educativa.

El 62,96% de docentes manifiesta que los motivos por los que asiste a cursos o capacitaciones es por la relación del curso con la actividad docente, así también el 51,85% manifiesta que es porque le gusta capacitarse, lo cual refleja el compromiso que tienen los docentes por mejorar su profesionalismo. Siendo la formación de los docentes uno de los aspectos importante en la profesionalización del magisterio, porque representa un espacio de interacción para desarrollar procesos de conocimientos, análisis, reflexión, construcción e intercambio de experiencias pedagógicas que fortalecen el desarrollo de la labor docente y, como consecuencia, la mejora del aprendizaje en los alumnos.

3.2. Análisis de la formación

3.2.1. La organización y la formación.

Tabla Nº 20: Cursos en la institución en la que labora

	F	%
Si	23	42,59
No	27	50,00
No contesta	4	7,41
TOTAL	54	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E.B.V. (2013)

Elaborado por: María Augusta Loján Romero

Según (Chiavenato, 2007)

La capacitación es una responsabilidad de línea y una función de staff. Desde el punto de vista de la administración, la capacitación es una responsabilidad administrativa. En otras palabras, "las actividades de la capacitación descansan en una política que reconoce el entrenamiento como responsabilidad de cada administrador y supervisor.(p. 387)

El 50% de docentes manifiesta que la institución en la que labora no ha propiciado cursos en los últimos dos años; sin embargo el 42,59% manifiesta lo contrario; lo cual es contradictorio sin embargo se debe indicar que se dio un único curso al inicio del año lectivo 2011- 2012, el mismo que quedó inconcluso por cuanto no se concluyó con el convenio que mantuvo el Ministerio de Educación con la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI) y por esta razón debe ser la causa de los resultados.

Tabla Nº 21: La institución en la que labora está ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación

	f	%
Si	6	11,11
No	43	79,63
No contesta	5	9,26
TOTAL	54	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E.B.V. (2013)

Elaborado por: María Augusta Loján Romero

El Art. 10 de la ley orgánica de educación intercultural en su literal a) dice que las y los docentes del sector público tienen los siguientes derechos: “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” (p. 14).

En los resultados el 79,63% manifiestan que en la actualidad, las autoridades de la institución no están ofreciendo o elaborando proyectos cursos, seminarios de capacitación; con lo cual se nota de forma puntual que las decisiones, gestiones y liderazgo realizados actualmente por las autoridades principales, no cumplen las expectativas de desarrollo de los docentes, siendo una debilidad de la institución. Siendo los directivos llamados a gestionar, buscar permanente medios para el crecimiento de la institución y aprovechar el potencial y deseos de superación de los docentes en formación y desarrollo profesional.

Tabla Nº 22: Los cursos se realizan en función de:

	F	%
Áreas de conocimiento	4	7,41
Necesidades de actualización curricular	43	79,63
Leyes y reglamentos	5	9,26
Asignaturas que usted imparte	0	0,00
Reforma curricular	0	0,00
Planificación y programación curricular	0	0,00
Otras	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	52	96,30

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E.B.V. (2013)

Elaborado por: María Augusta Loján Romero

El Art. 311 del reglamento a la ley de educación intercultural manifiesta: “El Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, con el objeto de mejorar las 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” (p. 48)

En base a los datos obtenidos el 79,63% de docentes manifiesta que los cursos se realizan en función de las necesidades de actualización curricular, relacionándose con el artículo en mención.

Tabla Nº 23: Los directivos fomentan la participación del profesorado

	F	%
Siempre	2	3,70
Casi siempre	3	5,56
A veces	19	35,19
Rara vez	13	24,07
Nunca	11	20,37
No contesta	6	11,11
TOTAL	54	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E.B.V. (2013)

Elaborado por: María Augusta Loján Romero

(Tedesco, 2009) indica: “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 y que, 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” (p. 10).

El 35,19% de docentes manifiesta que los directivos de la institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente a veces, así también el 24, 07% manifiestan que rara vez; lo cual es muy lamentable sabiendo que los docentes tienen el gran deseo de recibir capacitación. Los directivos principales de la Institución deben concientizarse y cambiar de aptitud para promover siempre la capacitación de los docentes las veces que sea necesario con el objetivo de

que los profesionales permanentemente pueda conocer nuevas técnicas y métodos que permitan mejorar sustancialmente el proceso de enseñanza-aprendizaje.

3.2.2. La tarea educativa.

Tabla Nº 24: Relación de las asignaturas que imparte con su formación profesional

	f	%
Si	53	98,15
No	1	1,85
No contesta	0	0,00
TOTAL	54	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E.B.V. (2013)

Elaborado por: María Augusta Loján Romero

El 98,15% de docentes de bachillerato imparte las materias que tienen relación con su formación profesional, lo cual contribuye efectivamente al proceso enseñanza-aprendizaje.

Tabla Nº 25: Análisis de la persona

Items	NINGÚN CONOCIMIENTO		MÍNIMO CONOCIMIENTO		MÁXIMO CONOCIMIENTO		NO CONTESTA		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	f	%	F	%
Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0,00	42	77,78	8	14,81	4	7,41	54	100,00
Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	2	3,70	39	72,22	6	11,11	7	12,96	54	100,00
Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	3	5,56	38	70,37	8	14,81	5	9,26	54	100,00
Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	1	1,85	35	64,81	15	27,78	3	5,56	54	100,00
Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	1	1,85	39	72,22	12	22,22	2	3,70	54	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E.B.V. (2013)

Elaborado por: María Augusta Loján Romero

Tabla N° 26: Análisis organizacional

Items	NINGÚN CONOCIMIENTO		MÍNIMO CONOCIMIENTO		MÁXIMO CONOCIMIENTO		NO CONTESTA		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	f	%	F	%
Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	2	3,70	28	51,85	18	33,33	6	11,11	54	100,00
Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	1	1,85	33	61,11	17	31,48	3	5,56	54	100,00
Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	3	5,56	36	66,67	12	22,22	3	5,56	54	100,00
Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	13	24,07	30	55,56	6	11,11	5	9,26	54	100,00
Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	14	25,93	32	59,26	5	9,26	3	5,56	54	100,00
Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	2	3,70	36	66,67	9	16,67	7	12,96	54	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E.B.V. (2013)

Elaborado por: María Augusta Loján Romero

Tabla N° 27: Análisis de la tarea educativa

Ítems	NINGÚN CONOCIMIENTO		MÍNIMO CONOCIMIENTO		MÁXIMO CONOCIMIENTO		NO CONTESTA		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	f	%	F	%
Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	1	1,85	37	68,52	12	22,22	4	7,41	54	100,00
Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	1	1,85	34	62,96	17	31,48	2	3,70	54	100,00
Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	1	1,85	42	77,78	8	14,81	3	5,56	54	100,00
Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	3	5,56	36	66,67	11	20,37	4	7,41	54	100,00
Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0,00	30	55,56	19	35,19	5	9,26	54	100,00
El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0,00	27	50,00	23	42,59	4	7,41	54	100,00
Como docente evaluo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0	0,00	32	59,26	19	35,19	3	5,56	54	100,00
Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	1	1,85	29	53,70	20	37,04	4	7,41	54	100,00
Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0,00	35	64,81	14	25,93	5	9,26	54	100,00
Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	1	1,85	38	70,37	12	22,22	3	5,56	54	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E.B.V. (2013)

