



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR**
Sede Ibarra

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

“Necesidades de formación de los docentes de Bachillerato. Estudio realizado en el Colegio Técnico Ecuador, de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, período lectivo 2012 – 2013”.

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Beltrán Abad, Wimper Rosendo. Lic.

DIRECTOR: Cevallos Carrión, Esterfilia Purificación. Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA.

2014.

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Cevallos Carrión Esterfilia Purificación.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: "Necesidades de formación de los docentes de Bachillerato" realizado por Beltrán Abad Wimper Rosendo, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2013

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

"Yo Beltrán Abad Wimper Rosendo, declaro ser el autor del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de Bachillerato de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo Magíster Cevallos Carrión Esterfilia Purificación 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. 

Autor: Beltrán Abad Wimper Rosendo.

Cédula: 0300532884

DEDICATORIA.

Dentro de mi optimismo he llegado a pensar que al concluir el presente trabajo, quiero dedicar a mis padres, que desde el cielo continúan guiándome y a todas aquellas personas que contribuyeron grandemente en la realización del mismo, mi esposa e hijas quienes me brindaron su apoyo y comprensión incondicionales como pilares fuertes en esta etapa de estudio.

Wimper Rosendo Beltrán Abad.

AGRADECIMIENTO

Al terminar esta etapa de formación académica, agradezco primeramente a Dios porque me ha concedido el don maravilloso de la vida, por haberme iluminado en la realización y culminación de este trabajo de investigación.

Además dejo constancia de mis sinceros agradecimientos a la Universidad Técnica Particular de Loja y a cada uno de los Profesores de la Maestría por sus valiosas y sabias enseñanzas.

Mi reconocimiento y gratitud a la distinguida Dama Mgs. Cevallos Carrión Esterfilia Purificación, quien consciente de su noble misión me ha guiado con paciencia y asesorado en la ejecución del presente trabajo de investigación.

Wimper Rosendo Beltrán Abad.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	
CERTIFICACIÓN	II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS	VI
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I	
1. MARCO TEÓRICO	6
1.1. Necesidades de formación.	7
1.1.1. Concepto.	8
1.1.2. Tipos de necesidades formativas.	8
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.	10
1.1.4. Necesidades formativas del docente	12
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo) .	14
1.2. Análisis de las necesidades de formación.	17
1.2.1. Análisis organizacional.	17
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.	18
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.	19
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.	20
1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos).	23
1.2.1.5. El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)	26
1.2.1.6. Reformas Educativas (LOEI –Reglamento a la LOEI Plan decenal).	29
1.2.2. Análisis de la persona.	32
1.2.2.1. Formación profesional.	33

1.2.2.1.1.	Formación inicial.	34
1.2.2.1.2.	Formación profesional docente.	35
1.2.2.1.3.	Formación técnica.	36
1.2.2.2.	Formación continua.	37
1.2.2.3.	La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.	38
1.2.2.4.	Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.	40
1.2.2.5.	Características de un buen docente.	41
1.2.2.6.	Profesionalización de la enseñanza.	43
1.2.2.7.	La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.	45
1.2.3.	Análisis de la tarea educativa.	45
1.2.3.1.	La función del gestor educativo.	46
1.2.3.2.	La función del docente.	48
1.2.3.3.	La función del entorno familiar.	48
1.2.3.4.	La función del estudiante.	50
1.2.3.5.	Cómo enseñar y cómo aprender.	51
1.3.	Cursos de formación.	52
1.3.1.	Definición e importancia de la capacitación docente.	53
1.3.2.	Ventajas e inconvenientes.	55
1.3.3.	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.	56
1.3.4.	Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.	57
 CAPÍTULO II		
2.	METODOLOGÍA	60
2.1.	Contexto.	61
2.2.	Participantes.	63
2.3.	Diseño y métodos de investigación.	67
2.3.1.	Diseño de investigación.	67
2.3.2.	Métodos de investigación.	67
2.4.	Técnicas e instrumentos de investigación.	68
2.4.1.	Técnicas de investigación.	68
2.4.2.	Instrumentos de investigación.	68
2.5.	Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.	68
2.5.1.	Talento Humanos.	68

2.5.2. Materiales.	69
2.5.3. Económicos.	69
2.6. Procedimiento.	69
CAPÍTULO III	
3. DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	71
3.1. Necesidades formativas.	72
3.2. Análisis de la formación.	79
3.2.1. La persona en el contexto formativo.	79
3.2.2. La organización y la formación.	83
3.2.3. La tarea educativa.	89
3.3. Los cursos de formación.	96
CAPÍTULO IV	
4. CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE	101
CAPÍTULO V	98
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	130
5.1. Conclusiones.	131
5.2. Recomendaciones.	133
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	135
ANEXOS.	139

RESUMEN

El presente trabajo, plantea un **objetivo general** “Analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Nacional Nocturno Técnico Ecuador en el período académico 2012-2013”.

La investigación se realizó con una población de 27 docentes del bachillerato técnico, propendiendo a la búsqueda de una educación de calidad y calidez. Luego de realizar los respectivos análisis, se pudo conocer la problemática: falta de tiempo para que los docentes se capaciten como consecuencia de la doble función que deben desempeñar y el poco conocimiento en el empleo de las TICs en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Como técnica para la recolección de datos se aplicó la encuesta de tipo estructurada. Esta fue proporcionada por parte de la U.T.P.L.

En conclusión: los docentes del establecimiento requieren de más cursos de perfeccionamiento para su actualización, así como capacitación y fortalecimiento en el uso de las nuevas tecnologías dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, por lo que fue necesario diseñar un curso de formación, el mismo que está puesto a consideración, procurando dar respuesta a los inconvenientes detectados producto del diagnóstico efectuado.

Palabras clave: Capacitación, perfeccionamiento, docente, investigación, formación, estrategias, aprendizaje, constructivo, significativo.

ABSTRACT

The present research work outlines a general objective, "To analyze training needs of the Bachillerato teachers in Colegio Nacional Nocturno "Técnico Ecuador" during the academic period 2012-2013."

The present research was made with twenty-seven teachers who belong to "Bachillerato Técnico", looking for a friendly and quality educational process. After the correspondent studios and analyses were made, the problematic was identified, highlighting some difficulties such as: teachers do not have enough time for training because of some of them work in other institutions and have to develop a double function, and sometimes they have a little knowledge about the use of TICs in the teaching-learning process.

As a technique for data collection, a structured type survey was applied. This form was provided by the U.T.P.L.

In conclusion, teachers in this institution require courses for updating and strengthening their knowledge; additionally, they need training in using new educational technologies. For this reason, it was necessary to design a training-course which is put into consideration, and it tries to give answer to the troubles detected through the previous analysis.

Keywords: Training, development, teaching, research, training, strategies, learning, constructive, significant.

INTRODUCCIÓN

La capacitación docente ha sido un tema que ha estado en constante debate en las instituciones educativas, centros que trabajan con este fin, universidades y entre los mismos docentes; tanto así que existen múltiples programas de capacitación en diferentes áreas, según lo demuestran las consultas realizadas en las páginas web y otros medios en distintas instituciones dedicadas a este propósito. Los docentes son conscientes que han recibido capacitación en diferentes áreas, pero surgen unas interrogantes: ¿ha existido un proceso de seguimiento y acompañamiento para verificar si la capacitación recibida se está trasladando a las aulas de clase?, lo cual conduce a un asunto de mayor complejidad e importancia: ¿la capacitación responde a un plan de formación continua que la institución educativa ha definido y programado previamente?, o más bien ¿la capacitación está conformada por una cadena de cursos que se ofrecen de forma aislada y por razones coyunturales, sin que respondan a una línea de acción determinada?.

El presente trabajo de investigación pretende realizar un diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de Bachillerato de Contabilidad en el Colegio “Técnico Ecuador” de la provincia del Azuay, ciudad de Cuenca, durante el período escolar 2012-2013. Para ello se aborda tres grandes categorías conceptuales que son:

- ✿ **Las necesidades de formación:** donde se conocerá los tipos de necesidades formativas, evaluación, necesidades de formación docente, necesidades formativas del docente y modelos de análisis de necesidades
- ✿ **El análisis de las necesidades de formación:** que nos permitirá realizar un análisis desde tres grandes enfoques: el de la organización, el de la tarea educativa y el de la persona.
- ✿ **Los cursos de formación:** mismos que se pueden considerar para tratar de dar solución al menos en parte a los requerimientos detectados.

A más de ello se quiere dar respuesta a una pregunta central: ¿qué incidencia tiene la capacitación docente en cuanto a su desempeño y aplicación en el aula, y cómo se ha dado el proceso de seguimiento y acompañamiento durante este desempeño?

Este trabajo investigativo se justifica en cuanto se convertirá en un documento de apoyo para los gerentes educativos de hoy y que repercutirán en los que vendrán mañana; además todo docente debe capacitarse continuamente en las innovaciones y adelantos que la nueva educación trae consigo pero siempre de acuerdo a los planes y programas reglamentados.

En cuanto a su factibilidad, éste fue posible realizarlo, para ello se hizo un análisis sobre las condiciones necesarias para llevar a cabo la investigación y poder así obtener los resultados esperados en un lapso de tiempo que se ajuste al cronograma enviado por la U.T.P.L., esta factibilidad está íntimamente relacionada con la disponibilidad de los recursos materiales, económicos, financieros y humanos, todo esto con el fin de alcanzar los objetivos propuestos en el presente trabajo.

Para empezar, hay que manifestar que la tarea investigativa atravesó una serie de dificultades, sin embargo, esto no trajo desánimo alguno y más bien hay el convencimiento pleno de que el docente requiere un cambio de actitud para hacer frente a los retos que esta sociedad globalizada nos exige.

El presente trabajo de investigación plantea un objetivo general y de él se desglosan tres específicos, los que se describe a continuación:

Objetivo general:

- ✿ “Analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país en el período académico 2012-2013”.

Objetivos específicos:

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

El plan diseñado para la realización del presente trabajo, ha sido hecho después de conocer el tema de estudio “NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE”. Inmediatamente se organizó el conjunto de operaciones básicas que nos permitió llevar a cabo el proceso de investigación. Al ser la encuesta un instrumento de la investigación, aplicamos la misma a todos los miembros de la institución educativa, sobre la base de un cuestionario perfectamente estructurado y que fue proporcionado por la U.T.P.L.

Tal como queda manifestado en una parte del resumen, al realizar el análisis de los resultados, se pudo conocer de cerca la problemática como es la falta de tiempo para que los docentes se capaciten como consecuencia de la doble función que deben desempeñar, esto es, realizar una tarea ocupacional por las mañanas y por la tarde y noche asistir al plantel, así como el poco conocimiento en el empleo de las TICs en el proceso de enseñanza aprendizaje, debido a que una buena parte del personal docente tiene muchos años de experiencia pero poco conocimiento de las nuevas tecnologías y en base a las necesidades detectadas se procedió a diseñar estrategias de formación que atiendan los requerimientos de los docentes investigados. Consta en el presente trabajo el proyecto de un curso de capacitación docente en el uso de las TICs en el proceso de enseñanza aprendizaje, el mismo que pongo a consideración por considerar que es sumamente necesario para el buen funcionamiento de la institución en el aspecto académico.

CAPÍTULO I
MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación

(Belardo, 1999). **Los** informes mundiales sobre educación apuntan claramente a los bajos niveles de rendimiento y calidad en los países andinos sobre todo. Por ello es una necesidad apremiante reflexionar sobre el ¿cómo y por qué? de nuestro accionar educativo en los diferentes niveles, sean estos preescolares, medios o universitarios, pues los procesos se retroalimentan y encadenan.

La formación del profesor debe ser un proceso innovador, democrático y abierto, ya que el docente está expuesto a una variedad de culturas y a un mundo complejo, el cual ofrecerá una perspectiva flexible y actitud de apertura respecto a las diferencias.

Las necesidades de formación y desarrollo nacen a raíz de los constantes cambios en el mundo globalizado; con nuevas tecnologías, nuevos procesos de producción los cuales constituyen un factor básico en la calidad de la educación y desarrollo de la Institución Educativa. En el ámbito educativo el cambio no solo es vivido todavía como algo peligroso, sino que el deseo de estabilidad ha sido más fuerte que la búsqueda de lo nuevo.

Esta situación conduce a calificar a los sistemas educativos y a los maestros como resistentes a la innovación, en este contexto se acuñaron términos como: “Resistencia al Cambio” y “Agentes de Cambio” para dar cuenta de las reacciones que establecen con el cambio los individuos y las instituciones. La idea de agentes de cambio surge relacionada con los procesos de reforma e innovación que desea desarrollar el Gobierno Nacional en la búsqueda de una mejora de los servicios educativos; estas políticas educativas han hecho de la innovación un imperativo de primer orden para el desarrollo de los sistemas educativos.

Comentario: Tal parece que no hubiera culpables, cuando se trata de señalar con el dedo, o que todos fueran parte del problema, pues son las universidades las que forman a los maestros en la actualidad y no solo los Normales Superiores. Pero se debe considerar que son estas mismas instituciones las encargadas de capacitar al maestro constantemente, para que pueda enfrentar los retos de este mundo cada vez cambiante y globalizado, por su puesto con el auspicio de los mandos superiores como son los Ministerios de Educación y Cultura.

1.1.1. Concepto.

(Kolb, 1998) Se partirá de un concepto muy amplio de necesidades formativas, entendiéndolas inicialmente como un requerimiento formativo derivado del análisis de la práctica y de la detección de problemas específicos en el desarrollo de ésta. Teniendo en cuenta la complejidad del desempeño de la docencia en la actualidad, la concepción tradicional de la formación docente como formación instrumental que se realiza a través de cursos en los que el profesorado se apropia de conocimientos y habilidades didácticas que le permiten “transmitir” conocimientos a sus estudiantes, resulta obsoleta y por tanto se impone necesariamente una concepción diferente de la formación docente entendida como proceso educativo potenciador del desarrollo profesional del profesorado en el ejercicio de la docencia que transcurre a lo largo de la vida y que le posibilita un desempeño profesional competente, autónomo y comprometido.

El aprendizaje a lo largo de la vida es lo que Kolb definió como aprendizaje experiencial y que sus teorías validadas y estudiadas son aplicables a nuestra población. A diferencia de la concepción instrumental, el proceso de formación docente entendido como desarrollo profesional tiene lugar a lo largo de la vida del profesor y constituye una expresión del desarrollo de su personalidad, por lo que los programas de formación docente se desarrollan como procesos continuos de aprendizaje, con la participación activa y reflexiva del profesor y atienden tanto la formación y desarrollo de cualidades cognitivas como afectivas y motivacionales de la personalidad del profesor, es decir no sólo el desarrollo de conocimientos y habilidades profesionales sino también de actitudes, vivencias, motivaciones y valores que le permitan una actuación profesional ética y responsable. Participación, reflexión crítica y compromiso con la tarea educativa constituyen, por tanto elementos esenciales en la formación docente.

Comentario: El aprendizaje, el maestro debe tener claro, que no consiste en aprender sólo del libro de texto, del profesor, del aula, etc. sino de la vida y a lo largo de ella en la medida que fijamos, reflexionamos, abstraemos, conceptualizamos y llevamos a la práctica lo aprendido, es un aprendizaje interactivo.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas

(Alvin Toffler) En el siglo XXI, la sociedad humana se dirige a una meta casi imposible, lograr su viabilidad en un mundo cada vez contrastado por la abundancia y la miseria, por la solidaridad y el egoísmo, por la esperanza y la exclusión, por la cultura de la vida y la cultura de la guerra y la muerte. Ahora, sin exageración, el ser humano es ciudadano y ciudadana

del orbe. Gracias al desarrollo científico técnico, está más cercano, más próximo, pero: ¿qué paradoja? Más incomunicado, menos tolerante y más lejano.

Es que la revolución silenciosa más importante de la Historia, la revolución micro electrónica mencionada por Alvin Toffler en la TERCERA OLA no ha llegado aún a los corazones. Prevalece la égida del mercado, la lógica de la competencia y el lucro, más no el otro interés, el más importante, el denominado BIEN SER porque lo que prevalece es el BIEN ESTAR, el dinero, el placer como valores. En otras palabras, ha triunfado el capital financiero, de la cultura y la naturaleza como principales ejes de la civilización. Ante esta realidad, el maestro como pilar fundamental del proceso de enseñanza aprendizaje, debe propugnar una serie de cambios y estos cambios pueden caracterizarse como procesos de **innovación**.

La innovación, a diferencia de las reformas educativas, no toca los aspectos estructurales del sistema educativo, sin embargo, los cambios que provoca, suelen impactar diferentes ámbitos de la educación, por lo que se constituye en una estrategia recurrente de los gobiernos nacionales. Si la innovación educativa, constituye en este momento el signo distintivo que marca los esfuerzos de los sistemas educativos nacionales en la búsqueda de la calidad educativa, vale la pena preguntarse ¿qué necesidad de formación presentan los actores del hecho educativo en relación a los ámbitos donde se suele buscar la innovación educativa?

Las necesidades de formación en una institución educativa se puede entender como la manifestación de las diferencias entre las cualificaciones y competencias del talento humano y las que son deseables y alcanzables. Más concretamente, necesidad de formación es todo déficit observable de competencias técnicas en un trabajador, a cualquier nivel, cuando este déficit impide que los planteles educativos alcancen sus objetivos razonables. Desde un punto de vista estratégico se pueden distinguir dos tipos de necesidades de formación:

- ✿ **Reactivas:** son aquellas que se deducen de la observación de problemas concretos y que responden a necesidades formativas actuales y ciertas. Los problemas de productividad, resultado de la falta de conocimientos o habilidades de las personas que ocupan un determinado puesto de trabajo, son la evidencia de una necesidad de formación reactiva.
- ✿ **Proactivas:** son aquellos vacíos de formación que, si se cubrieran, capacitarían al personal de la organización frente a la innovación. Ante una necesidad concreta, a veces es difícil saber si se trabaja para responder o para proponer. En todo caso, del análisis proactivo se deduce que la formación, en su conjunto, no solamente ha de

seguir o acompañar a la actividad de la organización, sino que también tiene la función de anticiparse a las exigencias del cambio.

Comentario: Todo esto debe hacer que el educador reflexione y se dé cuenta que vive un momento de grandes y pequeñas reformas en la enseñanza. No tan grandes, desde luego, como algunos las quisieran, pero tampoco tan pequeñas que pueda hacerse tabula rasa de ellas; no tan grandes como para poner en cuestión las funciones esenciales de la educación en este orden social, pero tampoco tan pequeñas como para suponer que no sean sino un cambio de fachada sin consecuencias.

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas

(Tejedor, 1990). Cuando de evaluaciones se trata, es fácil confundir finalidad y función, con los riesgos consiguientes. La **finalidad** básica de la evaluación de necesidades es la de proporcionar conocimientos sobre una situación que afecta a una persona o grupo en relación con un nivel deseable formativo y de acción. Las funciones asociadas a ese conocimiento pueden, sin embargo, resultar muy variadas.

El análisis de necesidades es una dimensión de la evaluación dirigida a emitir juicios de valor sobre los déficits que se dan en una determinada situación. La evaluación de necesidades, constituye el elemento fundamental para la identificación del problema como tal y para la determinación de su magnitud (Hernández, 1995). Pérez (1991) considera que es importante realizar una planificación sistemática antes de lanzarse a realizar acción de intervención. Por ello, la mejor intervención siempre debe comenzar por identificar las necesidades que serán el “hilo conductor” de todo nuestro proceso de intervención.

La evaluación de necesidades formativas representa un campo de trabajo relacionado con el diseño, el desarrollo y la evaluación de programas, planes o actividades de formación y de cambio educativo, pero también con la evaluación del conocimiento profesional. Constituye, así, un campo de investigación eminentemente aplicado por su vocación de base para la acción y para la innovación en los procesos de formación.

Como proceso de investigación, la detección de necesidades se sirve del uso de diversos instrumentos metodológicos y requiere, además, de la planificación previa del proceso de recogida, análisis e interpretación de los datos. Esta tarea de planificación sistemática concede mayor validez al proceso de evaluación de necesidades, poniendo de manifiesto las finalidades específicas en cada caso, explicitando las tareas, fuentes e instrumentos y sentando las bases para el uso posterior de la información recogida. Como toda evaluación, no está exenta de riesgos.

También se hace preciso, ante todo, aclarar el concepto de necesidad, tarea inicial que determina toda la argumentación posterior. Una concepción reduccionista de este concepto aumenta los riesgos de perversión de los procesos de evaluación de necesidades, a la vez que alienta una consideración deficitaria e insolvente de la población que está siendo estudiada. Se debe partir, por tanto, de la conceptualización de las necesidades formativas, aportando perspectivas que contribuyan a superar esa visión simplificadora. Esta tarea se complementa con la consideración de distintos tipos de necesidades, empleando para ello las propuestas de diversos tratadistas, después nos ocuparemos de los procesos de recogida y análisis de los datos necesarios para diagnosticar las necesidades formativas.

El conocimiento producido como consecuencia del proceso de recogida y análisis de datos debe ser completado con la tarea de valoración de las necesidades detectadas y su priorización con vistas a la planificación posterior de acciones formativas, sean éstas de carácter remedial, preventivo o, en el mejor de los casos, orientadas al desarrollo. La evaluación de necesidades formativas ha sido entendida a menudo como un proceso técnico o una especie de **ingeniería** aplicada, basada fundamentalmente en la aplicación de una o más técnicas de recogida de información, el posterior análisis por parte de expertos externos y la comunicación de los resultados a las audiencias o a los patrocinadores de la evaluación, que deberían determinar entonces el procedimiento a seguir para la resolución de unas necesidades concebidas normalmente como carencias.

En ese contexto conceptual, las necesidades formativas más importantes son las que el propio profesorado percibe como tales, porque el simple reconocimiento puede suponer un nivel basal de compromiso suficiente para la mejora de las situaciones afectadas. En todo lo anterior subyace un concepto que consideramos esencial en el asesoramiento formativo: la participación. Si el proceso de asesoramiento, que implicará tanto mejora de la práctica como formación, se produce en un régimen dialógico y participativo, respetuoso con todas las opciones y tendencias, entonces el análisis de necesidades se halla integrado, de forma natural, en el diagnóstico de los problemas y surge como una necesidad de los implicados.

Diferencia entre evaluación de necesidades y de programas

- ✿ Evaluación de necesidades: Se interesa por el entorno y las características de la población que demanda los servicios.
- ✿ Evaluación de necesidades: Permite analizar las condiciones que, en un ámbito específico (educación, salud, etc.) se encuentra una población

- ✿ Evaluación de programas: Va orientado a la valoración de la consecución de los fines del programa.

Comentario: Aprender a aprender es justamente el reto de la educación contemporánea, es una condición de educador que además de ser competente, puede ser mediador o puente para la consecución de las competencias educativas entendidas como educación integral, neo humanista y no como competitividad.

1.1.4. Necesidades formativas del docente

Para Gairín (1996) el concepto de necesidad parte de dos grandes grupos: a) un grupo de carácter relacional en el que se identifica la necesidad con la relación entre dos situaciones: lo real y lo ideal; b) un grupo de carácter polivalente por asimilar el término necesidad a conceptos tan variables como problema, expectativa, carencia, deficiencia o interés. En el campo de la formación, las necesidades son entendidas como: a) necesidad normativa que hace referencia a la carencia grupal o individual respecto a un patrón establecido institucionalmente; b) necesidad percibida o sentida por los sujetos, que está basada en la percepción de cada persona o grupo de personas sobre una determinada carencia y c) necesidad expresada que es la demanda que hace referencia a la expresión de la necesidad por parte de quien percibe.