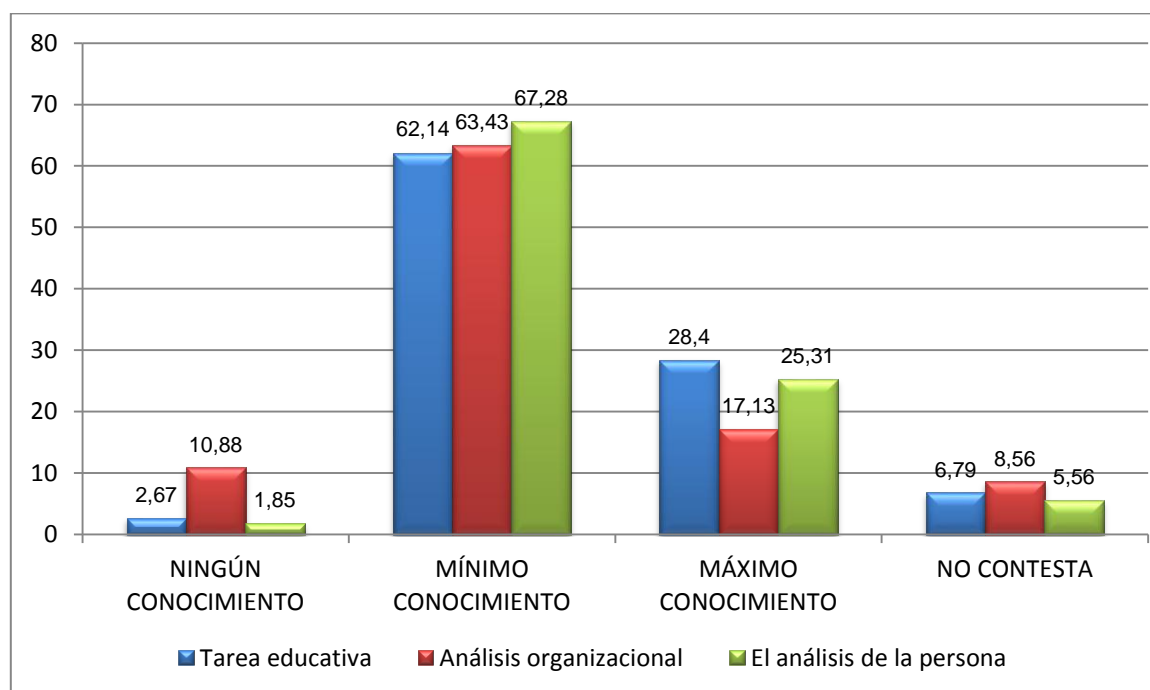
Elaborado por: María Augusta Loján Romero

Tabla Nº 28: Análisis de la formación

	Media Obtenida						NO CONTESTA		TOTAL
	NINGÚN CONOCIMIENTO		MÍNIMO CONOCIMIENTO		MÁXIMO CONOCIMIENTO				
	f	%	f	%	f	%	f	%	
Tarea educativa	1,44	2,67	33,55	62,14	15,33	28,40	3,66	6,79	54
Análisis organizacional	5,87	10,88	34,25	63,43	9,25	17,13	4,62	8,56	54
El análisis de la persona	1	1,85	36,33	67,28	13,66	25,31	3	5,56	54

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E.B.V. (2013)

Elaborado por: María Augusta Loján Romero



Gráfica Nro. 8 Análisis de la formación

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E.B.V. (2013)

Elaborado por: María Augusta Loján

(Chiavenato, 2007), señala que las organizaciones dependen de las personas para que las dirijan, controlen y para que operen y funcionen, no hay organización sin personas; por tanto toda organización está constituida por ellas, de quienes depende para su éxito y continuidad. Sin organizaciones ni personas no habría Administración de Recursos Humanos, en esta hay dos vertientes diferentes al considerar a las personas: las personas en cuanto tales dotadas de características propias de personalidad e individualidad, de aspiraciones, valores, actitudes, motivaciones y objetivos y las personas como recursos dotadas de habilidades, capacidades, destrezas y conocimientos necesarios para la tarea organizacional.

Según (Román, 2006) indica que:

En el momento de realizar el análisis interno de la organización, hemos de tratar de alcanzar unos conocimientos lo más claros posibles respecto a los métodos de gestión y organización del trabajo que presenta, la flexibilidad permitida, el fomento de trabajo en equipo, la disciplina por parte de los operarios, el grado de autonomía, las posibilidades de elección, el grado de creatividad, la movilidad profesional, la comunicación interna, el desarrollo de carreras profesionales que se ponen en marcha en la organización, es decir, una serie de aspectos que nos permitan alcanzar el mayor conocimiento posible del funcionamiento de la organización objeto de análisis.

El análisis de la organización conlleva también un estudio del ambiente socio-económico y tecnológico en el que se encuentra localizada” (p. 32)

En la presente tabla resumen del análisis de la formación, en base a los resultados obtenidos de la Tarea educativa, Análisis organizacional y Análisis de la persona, se puede observar que el 62,14%, 63,43% y 67,28% respectivamente en cada aspecto tienen valores en el rango de conocimiento mínimo, el 28,40%, 17,13% y 25,31% en el rango de conocimiento máximo; con lo cual se puede determinar que la institución educativa requiere una mejor gestión y organización en temas de formación por cuanto es un punto central en el desarrollo académico y formación de los miles de jóvenes que se educan en esta institución educativa. Estas deficiencias son responsabilidad primordialmente de autoridades para tomar decisiones sobre estrategias a seguir en la acción educativa, asumiendo compromisos para lograr crecimiento institucional.

3.3.3. Los cursos de formación.

Tabla Nº 29: Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

	F	%
Uno	4	7,41
Dos	6	11,11
Tres	11	20,37
Cuatro	7	12,96
Cinco	7	12,96
Ninguno	19	35,19
TOTAL	54	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E.B.V. (2013)

Elaborado por: María Augusta Loján Romero

Con esta serie de cursos se busca familiarizar a los docentes con la actualización y reorganización que se hizo al currículo de educación básica, a fin de darle coherencia, continuidad y hacerlo aplicable al salón de clases. Interesa orientar a los docentes sobre cómo planificar y evaluar a base de la actualización curricular. (Educación, 2013)

Se observa el interés de los docentes por capacitarse y es así que el 20,37%, asiste a tres cursos en los dos últimos años, sin embargo si hay limitación en cuanto a recursos económicos y en poca oferta por parte del ministerio de educación para acceder a la capacitación.

Tabla Nº 30: Auspicio de los curso realizados

	f	%
Gobierno	30	55,56
De la institución donde labora	5	9,26
Beca	0	0,00
Por cuenta propia	8	14,81
No contesta	10	18,52
TOTAL	53	98,15

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E.B.V. (2013)

Elaborado por: María Augusta Loján Romero

El Sistema de Desarrollo Profesional Educativo (SiProfe) realiza diversas acciones que buscan:

- Afianzar la calidad del sistema educativo.
- Incidir directamente en la mejora del desempeño de los diversos actores de la educación.
- Mantener la relación entre calidad del desempeño profesional y ascenso en la carrera educativa. (Ministerio de Educación)

Se observa que el 55,56% de los cursos se han realizado con el auspicio del gobierno, a través del Sistema de Desarrollo Profesional educativo, encargado de este proceso, sin embargo es de indicar la gran demanda existente; lo cual contrasta con lo mencionado anteriormente referente a que faltan más ofertas para que accedan los docentes a las capacitaciones del gobierno.

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN

4.1. Tema del Curso

Capacitación a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Bernardo Valdivieso de la ciudad de Loja., en la utilización de las herramientas web 2.0, como estrategia pedagógica.

4.2. Modalidad de estudios

La presente propuesta se realizará en ciento horas en forma presencial y cuarenta horas de forma semipresencial

4.3. Objetivos de la propuesta.

Objetivo general

- Capacitar a los docentes de bachillerato en la utilización de las herramientas Web 2.0 como estrategia pedagógica para su adecuada aplicación dentro del aula y fuera de ella.

Objetivos específicos

- Utilizar con eficiencia y calidad las herramientas web 2.0
- Compartir información de forma segura, sencilla y rápida
- Subir y administrar información de archivos, videos, fotos, en diferentes formatos.
- Generar investigación y conocimiento a través de la utilización de las herramientas web 2.0.

4.4. Dirigido a:

4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.

El curso está dirigido para un Nivel Tres, por cuanto los docentes de bachillerato de la sección matutina de la Unidad Educativa Bernardo Valdivieso tienen más de cinco años

de experiencia docente y cumplen con los requisitos mínimos para poder participar de este evento de capacitación.

4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

Docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Bernardo Valdivieso, deben contar con los siguientes requisitos para poder realizar el presente curso:

- Conocer componentes básicos del computador
- Manejo básico del Sistema Operativo Windows
- Interactuar con navegadores de búsqueda de información en Internet (Mozilla Firefox, Internet Explorer, Google Chrome)

4.5. Breve descripción del curso.

La incorporación de aplicaciones Web 2.0 en procesos formativos implica añadir nuevos estilos de comunicación, roles, formas de intervención, escenarios y un abanico amplio de actividades, que, a su vez, requieren cumplir una serie de desafíos educativos; por lo tanto, es necesario que las universidades asuman los retos que estas herramientas representan dentro de planteamientos integradores, que busquen crear mejores espacios educativos para el intercambio y la actividad formativa, y aprovechen el potencial en red (García, 2009).

Una de las ventajas visibles es que en el modelo Web 2.0, se convierte en una plataforma en la que se ejecuta el software y es gratuito; está al alcance de quienes deseen usarlo sin que para ello tengan que instalar algún programa en la computadora y deban pagar un costo. Por lo tanto, no existen las restricciones de compra-venta para crear nuevos contenidos que puedan alojarse en la Red (Scopeo, 2009).

Se vive en una sociedad dinámica, competitiva, creativa, por lo que hay que entender esta realidad y responder acertadamente a sus demandas como profesionales de la educación, por lo que a través de una planificación eficaz con herramientas tecnológicas haría más atractivas las actividades académicas. Por ello los docentes son figuras clave en los procesos de incorporación del recurso tecnológico al trabajo académico y para

formar a los estudiantes para el desafío del mundo que los espera como adultos. En consecuencia, la incorporación de las nuevas tecnologías, como parte de un proceso de innovación pedagógica, requiere entre otras cuestiones de formación continua, acompañamiento y materiales de apoyo que permitan asistir y sostener el desafío que esta tarea representa.

Uno de los problemas más grandes que se generan dentro de las entidades educativas es la falta de estrategias metodológicas eficientes y eficaces que permitan lograr los propósitos educativos, siendo uno de ellas a través de medios tecnológicos que permitan cumplir con responsabilidad el desarrollo de las actividades académicas.

La Unidad Educativa Bernardo Valdivieso, no es la excepción y en el presente estudio de investigación se verifica que no existe gestión por parte de las autoridades del establecimiento educativo para establecer mecanismos de capacitación a los docentes de la institución, evidenciándose que en cambio existe la predisposición para prepararse y porque no decirlo que se hace imprescindible la utilización de las herramientas tecnológicas como la Web 2.0 que permitan la utilización de la tecnología como complemento ideal para desarrollar las tareas, actividades, trabajos de manera segura, fiable, dinámica, renovada, haciendo uso de las Redes Sociales como facebook, twitter, hi5, youtube, google, entre otras y también interactuar con herramientas de software como scribd y slideshare para compartir información, la comunicación interactiva en tiempo real, lo cual es indispensable en la actualidad para enviar y recibir información que se desarrolla interna y externamente en la entidad educativa.

La utilización de las redes sociales, wikis, blog, bloggers, ha permitido romper varios esquemas y paradigmas tradicionales de educación logrando implementarse en los diferentes niveles formativos de la educación, los negocios, la cultura, el deporte, como medio propicio para generar y desarrollar investigación a través de foros virtuales, mensajes, videoconferencias con más de dos personas al mismo tiempo, compartición de archivos en diferentes formatos, etc.

Todas estas alternativas tecnológicas de software se las pueden implementar sin mayor inconveniente, de forma gratuita realizando la creación y utilización de su propia página

web personal o institucional de manera activa y dinámica para compartir información con fluidez en bienestar de la entidad educativa.

Las herramientas Web 2.0 se convierten en el arma perfecta para los docentes como unas herramientas novedosas, interesantes, con una pedagogía sencilla que pueden hacer uso de todas las opciones anteriormente descritas y puedan ser utilizados como canales eficientes de recepción y emisión de información válida

4.5.1. Contenidos del curso.

TEMAS A TRATAR	SUBTEMAS
Las nuevas tecnologías en la educación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Contextualización de las nuevas tecnologías en la educación ➤ Características ➤ El papel de las nuevas tecnologías en la educación
Las herramientas web 2.0	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Conceptos ➤ De la Web 1.0 a la Web 2.0 ➤ Educación 2.0
Internet	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Qué es internet ➤ Cómo acceder a internet ➤ Ventajas de la Web ➤ Navegadores Web ➤ Motores de búsqueda
El correo electrónico	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Conceptos ➤ Cómo funciona el correo electrónico ➤ Servidores de correo electrónico ➤ Crear una cuenta de correo electrónico ➤ Administración de correos ➤ Qué es el correo spam o basura ➤ Borrar y mover archivos ➤ Descargar un archivo adjunto ➤ Adjuntar un archivo ➤ Configuración de seguridad de datos (cambio de clave de acceso, datos personales, etc.)
Comunicaciones de voz y video con Skype	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Descarga e instalación ➤ Creación de una cuenta Skype ➤ Configurar Skype ➤ Contactos

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realizar una llamada ➤ Videollamadas
Redes sociales de internet	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Qué son las Redes sociales. ➤ Las redes sociales en la educación ➤ Seguridad en las Redes sociales. ➤ Riesgos y amenazas básicas. ➤ Formas de protección. ➤ Redes de centros educativos y grupos ➤ Estrategias para el uso de las redes sociales con menores. ➤ Otros usos de las redes
Administración y utilización de la Red Social Facebook	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Información sobre Facebook ➤ Como registrarse ➤ Crear una cuenta ➤ Inicio de sesión ➤ Confirmar la dirección de correo electrónico de la cuenta ➤ Administración de la cuenta ➤ Privacidad ➤ Configuración y eliminación de cuentas ➤ Amigos ➤ Cuentas inhabilitadas ➤ Advertencias sobre cuentas ➤ Exploración de las funciones más utilizadas ➤ Novedades de Facebook ➤ Perfil/Muro ➤ Biografías ➤ Información instantánea ➤ Chat ➤ Video llamadas ➤ Mensajes ➤ Grupos ➤ Paginas ➤ Eventos ➤ Fotos ➤ Videos ➤ Etiquetas ➤ Búsqueda ➤ Servicios de localización ➤ Notas ➤ Me gusta ➤ Suscripciones ➤ Enlaces ➤ Foros
Herramientas para compartir recursos: Slideshare, Flickr,	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Conceptos ➤ Historia ➤ Formato de archivos admitidos

Youtube	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Referencias ➤ Enlaces admitidos ➤ Administración de página principal ➤ Documentos almacenados ➤ Información personal ➤ Lecturas realizadas de documentos compartidos ➤ Inclusión de lecturas ➤ Crear una cuenta en Flickr, slideshare, youtube, google ➤ Forma de administración de cada cuenta ➤ Práctica de las características de cada herramienta para compartir recursos
Bitácora electrónica y Organizadores del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Crear una cuenta en blogger ➤ Insertar imágenes en una publicación ➤ Insertar Gadgets en el blog ➤ Cambiar plantillas ➤ Crear una Wiki ➤ Trabajo colaborativo ➤ Redes semánticas en la Web 2.0

4.5.2. Metodología.

El curso de utilización de las herramientas web 2.0, como estrategia pedagógica, está desarrollado metodológicamente, siguiendo las fases del ciclo experiencial de aprendizaje de Kolb y Kolb.