Tejedor (1990) agrega a esta clasificación las necesidades relativas, las cuales se refieren a la comparación de necesidades de diferentes grupos o situaciones. **En nuestro país, en los últimos años, los gobiernos de turno han impulsado diversas acciones en el ámbito educativo que han promovido la universalización y mejoramiento de la calidad de la educación. El 26 de octubre del 2006, en la ciudad de Otavalo**, en una reunión de actores ciudadanos y representantes de los Gobiernos Seccionales, llegaron a acuerdos y compromisos, para generar un movimiento y apoyar los procesos nacionales en el campo de la educación.

Pero, surge aquí la interrogante: la calidad de la educación ¿viene sola? o acompañada de la formación constante de los docentes y siempre de la mano de una detección oportuna de sus necesidades por parte de directivos y autoridades educativas a nivel local y nacional. La detección o análisis de necesidades de formación ha estado, normalmente, orientada a la deficiencia, esto es, ha sido diseñada para identificar y analizar deficiencias existentes o discrepancias en el desempeño. Esta perspectiva de deficiencia está por definición centrada en el presente. En líneas generales, desde este planteamiento, muchos autores coinciden

en definir necesidad formativa de la siguiente manera: necesidad formativa = desempeño deseado - desempeño presente o actual.

Bajo este planteamiento un programa formativo se diseña para cubrir o satisfacer el hueco, vacío discrepancia entre el desempeño actual y el deseado o esperado. Cuando menor es el desempeño actual con relación al estándar, mayor es la necesidad formativa que se genera. Por tanto, el objetivo de cualquier análisis o detección de necesidades es averiguar qué programas de formación son necesarios para resolver los déficits en el desempeño.

De las distintas fases contempladas en los procesos de asesoramiento y de desarrollo de la formación docente, la de detección y análisis de los problemas y necesidades resulta esencial, al ser una etapa diagnóstica que determinará la posterior planificación y elección de estrategias formativas. El diseño de estrategias de formación docente ha de partir inevitablemente de las necesidades del profesorado, es por ello que el diagnóstico de necesidades de formación docente constituye un factor de primer orden en todo proceso formativo. El diagnóstico nos permite establecer parámetros sobre las deficiencias con el fin de establecer mejores elementos correctores a las mismas.

Las necesidades de formación docente constituyen carencias en el desarrollo profesional del docente que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del mismo. El estudio de las necesidades de formación docente orientan en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional en los que el profesorado presenta insuficiencias o considera relevante para acometer su labor diaria y que por tanto han de constituir centro de atención en los programas de formación docente.

En síntesis, este diagnóstico permite identificar las principales necesidades de formación del docente para acometer los retos planteados por la educación moderna, las cuales se concentran en: insuficiencias en el dominio de metodologías participativas de enseñanza, en la concepción e instrumentación de la evaluación del aprendizaje desde una perspectiva procesal, en el dominio de la acción tutorial, en el conocimiento de la personalidad del estudiante y de los procesos de liderazgo, trabajo en equipo y comunicación en la organización institucional educativa, en la utilización de las TICs como apoyo en el proceso de aprendizaje y en la tutoría, así como en el conocimiento de técnicas para la innovación educativa y en particular de instrumentos e indicadores para la autoevaluación de su desempeño docente.

Comentario: Desde la concepción que se sustenta, los maestros conciben las estrategias de formación docente como acciones educativas en el ejercicio de la profesión dirigidas a

potenciar el desarrollo profesional del docente, es decir a lograr su autodeterminación en el desempeño profesional, para ponerlos al servicio de los educandos.

1.1.5. Modelos de análisis de necesidades

El análisis de necesidades es la fase previa de cualquier tipo de estudio que tenga como objeto implantar cualquier programa o servicio, ya sea en la formación del profesorado, o en la salud mental. Se dispone para ello de varios modelos, entre los que citaremos.

Modelo de Rosett

Gira en torno al Análisis de necesidades de formación.

Elementos fundamentales:

- ✿ Situaciones desencadenantes.
- ✿ Tipo de información buscada.
- ✿ Óptimos.
- ✿ Reales.
- ✿ Sentimientos.
- ✿ Causas.
- ✿ Soluciones.
- ✿ Fuentes de información.
- ✿ Herramientas de obtención de datos.

Modelo de Kaufman

El criterio de Kaufman, R. A. (1973) que se fundamenta en la relación entre el “coste resolución” y el “coste omisión”; es decir, en la relación existente entre los costes que supone la satisfacción de la necesidad y los costes que supone no satisfacerla.

Este autor define necesidad como discrepancia entre lo que es (status) y lo que debería ser (estándares) cuando se analizan los resultados. Este tipo de discrepancia depende del nivel en que las necesidades son analizadas. Hay dos niveles:

1. Necesidades primarias que residen en los sujetos que son los que reciben real o potencialmente los servicios diseñados y
2. Necesidades secundarias, que residen en la propia institución.

Etapas en la evaluación de necesidades de Kaufman

- ✿ Tomar decisiones de planificar.
- ✿ Identificar los síntomas de los problemas.

- ✿ Determinar el campo de la planificación.
- ✿ Identificar los medios para evaluar las necesidades y elegir los mejores.
- ✿ Determinar las condiciones existentes.
- ✿ Determinar las condiciones que se requieren.
- ✿ Conciliar discrepancias de los participantes.
- ✿ Asignar prioridades entre discrepancias.
- ✿ Seleccionar las necesidades y aplicar el programa.
- ✿ Asegurar un proceso constante en la evaluación de necesidades.

Modelo de Cox: Elementos

- ✿ Institución.
- ✿ Profesional encargado de resolver el problema.
- ✿ Los problemas, percibidos:
 - por el profesional.
 - por los implicados.
- ✿ Características de los implicados.
- ✿ Formulación y priorización de metas.
- ✿ Estrategias a utilizar.
- ✿ Tácticas para lograr las estrategias.
- ✿ Evaluación.
- ✿ Modificación, finalización o transferencia de la acción.

Modelo de D,Hainaut

D'Hainaut (1.979) establece cinco dimensiones para la clasificación de las necesidades formativas:

1. Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas. Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia.

2. Necesidades particulares frente a necesidades colectivas. Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. En ciertos momentos, esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.

3. Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes. Una característica formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada, o por el contrario, esta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.

4. Necesidades actuales frente a necesidades potenciales. La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Pueden existir, por tanto, necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distintos de los actuales.

5. Necesidades según el sector en que se manifiestan. D'Hainault (1979) establece seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad.

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

Modelo Deductivo

Al hablar de necesidades educativas Kaufman, R. A. (1973) considera a éstas como "una discrepancia mensurable entre lo "que es" y lo que "debería ser". Si no existe diferencia entre estos dos aspectos, entonces se considera que la necesidad no existe y que hay que buscar la raíz del problema en otro lado. La palabra mensurable es un término clave, y "no es suficiente el sólo intuir o adivinar en dónde estamos o en dónde deberíamos estar". Esto requiere un gran esfuerzo en la recolección de datos empíricos que corresponden a las situaciones polares de una necesidad. "El análisis de las necesidades educativas es un proceso que consiste en la obtención de los datos que reflejan esta discrepancia y en establecer las prioridades que existen entre ellos. Los datos son siempre mejores elementos de juicio cuando son recabados en el 'mundo real' que existe fuera de las instituciones educativas."

El autor señala los tipos de modelo que permiten analizar las necesidades educativas:

1. Modelos deductivos,
2. Modelos inductivos, y
3. Modelos clásicos.

Los modelos deductivos empiezan por una lista predeterminada de objetivos (que generalmente consiste en indicadores, ya que una lista completa de objetivos es algo que está fuera de nuestro alcance, al menos en el momento actual). Estos objetivos son

derivados de los valores y de los datos empíricos acerca de "lo que es" y lo que "debería ser".

Comentario: El análisis de necesidades es una parte integral e indispensable de un ciclo global y sistemático en la planificación, implementación y evaluación de un programa. Constituye el paso inicial en una planificación que incluye la identificación de necesidades, búsqueda de soluciones alternativas, selección de una o más soluciones, diseño del programa, implementación del programa y finalmente la evaluación. Constituye una relación circular.

1.2. Análisis de las necesidades de formación

1.2.1. Análisis organizacional.

E. Schultz, (1.998) Durante los últimos años, la cultura organizacional ha cobrado gran interés para la investigación en el campo de las Ciencias Sociales. Sin duda, esto ha sido motivado por el impacto de la cultura para la consecución de los objetivos de las organizaciones y la reacción ante los cambios internos y externos. En este sentido, la cultura de la organización es relevante ya que permite conocer el comportamiento del personal que labora en las organizaciones quienes son los encargados de la consecución de sus objetivos. Al respecto, **Park (2005)** coincide con **Tierney** quien señala que la cultura organizacional es un factor importante en el logro y el mantenimiento de la eficacia institucional. En este mismo orden de ideas Dávila (1999) sostiene que dentro de la investigación educativa se busca explicar y encontrar nuevas formas para lograr la efectividad de las organizaciones a través de la línea de investigación sobre el estudio de las escuelas como organizaciones.

El hilo conductor de dicha línea es el concepto de cultura organizacional para estudiar el comportamiento de las escuelas en diferentes contextos. Su finalidad es encontrar los elementos culturales presentes en las escuelas para entender su particularidad, motivo por el cual en este trabajo se analizan los estudios de las organizaciones desde la perspectiva cultural y específicamente desde la funcionalista y la simbólica.

La perspectiva simbólica porque a través de ella se identifican los elementos simbólicos que de acuerdo con **Schultz (1998)** contribuyen a fomentar una cultura cohesiva, si estos son compartidos por todos los miembros. Describiendo la visión cognitiva de los miembros de la organización desde su punto de vista del orden y la moral respectivamente. Mientras que la perspectiva funcionalista busca explicar cómo las organizaciones continúan, sobreviven y se adaptan.

Con base en lo anterior, el presente trabajo tiene como finalidad identificar los elementos de la cultura que le dan a las organizaciones educativas del nivel medio y superior su identidad, así como aquellos que le permiten sobrevivir; mediante el análisis de estudios y reflexiones de autores que han abordado este tema. Por lo tanto, este documento estará integrado por dos apartados. En el primero se brinda un panorama general del tema presentando un análisis sobre lo que es cultura, lo que se entiende por cultura organizacional, identidad cultural y las formas de consolidación de la cultura. Así mismo, se hace referencia a las perspectivas funcionalista y simbólica desde las cuales se analizará la cultura de las instituciones educativas. En el segundo se revisan d los estudios relacionados con el nivel medio hasta el superior; así como una síntesis de lo más significativo, y de los posibles estudios que se pueden realizar en el futuro.

Comentario: Como resultado de todo lo tratado en el tema, en quienes está la honrosa tarea de educar, lo que se debe hacer es buscar en las instituciones educativas aquellos elementos que le permiten sobrevivir, así como analizar el contexto donde se desarrolla, para en base a un análisis exhaustivo propender a la calidad de la educación.

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

Castells, Manuel.(Alianza, 2.008) El propósito en este trabajo es realizar un breve y modesto análisis de la sociedad actual. Al mismo tiempo que reflexionar sobre la proyección que la sociedad del conocimiento tiene sobre la educación y el modelo de enseñanza en general y los nuevos desafíos que la escuela y la sociedad deben asumir para enfrentarse a ella y estar a la altura de los tiempos. En primer lugar, se realiza un esbozo a modo de breve diagnóstico sobre las ideas de algunos de los teóricos de la sociedad del conocimiento. Cuando se habla de sociedad del conocimiento, se habla de sociedad global, siendo la tecnología y los medios de comunicación la espina dorsal de dicha sociedad. Así pues, se destacarán sus rasgos más importantes.

- Nueva percepción del tiempo y el espacio. Y sus consecuencias sobre la conformación de la conducta y los juicios del individuo, así como los efectos sobre su libertad. Hay que hacer mención a la brecha tecnológica, aludiendo al peligro de exclusión y desigualdad, pero también destacando la posibilidad que ofrece Internet de ser un instrumento de réplica y representación para las minorías que redunde positivamente en la sociedad global.

- El cambio de paradigma de fines teóricos a fines prácticos y la fragmentación de los saberes. A continuación, una reflexión sobre la necesidad de un cambio de paradigma educativo que prepare a nuestros estudiantes para la sociedad del conocimiento. Son necesarias nuevas competencias a desarrollar.

Comentario: Todo docente debe tener una fuerte convicción de que siempre será bueno pensar que es necesario un modelo educativo comunicativo, que se inspire pedagógicamente en el nuevo modelo educativo que es el que tiene por finalidad formar personas críticas y con pensamiento positivo y emprendedor, basados en una pedagogía constructivista, crítica y activa, para que el estudiante llegue al aprendizaje significativo y pueda enfrentar los retos de esta sociedad cada vez más globalizada.

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

Francisco Pereira Manrique (1977)

Metas a corto plazo. Son las que se van a realizar en un periodo menor a un año, también son llamados los objetivos individuales o los objetivos operacionales ya que son los que se quisiera alcanzar con su actividad. Así, para que las metas a corto plazo puedan contribuir al logro de los objetivos a plazos intermedios y largos, es necesario establecer un plan para cumplir con cada objetivo y para combinarlos dentro de un plan maestro que deberá ser revisado en términos de lógica, consistencia y practicabilidad.

Metas a mediano plazo. Periodo convencional generalmente aceptado de dos a seis años, en el que se define un conjunto coherente de objetivos y metas a alcanzar y de políticas de desarrollo a seguir, vinculados a los objetivos del plan a largo plazo.

Metas a largo plazo. Para cinco o más años. Muchos autores sugieren que las metas a largo plazo deben ser planteadas a 10, 20 o 30 años; ya que muchas veces sobrestimamos lo que podemos hacer en un año pero subestimamos lo que podemos hacer en una década o dos. Pero también el tiempo depende de las metas por ejemplo la meta de “obtener libertad financiera” dependerá mucho de las posibilidades y oportunidades que tengas hoy y las que puedas tener en el futuro para alguno puede ser una meta a 5 años para otros 10 años o incluso más.

Comentario: Lo importante es que una vez que se tienen claras las metas a largo plazo, se evitará el invertir demasiado tiempo, esfuerzo y dinero en metas a corto y mediano plazo, también habrá más conciencia para saber qué sacrificar. Por ejemplo se puede evitar comprar un coche para poder tener una vivienda que es algo más importante.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Educación, tecnología e infraestructura, son tres estrategias con las cuales es posible construir el futuro, según el pensamiento del premio Nobel de Economía 2002, Joseph Stiglitz, pero estas no son recetas, sino mecanismos idóneos para lograr cambios significativos en las sociedades. Al ser la educación el eje del desarrollo sustentable, hablamos de una educación de calidad y para ello se requiere de una serie de recursos. Estos se puede clasificar clasificarlos en.

- ❖ Humanos y
- ❖ Materiales o tecnológicos.

Recursos humanos o talento humano.

Si hay un ámbito donde los recursos humanos son clave, es en las instituciones educativas. Muchas empresas cambian recursos humanos por robots o por máquinas y su rentabilidad crece. Pero en la educación el factor humano es decisivo ya que el ser humano aprende con el ejemplo, el tacto, la empatía y la transmisión de conocimientos en un entorno social, aspectos que una máquina aún no ha podido imitar. Los alumnos aprenden sustituyendo en su inconsciente al maestro o docente por el padre, o madre que enseña.

Desde la planificación estatal, se deben arbitrar todos los medios para contar con recursos humanos de calidad (aptos para la tarea, motivados y bien capacitados) al frente de una institución educativa. Los cambios a nivel mundial en políticas educativas hacen necesario que el docente se relacione con los procesos tecnológicos, con la finalidad de innovar en su campo de conocimiento, de allí la necesidad de planificar estratégicamente la política de formación de los recursos humanos a nivel docente, puesto que existe una relación directa de este aspecto con la formación inicial y permanente de los maestros que demandan los centros de educación. Es prudente resaltar que los recursos humanos, cualquiera sea el plano en que se ubiquen, se han convertido en el capital de mayor importancia de cualquier organización, por cuanto garantizan el logro de la misión y los objetivos.

En este sentido, los recursos humanos se convierten en el punto más importante en la vida del sistema educativo, a tal grado que se sostiene que la prosperidad, supervivencia y calidad de la educación dependen prioritariamente de los cuadros de recursos humanos que han logrado obtener y desarrollar, por lo que algunos autores están de acuerdo en que un proceso equilibrado de administración de los recursos humanos no solamente es conducente a mayores grados de efectividad y calidad en la educación, sino que es además, la forma más directa y efectiva de incidir en la adquisición de aprendizajes con pertinencia social, productiva y cultural. El objetivo de este trabajo consiste en realizar un

acercamiento teórico sobre la influencia que puede tener la planificación estratégica de los recursos humanos en la calidad de la educación, para ello se utilizó una metodología descriptiva de corte bibliográfica.

Recursos materiales o tecnológicos

Teniendo en cuenta que cualquier material puede utilizarse, en determinadas circunstancias, como recurso para facilitar procesos de enseñanza y aprendizaje (por ejemplo, con unas piedras podemos trabajar las nociones de mayor y menor con los alumnos de preescolar), pero considerando que no todos los materiales que se utilizan en educación han sido creados con una intencionalidad didáctica, es necesario hacer una distinción entre los conceptos de **medio didáctico y recurso educativo**.

- **Medio didáctico** es cualquier material elaborado con la intención de facilitar los procesos de enseñanza y aprendizaje. Por ejemplo un libro de texto o un programa multimedia que permite hacer prácticas de formulación química.
- **Recurso educativo** es cualquier material que, en un contexto educativo determinado, sea utilizado con una finalidad didáctica o para facilitar el desarrollo de las actividades formativas. Los recursos educativos que se pueden utilizar en una situación de enseñanza y aprendizaje pueden ser o no medios didácticos. Un vídeo para aprender qué son los volcanes y su dinámica será un material didáctico (pretende enseñar), en cambio un vídeo con un reportaje del National Geographic sobre los volcanes del mundo a pesar de que pueda utilizarse como recurso educativo, no es en sí mismo un material didáctico (sólo pretende informar).

Funciones que pueden realizar los medios didácticos

Según como se utilicen en los procesos de enseñanza y aprendizaje, los medios didácticos y los recursos educativos en general pueden realizar diversas funciones; entre ellas se destacan como más habituales las siguientes:

- ✚ **Proporcionar información.** Prácticamente todos los medios didácticos proporcionan explícitamente información: libros, vídeos, programas informáticos...
- ✚ **Guiar los aprendizajes** de los estudiantes, instruir. Ayudan a organizar la información, a relacionar conocimientos, a crear nuevos conocimientos y aplicarlos... Es lo que hace un libro de texto por ejemplo.
- ✚ **Ejercitar habilidades**, entrenar. Por ejemplo un programa informático que exige una determinada respuesta psicomotriz a sus usuarios.

✚ **Motivar**, despertar y mantener el interés. Un buen material didáctico siempre debe resultar motivador para los estudiantes.

El uso mismo del medio es lo que provoca la motivación. Cuanto más atractiva sea la forma de presentar el contenido más sensación causaremos en los alumnos.

Por ejemplo, el hecho de presentar el contenido ayudándonos algún recurso didáctico: vídeo, prensa, fotografía, etc., como medio para reforzar las explicaciones capta de por sí la atención del alumno.

✚ **Evaluar** los conocimientos y las habilidades que se tienen, como lo hacen las preguntas de los libros de texto o los programas informáticos.

La corrección de los errores de los estudiantes a veces se realiza de manera explícita (como en el caso de los materiales multimedia que guían las actuaciones de los usuarios) y en otros casos resulta implícita ya que es el propio estudiante quien se da cuenta de sus errores (como pasa por ejemplo cuando interactúa con una simulación).

✚ **Proporcionar simulaciones** que ofrecen entornos para la observación, exploración y la experimentación. Por ejemplo un simulador de vuelo informático, que ayuda a entender cómo se pilota un avión.

✚ **Proporcionar entornos para la expresión** y creación. Es el caso de los procesadores de textos o los editores gráficos informáticos.

Por ejemplo, el hecho de presentar el contenido ayudándonos algún recurso didáctico: vídeo, prensa, fotografía, etc., como medio para reforzar las explicaciones capta de por sí la atención del alumno.

✚ **Acercamiento de la realidad.** Los medios facilitan el encuentro del alumno con la realidad: la presentan, organizan, la connotan afectivamente, etc.

Por ejemplo, el empleo de medios como la fotografía, diapositivas, vídeo, puede acercar al estudiante a realidades inaccesibles, o que simplemente no están a nuestro alcance en esos momentos, tales como: obras de arte, pieza de un motor, demostraciones del funcionamiento de un aparato, etc.

✚ **Permiten facilitar y organizar las acciones formativas** Los medios cumplen una función de facilitar y organizar las acciones formativas.

Un ejemplo de esta función se lo encuentra en los programas de enseñanza asistida por ordenador, donde el programa actúa de guía metodológica, adaptándose al nivel y necesidades de los alumnos.

✚ **Función innovadora** Generalmente se tiende a identificar la introducción de medios didácticos en la formación con la existencia de renovaciones en esa entidad, aunque en ocasiones puede tratarse sólo de un cambio superficial y no de una verdadera innovación.

Por ejemplo, se piensa que la incorporación al aula de **muchos recursos didácticos** aumentará la calidad de enseñanza, sin embargo, si sólo se produce una integración física de los medios al aula, o no se utilizan bien, es evidente que el proceso de enseñanza no sufrirá ningún cambio.

✚ **Función formativa global** Algunos medios ayudan a los estudiantes a desarrollar el pensamiento, expresar sus sentimientos, emociones, etc. Así mismo, se les atribuye la cualidad de facilitar a los alumnos el aprendizaje actitudes y valores, dependiendo siempre de las características del propio medio y del uso que de él se haga.

El cine, puede servir como ejemplo de la función formativa global de los medios, sus características lo hace un recurso apropiado para que los espectadores asimilen actitudes, valores, aprendan normas, exterioricen sentimientos, etc.

✚ **Función democratizadora de la formación** Facilitando el acceso a ella a un mayor número de personas, (por ejemplo, un vídeo didáctico de amplia difusión, programas de enseñanza asistida por ordenador, enciclopedias en CD-Rom, etc.).

Comentario: Los recursos siempre son facilitadores de la comunicación en relación con el aprendizaje. Inciden en este proceso y pueden afectarlo positiva o negativamente. Suponer que el uso de este tipo de recursos mejora la calidad de los aprendizajes implica una visión tecnocrática de la educación; todo dependerá del criterio utilizado tanto en la selección de los recursos como en su uso.

1.2.1.4. *El liderazgo educativo (tipos).*

González, María Teresa, Nieto José Miguel y Portela Antonio. (2008) Cualquier aprendizaje supone una ordenación de los datos y una coherencia entre ellos. La visión del mundo del aprendiz se ensancha con cada nuevo aprendizaje, desde la lectura, la escritura, la geometría o una segunda lengua. Cada nuevo aprendizaje opera una especie de cambio de paradigma. Hay aprendizajes que se pueden denominar como mera instrucción, que son un conjunto de habilidades teóricas y técnicas que dotan al individuo de las herramientas básicas para desempeñarse en la vida competitiva, y otros aprendizajes que podemos denominar cultura, que hacen crecer la conciencia y esculpir integralmente al ser humano.

El líder pedagógico, en sentido estricto, no puede "enseñar" a otros sobre todo a formarse culturalmente como se le podría enseñar a alguien a rellenar un formulario. Con un simple discurso o sermón, rara vez convence a alguien para que cambie sus paradigmas. La destreza de este tipo de líder pedagógico, reside en la capacidad de convencer a las y los educandos a que realicen la experiencia por sí mismos, convirtiéndose en ejemplo viviente

de libertad y energía, de compromiso y responsabilidad, de guía y modelo para elevarse por encima de niveles rastreros hasta grandes alturas mentales y espirituales.