Para el desarrollo del curso se inicia con motivación para los participantes a través de dinámicas o videos, así también de experiencias y reflexiones de los participantes que servirán para introducir a la temática correspondiente e ir descubriendo lo nuevo fundamentado en conocimientos científicos, tecnológicos para poner en práctica.

Se realizarán lecturas en cada taller y también se pondrá en práctica la utilización de las herramientas Web 2.0

4.5.3. Evaluación.

PARAMETROS	VALORES	PORCENTAJES
➤ Participación	1	10%
➤ Tareas en clase	3	30%
➤ Tareas en extra –clase	2	20%
➤ Prueba final	4	40%
TOTAL	10	100%

4.6. Duración del curso

- 160 horas
 - 120 horas presenciales
 - 40 horas semipresenciales

GRUPO NRO 1.

Aula	Aula tecnológica comunitaria
Número de participantes	31
Número de equipos de computación	30
Horario presencial:	14H00 a 17H00 (Lunes a Viernes)
Horario semipresencial:	20H00 a 21H00
Número de horas diarias	4
Número de horas semanales	20

GRUPO NRO 2.

Aula	Aula tecnológica comunitaria
Número de participantes	31
Número de equipos de computación	30
Horario presencial:	17H00 a 19H00 (Lunes a Viernes)
Horario semipresencial:	20H00 a 21H00
Número de horas diarias	4
Número de horas semanales	20

4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse

Nro.	Actividades	Cronograma 2014											
		Febrero			Marzo				Abril				
1.	Diseño del proyecto	■											
2.	Aprobación del proyecto		■										
3.	Coordinación de la logística			■									
4.	Coordinación con los inspectores para el control de asistencias			■									
5.	Desarrollo del evento (según temas seminarios taller)				■	■	■	■	■	■	■	■	■
6	Taller 1: Las nuevas tecnologías en la educación				■								
7.	Taller 2: Herramientas Web 2.0				■								
8	Taller 3: Internet					■							
9	Taller 4: Correo electrónico					■							
10	Taller 5: Comunicaciones de voz y video con Skype						■						
11.	Taller 6: Redes sociales de internet							■					
12.	Taller 7: Administración y utilización de la Red Social Facebook							■	■				
13	Taller 8: Herramientas para compartir recursos: Slideshare, Flickr, Youtube									■	■	■	
14	Taller 9: Bitácora electrónica y Organizadores del conocimiento												■
15	Clausura del evento y entrega de reconocimientos a cada uno de los participantes												■

4.8. Costos del curso

INGRESOS		
➤ Presupuesto institucional para capacitación.		200,00
GASTOS		
	CANTIDAD	VALOR (\$)
➤ Honorarios profesionales al facilitador (docente del área de informática de la institución)	-	-
➤ Utilización del aula tecnológica comunitaria	-	-
➤ Utilización del proyector	-	-
➤ Material impreso (manuales)	62	100,00
➤ Marcadores líquidos	8	10,00
➤ Certificados	62	90,00
		200,00

4.9. Certificación

- Asistencia y aprobación
 - 80% de asistencia
 - 7 puntos

CONCLUSIONES

- La Unidad Educativa Bernardo Valdivieso no tienen un plan de capacitación para su planta docente, él no brindar solución a este problema en la institución educativa, es claro que se convertirá en un conflicto con mayores inconvenientes. Es importante manifestar que la capacitación es sinónimo de producción, inversión, motivación para obtener un rédito cualitativo a mediano y largo plazo dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje y que sin duda alguna se convierte en una fortaleza para la Institución.
- En base a los resultados obtenidos en el desarrollo de la presente investigación se contaba con un planta docente con una amplia experiencia profesional, sin embargo a partir del mes de agosto del 2013 con el proceso de jubilación, en el que se acogieron varios maestros, ha desestabilizado la parte académica y el desarrollo de formación personal de los estudiantes; por no contar con los docentes que han tenido su gran trayectoria profesional y no disponer oportunamente con el personal para ser reemplazados aquellos cargos.
- Hay un grupo significativo de docentes que tienen título de tercer nivel en el ámbito educativo, los cuales demuestran en la encuesta realizada el deseo y compromiso de capacitarse para obtener un título de cuarto nivel; esto permitirá proyectarse de manera significativa a la excelencia en la Unidad Educativa Bernardo Valdivieso.
- El grado de comunicación entre los miembros de la comunidad Bernardina es deficiente, convirtiéndose en un obstáculo para el desarrollo y bienestar de la instrucción.
- Las herramientas de la Web 2.0 pueden ser aprovechadas como una ventaja de desarrollo tecnológico e igualdad de condiciones, ya que son plataformas gratuitas y accesibles, que favorecen la motivación y el interés de los estudiantes y profesores para generar investigación y conjuntamente los actores de la educación busquen estrategias que beneficien el proceso de enseñanza aprendizaje y de esta manera llegar a la excelencia de la educación.

RECOMENDACIONES

- Las autoridades de la institución educativa, deben organizar, planificar y ejecutar proyectos de capacitación permanente para la planta docente en temas actuales que les permitan innovar sus prácticas educativas, de acuerdo al área y a los avances de la ciencia y tecnología.
- Las autoridades de la Institución están llamadas a definir las estrategias necesarias y procedimientos enmarcados por el Ministerio de Educación, para que las vacantes propiciadas por el proceso de jubilación puedan ser cubiertas oportunamente y con profesionales idóneos de acuerdo a cada una de las áreas de estudio.
- El rector llamado a ser el líder de la institución educativa y conjuntamente con el consejo ejecutivo, deben realizar convenios con universidades e institutos superiores, para establecer un sistema de becas para el perfeccionamiento docente, como el que ofrece el gobierno ecuatoriano a través de la Senescyt, y de esta manera a un futuro mediano hablar con propiedad de lo que es la excelencia académica en la Unidad Educativa Bernardo Valdivieso.
- Se debe establecer reuniones de trabajo de forma periódica (mensualmente) entre las autoridades y cada uno de jefes de área, jefes departamentales, consejo estudiantil y comité de padres de familia para tratar las diferentes necesidades y problemas que se presentan en la institución, especialmente en la parte académica, sin olvidarse bajo ningún concepto el tema de los valores.
- Desarrollar la capacitación a los docentes sobre uso de las herramientas Web 2.0 como estrategia pedagógica sobre todo en lo que respecta a los aprendizajes colaborativos y nuevas formas de gestión del conocimiento en la Unidad Educativa Bernardo Valdivieso de la ciudad de Loja.

BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Aguilera, J. C. (2004). *La gestión educativa desde una perspectiva humanista*. Santiago-Chile: RIL Editores.
- ✓ Alvarez, Pedro (2012). *Guía Práctica de Internet*. Madrid
- ✓ Chavarría González, M. C. (2004, 03 12). *VER CON OTROS OJOS: INDAGACIÓN CUALITATIVA Y EXPERIENCIAS CONTEXTUADAS EN LA FORMACIÓN DE PROFESIONALES EN PSICOLOGÍA*. Retrieved 04 11, 2012, from VER CON OTROS OJOS: INDAGACIÓN CUALITATIVA Y EXPERIENCIAS CONTEXTUADAS EN LA FORMACIÓN DE PROFESIONALES EN PSICOLOGÍA: disponible en http://www.revistawimblu.com/docs/l_2012/2_2012.pdf
- ✓ Chiavenato, I. (2007). *La gestión educativa*. México: McGraw-Hill.
- ✓ Claire Forest, F. J. (2006). *Comunicación cooperativa entre familia y la escuela*. Valencia-España: Nau Llibres.
- ✓ Delors, J. (2011). La educación encierra un tesoro. *Ediciones de la UNESCO*.
- ✓ De Haro, J. (2011) *Redes sociales para la educación*. Madrid
- ✓ Ecuador, M. d. (2013, 03 10). *Educación para el buen vivir*. Retrieved 03 10, 2013, from Educación para el buen vivir: <http://www.educacion.gob.ec/quienes-somos-ped.html>
- ✓ Ecuador, M. E. (2013, 03 10). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Retrieved 03 10, 2013, from Ley Orgánica de Educación Intercultural: <http://www.educacion.gob.ec/legislacion-educativa/loei.html>
- ✓ Enciclopedia de Pedagogía, P. (2005). *Escuela para Maestros*. Montevideo-Uruguay: CADIEX Internacional S.A.
- ✓ F. Imbernón, L. Bartolome, R. Flecha, J. Gimeno, H. Giroux, D. Marcelo, P, McLaren. T.S. Popkewitz, L. Rigal, M. Subirats, I. Tortajada. (2005). *La educación en el siglo XXI: los retos del futuro inmediato*
- ✓ Gelabert, M. P. (2008). *Dirigir y gestionar personas en las organizaciones* (3ra. edición ed.). Madrid.
- ✓ Haro Olle, J.J.(2011) *Redes sociales para la educación*. Madrid.
- ✓ Imbernón, F. (2002). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado*. España: Graó.
- ✓ *Imbernón, Bartolome, Flecha, Gimeno, Giroux, Marcelo, Popkewitz, Rigal, Subirats, Tortajada. (2005). La educación en el siglo XXI: los retos del futuro inmediato*