En una sociedad cada vez más cambiante, la educación tiene la imperiosa necesidad de encontrar sus raíces espirituales, el sentido de su destino y la dirección verdaderamente humana. Por eso resulta imprescindible un cambio de paradigma donde exista un liderazgo educativo que busque el apoyo y la camaradería de quienes piensan de igual forma, en la esperanza de que cuando un grupo o una colectividad se juntan en una búsqueda y un objetivo común, la eficacia es mayor. Especialmente cuando cada persona encuentra su puesto a partir de sus propios recursos. Esto quiere decir que el verdadero líder educativo incentiva el poder de la vocación en sus estudiantes, provocándoles una sensación grupal de destino, en el cual sus acciones, según sus capacidades, siempre son significativas e importantes en la consecución de un mismo propósito.

Un verdadero líder educativo es el que perturba nuestra seguridad, nos desafía, incitándonos a la exploración y animando el esfuerzo. El maestro transformante percibe cuándo el aprendiz está dispuesto a cambiar y ayuda a su discípulo a responder a necesidades más complejas, trascendiendo los antiguos moldes una y otra vez. El auténtico maestro es también un aprendiz, y es transformado por la relación de liderazgo que ejerce.

El líder educativo democrático es un maestro abierto, que establece con sus alumnos una relación de resonancia, capaz de sentir sus necesidades, conflictos, esperanzas y miedos inconfesados. Este tipo de maestro respeta siempre la autonomía del aprendiz, empleando más tiempo en tratar de ayudarlo a formular y resolver sus preguntas más urgentes, que en exigirle respuestas "correctas".

Tipos de líder

Hablar de educación siempre es una tarea difícil, máxime cuando la intención es encaminarse hacia una línea de eficacia y de calidad. En las primeras experiencias docentes las dudas aparecen por todas partes: ¿qué objetivos se debe lograr?, ¿hacia dónde se llevará a los alumnos?, ¿qué se quiere que aprendan?, ¿cómo les ayudamos en sus procesos de aprendizaje?, ¿cómo se debe dirigirlos?, ¿cómo se va a presentar los temas?, ¿cómo se va a motivarlos?, ¿cómo se va a evaluar?, ¿cuál va a ser el papel del docente? Un sinfín de preguntas, dudas e inquietudes pasan por la mente del docente. Mismos cuestionamientos que deben seguir apareciendo cada vez que aquél enfrenta una nueva actividad de enseñanza, tal vez con diferentes matices, pero siempre aparecen. Un problema que plantea el concepto de liderazgo en el contexto educativo, radica en que

aunque tiene un enorme significado en las ciencias organizativas o administrativas, es difícil trasladarlo a las escuelas de modo significativo.

Hablar de liderazgo educativo, de manera lógica, hace pensar en la figura de los directivos escolares; sin embargo, en la realidad es algo que no siempre concuerda. De hecho, existe bastante confusión entre el término directivo y el de líder, principalmente porque no cualquier directivo es capaz de liderar un equipo, y porque no todo líder de equipo ocupa un cargo de responsabilidad directiva. Resulta preocupante la gran cantidad de casos en que el director escolar no constituye ese elemento esencial en la construcción de la organización a la que pertenece, que no es líder posibilitador y dinamizador, condición imprescindible para que se originen y se mantengan procesos de mejora del centro, sino que su función la ejerce en el límite de la conservación de los procesos ya establecidos en la institución, sin prestar importancia al análisis de dichos procesos en cuanto a si se trata o no de la manera efectiva de mejorar la calidad del servicio que presta el centro educativo, o si es lo mejor que su escuela puede proporcionar de acuerdo con sus recursos.

A continuación se describen cinco, aunque debemos tener en cuenta que los líderes competentes mezclan estos cinco estilos para aclimatarse al lugar, la tarea y las personas.

En primer lugar, el **estilo directivo** es aquel en el que el líder no solicita la opinión de sus subordinados y da instrucciones detalladas de cómo, cuándo y dónde deben llevar a cabo una tarea para luego examinar muy de cerca su ejecución. Es un estilo adecuado cuando la escasez de tiempo impide explicar con detalle los asuntos; si el líder ha generado un clima de confianza, los subordinados asumirán que el líder ha cambiado a este estilo de liderazgo porque las circunstancias así lo requieren.

En segundo lugar, el **estilo participativo** es aquel en el que los líderes piden a los subordinados su opinión, información y recomendaciones, pero son ellos quienes toman la decisión final sobre lo que se debe hacer. Este estilo es recomendable para líderes que tienen tiempo para realizar tales consultas o que tratan con subordinados experimentados.

En tercer lugar, el **estilo delegativo** conlleva ceder a los subordinados la autoridad necesaria para resolver problemas y tomar decisiones sin antes pedir permiso al líder. Los líderes cuyos subordinados son maduros y tienen experiencia, o aquellos otros que desean crear una experiencia de aprendizaje para sus subordinados, no tienen más que delegar su autoridad y dejar bien claro el propósito de la misión. Sin embargo, el líder sigue siendo responsable en último término.

En cuarto y quinto lugar se encuentran los estilos de liderazgo transformacional y transaccional. El **transformacional** "transforma" a los subordinados retándolos a elevarse

por encima de sus necesidades e intereses inmediatos, hace hincapié en el crecimiento individual, tanto personal como profesional y en el fortalecimiento de la organización. Este estilo permite al líder beneficiarse de las aptitudes y conocimientos de subordinados con experiencia que podrían tener mejores ideas sobre cómo cumplir una misión.

Por su parte, el **estilo de liderazgo transaccional** utiliza técnicas como la de motivar a los subordinados a trabajar ofreciendo recompensas o amenazando con castigos, asignar las tareas por escrito, delinear todas las condiciones para que una misión se dé por completada y dirigir por excepción, es decir, dando a conocer solamente lo que el subordinado ha hecho incorrectamente. El líder que confía tan sólo en el estilo transaccional, sin combinarlo con el transformacional, únicamente consigue el compromiso a corto plazo de sus subordinados y hace que la gente tema tomar riesgos e innovar, además de sentir que sus esfuerzos podrían parecer egoístas. Por ello, lo más eficaz es combinar las técnicas de ambos para ajustarse a la situación.

Comentario: Ser maestro y actuar como tal, implica una singular responsabilidad de seres comprometidos con la formación de quienes lo miran como referentes y consienten escuchar y seguir o rechazar sus palabras y actitudes. Ser maestro, es una tarea que convoca a la mística, al amor, la entrega y nunca dejar de ser niño o adolescente. Trabajar bajo estos parámetros le lleva al maestro a convertirse en el líder de los estudiantes.

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

Registro Oficial No 417 (31 de marzo de 2011). L.O.E.I. El B.G.U es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB). El BGU 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 BGU, 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 BGU, 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 BGU, y además desarrollarán las competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido.

Por qué es necesario el BGU?

Las principales razones por las cuales el 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 hiper especialización 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 post graduación. 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 BGU?

Se espera que el 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.

Comentario: En calidad de Coordinador del DOBE, junto con las autoridades del plantel, en la institución se brindan charlas sobre la importancia del B.G.U., aclarando sus realidades y confusiones. Hay consenso en su aceptación, por cuanto el propósito es brindar una mejor educación para todos los jóvenes ecuatorianos, ya que propugna una preparación para la vida, para sus estudios superiores y para el mundo laboral y de emprendimiento.

1.2.1.6. Reformas educativas (L.O.E.I. reglamento a la L.O.E.I. plan decenal).

Registro Oficial No 417 (31 de marzo de 2011) L.O.E.I. El Reglamento a la Ley de Educación Intercultural reemplaza los trimestres por quimestres, entre otras modificaciones. En aquellas escuelas que tengan menos de 120 estudiantes no habrá directivos, según lo dispone el reglamento a la Ley de Educación. El sistema educativo tendrá reformas en el nuevo año lectivo que en el régimen Sierra inicia el próximo tres de septiembre. El

reglamento para la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI, dispone que ahora el año escolar se desarrollará ya no en trimestres sino en quimestres, el puntaje mínimo será de 7/10, los estudiantes tendrán tres supletorios, la conducta no será un factor de pérdida de año y más modificaciones. La normativa tiene cambios sustanciales y parte del hecho que la educación se basa en la parte humanista e integral.

El reglamento rige para todas las instituciones de nivel inicial, básico y bachillerato; públicos, fisco misionales y particulares; y señala entre algunos de sus artículos, el 43 por ejemplo, que los planteles fiscales con menos de 120 estudiantes no tendrán cargos directivos. El docente con nombramiento y más años de servicio asumirá el liderazgo. Habrá, según el artículo 56, un docente tutor de grado o curso designado, al inicio de año, para asumir las funciones de consejero y para coordinar acciones académicas, deportivas, sociales y culturales. También se encargará de evaluar el comportamiento de los estudiantes a su cargo. El año lectivo se desarrollará en un régimen escolar de dos quimestres (antes eran trimestres) en todos los planteles y debe tener una duración mínima de 200 días de asistencia. En la Costa, las clases iniciarán la primera semana de mayo, y ya no en abril, y en la Sierra la primera semana de septiembre.

La evaluación de los estudiantes, de acuerdo con el artículo 187, tendrá un valor intrínseco y, por lo tanto no está conectada necesariamente a la emisión y registro de una nota. En el nivel inicial y de preparatoria la evaluación será exclusivamente cualitativa. El rendimiento académico de los estudiantes, de básica y bachillerato, se definirá por la siguiente escala de calificaciones: Supera los aprendizajes requeridos: 10 puntos; Domina los aprendizajes: 9; Alcanza los aprendizajes: 7-8; Está próximo a alcanzar los aprendizajes: 5-6; y No alcanza los aprendizajes: igual o menor que 4. La calificación mínima requerida para la promoción o pase de año, al tenor del artículo 196, es de 7/10 (antes era 12/20).

Los estudiantes tendrán la oportunidad de mejorar sus promedios con el examen de recuperación. Para el efecto, 15 días después de publicadas las calificaciones, podrán rendir una prueba recuperatoria acumulativa, cuyo resultado reemplazará al promedio quimestral más bajo. Sin embargo, si el alumno hubiere tenido un puntaje promedio anual de 5 a 6.9 como nota, en cualquier asignatura, rendirá un examen supletorio, después de clases de refuerzo; pero si el puntaje fue de menor a 5 dará un examen remedial, 15 días antes del inicio de clases.

La preparación tendrá el apoyo de un cronograma de actividades académicas que elaborará el docente. Si el alumno reprueba el examen en dos o más materias (no logra 7/10) perderá el año, y si falla en una asignatura podrá rendir un examen de gracia después del inicio de

clases. Así mismo, la evaluación del comportamiento de los estudiantes será cualitativa, no afectará la promoción y se regirá bajo la escala: A, muy satisfactorio; B, satisfactorio; C, poco satisfactorio; D, mejorable y E, insatisfactorio.

El Plan Decenal

El Plan Decenal de Educación 2006-2015 (PDE) es un instrumento de gestión estratégica, diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo. Su finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad, que garantice el acceso de todos los ciudadanos al sistema educativo y su permanencia en él. El acompañamiento ciudadano a su implementación y gestión es importante, pues puede aportar en la identificación de nudos críticos y con propuestas de acciones viables que fortalezcan el logro de los objetivos. El Plan Decenal de Educación es una política de Estado con gran legitimidad social, ya que fue aprobada por cerca del 70 % de los votantes ecuatorianos en plebiscito nacional y luego ratificada con la aprobación de la Constitución del Ecuador en el año 2008.

Políticas del plan decenal de educación

- a.- Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
- b.- Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
- c.- Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
- d.- Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación continua para adultos.
- e.- Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las instituciones educativas.
- f.- Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
- g.- Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
- h.- Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012 o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB.

Comentario. Hay que destacar el progreso que se ha logrado en el marco de las recientes reformas educativas en el país y que constituyen un nuevo desafío para el futuro. En el país se implementó el Plan Decenal de Educación 2006-2015 y el Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2012, iniciativas que buscan mejorar el marco legal, reorganizar la gestión de la educación pública e incrementar los niveles de asistencia, para de esta manera, reducir la

desigualdad social. Adicionalmente, estas reformas se enfocan en los diferentes procesos de aprendizaje de los estudiantes, así como también, en el desempeño de los maestros y la administración de las escuelas.

1.2.2. Análisis de la persona.

Cerdá, E. (1990). Dentro de la tarea educativa, es conveniente que el docente tenga amplios conocimientos de Psicología, para poder hacer un análisis de las personalidades de cada uno de sus alumnos, así como de la suya propia, es decir, si como educadores que somos, presentamos las características de una personalidad madura. En la cultura occidental, una persona es madura en el plano de lo mental, psíquico y afectivo en la medida en que haya logrado un buen nivel en los siguientes pasos:

- ✚ Actitud flexible, serena y tolerante ante las nuevas situaciones y circunstancias y capacidad de cambiar cuando sea lo más razonable y conveniente.
- ✚ Ser "uno mismo" y tener criterio firme y claro ante las personas, situaciones y cosas, pero sin tozudez y con buena disposición para admitir los propios errores.
- ✚ Capacidad para pensar y obrar con absoluta independencia y aceptar la realidad por dura que sea, con presencia de ánimo y sin recurrir a lamentaciones inútiles ni a escenas melodramáticas.
- ✚ Semblante y aspecto exterior ecuánime y gozoso, irradiando alegría y felicidad, sintiéndose un ser privilegiado de la vida aunque sólo sea por vivir y no perder el sentido del humor.
- ✚ Aceptación de sí mismo en todos los aspectos; alto nivel de autoestima y auto amor; capacidad para perdonarse a sí mismo y perdonar. Buen amigo de sí y de los demás. Disfruta de relaciones afectuosas, emocionales y altruistas con sus semejantes.
- ✚ Capacidad para disfrutar de todo en cualquier momento y lugar y de las cosas más corrientes y sencillas, pero día a día, minuto a minuto.
- ✚ Gran amplitud de conciencia, generosidad, preocupación por el prójimo, por sus necesidades y carencias. Deseo de sentirse útil y permanente actitud de servicio para la sociedad en que vive.
- ✚ Estar bien dotado para tolerar ciertas dosis de soledad y desamparo y bien entrenado para superar dificultades, problemas y frustraciones sin dejarse abatir por el desaliento.
- ✚ Capacidad de empatía, de ver las cosas desde la óptica de la persona que tiene delante, teniendo en cuenta las circunstancias que le impulsan a obrar de esta o aquella manera.

Comentario: Siempre debe existir el convencimiento de que toda persona madura tiene un proyecto de vida que le auto realiza y le proporciona verdadera felicidad y satisfacciones. Tal proyecto es diseñado teniendo como referencia una escala de valores morales, dando prioridad al respeto, la honradez, la solidaridad, la tolerancia y el objetivo de pasar por la vida haciendo el bien en lo posible.

1.2.2.1. Formación profesional.

Emilio Tenti Fanfani (1999) No hay respuesta única, ni posibilidad de recomendaciones universales, para la pregunta acerca de qué hacer con la cuestión docente y su formación, de manera específica. No la hay por varias razones: la propia gran diversidad de contextos y situaciones entre regiones, países y dentro de un mismo país, que hace difícil (o, en todo caso, irrelevante) la generalización y a la vez separación usual entre “países en desarrollo” y “países desarrollados”.

La complejidad y la situación sumamente crítica a la que ha llegado en el mundo el “problema docente”, del cual la formación profesional es apenas un aspecto; la heterogeneidad de ese conjunto de sujetos genéricamente agrupados como “docentes”, así como los diversos significados que adopta o puede adoptar, en cada caso, la “formación docente”; la insuficiencia e inconsistencia del conocimiento disponible respecto del cambio educativo y del aprendizaje y del aprendizaje docente en particular, y, en consonancia con todo esto, la imprecisión y los sentidos diversos y en disputa de eso que, vagamente, se avizora hoy como la educación deseada, la “nueva” educación, “la educación del siglo XXI”.

Todo ello pone en jaque la tendencia dominante, tanto en el ámbito internacional como en el nacional, a formular diagnósticos y recomendaciones de política educativa uniformes, para el “mundo en desarrollo” o para todo el país. Con el término docentes nos referimos a los educadores que trabajan en el sistema escolar. Al hablar de su formación incluimos tanto a educadores de aula como a directores y supervisores.

La importancia de articular estos tres estamentos se hace evidente en el marco de nociones como equipo escolar, desarrollo profesional y gestión escolar que integren, para todos ellos, tanto la dimensión administrativa como la curricular y pedagógica. Abordamos la cuestión de la formación docente dentro del concepto de aprendizaje permanente, es decir, entendiendo que los saberes y competencias docentes son resultado no sólo de su formación profesional sino de aprendizajes realizados a lo largo y ancho de la vida, dentro y fuera de la escuela, y en el ejercicio mismo de la docencia.

Comentario. Por todos es conocido la importancia de la Formación Profesional, ya que es un instrumento necesario para aumentar la competitividad de nuestra sociedad, en lo que

respecta a la docencia, permite guiar a los alumnos con eficacia y eficiencia. Además cualifica al maestro para poder desempeñar el trabajo con calidad.

1.2.2.1.1. Formación inicial.

María Soledad Ortúzar. (2009). Es el espacio fundamental para cualquier proyecto de transformación educativa. Lastimosamente, en el Ecuador, esta formación, tanto en los IPED como en las universidades, presenta una insuficiente formación pedagógica-didáctica y una pobre preparación en los contenidos de las ciencias que se van a enseñar. Por otro lado, los centros superiores ecuatorianos prácticamente no hacen investigación educativa, de esta manera, un aspirante a maestro no participa en los procesos de producción de conocimiento pedagógico

La educación docente inicial en muchos países toma lugar extenso y completo, sobre todo en instituciones de **educación superior**. Puede ser organizada de acuerdo a dos modelos básicos. En el modelo “consecutivo”, un potencial profesor primero obtiene un título académico en una o más asignaturas (a menudo un título de bachillerato), y luego estudia por más tiempo para obtener un título adicional en docencia (esto puede tomar la forma de una credencial pos-bachillerato o el grado de **maestría**)

En el modelo alternativo concurrente, el estudiante simultáneamente aprende una o más asignaturas académicas y las maneras de enseñarlas, lo que lleva a combinar el grado de bachillerato con la credencial docente para calificar como un profesor de las asignaturas aprendidas. Existen otros caminos. En algunos países, es posible recibir capacitación docente mediante el trabajo en una escuela bajo la responsabilidad de un profesional experimentado autorizado.

Si se lograra reenfocar el debate sobre educación en la calidad, de esto se tendría que hablar en primer lugar. Los profesores son la clave. Los estudios demuestran que un buen profesor es casi todo lo que se necesita para aprender. Tanto así que, en opinión de muchos, en algún minuto se podría dejar tranquilos a los estudiantes, no medirlos más a ellos, sino solo los conocimientos y el desempeño de sus profesores en la sala de clases, como medida de la calidad. Antes que eso, por supuesto, deberíamos destinar buena parte de las energías a definir qué constituye una formación inicial docente de calidad. Lamentablemente, sin embargo, no es fácil llegar a acuerdos respecto de cómo se debe formar a los profesores o cómo se aprende a ser profesor.

Comentario: Entre los factores que influyen en el desempeño de los profesores, se encuentran por un lado, los conocimientos y habilidades adquiridas durante el periodo de

formación inicial, incluyendo aquí la labor desarrollada por los formadores y por otro los incentivos, como aspecto que influye en la motivación, estrechamente relacionada con el quehacer del profesor, y finalmente la carrera docente, es decir la posibilidad de ir creciendo y desarrollándose profesionalmente.

1.2.2.1.2. La formación profesional docente.

Emilio Tenti Fanfani (1999). La pregunta sobre qué conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades deberían poseer los profesores es tema de gran debate en muchas culturas. Esto es comprensible, ya que se encomienda a los profesores la transmisión de las creencias de la sociedad, actitudes y deontología, además de información, consejos y sabiduría, y facilitando la obtención de conocimiento elemental, actitudes y comportamientos que necesitarán para participar activamente en la sociedad y economía. Generalmente, el currículo de la capacitación docente puede ser analizado en cuatro principales áreas:

- Conocimiento fundamental en áreas docentes como Filosofía de la Educación, Historia de la Educación, Psicología Educativa y Sociología de la Educación.
- Habilidades de evaluación del aprendizaje, apoyo en el estudio de su idioma, uso de tecnología para mejorar la enseñanza y el aprendizaje y ayudando a los estudiantes con necesidades especiales.
- Contenidos y métodos de conocimiento y habilidades, a menudo también incluyen maneras de enseñar y evaluar una asignatura particular, en cuyo caso esta área puede juntarse con la primera área. Existe un creciente debate sobre este aspecto, debido a que ya no es posible saber anticipadamente que tipos de conocimiento y habilidades necesitarán los pupilos cuando entren a la vida adulta, se vuelve más difícil saber qué clase de conocimientos y habilidades deberían poseer los profesores. Se pone énfasis cada vez más en habilidades transversales u horizontales (tales como "aprender a aprender" o "habilidades sociales", los cuales cortan las ataduras de las asignaturas tradicionales, y por lo tanto ponen en duda los métodos tradiciones de diseño del currículo de capacitación docente (y los métodos de trabajo en el aula).
- Práctica docente en la sala de clases o en alguna otra forma de práctica, usualmente supervisado y respaldado de alguna manera, aunque no siempre.

La formación del Profesorado es uno de los puntos que debe ocupar un lugar fundamental en la construcción del currículo, en la actualidad existe una mayor conciencia de lo que esto significa; bien pueden existir la reforma en la estructuras de lo que se debe enseñar, pero si esta se encuentra desvinculada de lo que el profesor debe conocer y de la dignificación de su labor, estas modificaciones por más bien intencionadas y fundamentadas que sean, se quedarán en la letra muerta o, peor aún, generar resultados antagónicos a lo planeado.

Los profesores son los interlocutores decisivos más importantes de los cambios educativos; son los agentes del currículum, son sujetos del cambio y la renovación pedagógica. De lo anterior se derivan dos conceptos fundamentales que son la profesionalización docente y el desempeño profesional de la docencia; el primero se refiere a las diversas decisiones políticas, sociales y formativas que conforman la profesión docente, su valor social e intelectual, lo cual se traduce en aspectos y condiciones como el salario, conocimientos y competencia para el acceso a la profesión, estructuras organizativas, contextos profesionales y condiciones de trabajo.

Por lo anterior es muy importante entender cuál es el papel de los formadores; fundamentalmente es ayudar a los estudiantes a “aprender a aprender” de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que teniendo en cuenta sus características, les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a una recepción pasiva y memorización de la información. Es así que cada vez se considera al profesor como un mediador de los aprendizajes.

Comentario: La profesión docente se debe caracterizar por que el profesor debe tener entusiasmo, vivir plenamente lo que hace, de forma que transmita a los alumnos: optimismo pedagógico (creer en la posibilidad de mejora de los estudiantes); liderazgo (una actitud de guía que lleve a los estudiantes hacia el cumplimiento de los objetivos establecidos y que atienda las necesidades de estos); capacidad de brindar afecto, cariño, comprensión y ternura (dar apoyo emocional y brindar orientación a los jóvenes) que genere la seguridad necesaria para que demuestren sus capacidades. Es así que la profesión docente es una de las más complejas y que por tanto requiere de un compromiso personal muy profundo del individuo que quiera llevar consigo el título de MAESTRO.

1.2.2.1.3. Formación técnica.

Bravo D, Contreras, D, (2000). Los cambios a nivel mundial en políticas educativas hacen necesario que el docente se relacione con los procesos tecnológicos, con la finalidad de

innovar en su campo de conocimiento, de allí la necesidad de planificar estratégicamente la política de formación de los recursos humanos a nivel docente, puesto que existe una relación directa de este aspecto con la formación inicial y permanente de los maestros que demandan los centros de educación. Es prudente resaltar que los recursos humanos, cualquiera sea el plano en que se ubiquen, se han convertido en el capital de mayor importancia de cualquier organización, por cuanto garantizan el logro de la misión y los objetivos.