- ✓ Jacques, D. (1996). *Educación en el siglo XXI*. México.
- ✓ Martínez, Francisco (2008). *Nuevas Tecnologías y Educación*.
- ✓ Mondy, W. (2005). *Administración de recursos humanos*.
- ✓ Prieto, D. (2004). *La comunicación en la educación*. Buenos Aires.
- ✓ Sevillano García, M. L. (2004). *Estrategias innovadoras para una enseñanza de calidad*. Madrid-España: Pearson.
- ✓ Szabó, Z. (1995). *Seminario sobre Gestión Tecnológica*. Sena.
- ✓ Rodríguez, F. L. (2001). *La formación del profesorado, proyectos de formación centros educativos*.
- ✓ Román, M. R. (2006). *La importancia de la formación en el ámbito empresarial actual* (1ra. edición ed.). España.
- ✓ Tardif, M. (2004). *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*.
- ✓ Valenzuela González, J. R. (2011). *Evaluación de Instituciones Educativas*. México: Trillas.

ANEXOS

Anexo Nro. 1

Taller Nro. 1: Las nuevas tecnologías en la educación



Objetivos:

- Describir las características de las nuevas tecnologías
- Identificar el papel de las tecnologías en el campo educativo
- Identificar las herramientas de Internet para el trabajo docente.

Contenidos

- Contextualización de las nuevas tecnologías en la educación
- Características
- El papel de las nuevas tecnologías en la educación

Actividades:

- Dinámica de presentación
- Proyección de un video sobre “avances tecnológicos”
- Lectura y discusión para contextualizar el tema ¿Alicia en el país de las tecnologías? Lectura tomada de (Sanchez, 2008)
- En grupos responder a las siguientes interrogantes
 - ¿Cómo está la sociedad en el uso de las tecnologías?
 - ¿Cómo enseña la escuela las nuevas tecnologías?
 - ¿De qué herramientas tecnológicas hace uso en su práctica docente?
 - ¿Cree usted que la utilización de la tecnología aporta al desarrollo formativo de los estudiantes?
 - ¿Cómo tiene que cambiar la enseñanza?
 - ¿Cuál es el papel de las tecnologías en la educación?

- Conclusiones del taller
- Foro sobre el tema

Taller Nro. 2: Las herramientas web 2.0



Objetivos:

- Conocer y analizar el avance de las herramientas tecnológicas
- Conceptualizar las herramientas Web 2.0
- Valorar la importancia de las herramientas Web 2.0 en el campo educativo.

Contenidos:

- Conceptos
- De la Web 1.0 a la Web 2.0
- Educación 2.0

Actividades:

- Dinámica
- Lectura sobre la Web 2.0
- Participación en discusiones grupales sobre la importancia de las herramientas Web 2.0 en el campo educativo
- Proyección de un Video Web 2.0 y Educación
- Conclusiones del taller

Taller Nro. 3: Internet



Objetivos:

- Conocer, analizar y utilizar correctamente las herramientas para la búsqueda de información.
- Utilizar en forma adecuada la información disponible en internet.
- Identificar las herramientas de Internet para el trabajo docente.
- Visitar páginas Web por medio del Internet para buscar información y servicios

Contenidos:

- Qué es internet
- Cómo acceder a internet
- Ventajas de la Web
- Navegadores Web
- Motores de búsqueda

Actividades:

- Participación individual en base a las siguientes interrogantes
 - ¿En tu práctica docente en que utiliza el internet?
 - ¿Cuáles crees tú que sería lo negativo de utilizar el internet?
 - ¿Cuáles crees tú que sería lo positivo de utilizar el internet?
- Participación en discusiones grupales sobre la importancia del internet en el campo educativo
- Lectura y discusión para contextualizar el tema ¿Desarrollo social y educativo con las nuevas tecnologías? Lectura tomada de (Sanchez, 2008)
- Práctica dirigida sobre procesos para la búsqueda de información

- Foro sobre el tema
- Trabajo extra-clase

Taller Nro. 4: El correo electrónico



Objetivos:

- Conceptualizar la importancia de los servicios que ofrece el correo electrónico
- Crear una cuenta de correo electrónico
- Explorar los elementos y funciones del correo electrónico y de las páginas Web.
- Enviar mensajes y archivos adjuntos utilizando correctamente las herramientas del correo electrónico
- Abrir, crear, descargar y eliminar mensajes y archivos adjuntos desde la bandeja de entrada.
- Administrar su cuenta de correo electrónico

Contenidos

- Conceptos
- Cómo funciona el correo electrónico
- Servidores de correo electrónico
- Crear una cuenta de correo electrónico
- Administración de correos
- Qué es el correo spam o basura
- Borrar y mover archivos
- Descargar un archivo adjunto
- Adjuntar un archivo
- Configuración de seguridad de datos (cambio de clave de acceso, datos personales, etc.)

Actividades

- Lectura servicios que ofrece el correo electrónico
- Dinámica
- Lectura y discusión para contextualizar el tema ¿Reflexiones sobre la alfabetización tecnológica? Lectura tomada de (Sanchez, 2008)
- Trabajo grupal
- Práctica dirigida
- Trabajo extra-clase

Taller Nro. 5: Comunicaciones de voz y video con Skype



Objetivos:

- Conceptualizar la importancia de los servicios que ofrece el Skype
- Crear una cuenta Skype
- Configurar y explorar los elementos y funciones del Skype
- Realizar video llamadas con Skype

Contenidos

- Descarga e instalación
- Creación de una cuenta Skype
- Configurar Skype
- Contactos
- Realizar una llamada
- Videollamadas

Actividades

- Dinámica
- Lectura y discusión para contextualizar el tema ¿Trabajo colaborativo a través de red: Herramientas informáticas? Lectura tomada de (Francisco Martínez Sánchez, 2003)
- Trabajo grupal
- Práctica dirigida
- Trabajo extra-clase
- Tutoría virtual a través del Skype

Taller Nro. 6: Redes sociales de internet



Objetivos:

- Conceptualizar la importancia de los servicios que ofrece las redes sociales
- Aprender el uso detallado de algunas de las redes sociales que más impacto han tenido en el ámbito educativo para poderlas usar en las clases

Contenidos

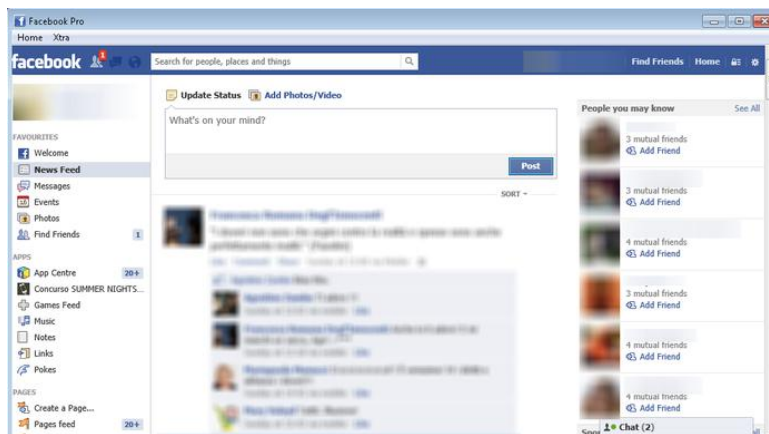
- Qué son las Redes sociales.
- Las redes sociales en la educación
- Seguridad en las Redes sociales.
- Riesgos y amenazas básicas.
- Formas de protección.
- Redes de centros educativos y grupos
- Estrategias para el uso de las redes sociales con menores.