En este sentido, los recursos humanos se convierten en el punto más importante en la vida del sistema educativo, a tal grado que se sostiene que la prosperidad, supervivencia y calidad de la educación dependen prioritariamente de los cuadros de recursos humanos que han logrado obtener y desarrollar, por lo que algunos autores están de acuerdo en que un proceso equilibrado de administración de los recursos humanos no solamente es conducente a mayores grados de efectividad y calidad en la educación, sino que es además, la forma más directa y efectiva de incidir en la adquisición de aprendizajes con pertinencia social, productiva y cultural. El objetivo de este trabajo consiste en realizar un acercamiento teórico sobre la influencia que puede tener la planificación estratégica de los recursos humanos en la calidad de la educación, para ello se utilizó una metodología descriptiva de corte bibliográfica.

Comentario: Todo docente debe conocer que uno de los principales retos que enfrentan los profesores es velar por su formación Técnica y Profesional, esto conlleva el comprender las funciones y roles que debe desempeñar el profesor para poder desarrollar un proceso pedagógico exitoso y comprometido con los resultados de la ciencia, la tecnología y el desarrollo social.

1.2.2.2. Formación continua.

Marcelo Arancibia Herrera, Christian Miranda Jaña, Héctor Pérez San Martín, Tomás Koch Ewertz (2002)

En los contextos educativos actuales, marcados por la implementación de reformas a gran escala, la oferta de programas de desarrollo profesional de alta calidad para los docentes en servicio es un imperativo. Las propuestas actuales para una actualización docente que se traducen en cambios en las prácticas pedagógicas incorporan principios que ayudan a los docentes a construir, a través de redes de docentes, nuevas comprensiones de estas prácticas y su contexto.

Debido a que el mundo al que los profesores preparan a sus estudiantes, cambia rápidamente, y que las habilidades requeridas evolucionan de igual manera, ningún curso de

capacitación docente puede ser suficiente para preparar a un profesor para una carrera de 30 o 40 años. El Desarrollo Profesional Continuo (DPC) es el proceso por el cual los profesores (como otros profesionales) mejoran sus competencias y conocimientos, manteniéndose actualizados.

Varía hasta qué punto las autoridades docentes apoyan este procesos, como también la efectividad de los diferentes enfoques. Una investigación cada vez mayor sugiere que las actividades más efectivas de DPC son:

- Desarrollarse en el tiempo.
- Ser colaborativo.
- Aprendizaje activo.
- Participar de conferencias de profesores.
- Asistir a clases de práctica, entrenamiento y seguimiento.
- Promover la reflexión.
- Animar la experimentación.
- Responder a las necesidades docentes.

Ya es un lugar común sostener que el docente es factor esencial de la calidad educativa y que existe la necesidad de ofrecerles **una formación profesional inicial y continua** que les permita estar a la altura de los desafíos que les plantea la reforma.

Comentario: La formación continua, no supone la acumulación sin sentido de conocimientos sino la posibilidad de transformar las prácticas educativas en favor del aprendizaje de los alumnos. Es un derecho permanente de los docentes, pues constituye un elemento para favorecer la igualdad de oportunidades y la promoción personal y profesional ante la continua evolución de nuevas tecnologías y modelos pedagógicos que promueven un aprendizaje basado en el constructivismo y la Pedagogía activa.

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

Los nuevos planteamientos de la enseñanza y del aprendizaje exigen una reconceptualización del papel didáctico del profesor, que pasa de ser "el que enseña" a ser "el que facilita el aprendizaje" (Zabalza 1999: 190), si bien se puede decir, en armonía con lo que se viene exponiendo, que el profesor pasa a ser el que muestra una enseñanza y una conducta encaminada a facilitar las tareas de aprendizaje de sus alumnos. En esa facilitación va a intervenir no sólo su formación profesional, sino también su formación

humana. Algunos estudios han demostrado que los alumnos "prefieren a los docentes cálidos, amistosos deseosos de ayudar y comunicativos, y al mismo tiempo ordenados, capaces de motivar y de mantener la disciplina".

La influencia de los profesores en la calidad de la enseñanza y, como consecuencia, en la calidad del aprendizaje de los alumnos, es tan importante que su formación inicial y su perfeccionamiento continuo es preocupación prioritaria de la investigación didáctica. En efecto, casi todos los paradigmas de investigación toman como objeto al profesor, bien desde el punto de vista de sus características antes de entrar en el aula (paradigma presagio-producto) y dentro del aula (los paradigmas proceso-producto, mediacional centrado en el pensamiento, actitudes, creencias y valores de los profesores, y el ecológico que investiga la importancia del contexto y el clima del aula del que es el maestro su principal gestor).

Pero los resultados de todas las investigaciones sobre el profesor, se hagan desde el paradigma que se hagan, deben tener como último referente su contribución a la formación educativa de los alumnos. El profesor va a influir en el proceso formativo de sus alumnos a través de su formación profesional inicial y continua y su formación humana, es decir, la clase de persona que sea, si bien el resultado de su actuación va a estar mediatizado, como es lógico, por los procesos cognitivos y afectivos de los alumnos, por sus contextos de procedencia y, además, por el contexto en el que se lleva a cabo su labor profesional. Estas dos vías de influencia pueden denominarse técnica y relacional. La vía técnica expresa la incidencia en el aprendizaje de los alumnos a través del manejo de estrategias y técnicas por parte del profesor y a través de la enseñanza de técnicas y estrategias a los alumnos (Zabalza, 1990: 193).

Según Rosenshine (1983), las estrategias que mejoran el aprendizaje de los alumnos son:

- ✿ Proceder a pequeños pasos, pero siempre a ritmo rápido.
- ✿ Usar gran número de cuestiones de bajo nivel de abstracción y también actuaciones directas por parte de los alumnos.
- ✿ Utilizar los refuerzos y la estrategia del feed-back con los alumnos, sobre todo cuando sus respuestas son correctas pero dubitativas.
- ✿ Hacer correcciones por métodos indirectos.
- ✿ Asegurarse de la implicación de los estudiantes cuando están trabajando en sus pupitres.

Comentario: En la actualidad, el proceso educativo exige un nuevo enfoque en el desempeño pedagógico del docente. No es posible usar las mismas metodologías educativas tradicionales que se caracterizan por centrar el desarrollo del proceso en el docente, relegando al estudiante a ser un mero observador y oyente en la mayoría de casos, este nuevo enfoque debe incidir directamente en el descubrimiento de habilidades y destrezas que constituyan indicadores de un aprendizaje significativo; entendiéndose por aprendizaje significativo a esa capacidad de aplicación de la teoría a la práctica. Esta nueva forma de enseñar exige además un cambio en la manera de conducir este proceso y adaptarse a nuevas técnicas, nuevos recursos que proporcionan las TICs para la enseñanza aprendizaje, tales como computador, aparatos audiovisuales, materiales multimedia, correo electrónico, etc.

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

Edgar Faure y sus colaboradores indican en su conocido informe «Aprender a ser»:

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

Formar un docente es una tarea de suma complejidad. Implica desafíos enormes: formarlos “hoy” para una escuela que posiblemente sufra transformaciones “mañana”, definir los saberes imprescindibles que deben poseer, brindarles herramientas para que puedan adquirir otros saberes a medida que el conocimiento se transforma, posibilitarles una profunda reflexión sobre las tareas que desempeñarán en sus futuros laborales y los contextos en que llevarán adelante sus prácticas; por solo mencionar algunas de las necesarias tareas de enseñanza y aprendizaje que implica la **formación** de docentes en general. Por todo aquello es necesario que el docente tenga:

Formación Metodológica Conocer las claves y los principales métodos de la didáctica con el fin de intervenir correcta y coherentemente en las aulas.

Formación tecnológica Conocer, diseñar, elaborar y utilizar los instrumentos de trabajo, los recursos didácticos y las técnicas concretas para realizar una acción formativa.

Formación didáctica específica Conocer los elementos didácticos que determinan y diferencian el aprendizaje de las diversas materias, temas, profesiones o puestos de trabajo.

Formación sobre la propia profesión Estar al día sobre lo que su propio ámbito profesional requiere. Actualmente se demanda una actualización constante y completa del profesorado.

Comentario: Hablar de **formación** significa que hay que reconocer que el maestro requiere en primer lugar de una preparación inicial, pasar a una formación profesional docente, no descuidar la formación técnica y que por su puesto ésta se presente de una manera continua y así pueda tener incidencia en el proceso de enseñanza aprendizaje.

1.2.2.5. *Características de un buen docente.*

Martín Vicente Lozano (2012) La alegría y el buen humor son cualidades imprescindibles para el docente. El docente tiene que trabajar a la par de los niños y adolescentes en tareas dentro y fuera de la clase y de la escuela, movilizarse entre los alumnos para trabajar en equipo, investigando, observando, decorando, haciendo tareas manuales, etc. Eso sí, para que el maestro desarrolle estas actividades depende mucho de su salud física y mental, la buena remuneración, el buen trato y la seguridad profesional que le permitirán gozar de alegría y buen humor, además debe poseer:

- ✚ **Talento natural:** lo que se necesita es de naturalidad, es decir que actúe espontáneamente como individuo normal, que evite las actuaciones y actitudes teatrales, que tenga equilibrio emocional.
- ✚ **Originalidad:** es la capacidad para crear y producir cosas nuevas, sobre todo en situaciones difíciles. El educador que no posee originalidad es un simple repetidor, y en consecuencia carecerá de plasticidad y de oportunidad, carecerá de agilidad mental para la solución de problemas imprevistos. En tal sentido cae en la rutina, en la monotonía y el tedio para sí mismo y para los alumnos.
- ✚ **Tolerancia, paciencia, justicia, firmeza y consecuencia:** El docente que no es capaz de ser tolerante, paciente y justo es además inconsecuente. Solo la firmeza de carácter, acompañada de grandeza de espíritu, le permite cierta bondad sin exceso, imparcial sin ser grosero e inflexible.
- ✚ **Responsabilidad:** No es un atributo que puede improvisarse, es la consecuencia de un modo de vida afianzado por largos años de ejercicio social y profesional, en gran parte, además es un atributo colectivo más que individual, aun cuando dentro de un grupo responsable se dan gran variedad de grados de responsabilidad entre sus miembros. Como educadores deben ser primeramente responsables y exigir esta cualidad a los alumnos y colegas.

- ✚ **Cualidades morales:** No se puede concebir la existencia de un docente sin la suficiente solvencia moral. Sin la solvencia moral; con qué autoridad, seguridad personal y tranquilidad emocional puede dirigirse un docente a sus alumnos demandando probidad, honradez, justicia, sinceridad, austeridad y en general, buena conducta de acuerdo con las normas morales dictadas por el Estado, la Iglesia, la institución y la comunidad del que es parte, si el mismo no es exponente del mejor ejemplo. Si actúa de manera contraria a los principios que pregona, carecerá de todo crédito y prestigio profesional y no logrará de parte de sus alumnos, ser oídos ni entendido solo ofrecerá confusión.
- ✚ **Cualidades culturales** Es la preparación general; no se limita a saber el contenido de la materia o especialidad que se imparte, sino saber lo básico y fundamental de un conjunto de disciplinas humanas, sociales, formativas e instrumentales, es decir poseer un equilibrio cultural y una armónica preparación que además de especialista lo coloque en condición de persona culta, capaz de conversar de cualquier disciplina en general y de la propia en particular.
- ✚ **Cualidades profesionales** El maestro no solo debe saber cabalmente la disciplina que imparte, sino además conocer los métodos, procedimientos y materiales de enseñanza.
- ✚ **La filosofía de la educación:** Sin una sólida preparación filosófica, el educador corre el riesgo de caminar sin sentido en un mundo confuso lleno de ambigüedad e incertidumbre. La preparación filosófica imprime seguridad y confianza al docente y asegura continuidad al hecho educativo.
- ✚ **Sociología de la educación:** Permite una visión más práctica, útil, objetiva y científica del hecho de la educación, porque se hace basándose en la realidad que constituye la situación cultural, política, económica e histórica de los pueblos. Solo basándose en estudios sociológicos serios puede el maestro liberarse de ciertos prejuicios y suposiciones especulativas que no tienen fundamento científico y que son el resultado de la opinión o creencia de ciertos grupos que poseen privilegios de opinar y de influir.

Comentario: No se puede negar que el maestro es el primero que debe preocuparse por cuidar su estado de salud en general, los buenos hábitos de higiene, la buena presentación en el vestir, así como la armónica y discreta ejecución de los movimientos corporales, debe desarrollar su actividad con agradable personalidad, elocuencia en el timbre de voz, en los ademanes, en el gesto, en la mirada, en el andar, en el reposar y aún en el silencio. El

vestuario discreto, sencillo, adecuado según la actividad, la estación y la ocasión, pero siempre nítidamente limpio y arreglado, es una condición necesaria para el buen ejercicio profesional del docente.

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.

En el ámbito docente, los términos profesión, profesionalismo, profesionalización constituyen uno de los vocablos comodín cuando hablamos de la enseñanza, y más concretamente de las personas que se dedican a la tarea de enseñar, los profesores. Otro aspecto recogido en la literatura sobre la profesionalización es su carácter de proceso dinámico, de desarrollo y evolución de una ocupación, más allá de su aceptación como rango y estatus adquirido.

Darling-Hammond (2005, 375) señala que...**la profesionalización no constituye el estado final al que se encaminan las ocupaciones, sino que es más bien un proceso continuo en persecución de un ejercicio útil y responsable de la misma.** Esta idea de proceso, alejada del concepto tradicional y clásico de comparación con las profesiones más valoradas socialmente (abogacía, medicina, etc.), reclama una atención hacia aspectos del desarrollo profesional de los docentes.

Como adultos inmersos en la sociedad del conocimiento, más allá del rol tradicional de transmisores de contenidos, se demanda que los profesores actúen como guías del conocimiento de sus alumnos, como orientadores del proceso de aprendizaje. Como nos indica Pérez Gómez, (1998): “Bien lejos del concepto clásico de profesionalidad docente como posesión individual del conocimiento experto y el dominio de habilidades, la práctica profesional del docente es, un proceso de acción y reflexión cooperativa, de indagación y experimentación, donde el profesor aprende al enseñar y enseña porque aprende, interviene para facilitar y no imponer ni sustituir la comprensión de los alumnos, y al reflexionar sobre su intervención ejerce y desarrolla su propia comprensión.

Distintas visiones de la profesión docente

Profesionalismo clásico Se fundamenta en la comparación de la enseñanza con las profesiones con alto estatus social (medicina, derecho, etc.). Estas se caracterizan por tener un conocimiento profesional común o cultura técnica compartida, una ética hacia el servicio a los clientes y la autorregulación por sus propias organizaciones.

Profesionalismo flexible Si en el modelo clásico la base de la profesión se sitúa en el conocimiento científico como se señala en el punto anterior, en la concepción flexible de la

profesionalización la clave está en la cultura de colaboración que surge en las comunidades de prácticos.

Profesionalismo práctico El profesionalismo práctico intenta dar dignidad y estatus al conocimiento práctico que las personas tienen de la tarea que realizan. La validez y pertinencia de la experiencia docente, en otros momentos vista como una debilidad de la profesión, es considerada como fundamental y una fuente válida de conocimiento, más allá de la oposición teoría-práctica. Como nos recuerdan Elbaz (1990), Connelly y Clandinin (1988), las rutinas y el conocimiento que tienen los profesores de cómo hacer su trabajo (explicar los contenidos, enseñar estrategias, crear un clima de trabajo en clase, relacionarse con los padres y con otros compañeros, etc.) constituyen el conocimiento práctico personal o conocimiento del oficio.

Profesionalismo expandido El profesional expandido deriva sus conocimientos de la relación entre teoría y práctica, la perspectiva del profesor va más allá de la clase, para abrazar el contexto social más amplio de la educación; los sucesos de clase se perciben en relación a otros aspectos de la escuela, compara su metodología con la de otros, da gran valor a las actividades profesionales, lee literatura profesional, asiste a actividades de formación teóricas y prácticas. En definitiva, la profesión de enseñanza es vista como una actividad racional, no intuitiva.

Si bien las reformas educativas, en sus enunciados abogan de forma explícita por un profesionalismo expansivo, no está claro que las actuaciones posteriores que las desarrollan, obtengan los resultados pretendidos. Goodson y Hardgreaves (1996) se inclinan más por el término profesionalismo dilatado, producto de la participación más o menos obligatoria en mayor número de actividades y reuniones de planificación colectiva, que del auténtico compromiso que implica el profesionalismo expandido.

Profesionalismo complejo El argumento que fundamenta esta quinta orientación de la concepción del profesionalismo docente se basa en que las profesiones deberían juzgarse por la complejidad del trabajo que realizan, situando la enseñanza en esta categoría. Esta complejidad se apoya en que se necesitan habilidades de resolución de problemas, la implementación de estrategias de aprendizaje cooperativo y habilidades de pensamiento complejo. Todos los profesores deben ser líderes de sus estudiantes y, como tales, conducir procesos de gran complejidad; como nos señala Sykes (1990, 20), deben ser **“trabajadores eruditos, experimentados, reflexivos, comprometidos y enérgicos”**

Comentario: Para estimular y apoyar el trabajo de los profesores en su afán de manejar la complejidad de su trabajo, se debe construir una cultura de profesionalización en las

escuelas, colegios y universidades. Lo que parece evidente es que la complejidad de la labor docente es un elemento indispensable para la profesionalización, y además constituye la clave para prolongar el período de preparación profesional.

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

Serrá, Juan Carlos (1999). Aunque idealmente la capacitación docente puede ser concebida y organizado como un perfeccionamiento continuo, a medida que avanza, ésta es dividida en las siguientes etapas:

- Capacitación docente inicial: un curso anterior al trabajo de profesor responsable de una sala de clases.
- Iniciación: proceso en el cual se adquiere conocimientos y respaldo durante los primeros años de aprendizaje o el primer año en un escuela particular)
- Desarrollo profesional: proceso dentro de la sala de clases para profesores en práctica.

La calidad educativa se relaciona al carácter del trabajo asumido por el profesor, el cual tiene efectos significativos en sus estudiantes. Además, quienes pagan los salarios de los profesores, ya sea a través de impuestos o pagos mensuales, desean asegurarse que están recibiendo una buena relación calidad-precio. Por lo que se busca a menudo herramientas que midan la calidad de individual de los profesores, de los colegios, o el sistema educativo como un todo.

Comentario: Si la capacitación docente se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a los profesores con el conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades necesarias para cumplir sus labores eficazmente en la sala de clases, escuela y comunidad escolar, esta tarea jamás debe ser minimizada por quienes dirigen al país, sobre todo en la tarea educativa, es decir la educación no debe ser tomada como un gasto sino como una inversión.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa.

Tedesco, Juan Carlos (2006). La educación siempre tiene por objeto promover el aprendizaje, experimentado por el alumno o el estudiante que tiene por objeto la adquisición efectiva de valores, normas, conocimientos y aptitudes nuevas. En consecuencia, un rasgo

básico de la educación de calidad debe ser su función del aprendizaje. La presencia o ausencia de aprendizaje dependen de varias condiciones que en parte están interrelacionadas, principalmente la motivación general del alumno ya que es evidente que la motivación del alumno es la principal condición imprescindible del éxito de la educación, aunque la motivación y la capacidad del profesor, es el éxito de la educación que está impuesta a la capacidad del profesor de organizar la enseñanza y presentar los conocimientos y aptitudes que se van a transmitir para estimular la motivación del alumno por la materia y permitiéndole entender y aprender, lo cual tiene que ver con el entusiasmo profesional y la competencia del docente y con su preparación en métodos de enseñanza, así como con la disponibilidad del tiempo necesario, de un apropiado equipo y material didácticos de calidad.

Existen profesores que no motivan a sus alumnos y solo se preocupan por dar sus temas ya que como ellos mismo lo mencionan, los alumnos casi nunca lo ponen atención, es por eso que dan el tema y el que lo entendió bien y el que no pues ni modo, si un profesor se expresa de esa manera es que realmente no ama su trabajo, porque cuando uno ama su trabajo y le gusta, hace todo lo posible por que los alumnos pongan atención. Realmente donde queda ese compromiso que es el hacer personas de bien, competentes.

También existen docentes que les gusta crear un ambiente de respeto, participativo, recreativo, dinámico pero sobre todo existe una motivación y la participación del padre de familia en algunas ocasiones, porque es importante que los padres de familia sean parte de la formación de sus hijos, no por ser los alumnos unos adolescentes los padres no van a estar al pendiente de su educación, a pesar de ello hay padres que piensan que la educación es tarea de la escuela pero se equivocan, ahora la familia en la socialización está eclipsada, generando problemas a la escuela y a los maestros

Comentario: La educación es una tarea conjunta entre padres y profesores. En realidad, intervienen muchos más elementos: familiares, entorno, medios de comunicación,...etc. También es una tarea inacabada y que dura toda la vida.

1.2.3.1. La función del gestor educativo.

Kotter (1997) considera que un buen gestor del tiempo y las acciones que conducen a la consecución de los objetivos, es capaz de elaborar y gestionar presupuestos y luego hacer su seguimiento. El Director del plantel de educación primaria o el Rector de una institución

secundaria como responsables del servicio educativo que se brinda en esos planteles, tienen como una de sus principales actividades dirigir a los elementos que integran a la comunidad educativa: educandos, educadores, empleados, autoridades escolares y demás miembros de la comunidad, con el fin de establecer los criterios de responsabilidad, coordinación y participación que debe existir entre ellos. Para la ejecución eficaz de esta función es conveniente que el Director y el Rector tomen en cuenta algunos principios técnicos ya establecidos en la teoría de la administración, entre los cuales están los siguientes:

1. Principio de la coordinación de intereses. En la medida que el Director y el Rector logren tener el acuerdo de todos los elementos de la comunidad educativa y coordinen los intereses de grupo con los individuales, le será más fácil alcanzar los objetivos del servicio educativo a su cargo.

2. Principio de la impersonalidad de mando. La autoridad del Director y del Rector de un plantel escolar se ejercerá como el producto de una necesidad de toda la comunidad escolar, no como el resultado exclusivo de su voluntad o del deseo de una persona, ya que se guiará siempre en su actuación por la objetividad en el manejo de la norma.

3. Principio de la resolución de conflictos. Las autoridades del plantel deben procurar que cuando se presenten los conflictos en la comunidad escolar, la solución sea prevista en los mejores términos de consideración y lo más pronto posible, de modo que se produzca el menor disgusto y la mayor satisfacción por parte de los elementos involucrados.

4. Principio del beneficio del conflicto. Es necesario que el Director y el Rector vislumbren el beneficio del conflicto más que el perjuicio, por lo que convendrá forzar el encuentro de soluciones y sus ventajas.

5. Principio de la autoridad como liderazgo. El Director y el Rector del plantel deben tener presente, en todo momento, que la escuela a su cargo se ubica dentro de un contexto social determinado, dentro del cual participa activamente con el propósito de apoyar el desarrollo del mismo.

Por lo tanto, el Director y el Rector deben ejercer no solo la autoridad, sino un liderazgo educativo mediante el cual orienten al personal docente, a los educandos y a los padres de familia, con la finalidad de favorecer la formación integral del educando, optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje y coadyuvar al mantenimiento de la planta física del plantel. Con base en estas consideraciones es necesario que siempre mantenga una actitud de

responsabilidad y compromiso que garantice la permanencia de su liderazgo educativo dentro del plantel.