- Otros usos de las redes

Actividades

- Proyección de video
- Trabajo individual
- Práctica dirigida
- Trabajo extra-clase
- Tutoría virtual a través del Skype

Taller Nro. 7: Administración y utilización de la Red Social Facebook



Objetivos:

- Conceptualizar la importancia de los servicios que ofrece la red social facebook
- Crear una cuenta de facebook
- Configurar y explorar los elementos de la cuenta de facebook

Contenidos

- Información sobre Facebook
- Como registrarse
- Crear una cuenta
- Inicio de sesión
- Confirmar la dirección de correo electrónico de la cuenta
- Administración de la cuenta

- Privacidad
- Configuración y eliminación de cuentas
- Amigos
- Cuentas inhabilitadas
- Advertencias sobre cuentas
- Exploración de las funciones más utilizadas
- Novedades de Facebook
- Perfil/Muro
- Biografías
- Información instantánea
- Chat
- Video llamadas
- Mensajes
- Grupos
- Páginas
- Eventos
- Fotos
- Videos
- Etiquetas
- Búsqueda
- Servicios de localización
- Notas
- Me gusta
- Suscripciones
- Enlaces
- Foros

Actividades

- Proyección de un video
- Trabajo grupal
- Práctica dirigida
- Trabajo extra-clase
- Tutoría virtual a través del Skype
- Foro sobre el tema

Taller Nro. 8: Herramientas para compartir recursos: Slideshare, Flickr, Youtube



Objetivos:

- Identificar las características y ventajas de cada una de las herramientas para compartir recursos.
- Utilizar adecuadamente las herramientas para compartir recursos
- Crear recursos didácticos a través de las herramientas para compartir recursos

Contenidos

- Conceptos
- Historia
- Formato de archivos admitidos
- Referencias
- Enlaces admitidos
- Administración de página principal
- Documentos almacenados
- Información personal
- Lecturas realizadas de documentos compartidos
- Inclusión de lecturas
- Crear una cuenta en Flickr, slideshare, youtube, google
- Forma de administración de cada cuenta
- Práctica de las características de cada herramienta para compartir recursos

Actividades

- Proyección de video
- Trabajo individual
- Práctica dirigida
- Trabajo extra-clase
- Tutoría virtual sobre el tema

Taller Nro. 9: Bitácora electrónica y organizadores del conocimiento



Objetivos:

- Identificar las características y ventajas de cada una de las bitácoras electrónicas.
- Utilizar adecuadamente las herramientas para organizar el conocimiento
- Crear bitácoras electrónicas para potenciar el aprendizaje.
- Crear redes semánticas.

Contenidos

- Crear una cuenta en blogger
- Insertar imágenes en una publicación
- Insertar Gadgets en el blog
- Cambiar plantillas

- Crear una Wiki
- Trabajo colaborativo
- Redes semánticas en la Web 2.0

Actividades

- Proyección de video
- Trabajo individual
- Práctica dirigida
- Trabajo extra-clase

Anexo Nro. 2

Loja, 27 de noviembre de 2012

Señor Doctor
Franklin Orellana
RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA BERNARDO VALDIVIESO
En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA



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



Anexo Nro. 3



CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO

Código del Investigador: _____

La Universidad Técnica Particular de Loja a través del Departamento de Ciencia 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 día de contestación al siguiente cuestionario no le tomará más de diez minutos.

Conteste las preguntas, marcando en un círculo el numeral (indicado en cada fila a la derecha), según corresponda. EJ:

Fiscal	1	Hicomisional	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	Ficomisional	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. Conservaría	4		
e. Otra, especifique cuál: _____								5				
Bachilleratos Técnicos Industriales:												
B A C H I L L E R A T 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 (jalonería) 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
	L. Comercialización y ventas		20	u. Alojamiento		21	v. Comercio exterior		22	w. Contabilidad		23
T É C N I C O	x. Administr. 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 al por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:												
SI		1	Escribe 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	Viuudo	4	Divorciado	5	
2.2. Edad (en años cumplidos):										
2.5. 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	18		
2.7. Años/a de bachillerato en los que imparte asignaturas:	1°	17	2°	18	3°	19
2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted:						

3. FORMACIÓN DOCENTE

3.1. Señale el nivel más alto de formación académica que posee *(Señale una sola alternativa)*

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

3.2. Su titulación en progreso, tiene relación con:

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

3.3 Si posee titulación de postgrado (4° nivel), esta tiene relación con: *(Señale, sólo si tiene postgrado)*

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

3.4 La 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 le 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 atraiga)*

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

✓ _____
 ✓ _____

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

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

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

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

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

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

Ítem	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					

Ítem	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/los ayudarles en su solución					
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes					
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes					
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa					
25. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s					
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo-)					
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva					
28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)					
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje					
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula					
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos					
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, dispositivos, 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 fortalezcan 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 Nro. 4

UNIDAD EDUCATIVA EXPERIMENTAL BERNARDO VALDIVIESO
Departamento de Investigación y Planeamiento

DISTRIBUCIÓN ACADÉMICA
AÑO LECTIVO 2012-2013

SECCIÓN MATUTINA

ÁREA DE FÍSICO MATEMÁTICAS										
Nº	NÓMINA	TÍTULO	ESPECIALIDAD	CARGO	ASIGNATURA	AÑO	PARALELO	Nº H/P	SUBTOTOTAL	TOTAL
1.	Lic. Cabrera Gabriel	*Lic. CC.EE *Diplomado emprendimiento planificación	FIMA	Docente	Dibujo Técnico Emprendimiento y gestión	3º Bc. 2º Bc.	ABCD EFGHIK	4 2	16 14	30
2.	Lic. Calderon Jorge	Lic. CC.EE	FIMA	Docente	Matemática Profesor Guía	2º Bc. 3º Bc. 3º Bc.	E FGHIJ G	6	30	30
3.	Dr. Collahuazo Luis	Lic. CC.EE	FIMA	Docente	Física Física Profesor Guía	1º Bc. 3º Bc. 1º Bc.	DEFGH A E	4 8	20 8	
4.	Lic. Johana Herrera	Lic. CC.EE	FIMA	Docente	Matemática	3º Bc.	ABCD	8	32	32
4*	Dr. González Germán	Lic. CC.EE	FIMA	Docente	Coordinador del Departamento de Investigación y Planeamiento					40
5.	Lic. Hurtado Nely	Bachiller Técnico Industrial		Docente	Matemática Profesor Guía	8vo. 8vo.	FGHIJ J	6	30	30
6.	Dr. Pachar Hernán	Lic. CC.EE	FIMA	Docente	Matemática Profesor Guía	9no. 9no.	ABCDE E	6	30	30
7.	Dr. Pérez Galo	Lic. CC.EE	FIMA	Docente	Matemática Matemática Profesor Guía	1º Bc. 2º Bc. 2º Bc.	GHIJK J J	5 5	25 5	30
8.	Dr. Quezada Luis	Dr. CC.EE	FIMA	Docente	Matemática Matemática Profesor Guía	2º Bc. 3º Bc. 3º Bc. F	K EFGH1S2	4 4	5 24	29
9.	Dr. Rios Marco	Lic. CC.EE	FIMA	Docente	Matemática Profesor Guía	1º Bc. 1º Bc.	ABCDEF D	5	30	30