Comentario: La función de dirección que desarrolla el responsable del plantel escolar, sea este primario, secundario o superior, es esencial para el ejercicio de su autoridad, tanto técnica como administrativa en el desarrollo del servicio educativo, toda vez que mediante ella se propicia la mejor ejecución de las actividades que realizan los elementos de la comunidad educativa.

1.2.3.2. La función del docente.

Castaño, C (1994). La función docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos.

La función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo. Las personas que ejercen la función docente se denominan genéricamente educadores, y son docentes y directivos docentes.

Comentario: El mejor legado que puede dejar un docente, como sujeto que transmite conocimientos a sus alumnos, es optar por un interés no solo material o económico, sino también ideológico, político, socio cultural y por un modelo educativo emancipador. El maestro debe concebirse como ser social, que luche por los intereses de sus estudiantes, siendo el creador de la educación que imparte

1.2.3.3. La función del entorno familiar.

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

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

Grado de control. Los padres que ejercen mucho control sobre sus hijos son los que tratan de inculcarles unos estándares. Este control lo pueden ejercer mediante la afirmación de poder (castigo físico, amenaza, etc.); la retirada de afecto (para expresar el enfado, decepción, etc.) o la inducción (hacer reflexionar al niño sobre el porqué de su acción y las consecuencias que ésta tiene)

Comunicación padres-hijo. Los padres altamente comunicativos utilizan el razonamiento para obtener la conformidad del niño (explican el porqué del “castigo”, le piden opinión, etc.); mientras que los no comunicativos son los que no hacen estos razonamientos, los que acceden a los llantos de los niños o usan la técnica de la distracción.

Exigencias de madurez. Los padres que exigen altos niveles de madurez a sus hijos son los que les presionan y animan para desempeñar al máximo sus cualidades. Los que no plantean retos acostumbran a subestimar las competencias del niño o piensan en dejar que “el desarrollo siga su curso”.

Afecto en la relación. Los padres afectuosos proporcionan un bienestar físico y emocional a los niños. Esto es muy importante y afectan a las dimensiones anteriores.

Combinando estas cuatro dimensiones diferenciamos tres tipos de padres:

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

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

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

Estos aspectos nos permiten ver los efectos que tienen las diferentes dimensiones y estilos paternos sobre el desarrollo social y de la personalidad de los niños. Los padres tienen una gran influencia sobre el desarrollo cognitivo. Teniendo en cuenta la teoría del distanciamiento de Sigel, los padres que propician un mayor desarrollo son aquellos que, con sus verbalizaciones, obligan al niño a anticipar sucesos futuros, reconstruir otros pasados, etc, por ejemplo, mientras leen un cuento juntos.

Comentario: La familia juega un papel protagonista en el desarrollo de las personas ya que en ella se realizan los aprendizajes básicos para el desenvolvimiento autónomo en la sociedad. Posteriormente en el proceso de enseñanza aprendizaje, la familia es considerada uno de los pilares fundamentales en lo que llamamos el triángulo pedagógico, para trabajando en forma mancomunada con los docentes, llegar a ese objetivo común que es el aprendizaje de los alumnos.

1.2.3.4. La función del estudiante.

Ausubel, junto con Brunner y Piaget forman un grupo de psicólogos cognitivistas y constructivistas que atribuyen especial importancia a lo que acontece dentro del sujeto. El discente es visto ahora como un ser activo y racional, construyendo su conocimiento y organiza sus propias estructuras mentales. La programación y metodología deben ser, por tanto, mucho menos rígidas que en concepciones anteriores, pasando de la mera exposición, a la interacción y conexión entre los contenidos, así como al aprendizaje por descubrimiento. Lo que se pretende es que los conocimientos apoyen futuros conocimientos, es decir, que ayuden al alumno a aprender por sí mismo.

Con la incorporación de las TIC's a la educación, y las posibilidades que ofrecen en la comunicación, se produce un cambio en el modelo pedagógico que comporta que los estudiantes pasen de ser meros receptores a convertirse también ellos en emisores y, por tanto, forman parte activa del proceso de enseñanza y aprendizaje. De hecho, se les considera como los verdaderos protagonistas del acto educativo, al servicio de los cuales el resto de variables determinantes en los procesos didácticos quedan pendientes: docentes, materiales de aprendizaje y medios tecnológicos.

La formación en el puesto de trabajo necesaria para la especialización, la educación continua imprescindible para la adaptación a los cambios en el entorno laboral, la introducción y el uso de las TIC'S, y el resto de fenómenos derivados de los cambios sociales, repercuten directamente en el papel que los estudiantes ejercen en los procesos

educativos. En el marco actual los alumnos dejan de ser personajes que reciben una formación puntual que les capacita, para convertirse en elementos **activos** que puedan responder a las demandas de la sociedad en cuanto a actualización constante de los conocimientos, procedimientos, actitudes y habilidades, el conjunto de lo cual ha constituido el concepto de **competencia**.

En este contexto el estudiante se convierte en el **responsable** de su propio proceso formativo y como tal actúa para dar respuesta a sus necesidades personales, caracterizadas por aspectos individuales diferenciales respecto el grupo de iguales. A su vez, el alumno marca el **ritmo** de su propio aprendizaje y organiza su **tiempo** dedicando una parte de él a la formación, al no depender de límites marcados por agendas o calendarios fijados por las instituciones competentes ni del espacio físico.

Comentario: Los estudiantes, cuya principal tarea consiste en la creación de **conocimiento** utilizando como fuente la intervención del **profesor** sobre la información, profesor que ya no es el simple orador o recitador de los conocimientos, sino más bien se ha convertido en el guía, en el orientador de sus alumnos y al amplio acceso a bancos de recursos, información y contenidos, los estudiantes son ahora **elaboradores de su contenido, constructores de su propio conocimiento**.. Estos ven aumentada su autonomía, regulada a través de las estrategias de aprendizaje basadas en el objetivo de **aprender a aprender**.

1.2.3.5. ¿Cómo enseñar y cómo aprende?.

Revista Aula 2011. Antes, metafóricamente hablando, el alumno era considerado como una esponja que se dedicaba a absorber todo tipo de información (pasivo) pero no iba más allá, no compartía o realizaba aportaciones personales de forma activa. ¿Cuál era el motivo? Simplemente el sistema educativo se regía por una metodología más individualista, se basaba en clases expositivas, no existía interacción. Ahora el proceso educativo trata de ser más llamativo, con el objeto de que el alumno sienta curiosidad de ir más allá de un simple concepto, entonces aparecen las nuevas tecnologías lo que hace que la información ya no sea únicamente privilegio del docente. Es una forma de que el alumno se acerque al aprendizaje por descubrimiento, puesto que invita a la investigación.

En determinados centros educativos se están creando, cada vez más, una metodología conocimiento a través de la investigación, sustituyen los libros con su experiencias personales, las imágenes con la naturaleza y objetos (ya existe contacto con el entorno) y los razonamientos con ejercicios y hechos. Es una enseñanza donde se trabaja la observación, investigación, la recogida de información, la experimentación más que el estudio, se actúa más que aprende.

Francamente, es una buena forma de estimular las habilidades personales y de grupo al permitir que cada miembro participe y potencie sus capacidades siendo responsable de su aprendizaje como del de los restantes del grupo. Por tanto, se potencia elementos básicos como la interacción, la contribución individual (discusión entre los alumnos), la coordinación grupal, etc. Se espera que participen activamente, que vivan el proceso y se apropien de él.

Dicha metodología está muy relacionada con el método de **Pestalozzi** que se basa en la acción, porque el niño encuentra por sí solo los diversos elementos del saber al igual que está muy relacionado con la **Pedagogía de Froebel** ya que considera al niño como un ser al que hay que despertar mediante estímulos para dar a lugar a una actividad creadora de conocimientos.

Comentario: Enseñar no se hace sólo de ciencia y técnica. Se requieren otras cosas, como respeto, tolerancia, humildad, el gusto por la alegría y la vida, la apertura a lo nuevo, la disponibilidad al cambio, la perseverancia, el rechazo a los fatalismos, la identificación con la esperanza y la apertura a la justicia. Enseñar no es transferir conocimientos, y aprender no es repetir la lección dada. Hay que experimentar, comprobar y construir para cambiar y mejorar. El que aprende es el propio artífice de su formación, con la ayuda del que enseña. Esto requiere ante todo respeto tanto a la persona que quiera cambiar como a la que no lo quiera. Estas son características que deben adornar al maestro de vocación y de mística.

1.3. Cursos de formación

Formación Docente. Un requisito de calidad. Si bien la educación es multifactorial, sin duda, una de las claves del cambio es contar con un recurso docente de calidad.

Sin desconocer la compleja problemática educativa asociada con factores sociales, económicos, políticos y culturales, indudablemente un factor esencial que incide en la baja calidad de los aprendizajes es la deficiente formación docente que se traduce en una pobre práctica pedagógica. Esta problemática es grave, ya que se asume que la transformación económica y social de un país depende de la escuela.

Mientras persista la tendencia a aislar la formación de otros aspectos críticos del desempeño docente como salarios y condiciones de trabajo; mientras la sociedad siga valorando que la docencia es un oficio de pobres, que requiere de habilidades mínimas; mientras la docencia siga siendo percibida como una opción de segunda, no será posible elevar la calidad de la función docente y, por ende, de la escuela, lo que conllevará a que la formación sea una inversión inútil y una tarea de nunca acabar. Es evidente que en la medida que los docentes reciban una excelente formación inicial y continua, realizarán mejores prácticas y elevarán la calidad de la

educación. Pero un asunto debe quedar claro: la capacitación, por buena que sea, no suplirá la deficiente formación inicial.

La formación permanente del profesorado es un derecho y un deber que tiene todo docente como parte de su desarrollo profesional. No sólo el alumnado debe aprender a lo largo de la vida, también los docentes deben hacerlo. Es preciso concienciar al profesorado de la exigencia y necesidad de una adecuada formación para un desempeño eficaz de su práctica profesional. En la medida en que el docente tome conciencia de la importancia de contar con una buena formación, cualquiera sea la disciplina o el campo en el que actúe, el camino que se recorra por parte del estudiante y el profesor habrá sido más fructífero y sencillo. Esto obedece entonces a contar con una serie de conocimientos, técnicas, instrumentos y metodologías que permitan reflexionar sobre una mirada integrada entre estudiantes y profesores.

Comentario: La formación permanente del docente, obedece a una necesidad de cambio, de una revisión que tome en cuenta fundamentalmente a nuestra sociedad ecuatoriana que se proyecta a un futuro, alejándose de lo puramente teórico e ideal, para acercarse a algo más real y pragmático. Pero siempre será importante tomar en cuenta que lo teórico práctico debe estar debidamente dosificado para alcanzar una EDUCACIÓN DE HOY frente al MUNDO DEL MAÑANA.

1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente.

Definición de formación docente. (Gallard y Jacinto. 1995). La formación docente consiste en un proceso que faculta para la adquisición, estructuración y aplicación experta de conocimientos, habilidades y valores, considerados imprescindibles para el desempeño de una función, proceso que requiere como fases, una primera inicial de base y otra continuada de actualización. En el caso de La formación docente existe una triple dimensión.

La formación intelectual: Respecto a las competencias teórica y práctica propias del área de conocimiento en la que es especialista el docente, estrechamente vinculada al magisterio e investigación universitarios. Esta formación sigue las líneas de investigación de la comunidad científica.

La formación aplicativa: Respecto a las destrezas que el docente debe adquirir para ser capaz de transmitir con eficacia a los educandos la formación que la comunidad escolar y la sociedad que la acoge estiman como pertinentes, referidas a la competencia o área de conocimiento de las que es especialista el docente. Esta formación depende de la corriente pedagógica y didáctica imperante en la comunidad educativa.

La formación ejecutiva. Respecto a las acciones educativas concretas que el docente pone en práctica en su aula para lograr unos objetivos didácticos concretos, conforme a una metodología y evaluación concretas. Esta formación depende del conocimiento experto de la eficacia de los distintos diseños curriculares y programaciones didácticas.

Este concepto de formación docente es el que se ha visto radicalmente alterado por el advenimiento de la sociedad de la información y la exigencia, desde todos los círculos, de su necesaria transformación en sociedad del conocimiento. A los docentes se les plantean problemas diferentes y nuevos. La materia de su actividad, de por sí, es cambiante y, además, tienen una nueva función: enseñar para aprender. Es decir, ahora es clave que los alumnos aprendan a desarrollar procesos cognoscitivos para ser aplicados a situaciones reales; y no sólo aplicaciones del conocimiento. Es una nueva función del docente porque no se enseña igual (tampoco se aprende igual) un conocimiento establecido, probado, comprobado, que una habilidad, una actitud, o lo más demandado ahora por la sociedad, una competencia.

Su importancia

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

La tarea docente en el siglo XXI, es tan compleja que exige al profesor el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por ello, el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar con ella (Ramsden, 1992). De allí emerge la importancia de resaltar que la formación del docente es una habilidad que debe contener un carácter hermeneuta, humano entre otro, porque la comprensión del ser en su esencia es muy compleja y llena de incertidumbre, el mero hecho que cada ser posee una dimensión humana caracterizada por sus ejes axiológico lo hace dinámico e ininteligible. En el marco de un análisis holístico es importante resaltar que la dinámica general del cambio en la sociedad crea desajustes, hace surgir nuevas demandas en la formación de competencias profesionales, psicológicas y especializadas para los docentes que buscan iniciarse o posicionarse en el mercado laboral educativo.

Comentario: Uno de los pocos puntos de vista, sobre los que se obtiene consenso social en estos tiempos, es el valor que tiene la educación como herramienta para crear un mejor futuro en las naciones. La globalización alcanzó ya la educación y el profesor como agente transformador, se redimensiona ante el reto de ser PRESENTE y al mismo tiempo generar FUTURO en buena medida. El esfuerzo educativo debe convertirse en prosperidad, para ello el profesor debe ser accionista del CAPITAL INTELECTUAL y al mismo tiempo ser el LABORATORIO donde se diseñen nuevas tecnologías y nuevas soluciones y ¿cómo conseguir este objetivo?, ajustándose al nuevo espacio que le tiene reservado el futuro, sin rezagarse en el avance tecnológico, capacitándose permanentemente.

1.3.2. Ventajas e inconvenientes.

Ventajas. La promoción y estímulo para optar por la docencia, el acompañamiento sostenido a todos los estudiantes como docentes en formación, el fortalecimiento de las instancias y formas participativas estudiantiles, el análisis de las trayectorias de nuestros estudiantes para mejorar su tránsito y su autonomía a lo largo de la carrera, todo esto cobra un especial protagonismo como acciones permanentes a lo largo de todo el Plan.

Inconvenientes. Quedan enormes desafíos a enfrentar y distintos espacios de articulación para promover en los estudiantes de formación docente valores y compromisos difícilmente transferibles en los currículos pero que configuran la particularidad de ese rol social, político y cultural que deberán desempeñar en el futuro. Propender a la intervención de los estudiantes en las múltiples configuraciones que, más allá de lo áulico desarrollan las instituciones, como acciones de integración comunitaria e identificación con el contexto al que pertenecen, así como la apropiación de iniciativas que se enlazan con programas de alto contenido formativo desde estrategias provinciales o nacionales, que ejerciten en el futuro docente las capacidades creativas para la transmisión del momento histórico que transitan, desde lo intercultural y diverso.

La inclusión del claustro estudiantil en la conformación de órganos colegiados y el estímulo a intervenir en procesos de autoevaluación y evaluación permanente, también como instancias de formación y modelos de pertenencia institucional, generando desde el inicio una visión del docente que necesita la escuela que los espera como ámbito laboral.

Comentario: Ventajas: Todo curso de capacitación fortalece las competencias profesionales de los docentes mediante el reconocimiento de diversos temas, conjugando el intercambio

de reflexiones y experiencias entre los maestros de todos los niveles y modalidades. Inconvenientes: Quizá como una de las desventajas sea aquella que, siempre se gestiona la formación docente como algo aislado y con horarios cortos, donde el instructor debe impartir en forma acelerada, sin poder evaluar si éste cumplió o no con los objetivos que se propuso.

1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Gimeno Sacristán refiriéndose a la planeación dice: “Los planes asumidos como esquemas flexibles para actuar en la práctica, proporcionan seguridad al profesor, así abordará con más confianza los aspectos inmediatos e imprevisibles que se les presentarán en la acción. Un plan es algo que da continuidad a la actividad enlazando aspectos parciales del currículum, temas dispersos, actividades concretas. No sólo se logra de esa forma más coherencia, sino que también proporciona economía profesional” Sacristán y Pérez Gómez;(2002)

La capacitación docente no es simplemente actualizar y usar conocimientos. La manera cómo los conocimientos son impartidos y utilizados en la clase y en el mundo real es primordial para el proceso de enseñanza- aprendizaje. Existen varios aspectos de la capacitación docente que pueden incrementar la calidad de educación y comprometer de mejor manera la motivación intrínseca de cada educador con una mirada al presente y al futuro. Estos aspectos son diversos, y están en relación con las necesidades del contexto en el cual se desarrolla el hecho educativo, así se incluyen contenidos sobre la teoría de educación, la metodología de enseñanza - aprendizaje, la introducción de las tecnologías de la información y comunicación, entre otros.

La teoría de la educación está relacionada directamente con el conocimiento de los aportes de los estudiosos de la educación y desde ese conocimiento determinar qué elementos teóricos se ajustan al entorno social. El educador debe tener en mente que sus conocimientos están ayudando a construir una nueva sociedad, activa desde los principios y derechos del ser humano. El docente debe estar preparado para introducir a los alumnos a un mundo de interculturalidad diversa, respeto y tolerancia. De esta manera, los alumnos conocerán, analizarán y reflexionarán sobre otras culturas y realidades mediadas por un trabajo interactivo y participativo, en donde se pueden identificar los principios pedagógicos, la formación, el aporte creativo y el testimonio y ejemplo del educador.

La capacitación del docente debe de estar orientada no sólo a incrementar o actualizar los conocimientos del docente, sino a encontrar nuevas maneras de utilizarlos en el mundo de hoy. A más de concentrarse en los aspectos analíticos, deductivos e hipotéticos del

conocimiento contrastando con las situaciones de la realidad concreta, el elemento básico que lleva a estos cambios a tener resultados positivos no puede ser ignorado y este elemento clave es el desarrollo humano. El diseño, planificación y gestión de un Programa de Formación supone la coordinación e implicación de un amplio equipo de trabajo, así como el desarrollo de una serie de procedimientos.

Comentario: Al igual que el mundo, la educación también se ha transformado con el tiempo y su historia. No es el mundo aquel que transforma la educación, sino es la educación quien ha llevado al mundo a modernizarse, y a encontrar soluciones mejores y eficaces a los problemas de hoy. Esto se ha dado gracias a la formación y capacitación de los educadores, que es un proceso permanente de desarrollo y replanteamiento en beneficio del educador y del estudiante. Por ello, es imperativo decir que la capacitación docente es una línea estratégica para el desarrollo de la educación y con ello del ser humano.

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

(Homero, 2000). Necesidad imperiosa que enfrenta la educación ecuatoriana para poder cumplir con el objetivo de calidad y calidez propuesto en las leyes vigentes. Pero, ¿qué es la formación docente?, para contestar iniciaremos con el concepto de la palabra formación, que es de origen latino, cuyo significado señala la acción y efecto de formar y formarse. Autores cubanos que tratan el tema de la formación toman en cuenta la triada: individuo-profesión-sociedad. Se observa en esta relación elementos individuales, generales, universales y componentes profesionales. Con el pasar del tiempo, estudiosos de este tema señalan que la formación es un proceso sistémico, consciente, esencial en el desarrollo del ser humano, que este presupone la formación del profesional desde las competencias profesionales y sociales: conocimientos, habilidades, valores profesionales y ciudadanos.

Se transita por una etapa de fortalecimiento y expansión de nuestro Sistema Educativo Nacional cimentado en políticas de inclusión, equidad y calidad que el Estado Nacional y las Provincias asumieron de manera conjunta y coordinada en condición de garantes del derecho a la educación. La formación docente no ha estado ajena a estas transformaciones; muy por el contrario, desde la sanción de la nueva Ley de Educación se inició un profundo proceso de revisión de su sentido político, su institucionalidad, y del propio proceso formativo.

Se cuenta hoy con una mayor coordinación y articulación, financiamiento y asistencia, acompañamiento y estímulo a las trayectorias estudiantiles y docentes, acciones formativas virtuales, mejoras en la infraestructura y equipamiento,

producción de regulaciones para el sistema. Estos cambios no son producto del azar, sino la resultante de acciones intencionadas y sostenidas del Estado Nacional y las Provincias, corresponsables naturales del proceso. Por tanto, la formulación y ejecución del Plan Nacional de Formación Docente es mucho más que un plan de trabajo para el Instituto Nacional de Formación Docente en tanto organismo del Ministerio de Educación, expresa el compromiso político y ejecutivo de todas las carteras educativas provinciales para profundizar este camino.

El planeamiento del Sistema Formador requiere de acciones para identificar y fortalecer las capacidades necesarias para el desarrollo estratégico del sistema en todas sus dimensiones. Esta tarea constituye un eje sustantivo de la política nacional y provincial, por lo cual se hace necesario avanzar en definiciones, criterios, acuerdos metodológicos y normativos acordes con los desafíos de una formación docente que debe responder al imperativo de trece años de escolaridad obligatoria, inclusiva y de calidad creciente, en un sistema educativo en expansión.

La evaluación integral del sistema formador constituye una política orientada a obtener una visión de conjunto del desarrollo curricular de la formación de profesores a nivel nacional que ilumine los logros que dan mayores posibilidades a la formación de docentes y, a la vez, ponga en evidencia las dificultades y obstáculos que aún requieren superarse.

El desarrollo profesional docente se ha instalado como una política que supera la oferta de cursos dictados por expertos, tendientes a completar las lagunas de la formación inicial, para darle protagonismo al propio docente, a sus necesidades, su saber y su experiencia. Se debe posicionar a las instituciones educativas como Institutos Superiores (último año de funcionamiento) y Universidades que forman docentes como unos de los mejores lugares para que los docentes aprendan y se formen junto a sus pares, estudiantes y equipos directivos. Impulsar la investigación educativa a través de formación y financiamiento dándole identidad propia.

Acompañar a los docentes noveles porque se reconoce que demandan formación específica para afrontar los desafíos de sus primeros desempeños profesionales. Financiar las mejores ofertas de postgrados en universidades nacionales para que los formadores sigan consolidando su formación académica. El camino que hay que seguir recorriendo implica profundizar estas políticas, acrecentar sus niveles de institucionalidad e integrar acciones nacionales y provinciales.

Comentario: La formación del **docente en el siglo XXI** es un reto, producto de los nuevos desafíos y desarrollos que se experimentan en el mundo científico y tecnológico. Es por eso que la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una forma estratégica que el docente de estos tiempos debe asumir como herramienta fundamental para absorber los cambios y transformaciones que se experimenta en el área educativa. La tarea del profesor es tan compleja que exige el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por eso, el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar de ella.

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2.1. Contexto

El problema en el presente trabajo de investigación, ha sido abordado como tema, a pesar de que su importancia es indiscutible, pues responde a intereses de tipo personal y organizacional. Una de las más duras realidades dentro de la tarea educativa es que, muchos de los docentes del nivel básico, medio y superior de las instituciones educativas de nuestro país, no cuentan con una preparación pedagógica acorde con los cambios tecnológicos educativos para poder realmente transmitir un proceso de enseñanza-aprendizaje.

Es primordial hacer una reflexión sobre la práctica docente, para determinar que ésta debe ser fundamentada en la teoría y la práctica, con una visión de análisis en su desempeño, debe establecerse un pensamiento y situaciones que propicien la actualización del docente y su formación permanente en congruencia con los contextos socioculturales contemporáneos. Acto importante es retomar la capacidad, creatividad, disposición y compromiso de cada profesor, para que involucre más al alumno en su desarrollo tanto profesional como personal. Por ello el programa de tutorías es importante, ya que establece estrategias y métodos que facilitan el desenvolvimiento del estudiante, creando las condiciones para un mejor aprovechamiento de las instancias de las instituciones educativas, para un integral desarrollo escolar de cada alumno.

La investigación se realizó en el Colegio Nacional Técnico Ecuador de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, donde se educa un importante sector de nuestra población estudiantil, los mismos que deben cumplir con una doble función, por un lado desempeñar una tarea ocupacional durante el día y por la noche llegar al plantel, buscando el estudio como único mecanismo de superación. En su mayor parte son personas que han emigrado del campo a las ciudades, creyendo que aquí encontrarían la solución a sus problemas económicos. Muchos de ellos no consiguen culminar sus aspiraciones, pues al tener que mantener sus hogares o colaborar con la mantención de su familia, optan por abandonar sus estudios, dejando truncados sus más anhelados sueños, produciéndose lo que comúnmente llamamos la deserción escolar y que en los establecimientos nocturnos de nuestra ciudad bordea ya el 30 por ciento. Para la realización del presente trabajo, se tuvo la colaboración de la Rectora del establecimiento, la misma que prestó todo su contingente, solicitando a todo el personal, que en número de 27 laboran en la institución prestar la colaboración que el investigador requiera.

TABLA 1
Tipo de Institución

Tipo de Institución	F	%
1. Fiscal	27	100,00
2. Fiscomisional	0	0,00
3. Municipal	0	0,00
4. Particular	0	0,00
5. No contesta	0	0,00
TOTAL	27	100,00

✿ **Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico Ecuador
Autor: Lcdo. Wimper Beltrán Abad.

Interpretación: Del análisis de este cuadro se desprende que los 27 docentes encuestados, laboran bajo dependencia fiscal, por cuanto es una institución perteneciente al sistema nacional educativo. Su educación escolarizada da cabida a 350 estudiantes en los niveles básico superior y bachillerato con un horario nocturno. En su mayoría vienen de hogares económicamente bajos, por lo que se ven obligados a desempeñar una tarea ocupacional durante el día y buscar en el estudio por la noche un mecanismo de superación para su vida futura.

TABLA 2.
Tipo de Bachillerato que ofrece

Tipo de Bachillerato	F	%
5. Bachillerato en Ciencias	0	0,00
6. Bachillerato Técnico	27	100,00
7. No contesta	0	0,00
TOTAL	27	100,00

✿ **Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico Ecuador
Autor: Lcdo. Wimper Beltrán Abad.

Interpretación: El Colegio Técnico Ecuador, ofrece a la comunidad el Bachillerato Técnico, por cuanto está al servicio de la clase media y baja económicamente y al culminar sus estudios los estudiantes tienen la oportunidad de ingresar al mercado laboral o también de continuar con sus estudios superiores, pues están preparados para ello.

2.2. Participantes

En la realización del presente trabajo intervinieron en primer lugar en calidad de Coordinador General el Mgs. Fabián Jaramillo, el mismo que con su acertada conducción desde la sede de la Universidad en la ciudad de Loja, supo orientar mediante sus exposiciones a través del EVA, facilitando todo cuanto se requería para que el mismo pueda llegar a feliz término, luego todo el personal docente que labora en la sección nocturna del Colegio Técnico Ecuador, encabezados por su Rectora, así como también tuvimos la colaboración de todo el personal administrativo y por su puesto en calidad de investigador y alumno maestrante Wimper Rosendo Beltrán Abad.

TABLA 3
Género

Género	F	%
Masculino	11	40,7
Femenino	16	59,3
No contesta	0	0
TOTAL	27	100

* Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico Ecuador
Autor: Lcdo. Wimper Beltrán Abad.

Interpretación: Del presente cuadro se desprende que el 59,3% que labora en el plantel corresponde al género femenino, en tanto que el 40,7% corresponde al género masculino, es decir 16 y 11 respectivamente. Con lo que se demuestra que la mujer capacitada participa en el mercado laboral con diferentes modalidades, como puede ser el ejercicio de la profesión, la docencia y cada vez existe un incremento de mujeres en puestos de conducción en las instituciones educativas.

TABLA 4
Estado civil

Estado Civil	F	%
Soltero	4	14,81
Casado	18	66,67
Viudo	5	18,52
Divorciado	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	27	100,00

* Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico Ecuador
Autor: Lcdo. Wimper Beltrán Abad.

Interpretación: Del análisis de la tabla se concluye que maestros solteros hay 4, igual al 14,81%, casados 18, igual al 66,67%, viudos 5, igual al 18,52%, dando el total de 27 docentes.

Es evidente que el número de docentes casados que tienen hijos es un factor muy influyente en el proceso de enseñanza aprendizaje por cuanto saben conducir a sus alumnos con la experiencia como padres de familia, no queriendo decir con esto que quienes no son casados tengan menos aptitudes ya que al estar involucrados en la profesión de la docencia, nos permite convertirnos en sus segundos padres.

TABLA 5

Edad

Edad	F	%
20-30	2	7,41
31-40	1	3,70
41-50	3	11,11
51-60	17	62,96
61-70	4	14,81
> 71	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	27	100,00

* Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico Ecuador
 Autor: Lcdo. Wimper Beltrán Abad.

Interpretación: En cuanto a las edades: dos maestros están entre los 20 y 30 años, igual al 7,41%, Uno está entre los 31 y 40, igual al 3,70%, tres entre los 41 y 50, igual al 11,11%, 17 están entre los 51 y 60, igual al 62,96%, que es el índice más alto y cuatro están entre los 61 y 70, igual 14,81%.

Con esto se interpreta que el personal que labora en el plantel es de mucha experiencia y que están próximos a culminar con su vida profesional, quizá manejando una Pedagogía tradicional, donde la relación en el aula se da en sentido vertical, con un disciplina férrea, docente expositor y alumno mero receptor, entonces se espera en la institución una renovación por cuanto muchos de ellos piensan ya en acogerse a los beneficios de la jubilación.

TABLA 6
Cargo

Cargo	F	%
Docente	26	96,30
Técnico Docente	0	0,00
Docente con funciones Adm.	1	3,70
No contesta	0	0,00
TOTAL	27	100,00

* Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico Ecuador
Autor: Lcdo. Wimper Beltrán Abad.

Interpretación: Del análisis de la tabla 8, se desprende que los 26 compañeros encuestados desempeñan funciones de docente, correspondiente al 96,30% en tanto que uno lo hace como docente con funciones administrativas igual al 3,70%. Significa esto que la gran mayoría conoce el proceso de la enseñanza aprendizaje, su círculo del aprendizaje, con lo que se espera brindar una educación de calidad y calidez que es lo que propende la Pedagogía Moderna.

TABLA 7
Tipo de relación laboral

Tipo de Relación Laboral	F	%
Contratación Indefinida	1	3,70
Nombramiento	23	85,19
Contratación ocasional	3	11,11
Reemplazo	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	27	100,00

* Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico Ecuador
Autor: Lcdo. Wimper Beltrán Abad.

Interpretación: En cuanto al tipo de relación laboral se nota que un docente, igual al 3,70% labora mediante contratación indefinida, 23, igual al 85,19% se desempeñan con nombramiento y tres maestros, igual al 11,11% tienen nombramiento ocasional. Esto demuestra que el 85,19% al ser docentes con nombramiento fiscal, tienen la tranquilidad de trabajar en un puesto seguro, lo que incidirá positivamente en el desarrollo de sus actividades pues al estar bajo el sistema de rendición de cuentas de la LOEI, tienen la obligación ineludible de capacitarse constantemente, tanto en el aspecto pedagógico como también en el manejo de las nuevas tecnologías.

TABLA 8
Tiempo de dedicación

Tiempo de Dedicación	F	%
Tiempo Completo	27	100,00
Medio Tiempo	0	0,00
Por Horas	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	27	100,00

✿ Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico Ecuador
Autor: Lcdo. Wimper Beltrán Abad.

Interpretación: En cuanto al tiempo de dedicación de los docentes de la institución educativa, todos trabajan a tiempo completo, esto demuestra que las horas que exige el código laboral y que deben los profesionales de la educación permanecer en el establecimiento educativo, será un factor positivo para llevar a cabo su trabajo docente y preocuparse en brindar las actividades de tutoría a quienes lo necesitan tomando en cuenta las diferencias individuales.

TABLA 9
Nivel más alto de formación.

Nivel de Formación	F	%
Bachillerato	0	0,00
Nivel técnico o tecnológico	0	0,00
Lic. Ing. Eco. Arq. 3er niv.	24	88,89
Especialista	1	3,70
Maestría	2	7,41
PhD	0	0,00
Otros. Especifique	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	27	100,00

✿ Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico Ecuador
Autor: Lcdo. Wimper Beltrán Abad.

Interpretación: En cuanto al nivel más alto de formación de los docentes, los 24 están ubicados en el tercer nivel, los mismos que dan un porcentaje del 88,89%, uno es especialista, igual al 3,70% y dos tienen una Maestría, igual al 7,41%. Esta situación da a entender la necesidad que tiene el plantel porque sus docentes se actualicen pedagógica y administrativamente obteniendo un título de cuarto nivel como ofrece la U.T.P.L para que se pueda mejorar en la calidad de la educación mediante la optimización de los recursos ya sean humanos, materiales o técnicos.

Con esto se quiere acotar que la formación de los docentes es una fortaleza para la institución, pues a largo o corto plazo podrían constituirse en los capacitadores de sus compañeros.

2.3. Diseño y métodos de investigación

2.3.1. Diseño de la investigación.

El diseño también conocido como "plan de investigación", representa el método, el cómo pensar en el método que se va a utilizar, es decir, es el camino que guiará el trabajo de investigación. El plan diseñado para la realización del presente trabajo, fue hecho después de conocer el tema de estudio "NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE". Una vez conocido el mismo, se organizó el conjunto de operaciones básicas y que permitió llevar a cabo el proceso de investigación.

2.3.2. Métodos de investigación.

En lo que tiene que ver con la metodología se utilizó los siguientes métodos:

- El analítico - sintético, mismo que facilitó realizar el análisis interpretativo de la información empírica sobre las necesidades de formación de los docentes de Bachillerato de Contabilidad en el Colegio "Técnico Ecuador" de la provincia del Azuay, ciudad de Cuenca, durante el período escolar 2012-2013.
- El método inductivo y el deductivo, admitió configurar el conocimiento desde los hechos particulares a las generalizaciones, en comparación con los objetivos planteados en la investigación. La inducción como la deducción ayudaron a generalizar en forma lógica los datos empíricos que se obtuvieron en el proceso investigativo.
- El estadístico, ofreció facilidades para organizar en tablas y gráficos la información recogida mediante la aplicación de los instrumentos de investigación, determinando frecuencias y porcentajes que dieron validez y confiabilidad de los resultados.
- El hermenéutico, se manejó para la recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico, desde los aportes de los diversos autores consultados referentes al tema de estudio.

2.4. Técnicas e instrumentos de investigación

Para tener un panorama general sobre el proyecto “**necesidades de formación de docentes de bachillerato**” se ha dispuesto del cuestionario, el mismo que sirvió para recabar información y analizar la misma y poder así tener un conocimiento claro sobre la realidad de nuestras instituciones educativas.

2.4.1. Técnicas de investigación.

La encuesta como técnica

Al ser la encuesta, una de las técnicas de investigación social más difundidas, para la realización del presente trabajo, fueron aplicadas las mismas a 27 docentes del Colegio Nacional Nocturno Ecuador, ésta se basó en declaraciones escritas con el objeto de recabar información.

2.4.2. Instrumentos de investigación.

Para el desarrollo del trabajo se utilizó la encuesta como instrumento de investigación la misma que sirvió para recopilar la información requerida.




Esta información fue recogida de forma estructurada con el objeto de procesarla, es decir, interpretarla. Para ello se trabajó con cuestionarios que contenían una serie de preguntas que se formularon a todos los individuos encuestados y en el mismo orden.

Este cuestionario fue tomado de instrumentos previamente validados, no obstante ha sido contextualizado al entorno nacional por parte del equipo de planificación del presente proyecto y fundamentalmente, considerando la Ley orgánica de Educación Intercultural y su respectivo reglamento.

2.5. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos

Tener todos los recursos, conocerlos y saber cómo acceder a ellos es fundamental para asegurar que el procedimiento de la investigación va a desarrollarse de forma conveniente.

2.5.1. Recursos humanos o Talento Humano.

-  Docentes tutores de la Universidad Técnica Particular de Loja.
-  Autoridades de la institución donde se realizó la investigación.
-  Encuestador.

- ✚ Encuestados.

2.5.2. Recursos materiales.

- ✚ Material xerocopiado de la encuesta aplicada al personal docente.
- ✚ Esferográficos.

2.5.3. Recursos Institucionales.

- ✚ Planta física del colegio investigado.

2.5.4. Recursos presupuestarios o económicos.

- ✚ Hojas.
- ✚ Tinta.
- ✚ Impresiones.
- ✚ Carpetas.

2.6. Procedimiento

Para la realización del presente trabajo, se siguió el siguiente procedimiento:

- ❖ **Formulación del problema.-** En esta fase se definió los objetivos que persigue la encuesta, es decir conocer las necesidades de formación de los docentes.
- ❖ **Diseño de la muestra.-** En este momento se tuvo que decidir qué sector de la población será el encuestado, el personal docente del Colegio Nacional Nocturno Técnico Ecuador.
- ❖ **Selección del tipo de encuesta.-** La encuesta aplicada fue de tipo estructurada.
- ❖ **Diseño del cuestionario.-** El cuestionario es un listado de preguntas que puede formularse de distintas maneras. A cada pregunta se le ha de asignar un valor para facilitar la codificación o recuento de resultados. Como se mencionó en capítulos anteriores, la encuesta se nos proporcionó por parte de la Universidad.
- ❖ **Pre-test.-** Antes de realizar la encuesta fue necesario probar la eficacia y corrección del cuestionario revisando si las preguntas se entienden, si responden al tipo de pregunta elegida (abierta, cerrada), si están bien codificadas, si siguen una secuencia lógica, si las instrucciones del cuestionario son correctas.
- ❖ **Realización de la encuesta.-** En esta fase es en donde propiamente se realizó el trabajo por parte del encuestador.
- ❖ **Tabulación de las respuestas.-** En esta fase se hizo el recuento de los datos obtenidos en la encuesta y que servirán para analizar los resultados totales.

- ❖ Elaboración de tablas y gráficos interpretativos.- A la vista de los resultados obtenidos se elaboraron las tablas respectivas con sus gráficos para poder interpretarlas cada una de ellas.

CAPÍTULO III
DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

3.1.- Necesidades formativas

El diseño de estrategias de formación docente ha de partir inevitablemente de las necesidades del profesorado, es por ello que el diagnóstico de necesidades de formación docente constituye un **factor de primer orden en todo proceso formativo**. En base a los resultados obtenidos en la investigación realizada al personal docente del Colegio Técnico Ecuador, sección nocturna se ha logrado identificar cuáles son las reales necesidades de formación de los docentes de esta institución educativa, siendo las principales:

- ✿ Los docentes han asistido a cursos de capacitación, pero estos son de poco tiempo de duración, razón por la que no se ha podido profundizar en las diferentes temáticas.
- ✿ El 60% de los docentes del plantel han realizado cursos de capacitación, hace ya algún tiempo, por lo que de manera urgente se requiere una actualización pedagógica.
- ✿ Finalmente y quizá el que requiere que se asuma responsablemente y se planteen urgentes mecanismos de solución sea el bajo nivel de conocimientos sobre el uso de las nuevas tecnologías en el proceso de enseñanza aprendizaje.

El estudio de las necesidades de formación de los docentes del colegio investigado orientan en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional en los que el profesorado presenta insuficiencias o se considera relevante para acometer en su labor diaria y que por tanto han de constituir centro de atención en los programas de formación docente. En el reciente estudio realizado con los docentes del Bachillerato del Colegio Técnico Ecuador y centrándose ya en el plano de la capacitación y formación profesional, las encuestas arrojan los siguientes resultados:

TABLA 10
Ámbito educativo

Ambito Educativo	F	%
Licenciado en educación.	26	96,30
Doctor en educación.	0	0,00
Psicólogo educativo.	0	0,00
Psicopedagogo.	1	3,70
Otros. Especifique.	0	0,00
No contesta.	0	0,00
TOTAL	27	100,00

✿ **Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico Ecuador.
Autor: Lcdo. Wimper Beltrán Abad.

Interpretación: En cuanto al ámbito educativo, los 26 son Licenciados en Educación, igual al 96,30% y uno es Psicopedagogo, igual al 3,70%. Adicional a estos resultados se debe manifestar la necesidad de que los maestros del plantel se formen profesionalmente obteniendo para ello un título de cuarto nivel. Ante esta realidad la plana docente está de acuerdo con el planteamiento de buscar la superación personal y profesional, procurando con ello poner en marcha los objetivos del Plan Decenal que son los de brindar una educación de calidad y calidez lo que influirá positivamente en beneficio personal y de quienes son los beneficiarios del proceso de enseñanza aprendizaje.

TABLA 11
Otras profesiones

Otras profesiones.	F	%
Ingeniero	10	37,04
Arquitecto	0	0,00
Contador	8	29,63
Abogado	0	0,00
Economista	3	11,11
Médico	0	0,00
Veterinario	0	0,00
Otras. Especifique	0	0,00
No contesta	6	22,22
TOTAL	27	100,00

✿ **Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico Ecuador
Autor: Lcdo. Wimper Beltrán Abad.

Interpretación: Analizado la tabla 15, 10 son Ingenieros, equivalente al 37,04%, 8 son Contadores, igual al 29,63%, 3 son economistas, igual al 11,11% y 6 no contestan, igual al 22,22%. En resumen los docentes del plantel, todos tienen títulos relacionados con la carrera técnica que oferta el colegio, lo que se convierte en un aporte positivo para conseguir los objetivos, misión y visión que se propusieron.

TABLA 12
Titulación de posgrado

Titulación de Posgrado	F	%
Ámbito Educativo	2	7,407407407
Otros ámbitos. Especifique	0	0
No contesta	25	92,59259259
TOTAL	27	100

✿ **Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico Ecuador
Autor: Lcdo. Wimper Beltrán Abad.

Interpretación: En cuanto a la pregunta, si los docentes poseen un título de posgrado, del análisis del cuadro se desprende que la **situación académica** del profesorado que responde el cuestionario es la siguiente: apenas dos poseen título de posgrado, equivalente al 7,4%, de lo que se deduce que los 25 no lo poseen y por ello no contestaron a la pregunta equivalente al 92,5%. Lo interesante de la situación es que como se mencionó en el cuadro anterior, ante esta realidad la plana docente está de acuerdo con el planteamiento de buscar la superación personal y profesional y sienten la necesidad de obtener un título de cuarto nivel, procurando con ello poner en marcha los objetivos del Plan Decenal que son los de brindar una educación de calidad y calidez lo que influirá positivamente en beneficio personal y de quienes son los beneficiarios del proceso de enseñanza aprendizaje.

TABLA 13.
Le resulta atractivo seguir un programa de formación

Programa de Formación	F	%
Sí	27	100,00
No	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	27	100,00

✿ Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico Ecuador
Autor: Lcdo. Wimper Beltrán Abad.

Interpretación: Realizado el análisis de esta tabla, si los docentes desearían seguir un programa de formación, los 27 responden que sí, lo que da un porcentaje del 100%. Esto demuestra que hay el interés por mejorar personal y profesionalmente porque están convencidos que la tarea educativa es actuar como agente de cambios con compromisos y retos que le permitan dedicar su mejor esfuerzo para encontrarse consigo mismo.

TABLA 14
¿En qué le gustaría formarse?

¿En qué le gustaría formarse?	F	%
Maestría	25	92,59
PhD	2	7,41
No contesta	0	0,00
TOTAL	27	100,00

* Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico Ecuador.
Autor: Lcdo. Wimper Beltrán Abad.

Interpretación: Formulada la pregunta ¿En qué desearía formarse? De los 27 docentes, los 25 responden que sería bueno una maestría, por cuanto aún no lo tienen, lo que equivale al 92,59% y los dos que ya lo poseen, su aspiración es alcanzar un PHD, equivalente al 7,41%, esto porque están conscientes que la capacitación permanente les permitirá superarse personal y profesionalmente e integrarse al desarrollo educativo.

TABLA 15
¿Es importante capacitarse?

¿Considera importante capacitarse?	F	%
Si	27	100
No	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	27	100

* Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico Ecuador.
Autor: Lcdo. Wimper Beltrán Abad.

Interpretación: Realizado el análisis de la tabla 24, se deduce que los 27 docentes encuestados consideran que si es importante capacitarse, pues es la manera como se mantendrían actualizados respondiendo con esto a la política del Estado que es mejorar la calidad educativa, propendiendo a la búsqueda de estudiantes críticos y dispuestos a enfrentar este mundo cada vez más globalizado.

El problema surge cuando se trata del tiempo, ya que desean capacitarse pero en horario de su trabajo en el colegio. Esto demuestra además que todo maestro debe ser consciente de que se debe mejorar profesionalmente y si es posible, sacrificar su tiempo en aras de los estudiantes, es decir debe haber un cambio de actitud.

TABLA 16
¿Cómo le gustaría recibir capacitación?

¿Cómo le gustaría recibir la capacitación?	F	%
Presencial	19	70,37
Semi presencial	3	11,11
A distancia	1	3,70
Virtual, vía internet	4	14,81
No contesta	0	0,00
TOTAL	27	100,00

✿ Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico Ecuador.
Autor: Lcdo. Wimper Beltrán Abad.

Interpretación: Respecto a la modalidad de la capacitación, la mayoría, esto es 19 responden que de manera presencial, equivalente al 70,37%, 3 de manera semipresencial, igual al 11,11%, 1 desearía a distancia, igual al 3,70% y 4 responden que les gustaría de manera virtual, igual al 14,81%.

La mayor parte del personal docente desea de manera presencial, por cuanto están de acuerdo que de esta forma los cursos se vuelven activos y participativos y se puede optimizar los cursos que el gobierno ofrece para superar las dificultades y vacíos encontrados en el aspecto pedagógico dentro de la institución.

TABLA 17
Horarios de capacitación

Horarios de capacitación	F	%
Lunes a Viernes	20	74,07
Fines de Semana	7	25,93
No contesta	0	0,00
TOTAL	27	100,00

✿ Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico Ecuador.
Autor: Lcdo. Wimper Beltrán Abad.

Interpretación: En cuanto al horario de capacitación, los 20 desearían de lunes a viernes, igual al 74,07%, y los 7 restantes manifiestan que desearían los fines de semana, igual al 25,93%. Como se observa la mayoría de los docentes prefieren la capacitación en días hábiles, el inconveniente se presenta cuando estos cursos prefieren en horarios de su trabajo, pues si se da en otras jornadas no pueden asistir por situaciones de sus trabajos ya que se desempeñan en alguna otra tarea ocupacional.

TABLA 18
Temáticas para Capacitación

Temáticas para Capacitación	F	%
No contesta	27	100%
TOTAL	27	100%

✿ Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico Ecuador.
Autor: Lcdo. Wimper Beltrán Abad.

Interpretación: Solicitado que respondan sobre cuál sería las temáticas para la capacitación, los 27 docentes no lo hacen, lo que equivale al 100%.
Esto no significa que haya desinterés por la actualización pedagógica, sino porque según manifiestan, la temática debe estar relacionada con situaciones de carácter didáctico.

TABLA 19
Obstáculos para no capacitarse.