Nº	NÓMINA	TÍTULO	ESPECIALIDAD	CARGO	ASIGNATURA	AÑO	PARALELO	Nº H/P	SUBTOT	TOTAL
10.	Lic. Salcedo Jorge	Lic. CC.EE FIMA	FIMA	Docente	Matemática Profesor Guía	2º Bc. 2º Bc.	ABCDEF A	5	30	30
11.	Lic. Mg. Salinas Edmundo	Lic. CC.EE	FIMA	Docente	Matemática Física Física Profesor Guía	2º Bc. 1º Bc. 3º Bc. 1º Bc.	GHI ABC F A	5 4 4 4	15 12 4	31
12.	Lic. Salgado Edgar	Lic. CC.EE	FIMA	Docente	Física Física Completa Sec. Vespertina DIRECTOR DE AREA	1º Bc. 3º Bc.	UK GH	4 4	12 8	28
13.	Lic. Torres Julia	Lic. CC.EE	FIMA	Docente	Matemática Profesor Guía	10mo. 10mo.	ABCDE A	6	30	30
14.	Lic. Vallejo Mariela	Lic. CC.EE	FIMA	Docente	Matemática Profesor Guía	8vo. 8vo.	ABCDE A	6	30	30
15.	Lic. Vallejo Zaira	Lic. CC.EE	FIMA	Docente	Matemática Profesor Guía	9no. 9no.	FGHU F	6	30	30
16.	Lic. Valverde José	Lic. CC.EE	FIMA	Docente	Física Física Profesor Guía	3º Bc. 3º Bc. 3º Bc.	BCD E B	8 4 4	24 4	28
AREA DE CIENCIAS NATURALES										
17.	Lic. Arévalo Jaime	Prof. Seg. Ed uc.	Químico Biol.	Docente	Biología Anatomía Fis. E Hig. Biología Compete en la Sección Vespertina Profesor Guía	1º Bc. 3º Bc. 3º Bc. 3º Bc.	ABC EFGH ABCD H	2 3 2 4	6 12 8 4	30
18.	Dra. Caraguay Carmen	Lic. CCEE	Químico Biol.	Docente	Fisico Químico Compete en la Sección Vespertina	1º Bc.	ABCDEFG	4	28	30
19.	Lic. Córdoba Ángel	Lic. CCEE	Químico Biol.	Docente	Biología Biología Profesor Guía	1º Bc. 2º Bc. 1º Bc.	K ABCDEF K	2 4 4	2 28	30
20.	Ing. Guerrero Edmundo	Ing. Agrónomo		Docente	Ciencias Naturales	10mo.	ABCDE	6	30	30
21.	Lic. Lazo Máximo	Lic. CCEE	Químico Biol.	Docente	Química	1º Bc.	AB	4	8	8

46.	Lic. Jaramillo Ruth	Lic. CCEE	Historia y Geog.	Docente	Ciencias Sociales Profesor Guía	9mo. 9mo.	FGHIJ	6	30	30
47.	Lic. Orellana Ramón <i>María Victoria</i>	Licenciatura	Ciencias Polít. y Económicas	Docente	Historia y Ciencias Soc. Profesor Guía	2º Bc. 2º Bc.	DEFGHIJ F	4	28	28
48.	Lic. Ojeda Amable	Lic. CCEE	Historia y Geog.	Docente	Ciencias Sociales Profesor Guía	10mo. 10mo.	ABCDE D	6	30	30
49.	Lic. Robles Dolores	Lic. CCEE	Historia y Geog.	Docente	Ciencias Sociales Profesor Guía	9mo. 9mo.	ABCDE A	6	30	30
50.	Dr. Sandoya Raúl Lic. Chamba Yamara (reemplazo)	Dr. CCEE	Mención Curr. y Jurisprudencia.	Docente Docente Contrat.	Educación para la ciudadania. Profesor Guía	2º Bc. 2º Bc.	ABCDEFG C	4	28	28
51.	Dr. Vásquez Augusto	Licenciatura	Ciencias Soc. Políticas y Econ.	Docente	Sociología Completa Sección Vespertina	3º Bc.	S1S2	8	16	28
51.	Lic. Padilla Rubier	Lic. CCEE	Historia y Geografía	Docente	Historia y Ciencias Soc. Historia y Ciencias Soc. Completa Sección Vespertina	1º Bc. 2º Bc.	EFG K	4 4	12 4	- 4
52.	Dr. Yaguena Ángel	Lic. CCEE	Historia y Geografía	Docente	Historia y Ciencias Soc. Director DIP	1º Bc.	ABCD	4	16	30
52.	Dr. César Gárces	Dr. CCEE		Docente Contrat.	Educación para la ciudadania. Completa Sección Vespertina	2º Bc.	HIJK	4	16	30
ÁREA DE DESARROLLO DEL PENSAMIENTO										
53.	Lic. Armijos Carlos	Lic. CCEE	Filosof. Y Cienc. Socioc económ.	Docente	Desarrollo del Pens. Filos. Profesor Guía Completa Sección Vespertina	3º Bc. 3º Bc.	ABCDEFG C	4	28	30
54.	Lic. Arnellos Germán	Lic. CCEE	Filosof. Y Letras	Docente	Desarrollo del Pens. Filos. Desarrollo del Pens. Filos. Desarrollo del Pens. Filos. Profesor Guía	1º Bc. 3º Bc. 3º Bc. 3º Bc.	K S1S2 H S2	4 10 4	4 20 4	4 28
55.	Lic. Jiménez Mario	Lic. CCEE	Pedagogía	Docente	Desarrollo del Pens. Crit. Completa en la Sección Vespertina	9mo.	FGHIJ	2	10	30
56.	Lic. Luna Wilfrido	Lic. CCEE	Filos. Y Cienc. Socioc económ.	Docente	Desarrollo del Pens. Crit. Desarrollo del Pens. Filos. Profesor Guía	10mo. 1º Bc. 10mo.	ABCDEFGHIJ U B	2 4	20 8	20 28
57.	Lic. Pogo Luz	Lic. CCEE	Filos. Y Cienc. Socioc económ.	Docente	Desarrollo del Pens. Crit. Desarrollo del Pens. Crit.	8vo. 9mo.	ABCDEFGHIJ ABCDE	2	20	30