Obstáculos para no Capacitarse	F	%
Falta de tiempo	12	44,44
Altos costos	0	0,00
Falta de información	6	22,22
Falta de apoyo	7	25,93
Falta de temas	2	7,41
No es de su interés la capacitación	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	27	100,00

✿ Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico Ecuador.
Autor: Lcdo. Wimper Beltrán Abad.

Interpretación: Del análisis de la tabla 28, se concluye que: 12, aducen a la falta de tiempo, igual al 44,44%, 6 a la falta de información, igual al 22,22%, 7 a la falta de apoyo, igual al 25,93%, y 2 a la falta de temas, igual al 7,41%
Como se puede observar, existe la disposición a capacitarse por parte de los docentes, pero sigue siendo el factor tiempo el obstáculo para capacitarse así como temas que estén relacionados con las asignaturas que dictan, lo que constituye un impedimento para el desarrollo profesional.

TABLA 20
Motivos por los que se imparten los cursos.

Motivos por los que se imparten los Cursos	F	%
Aparición de nuevas tecnologías	12	44,44
Falta de calificación profesional	1	3,70
Necesidades de capacitación continua	11	40,74
Actualización de leyes y reglamentos	3	11,11
Requerimientos personales	0	0,00
Otros. Especifique	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	27	100,00

✿ Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico Ecuador.
Autor: Lcdo. Wimper Beltrán Abad.

Interpretación: En cuanto a los motivos por los que se imparten los cursos, 12 manifiestan que se debe a la aparición de nuevas tecnologías, igual al 44,44%, 1 a la falta de calificación profesional, igual al 3,70%, 11, a las necesidades de capacitación continua, igual al 40,74%, y 3, a la actualización de leyes y reglamentos, igual al 11,11%.

De esto se deduce que los docentes observan en el surgimiento de las nuevas tecnologías una necesidad de actualizarse en ellas para poder poner en práctica en el proceso de enseñanza aprendizaje y poder así estar a la par con los avances tecnológicos.

TABLA 21
Motivos para asistir a los cursos

Motivos para asistir a cursos	F	%
Relación del curso con la act.doc	1	3,7
Prestigio del ponente	1	3,7
Obligatoriedad de asistencia	1	3,7
Favorecen ascenso profesional	0	0,0
Facilidad de horarios	0	0,0
Lugar donde se realizó el evento	0	0,0
Me gusta capacitarme	24	88,9
Otros. Especifique	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	27	100,0

✿ Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico Ecuador.
Autor: Lcdo. Wimper Beltrán Abad.

Interpretación: Los docentes están conscientes que su tarea en la actualidad es diferente, con nuevos modelos pedagógicos, con nuevas tecnologías, en suma, que es inminente un

cambio de actitud, dejando de lado la Pedagogía tradicional para dar paso a nuevas concepciones didácticas. De allí que al realizar el análisis de la tabla se desprende que 24 docentes, el número más alto manifiestan que los motivos para asistir a los cursos, es porque les gusta capacitarse, equivalente al 88,9%, 1 porque el curso tiene relación con las actividades docentes, igual al 3,70%, 1 porque el ponente tiene prestigio, igual al 3,70% y 1 porque la asistencia es obligatoria, igual al 3,70%.

Esto significa que los docentes en un porcentaje del 88.9%, ven en la capacitación permanente, la actualización personal y profesional y apenas un 11.1% asisten a los cursos por otros factores como la obligatoriedad de la asistencia, prestigio del ponente o que el curso está relacionado con las actividades docentes.

TABLA 22
Aspectos de mayor importancia en el desarrollo de un curso.

Aspectos de mayor Importancia en el desarrollo de un curso.	F	%
1. Aspectos Teóricos	0	0,00%
2. Aspectos Técnicos/Prácticos	0	0,00%
3. Ambos	27	100,00%
TOTAL	27	100,00%

✿ **Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico Ecuador.

Autor: Lcdo. Wimper Beltrán Abad.

Interpretación: En cuanto a la pregunta formulada sobre ¿cuáles son los aspectos de mayor importancia en el desarrollo de un curso? Si los teóricos o los técnico- prácticos, los 27 docentes manifiestan que los dos tienen su importancia.

Esto afirman porque están convencidos que para que un curso de capacitación alcance los objetivos que se propuso, la teoría debe consolidarse con la práctica.

3.2.- Análisis de la formación

3.2.1.- La persona en el contexto formativo.

En esta parte del trabajo de investigación se analiza las necesidades de formación de los docentes del colegio nacional nocturno Técnico Ecuador de la Provincia del Azuay, cantón Cuenca. El contexto formativo investigado se realizó mediante la aplicación de una encuesta estructurada con reactivos relacionados con el análisis de la persona, en la misma que **UNO** es la menor calificación y **CINCO** la máxima.

El uno corresponde a **nunca**, el dos **casi nunca**, el tres **a veces**, el cuatro **frecuentemente** y el cinco **siempre**.

TABLA 23.

6.1. EN LO RELACIONADO CON LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA.

ANÁLISIS DE LA PERSONA.

ITEMS	1		2		3		4		5		NO CONTESTA		TOTAL	
	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
8. Describe las funciones y cualidades del tutor.	0	0,00%	0	0,00%	9	33,33%	12	44,44%	6	22,22%	0	0,00%	27	100,00%
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante.	0	0,00%	0	0,00%	6	22,22%	14	51,85%	7	25,92%	0	0,00%	27	100,00%
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos. (autoridades, docentes, estudiantes)	1	3,70%	1	3,70%	10	37,03%	11	40,74%	4	14,81%	0	0,00%	27	100,00%
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes.	0	0,00%	2	7,40%	5	18,51%	11	40,74%	9	33,33%	0	0,00%	27	100,00%
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes.	0	0,00%	0	0,00%	1	3,70%	12	44,44%	14	51,85%	0	0,00%	27	100,00%
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país.	0	0,00%	1	3,70%	2	7,49%	11	40,74%	13	48,14%	0	0,00%	27	100,00%
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos.	0	0,00%	1	3,70%	4	14,81%	13	48,14%	9	33,33%	0	0,00%	27	100,00%
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida.	0	0,00%	0	0,00%	3	11,11%	10	37,03%	14	51,85%	0	0,00%	27	100,00%
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos y ayudarles en su solución.	0	0,00%	0	0,00%	2	7,40%	9	33,33%	16	59,25%	0	0,00%	27	100,00%
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.	0	0,00%	0	0,00%	2	7,40%	11	40,74%	14	51,85%	0	0,00%	27	100,00%

ITEMS	1		2		3		4		5		NO CONTESTA		TOTAL	
	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	8	29,62%	19	70,37%	0	0,00%	27	100,00%
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas(alta capacidades intelectuales, discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico, motora, trastornos de desarrollo)	0	0,00%	1	3,70%	1	3,70%	12	44,44%	13	48,14%	0	0,00%	27	100,00%
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva.	0	0,00%	0	0,00%	3	11,11%	13	48,14%	11	40,74%	0	0,00%	27	100,00%
MEDIA OBTENIDA	0	0,28%	6	1,70%	48	13,67%	147	41,87%	149	42,44%	0	0,00%		

Del análisis del siguiente cuadro se desprende que entre los porcentajes que deben ser tomados en cuenta, apenas un 0.28% del personal docente de la institución **nunca cumple** con los parámetros establecidos como persona en el contexto social. Opuesto a ello está el 42.44% que **siempre** toman este aspecto como elemento activo de convivencia social. Esto significa que en el plantel investigado, el Colegio Nacional Nocturno Técnico Ecuador hay la apertura necesaria como para que se dé un proceso de formación al estudiante apegado a las normas del trabajo colaborativo y lo importante de aquello es que su formación le permite conocerlos para luego orientar su aprendizaje, considerándolos de esta manera como elementos positivos, creadores de su propio aprendizaje.

En cuanto a la interrogante sobre si plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos, se nota que si es un problema para la institución, pues un 37.03% a veces cumple, demostrando con esto que este grupo se limita a impartir clases en calidad de instructores y no como maestros innovadores y generadores de proyectos que posibiliten el desarrollo íntegro de los estudiantes. En cuanto al interés que debe primar en todo maestro sobre el uso de las TICs en el proceso de enseñanza aprendizaje, se observa que un porcentaje considerable, esto es el 18.51% afirma que su formación solo **a veces** les permite manejar las herramientas tecnológicas y acceden a la información oportuna para orientar a sus alumnos, un 7.40%, manifiestan que **casi nunca, un 3.70% nunca** y un 33.33% están en el casillero más alto de ponderación y que corresponde a **siempre**.

Con esto se concluye que uno de los problemas de la institución, es el poco conocimiento que tienen sobre las nuevas tecnologías y según diálogos informales con maestros que laboran allí, es su deseo que se les brindara cursos de capacitación con esta temática. Por lo demás se nota con claridad que los docentes responden positivamente a las demás interrogantes, demostrando con ello que son un cuerpo docente de responsabilidad y cumplimiento, pues describen claramente las funciones del tutor, perciben los problemas de sus alumnos para plantear mecanismos de solución y tienen una formación académica adecuada para trabajar con estudiantes, demostrando una vocación natural porque en su mayoría planifican y dan seguimiento a proyectos educativos y culturales.

3.2.2. La organización y la formación.

La complejidad y la situación sumamente crítica a la que ha llegado en el mundo el “problema docente”, del cual la formación profesional es apenas un aspecto; la heterogeneidad de ese conjunto de sujetos genéricamente agrupados como “docentes”, así como los diversos significados que adopta o puede adoptar, en cada caso, la “formación docente”; la insuficiencia e inconsistencia del conocimiento disponible respecto del cambio

educativo y del aprendizaje docente en particular , y, en consonancia con todo esto, la imprecisión y los sentidos diversos y en disputa de eso que, vagamente, se avizora hoy como la educación deseada, la “nueva” educación, “la educación del siglo XXI”.

Pero esta organización no solamente abarca la estructura física, base fundamental para desarrollar un proceso de enseñanza aprendizaje eficaz, sino también está representada por el centro donde se diseña, planifica y controla su normal evolución, propendiendo al logro de los objetivos, la misión y visión de la institución educativa. Esta son las razones por las que se realiza una serie de análisis descriptivos mediante el empleo de tablas explicativas.

TABLA 24
¿La institución propicia cursos?

¿La Institución propicia Cursos?	F	%
1. Sí	2	7,41%
2. No	25	92,59%
3. No contesta	0	0,00%
TOTAL	27	100,00%

✿ **Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico Ecuador.
Autor: Lcdo. Wimper Beltrán Abad.

Interpretación: Del análisis de la tabla 32 se desprende que 25 docentes manifiestan que la institución no propicia cursos de capacitación, lo que equivale al 92,59% y apenas dos, que son sus autoridades, manifiestan que la institución si ha propiciado cursos de capacitación, lo que equivales al 7,41%.

En este sentido no hay igualdad de criterios entre los que dirigen la institución y el personal docente y se reconoce que el lugar que actualmente tiene el maestro le asigna la labor definitiva de formar a las jóvenes generaciones, razón que pone al orden del día la función social de sus acciones. Esta responsabilidad social se ha vuelto compleja, por cuanto requiere que se apropie de los conocimientos de un campo disciplinar y sea capaz de enfrentarse a los retos que exige una sociedad como la de hoy. Para ello se hace imprescindible que quienes dirigen los destinos de la institución educativa, propicien la realización de cursos de perfeccionamiento docente.

TABLA 25

¿Las autoridades están elaborando cursos o seminarios de capacitación?

¿Están elaborando cursos?	F	%
1. Sí	0	0,00%
2. No	27	100,00%
3. No contesta	0	0,00%
TOTAL	27	100,00%

✿ **Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico Ecuador.
Autor: Lcdo. Wimper Beltrán Abad.

Interpretación: La Dra. Pilar Pozner, consultora de la Organización de los Estados Americanos (1995) manifiesta que el liderazgo no es casual, es inclusivo y participativo, busca ser interactivo y nunca es solitario, es persuasivo, busca motivar, incita y hace procesos de inducción, es comunicación clara y proactiva, instala la tensión creativa entre lo que hay y lo que podría haber, en suma no se queda en la queja. Formulada la pregunta si ¿están elaborando cursos?, los 27 responden que no, es decir la totalidad de docentes que trabajan en esa institución, equivalente al 100%.

Este análisis hace pensar que debe existir un cambio de actitud en quienes dirigen la institución para fomentar la capacitación de los miembros de la organización ya que de esta manera podremos llegar a la excelencia educativa.

TABLA 26

Los cursos se realizan en función de

Los cursos que se realizan en función de...	F	%
1. Áreas de conocimiento	0	0,00%
2. Necesidades de actualización	0	0,00%
3. Leyes y reglamentos	0	0,00%
4. Asignaturas que usted imparte	1	3,70%
5. Reforma curricular	0	0,00%
6. Planificación y Programación Curricular	0	0,00%
7. Otros. Especifique	0	0,00%
8. No contesta	26	96,30%
TOTAL	27	100,00%

✿ **Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico Ecuador.
Autor: Lcdo. Wimper Beltrán Abad.

Interpretación: Está claro que el maestro continuará siendo uno de los medios principales para el mejoramiento de la propuesta educativa. Un aspecto fundamental es lograr mejorar los conocimientos y destrezas de los maestros. Es así como, en

el marco de la crisis que atraviesa a la educación en general "la capacitación docente se exige como tabla de salvación".

Del análisis de la tabla 34 se desprende que los 26 docentes no responden a la pregunta, lo que equivale al 96,30% y apenas 1 manifiesta que los cursos se realizan en función de la asignatura que se imparte, equivalente al 3,70%.

Esto da a entender que cuando no hay una correcta dirección, no se elaboran proyectos o seminarios de capacitación, los resultados serán negativos y habrá que preparar un plan de mejoras urgente con el fin de satisfacer las necesidades de formación de los docentes.

TABLA 27.

¿Los directivos fomentan y promueven la formación permanente?

¿Directivos fomentan Formación?	F	%
1. Siempre	1	3,70%
2. Casi siempre	1	3,70%
3. A veces	4	14,81%
4. Rara vez	15	55,56%
5. Nunca	6	22,22%
6. No contesta	0	0,00%
TOTAL	27	100,00%

✿ **Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico Ecuador.

Autor: Lcdo. Wimper Beltrán Abad.

Interpretación: La formación docente es un proceso continuo y de larga duración que no se agota durante la fase de la formación inicial. La profesión docente se encuentra permanentemente demandada por los cambios y avances que se operan en las diferentes esferas de la sociedad, la cultura, la política, las tecnologías, el conocimiento científico. El desarrollo profesional de los docentes constituye una estrategia fundamental tanto para renovar su oficio, como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones política, sociocultural y pedagógica.

Las respuestas a esta pregunta ¿directivos fomentan la formación? indican lo siguiente: 15, manifiestan que rara vez, equivalente al 55,56%, 6, manifiestan que nunca, igual al 22,22%, 4, dicen a veces, igual al 14,81%, 1 dice que casi siempre se fomenta la formación, equivalente al 3,70% y 1 dice que siempre, igual al 3,70%.

De esto se deduce que las autoridades del plantel deben incentivar más la preparación de su personal por cuanto debemos dejar de lado la Pedagogía Tradicional para constituirnos en los orientadores del proceso de enseñanza aprendizaje, tomando en cuenta que el líder es quien orienta en la organización educativa el direccionamiento estratégico, el clima laboral y el manejo adecuado de sus necesidades.

TABLA 28. LA ORGANIZACIÓN Y LA FORMACIÓN.

ITEMS	1		2		3		4		5		NO CONTESTA		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.-Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato.	0	0,00%	0	0,00%	5	18,51%	16	59,25%	6	22,22%	0	0,00%	27	100,00%
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	0,00%	0	0,00%	8	29,62%	13	48,14%	6	22,22%	0	0,00%	27	100,00%
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes.	0	0,00%	0	0,00%	9	33,33%	10	37,03%	8	29,62%	0	0,00%	27	100,00%
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato.	0	0,00%	1	3,70%	3	11,11%	17	62,96%	6	22,22%	0	0,00%	27	100,00%
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	0	0,00%	2	7,40%	11	40,74%	8	29,62%	6	22,22%	0	0,00%	27	100,00%
6. Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa.	3	11,11%	3	11,11%	12	44,44%	2	7,40%	7	25,92%	0	0,00%	27	100,00%
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en el institución educativa.	3	11,11%	3	11,11%	11	40,74%	5	18,51%	5	18,51%	0	0,00%	27	100,00%
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos. Áreas, Gestión administrativa...)	1	3,70%	2	7,40%	10	37,03%	7	25,92%	7	25,92%	0	0,00%	27	100,00%
MEDIA OBTENIDA	7	3,24%	11	5,09%	69	31,94%	78	36,10%	51	23,60%	0	0,00%		

En cuanto al análisis organizacional de la institución investigada se puede concluir que dentro del rango 4 **FRECUENTEMENTE** están los más altos puntajes asignados, pues las respuestas se distribuyen así: 59.25% analizan los elementos del currículo, 48.14% analizan los factores que determinan el aprendizaje, 37.03% conoce el proceso de la carrera docente, 62.96% analizan los factores que condicionan la calidad de la enseñanza, el 29% analiza el clima de la organización, en tanto que sobre la interrogante si conoce el tipo de liderazgo, el mayor porcentaje se ubica en el casillero 5, esto es el 25.92%. Así mismo sobre la pregunta si conocen las herramientas utilizadas por los directivos para planificar actividades, la mayor parte se ubican en los casilleros 4 y 5 con un 18.51% respectivamente. En el área que es preocupante es en lo relacionado con el análisis de la estructura de la institución, pues el 37.03% manifiesta que solo **a veces**.

De estos resultados se deduce que en cuanto al análisis organizacional, es aceptable, porque los docentes tienen una clara percepción de lo que significa el liderazgo como gestor principal para una buena organización, naturalmente contando con la colaboración profesional de los demás miembros de la institución. Esto resulta positivo porque les permitirá proyectarse hacia un futuro promisorio, con una administración acertada y una toma de decisiones justa con el fin de propender a la optimización de sus recursos y al logro de los objetivos, misión y visión de la institución.

3.2.3. La tarea educativa.

Este tema se lo analizó al final, no porque sea menos importante, sino más bien porque luego del proceso de capacitación del personal docente, la tarea educativa constituye el elemento básico para el cambio de actitud de nuestros discentes, siendo esta la razón por la que los maestros debemos asumir esta responsabilidad convirtiéndonos en lo que la Pedagogía Moderna propugna, ser los guadores, facilitadores, orientadores dentro del círculo del aprendizaje.

A continuación se realiza una exposición de las tablas, las mismas que por sí solas explican detalladamente la opinión de quienes laboran en la institución investigada con su respectivo análisis.

TABLA 29
Las materias que imparte tienen relación con su formación profesional.

Materias que Imparte	F	%
Sí	27	100
No	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	27	100

✿ **Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico Ecuador
Autor: Lcdo. Wimper Beltrán Abad.

Interpretación: Analizando la tabla 11, se observa que todos los docentes imparten asignaturas en el plantel que tienen que ver directamente con su formación profesional, esto es los 27 docentes, equivalente al 100%. Esta situación sirve de apoyo para que los alumnos reciban clases con maestros capacitados en su rama y de acuerdo a las exigencias de los planteles que poseen un Bachillerato Técnico.

TABLA 30
Año de bachillerato en los que imparte asignaturas.

Año de Bachillerato	F	%
Primero	23	38,33
Segundo	21	35,00
Tercero	16	26,67
No contesta	0	0,00
TOTAL	60	100,00

✿ **Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico Ecuador
Autor: Lcdo. Wimper Beltrán Abad.

Interpretación: Del análisis del cuadro 12 se deduce que 23 docentes imparten alguna asignatura en el primero de bachillerato, equivalente al 38,33%, en el segundo: 21, equivalente al 35%, en el tercero 16, equivalente al 26,67%. Por las asignaturas impartidas, en el cuadro no coincide el número de docentes que son 27. Bajo estos parámetros, muchos docentes laboran en los tres cursos del bachillerato, lo que les da la oportunidad de conocer a los alumnos y sus individualidades, constituyéndose en un punto a favor ya que a través del conocimiento, seremos capaces de brindar cariño, protección y ternura a quienes por su situación económica baja deben vivir obligadamente sin la tutela de sus padres.

TABLA 31
ANÁLISIS DE LA TAREA EDUCATIVA.

ITEMS	1		2		3		4		5		NO CONTESTA		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula.	0	0,00%	0	0,00%	6	22,22%	15	55,55%	6	22,22%	0	0,00%	27	100,00%
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal.	0	0,00%	0	0,00%	4	14,81%	12	44,44%	11	40,74%	0	0,00%	27	100,00%
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente.	0	0,00%	1	3,70%	4	14,81%	10	37,03%	12	44,44%	0	0,00%	27	100,00%
12. Desarrolla estrategias para la Motivación de los alumnos.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	16	59,25%	11	40,74%	0	0,00%	27	100,00%
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor - alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	0	0,00%	0	0,00%	3	11,11%	16	59,25%	8	29,62%	0	0,00%	27	100,00%
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes.	0	0,00%	0	0,00%	1	3,70%	14	51,85%	12	44,44%	0	0,00%	27	100,00%
25. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	8	29,62%	19	70,37%	0	0,00%	27	100,00%
28. Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	0	0,00%	0	0,00%	2	7,40%	5	18,51%	20	74,07%	0	0,00%	27	100,00%
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.	0	0,00%	0	0,00%	2	7,40%	15	55,55%	10	37,03%	0	0,00%	27	100,00%

ITEMS	1		2		3		4		5		NO CONTESTA		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula.	0	0,00%	0	0,00%	1	3,70%	10	37,03%	16	59,25%	0	0,00%	27	100,00%
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	6	22,22%	21	77,77%	0	0,00%	27	100,00%
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0	0,00%	2	7,40%	6	22,22%	13	48,14%	6	22,22%	0	0,00%	27	100,00%
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.	0	0,00%	0	0,00%	5	18,51%	8	29,62%	14	51,85%	0	0,00%	27	100,00%
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	1	3,70%	1	3,70%	0	0,00%	16	59,25%	9	33,33%	0	0,00%	27	100,00%
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente.	0	0,00%	0	0,00%	3	11,11%	16	59,25%	8	29,62%	0	0,00%	27	100,00%
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres.	0	0,00%	2	7,40%	7	25,92%	11	40,74%	7	25,92%	0	0,00%	27	100,00%
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	0	0,00%	1	3,70%	3	11,11%	14	51,85%	9	33,33%	0	0,00%	27	100,00%
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva.	0	0,00%	0	0,00%	1	3,70%	10	37,03%	16	59,25%	0	0,00%	27	100,00%
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura.	0	0,00%	0	0,00%	4	14,81%	10	37,03%	13	48,14%	0	0,00%	27	100,00%
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje.	0	0,00%	0	0,00%	1	3,70%	15	55,55%	11	40,74%	0	0,00%	27	100,00%
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente.	0	0,00%	0	0,00%	4	14,81%	14	51,85%	9	33,33%	0	0,00%	27	100,00%

ITEMS	1		2		3		4		5		NO CONTESTA		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes.	0	0,00%	0	0,00%	3	11,11%	14	51,85%	10	37,03%	0	0,00%	27	100,00%
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.	0	0,00%	0	0,00%	1	3,70%	12	44,44%	14	51,85%	0	0,00%	27	100,00%
MEDIA OBTENIDA	1	0,16%	7	1,12%	61	9,81%	280	45,08%	272	43,79%	0	0,00%		

El análisis en lo que tiene que ver con la tarea educativa aclara muchas cosas como aquella que permite tener una visión muy clara sobre la labor del docente, las estrategias y mecanismos que debe manejar para que sus alumnos logren desarrollar las destrezas con criterios de desempeño, debiendo para ello planificar adecuadamente, formularse objetivos a corto, mediano y largo plazo, guiar las actividades tendientes a la adquisición del conocimiento, siendo un guía, orientador y facilitador de todo el círculo del aprendizaje, evaluando periódicamente todo el proceso sin dejar de considerar las diferencias individuales..