Nº	NÓMINA	TÍTULO	ESPECIALIDAD	CARGO	DIRECTORA DE AREA			Nº H/P	SUBTOT	TOTAL
					ASIGNATURA	AÑO	PARALELO			
58.	Dr. Vaca Carlos	Lic. CCEE	Filos. Y Cienc. Sociales	Docente	Desarrollo del Pens. Filos.	1º Bc.	ABCDEF	4	32	32
ÁREA DE IDIOMA EXTRANJERO										
59.	Lic. Altamirano Maritza	Lic. CCEE	Inglés	Docente	Inglés	3º Bc.	ABCDEF	4	28	28
60.	Lic. Alvarez Oswaldo	Lic. CCEE	Inglés	Docente	Inglés	2º Bc.	GHU	5	20	20
61.	Lic. Burneo Magdalena	Lic. CCEE	Inglés	Docente	Inglés	3º Bc.	H52	4	8	8
62.	Dr. Castillo René	Lic. CCEE	Pedagogía	Docente	Profesor Guía	2º Bc.	G	5	30	30
63.	Lic. Chamba Eurice	Lic. CCEE	Inglés	Docente	Profesor Guía	Bvo.	ABCDEF	5	30	30
64.	Dra. González María Esther	Lic. CCEE	Inglés	Docente	Profesor Guía	Bvo.	D	5	30	30
65.	Lic. Montalvo Paulina	Lic. CCEE	Inglés	Docente	DIRECTORA DE ÁREA	1º Bc.	ABCDEF	5	30	30
66.	Lic. Saraguro Gladys	Lic. CCEE	Inglés	Docente	Inglés	2º Bc.	ABCDEF	5	30	30
67.	Lic. Sarango Irma	Lic. CCEE	Inglés	Docente	Inglés	2º Bc.	D	5	30	30
68.	Lic. Iturza Nancy	Lic. CCEE	Inglés	Docente	Inglés	3º Bc.	ABCDEF	5	30	30
69.	Lic. Noboa Wilson	Lic. CCEE	Inglés	Docente	Inglés	10mo.	ABCDEF	5	30	30
ÁREA DE EDUCACIÓN FÍSICA										
70.	Lic. Atarhuana Celso	Lic. CCEE	Educ. Física	Docente	Educación Física	9no.	ABCDEF	2	20	20
					Completa Sección Vespertina	9no.	C		10	30

Nº	NÓMINA	TÍTULO	ESPECIALIDAD	CARGO	ASIGNATURA	AÑO	PARALELO	Nº H/P	SUBTOT	TOTAL
71.	Dr. Guepulema Jorge	Dr. CCEE	Educ. Física	Docente	Educación Física Completa Sección Vespertina Profesor Guía	2º Bc. 2º Bc.	ABCDEFGHU B ✓	2 10	20 10	30
72.	Mgs. Izquierdo Enrique	Lic. CCEE	Educ. Física	Docente	Educación Física Educación Física Completa Sección Vespertina Profesor Guía	3º Bc. 3º Bc. 3º Bc. 3º Bc.	ABCDEFGH 5152 D ✓	2 2 10	16 4 10	30
73.	Lic. Ortega Roosevelt	Lic. CCEE	Educ. Física	Docente	Educación Física Completa Sección Vespertina	8vo. Completa Sección Vespertina	ABCDEFGHU ✓	2	20 10	30
74.	Lic. Ramón Jorge	Lic. CCEE	Educ. Física	Docente	Educación Física DIRECTOR DE ÁREA Completa Sección Vespertina	1º Bc. Completa Sección Vespertina	ABCDEFGHU ✓	2	20 8	28
75.	Dr. Romero Julio	Dr. CCEE	Educ. Física	Docente	Educación Física Completa Sección Vespertina Profesor Guía	10mo. Completa Sección Vespertina 10mo.	ABCDEFGHU ✓	2	20 10	30
AREA DE INFORMATICA										
76.	Ing. Lojón María Augusta	Lic. CCEE Ing. Informat.	Informática	Docente	Informática Informática DIRECTORA DE AREA	9mo. 10mo.	ABCDEFGHU ABCDE	2 2	20 10	30
77.	Prof. Miranda Irene	Prof. Educ. Méd.	Informática	Docente	Informática Informática Profesor Guía	10mo. 1º Bc. 1º Bc.	FGHU ABCDEFGHU B ✓	2 2	10 20	30
78.	Dra. Paladines Bélgica	Lic. CCEE	Físico-Matem.	Docente	Informática Coordinadora del DIP Profesor Guía	3º Bc. 3º Bc.	BCEFGH152 ✓	2	16 24	40
79.	Dr. Rodríguez Carlos	Dr. CCEE	Informática	Docente	Informática Emprendimiento y gestión Docente BI Profesor Guía	8vo. 2º Bc. 3º Bc.	ABCDEFGHU ABCDE E ✓	2 2	20 10	30
79	Egda. Chamba María		Sistemas	Docente Contrat.	Informática Completa Sección Vespertina Coord. Cam. acc. Educ. de orden y seguridad ciudadana Profesor Guía	8vo. 3º Bc. 2º Bc.	AD AD ✓	2	4 22 4	30

Nº	NÓMINA	TÍTULO	ESPECIALIDAD	CARGO	ASIGNATURA	AÑO	PARALELO	Nº H/P	SUBTOT	TOTAL
80.	Ing. Sánchez Cesar	Ingeniería	Informática	Docente contratado	Informática Completa Sección Vespertina	2º Bc.	ABCDEFHIJK	2	22	30
ÁREA DE ORIENTACIÓN										
81.	Dra. Fierro Lucía	Doctorado	Ciencias Psicológicas	Docente	Educación Sexual	9no.	DEGHI	2	10	30
82.	Lic. Suing Melania	Lic. CC.EE	Psic. Educ. Dr. Voc.	Docente	Orientadora Dep. Cons. Est.	8vo.	DEFG	2	8	30
83.	Lic. Ordóñez Valeria	Doctorado	Psic. Educ.	Docente Contrat.	Orientadora Dep. Cons. Est.	10mo.	CDEF	2	22	30
84.	Dra. Maldonado Paola	Doctorado	Psic. Educ.	Docente Contrat.	Orientadora Dep. Cons. Est.	1º Bc.	DEFG	2	8	30
85.	Lic. Castillo Sonia	Licenciatura	Psic. Educ.	Docente Contrat.	Orientadora Dep. Cons. Est.	2º Bc.	CDEH	2	8	30
87.	Dr. Valdivieso Julio	Licenciatura	Psic. Educ.	Docente	Orientadora Dep. Cons. Est.	3º Bc.	CDEG	2	8	30
88.	Dra. Zulema Montalvo	Lic. CC.EE	Filosofía y let.	Docente	EDUCACIÓN SEXUAL DIRECTOR DEL DEP. DE CONSEJERÍA ESTUDIANTIL DIRECTOR DE ÁREA	8vo.	AB	2	4	30
89.	Dra. Sandoval María	Lic. CC.EE	Francés	Docente	Inspectora	8vo.	ABCDE	2	36	40
90.	Dr. Bravo Julio	Lic. CC.EE	Ed. Física	Docente	Educación Sexual	8vo.	IJ	2	4	40
90.	Lic. Bastidas PEGGY	Lic. CC.EE	Ed. Física	Docente	Inspectora	8vo.	FGHIJ	2	4	40
91.	Lic. Rulova Guady	Lic. CC.EE	Filosofía y let.	Docente	Cultura Física	1º Bc.	K	2	2	40
92.	Lic. Cacay Omar	Lic. CC.EE	Psic. Educ.	Docente	Cultura Física	2º Bc.	K	2	2	40
93.	Lic. Goldeman Jonny	Lic. CC.EE	Psic. Educ.	Docente Contrat.	Inspector	9no.	ABCDE	2	36	40
91.	Lic. Rulova Guady	Lic. CC.EE	Filosofía y let.	Docente	Educación Sexual	8vo.	CH	2	4	40
92.	Lic. Cacay Omar	Lic. CC.EE	Psic. Educ.	Docente	Educación Sexual	9no.	ABCFJ	2	30	40
93.	Lic. Goldeman Jonny	Lic. CC.EE	Psic. Educ.	Docente Contrat.	Educación Sexual	1º Bc.	CIJK	2	8	40
					Educación Sexual	2º Bc.	ABFG	2	8	30
91.	Lic. Rulova Guady	Lic. CC.EE	Filosofía y let.	Docente	Entrenador de Fútbol	9no.	FGHIJ		6	40
92.	Lic. Cacay Omar	Lic. CC.EE	Psic. Educ.	Docente	Inspector	10mo.	AB	2	4	40
93.	Lic. Goldeman Jonny	Lic. CC.EE	Psic. Educ.	Docente Contrat.	Inspector	10mo.	ABCDE	2	4	40
					Educación Sexual	10mo.	HU	2	6	40
					Inspector	10mo.	FGHIJ		6	40