Con estas premisas se realiza una exposición de los resultados obtenidos en la presente tabla.

Se concluye con claridad que los más altos porcentajes se ubican en los rangos 4 y 5, es decir FRECUENTEMENTE y SIEMPRE, dando a entender que los docentes tienen un concepto claro sobre técnicas básicas para la investigación en el aula, técnicas de enseñanza individualizada, saben motivar a sus discentes, permiten que los conocimientos previos sirvan de base para el nuevo conocimiento, propendiendo siempre a un aprendizaje constructivo y significativo, es decir aprendo hoy, aplico hoy y adquiero experiencia para el mañana, así mismo evalúan no para sancionar sino más bien para corregir errores, colaborando en la construcción de los distintos planes de la institución y su código de convivencia, no para que quede en letra muerta sino para cumplir con los compromisos que como docentes nos ha legado la sociedad.

De igual manera cuando detectan que hay estudiantes con necesidades especiales o de inclusión, brindan acciones de tutoría, buscando la nivelación de los conocimientos. En suma se trata de inculcar en los alumnos el juicio crítico, el razonamiento lógico y la fluidez verbal para que el estudiante sea competente en este mundo cada vez más globalizado. A continuación se presenta un cuadro resumen, el mismo que considera las áreas de mayor problema con sus respectivos porcentajes.

TABLA 32

ANÁLISIS DE FORMACIÓN	MEDIA OBTENIDA						
	1	2	3	4	5	NO CONTESTA	TOTAL
ANÁLISIS DE LA PERSONA.	0.28	1.70	13.67	41.87	42.44	0	100
ANÁLISIS ORGANIZACIONAL.	3.24	5.09	31.94	36.10	23.60	0	100
TAREA EDUCATIVA.	0.16	1.12	9.81	45.08	43.79	0	100

✿ **Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico Ecuador
Autor: Lcdo. Wimper Beltrán Abad.

Las tablas estadísticas tienen como fuente el cuestionario de necesidades de formación de los docentes del Bachillerato de la Guía Didáctica de Proyectos de Investigación I del Mgs. Fabián Augusto Jaramillo y elaboradas por el Lic. Wimper Beltrán Abad, alumno maestrante del tercer ciclo de la Maestría de Gerencia Educativa y Liderazgo.

En conclusión, el trabajo de investigación realizado en el Colegio Nacional Nocturno Técnico Ecuador, permite avizorar las principales necesidades de los docentes de este plantel, las mismas que se resume así: En cuanto al análisis personal los más altos porcentajes se ubican en los niveles 4 y 5, demostrando con esto que cada docente señala las funciones que debe desempeñar como tutor, psicológicamente conoce a sus estudiantes, hace seguimiento de los proyectos educativos, percibe los problemas de sus alumnos, en resumen su formación profesional le permite orientar el aprendizaje de sus alumnos. Sobre el ámbito organizacional se nota que hay un 3.24 % de desconocimiento total frente a un 23.60% que si lo conocen, lo que demuestra que el personal docente es idóneo y preparado para desempeñar su función.

Finalmente, en lo relacionado a la tarea educativa, se puede resumir lo siguiente: Se deduce que los más altos porcentajes se ubican en los rangos 4 y 5, es decir FRECUENTEMENTE y SIEMPRE, dando a entender que los docentes tienen un concepto claro sobre técnicas básicas para la investigación en el aula, técnicas de enseñanza individualizada, saben motivar a sus discentes, permiten que los conocimientos previos sirvan de base para el nuevo conocimiento, propendiendo siempre a un aprendizaje constructivo y significativo, es decir aprendo hoy, aplico hoy y adquiero experiencia para el mañana.

Así mismo evalúan no para sancionar sino más bien para corregir errores, colaborando en la construcción de los distintos planes de la institución y su código de convivencia, no para que quede en letra muerta sino para cumplir con los compromisos que como docentes nos ha legado la sociedad. De igual manera cuando detectan que hay estudiantes con necesidades especiales o de inclusión, brindan acciones de tutoría, buscando la nivelación de los conocimientos. En suma se trata de inculcar en los alumnos el juicio crítico, el razonamiento lógico y la fluidez verbal para que el estudiante sea competente en este mundo cada vez más globalizado.

A todo esto que resulta por demás positivo para el adelanto de la institución, cabe mencionar nuevamente que sus logros serían mucho más significativos si todos estos conocimientos estuvieran complementados con un adecuado uso de las nuevas herramientas tecnológicas, por lo que creo imprescindible sumarme al pedido de algunos docentes, brindar un curso de capacitación con esta temática.

3.3. Los cursos de formación

TABLA 33
Cursos a los que ha asistido

Cursos Asistidos	F	%
No contesta	4	14,81
1 curso	15	55,56
2 cursos	3	11,11
3 cursos	3	11,11
4 cursos	0	0,00
5 cursos	1	3,70
6 cursos	1	3,70
TOTAL	27	100,00

✿ **Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico Ecuador.
Autor: Lcdo. Wimper Beltrán Abad.

Interpretación: La Ley Orgánica de Educación Intercultural L.O.E.I. en su afán de mejorar la calidad de la educación, brinda la oportunidad a los docentes de capacitarse en sus respectivas áreas con cursos que no tienen costo económico y que están a la disposición del maestro. En cuanto a los cursos a los que han asistido los docentes, 4 no responden, equivalente al 14,81%, 15 han asistido a un curso, equivalente al 55,56%, 3 han asistido a dos cursos, equivalente al 11,11%, 3 han asistido a 3 cursos, equivalente al 11,11%, 1 ha asistido a 5 cursos, equivalente al 3,70% y uno a 6 cursos, equivalente al 3,70%.

Puede notarse claramente que el personal docente que labora en la institución, la mayor parte de ellos ha asistido a un solo curso de capacitación, razón suficiente como para pensar en un cambio de actitud y creer que no basta saber que es necesario capacitarse, sino que se debe llevar a cabo esa formación, no solo porque es parte de nuestra formación, sino porque debemos ponerla al servicio de la comunidad educativa. Esto nos indica que la institución requiere de manera urgente que sus docentes reciban cursos de capacitación para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje, pues como se manifestó en párrafos anteriores, no solo debemos prepararnos para orientar y guiar con nuevas técnicas, sino también en la parte afectiva y emocional.

TABLA 34
Totalización en horas (aproximado)

Totalización en Horas	F	%
No contesta	4	14,81
0-25	0	0,00
26-50	13	48,15
51-75	3	11,11
76-100	2	7,41
> 100	5	18,52
TOTAL	27	100,00

✿ **Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico Ecuador.
Autor: Lcdo. Wimper Beltrán Abad.

Interpretación: El constante cambio de este mundo cada vez más globalizado, obliga al docente a mantenerse actualizado y capacitado en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje. En cuanto al total de horas aproximadas en los cursos, 4 no responden, lo que da un 14,81%, 13 han asistido entre 26 y 50 horas, igual al 48,15%, 3 han asistido entre 51 y 75 horas, igual al 11,11%, 2 entre 76 y 100 horas, igual al 7,41% y 5 han asistido a cursos de más de 100 horas, igual al 18,52%

De esto se desprende que la mayor parte asistió a cursos donde no se pudo profundizar los temas, pues como se puede observar por el número de horas no van más allá de una semana.

TABLA 35
Tiempo del último curso

Duración últimos Cursos	%	
0-5 meses	3	11,11
6-10 meses	1	3,70
11-15 meses	15	55,56
16-20 meses	0	0,00
21-24 meses	3	11,11
Más de 25 meses	4	14,81
No contesta	1	3,70
TOTAL	27	100,00

✿ **Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico Ecuador.
Autor: Lcdo. Wimper Beltrán Abad.

Interpretación: Del análisis de este cuadro, se desprende que 3 maestros han realizado cursos entre 3 y 5 meses, lo que equivale al 11,11%, 1 entre 6 y 10 meses, equivalente al 3,70%, 15, entre 11 y 15 meses, lo que equivale al 55,56%, 3, entre 21 y 24 meses, igual al 11,11%, 4, más de 25 meses, igual al 14,81% y 1 no contesta, equivalente al 3,70%. De lo que se concluye que apenas 4 docentes recibieron cursos de capacitación en el presente ciclo lectivo, pues los demás lo recibieron hace más de un año y es evidente que el maestro está en la obligación de actualizar sus conocimientos y desarrollar de forma constante habilidades y actitudes que le permitan responder efectivamente a los retos, por medio del desarrollo de lo que sus estudiantes deben saber, saber hacer y ser. Así, la formación en competencias (básicas, ciudadanas y laborales), en sus estudiantes, es a la vez un incentivo para su desarrollo personal.

El maestro que ama la ciencia, el placer estético de sus explicaciones y la manera como se confrontan las hipótesis y las ideas para su fortalecimiento o refutación, desarrolla pensamiento científico en sus estudiantes. Pero también, promueve ambientes democráticos el maestro que permite el diálogo de saberes, en el que cada cual participa en la construcción de ellos mediante el reconocimiento de buenos argumentos y con capacidad de autocrítica.

TABLA 36
Lo hizo con el auspicio de...

Auspicio de Cursos	F	%
Gobierno	24	88,89
Institución donde labora	2	7,41
Beca	0	0,00
Por cuenta propia	1	3,70
No contesta	0	0,00
TOTAL	27	100,00

✿ **Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico Ecuador.
Autor: Lcdo. Wimper Beltrán Abad.

Interpretación: El análisis de esta tabla indica que los 24 maestros realizaron cursos con el auspicio del Gobierno, lo que equivale al 88,89%, 2 lo hicieron con el auspicio de la institución donde laboran, equivalente al 7,41% y 1 lo hizo por cuenta propia, equivalente al 3,70%. Con esto se demuestra que el gobierno no debe cesar en su ánimo de capacitar al docente con los cursos SI PROFE, puesto que ni la institución, ni el docente están en capacidad de costearse estos cursos para mejorar profesionalmente.

TABLA 37
¿Ha impartido cursos?

¿Ha impartido cursos?	F	%
Sí	0	0,00
No	27	100,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	27	100,00

✿ **Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Bachillerato del Colegio Técnico Ecuador.
Autor: Lcdo. Wimper Beltrán Abad.

Interpretación: En cuanto a la pregunta formulada ¿si el docente ha impartido cursos?, los 27 responden que no, lo que equivale al 100%. Aquí vale la pena aclarar que como la plana docente del colegio investigado trabaja en la sección nocturna, por la mañana desarrollan otra actividad ocupacional, ya sea como docentes mismo o como asesores de contabilidad en empresas privadas, por lo que no disponen de tiempo para haber impartido cursos a los docentes, lo que sí han hecho es socializar a los compañeros los temas que ellos recibieron. Es sabido que además de conocer su disciplina y los medios para lograr su comprensión y

aprendizaje, el maestro necesita saber comunicarse, oír de manera activa y respetuosa las diferentes posturas, incluir y valorar las diferencias, así como despertar curiosidad por el conocimiento, de acuerdo con las etapas de desarrollo de cada ser humano. El maestro requiere por lo tanto a través de impartir cursos encauzar sus conocimientos de manera constructiva.

CAPÍTULO IV

CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE.

4.1. Tema del curso

“Capacitación al personal docente en el manejo de las TICs como recurso didáctico y estrategias que faciliten el proceso de enseñanza aprendizaje en el colegio Técnico Ecuador, sección nocturna”

4.2. Modalidad de estudios

El Sistema de estudios que se adoptará para que se lleve a cabo el curso formativo será presencial, por pedido expreso de los propios docentes, quedando la fecha a fijarse de acuerdo a las conveniencias de la institución educativa.

4.3. Objetivos

General:

- ✚ Capacitar al docente en el empleo de las nuevas tecnologías y estrategias didácticas para que motiven a los estudiantes del colegio Técnico Ecuador la utilización de las TICs dentro y fuera del aula con un fin educativo.

Específicos:

- ✚ Actualizar mediante talleres al personal docente en el área tecnológica.
- ✚ Delinear actividades que ameriten el uso de las TICs dentro y fuera del aula.
- ✚ Inculcar en los docentes el uso de las TICs en los proyectos educativos.
- ✚ Propiciar el cambio de actitud en los miembros de la comunidad educativa.

4.4. Dirigido a:

4.4.1.- Nivel formativo de los destinatarios.

Nivel tres: Este curso está planificado para este nivel, por cuanto la mayor parte tiene un nivel de experiencia superior a los cinco años, pero como se manifestó anteriormente desconocen el manejo de las nuevas tecnologías.

4.4.2.- Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

Para poner en marcha el presente proyecto se utilizará los que la institución posee, aunque no en el número que sería deseable, entre estos mencionaremos: computadoras existentes en el laboratorio, Laptop de propiedad de los docentes, internet, celulares con cámara fotográfica, CD, memory, etc.

4.5. Descripción

La formación del Profesorado es uno de los puntos que debe ocupar un lugar fundamental en la construcción del currículo, en la actualidad existe una mayor conciencia de lo que significa; bien pueden existir las reformas en la estructuras de lo que se debe enseñar, pero si esto se halla desvinculado de lo que el profesor debe conocer y de la dignificación de su labor, estas modificaciones por más bien intencionadas y fundamentadas que sean, se quedarán en la letra muerta o, peor aún, generar resultados antagónicos a lo planeado. Los profesores son los interlocutores decisivos más importantes de los cambios educativos; son los agentes del currículum, son sujetos del cambio y la renovación pedagógica.

Por lo expuesto anteriormente , es muy importante entender cuál es el papel de los formadores; fundamentalmente es ayudar a los estudiantes a “aprender a aprender” de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que teniendo en cuenta sus características, les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a una recepción pasiva y memorización de la información. Es así que cada vez se considera al profesor como un mediador de los aprendizajes.

4.5.1.- Contenidos del curso.

4.5.1.1.- *Informática y computación.*

El vocablo informática proviene del francés informatique, Es un acrónimo de las palabras information y automatique (información automática). En lo que hoy día conocemos como informática confluyen muchas de las técnicas, procesos y máquinas (ordenadores) que el hombre ha desarrollado a lo largo de la historia para apoyar y potenciar su capacidad de memoria, de pensamiento y de comunicación.

La Informática es entonces la ciencia aplicada que abarca el estudio y aplicación del tratamiento automático de la información, utilizando dispositivos electrónicos y sistemas computacionales. También está definida como el procesamiento automático de la información. Conforme a ello, los sistemas informáticos deben realizar las siguientes tres tareas básicas:

- ✿ Entrada: Captación de la información digital.
- ✿ Proceso: Tratamiento de la información.
- ✿ Salida: Transmisión de resultados binarios.

En la informática convergen los fundamentos de las ciencias de la computación, la programación y metodologías para el desarrollo de software, la arquitectura de computadores, las redes de computadores, la inteligencia artificial y ciertas cuestiones relacionadas con la electrónica. Se puede entender por informática a la unión sinérgica de todo este conjunto de disciplinas.

4.5.1.2.- Hardware, software, Sistemas operativos, aplicaciones.

En qué consiste una computadora. También llamada PC. Mediante ella podremos dibujar, escribir, jugar y comunicarnos con otras personas alrededor del mundo sin importar la distancia, también, y haciendo honor a la definición original, podremos procesar información en estado puro mediante los programas o software indicados. Son cientos de miles las aplicaciones que le podemos dar a una computadora, y cada usuario puede usar las herramientas necesarias para que la PC lo asista en cada tarea que este comience.

Básicamente consiste de dos partes: el hardware y el software.

El hardware es un término genérico utilizado para designar a todos los elementos físicos que lo componen, es decir, gabinete, monitor, motherboard, memoria RAM y demás.

En tanto, el software es todo aquello que le proporciona a la computadora las instrucciones necesarias para realizar una determinada función. Entre ellos se destacan el sistema operativo, juegos, controladores de dispositivos, etc.

¿Qué es el hardware?. Así como la computadora se subdivide en dos partes, el hardware que la compone también, de este modo podemos encontrar el llamado hardware básico y hardware complementario.

El hardware básico agrupa a todos los componentes imprescindibles para el funcionamiento de la PC como motherboard, monitor, teclado y mouse, siendo la motherboard, la memoria RAM y la CPU los componentes más importantes del conjunto.

Por otro lado tenemos el hardware complementario, que es todo aquel componente no esencial para el funcionamiento de una PC como impresoras, cámaras, pendrives y demás.

También podremos encontrar una diferenciación adicional entre los componentes de la PC, y se encuentra dada por la función que estos cumplen dentro de la misma. En los siguientes párrafos podremos conocer la forma en que se dividen.

Dispositivos de Entrada: Dispositivos que permiten el ingreso de información a la PC.

Chipset: Integrado en la motherboard, el chipset permite el tráfico de información entre el microprocesador y el resto de los componentes que conforman la PC.

CPU: Este dispositivo tiene la tarea de interpretar y ejecutar las instrucciones recibidas del sistema operativo, además de administrar las peticiones realizadas por los usuarios a través de los programas.

Memoria RAM: La Memoria RAM o Memoria de Acceso Aleatorio es donde la computadora almacena los programas, datos y resultados procesados por la CPU, lo que permite su rápida recuperación por parte del sistema, brindando así una mejor performance.

Unidades de almacenamiento: Son todos aquellos dispositivos destinados al almacenamiento de los datos del sistema o de usuario, es decir, el lugar físico en donde se ubica el sistema operativo, los programas y los documentos del usuario. Estos pueden ser discos rígidos, unidades de CD, DVD o Blu Ray, pendrives o discos externos extraíbles.

Dispositivos de Salida: Son los dispositivos encargados de mostrarle al usuario los resultados. Este grupo comprende monitores, impresoras y todo aquello que sirva al propósito de ofrecerle al usuario la posibilidad de ver el resultado de su trabajo.

¿Qué es el software? El software de una computadora es todo aquel que le permite al usuario ordenarle a la misma que realice una tarea. También se deben subdividir en diversas categorías en base a las funciones que realizan en el sistema.

Un software de computadora está compuesto por una secuencia de instrucciones, que es interpretada y ejecutada por un procesador o por una máquina virtual. En un software funcional, esa secuencia sigue

estándares específicos que resultan en un determinado comportamiento.

En nuestra computadora, todos los programas que usamos son software: El Windows, el Outlook, el Firefox, el Internet Explorer, los antivirus e inclusive los virus son software.

4.5.1.3.- Integración de las TICs en las prácticas docentes.

“Las tics deben dar respuesta a las necesidades educativas de una sociedad cambiante”

La sociedad va ligada a un continuo cambio al que debemos adaptarnos. Para ello es conveniente incorporar el uso de las nuevas tecnologías, de forma responsable y conociendo las posibilidades y los inconvenientes que puedan tener. Nunca debemos olvidar que el uso de las nuevas tecnologías no sustituye el contacto humano. La clase presencial debe seguir existiendo ya que es el lugar en el que verdaderamente se lleva a cabo la interacción entre el maestro y los alumnos y entre propios alumnos.

“La tecnología sin metodología, es como poco, absurda”

Lo importante de las TICs es que faciliten la acción docente, permitan desarrollar posibilidades de aprendizaje diferentes a las utilizadas tradicionalmente, que por supuesto son totalmente válidas y eficaces. La diferencia entre la educación que utiliza TICs de la que no lo hace es la forma, pero no necesariamente es el resultado. No podemos negar que las Tics nos abren un mundo de posibilidades que no podemos desaprovechar, tal como se refleja en algunos de los ejemplos que ofrecemos a continuación.

- ✚ Las TICs permiten al maestro ahorrar tiempo en la preparación de material: puede encontrar material descargable en la red, aunque debe ser capaz de adaptarlo para que cumpla su propósito educativo.
- ✚ Permiten ahorrar un espacio físico considerable en materiales de trabajo.
- ✚ El uso de TICs mantiene a los alumnos más atentos y motivados. El maestro debe controlar adecuadamente la situación poniendo normas de utilización para que los niños, en su afán exploratorio, no toquen impulsivamente el teclado o no se anticipen.

Un ejemplo de aprovechamiento de las TICs es la lectura de un cuento interactivo, con una presentación de power point (proyectada en una pizarra digital) es posible integrar a los personajes de forma dinámica, dentro de una pantalla con imágenes cambiantes, con efectos, con sonidos, etc. Por ejemplo: en la historia se habla de un perro, aparece la foto del perro y suena su ladrido.

4.5.1.4.- Manejo y aprovechamiento de los recursos informáticos.

El manejo adecuado de los recursos informáticos en el campo educativo tiene como resultado que es la herramienta que permite al docente desarrollar en los estudiantes habilidades, destrezas y criterios que les permitirán desenvolverse en el campo laboral y en su diario vivir. El encaminamiento correcto del uso de las actuales y nuevas tecnologías tiene una gran responsabilidad por lo que el docente que esté a cargo en la capacitación hacia los educandos, debe también ser capaz de dominar y poner en práctica todo lo enseñado para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje. La falta recursos informáticos en la educación en nuestra actualidad tiene como impacto pocas competencias en los estudiantes ya que en este mundo globalizados la información viaja mucho más rápido que antes y el conocimientos de cosas nuevas está al alcance de todos con solo un clic, pero si no se está empleando el uso de estos recursos, no podremos competir ante las adversidades y problemas actuales. Es necesario también la preparación adecuada de los maestros que encaminan a niños y niñas, por la responsabilidad que ellos tiene en formarlos para que sean hombres y mujeres de bien, por lo que hay que avanzar y actualizarnos de forma continua, como se produce con el constante cambio tecnológico que existe en nuestro país. Nuestra propuesta apunta al dar un uso adecuado de los recursos informáticos que existe un laboratorio de computación, para mejorar la calidad de educación tecnológica a los estudiantes y motivar a los maestros.

4.5.1.5.- Hojas de cálculo: Excel. Visión general. Datos, manejo de celdas, funciones, formato y gráficos.

Excel es una hoja de cálculo, lo cual quiere decir que es un programa capaz de trabajar con números de manera sencilla. La hoja de cálculo está dividida en filas y columnas, que se utilizan para analizar datos. La cuadrícula de la hoja de cálculo tiene celdas donde se pueden introducir números, letras y gráficos.

Excel está diseñado para facilitarnos el manejo de números y para realizar cálculos matemáticos, por ejemplo: calcular totales, promedios, porcentajes, presupuestos, o realizar fórmulas científicas y financieras. Además a diferencia de un libro contable, Excel actualiza automáticamente todos los cálculos a medida que se ingresan nuevos datos.

Las hojas de cálculo nos permiten:

- * Almacenar y manipular datos numéricos, alfanuméricos, de fecha y hora, etc.
- * Analizar los datos y calcular fórmulas o funciones matemáticas aplicadas sobre los mismos.
- * Formatear y representar gráficamente los datos.

Otra de las cualidades de Excel es que no es necesario ser experto en matemáticas para utilizarlo, ya que es suficiente con utilizar las operaciones básicas. Como lo mencione anteriormente Excel se puede utilizar para dibujar gráficos a partir de los datos en la hoja de cálculo, estos gráficos pueden ser en forma de pastel y en forma de barras.

Podemos utilizar Excel para muchas cosas como llevar las cuentas de la casa, analizar las ventas en un negocio, hacer un inventario, etc. Por estas y otras razones Microsoft Excel es una de las aplicaciones más conocidas y utilizadas. En Excel las tablas con datos se llaman hojas y al conjunto de hojas, es decir al documento, se le llama libro.

Elementos de Excel

Excel es un programa del tipo de hoja de cálculo para realizar operaciones con números organizados en una cuadrícula. Esta hoja de cálculo está integrada a Microsoft Office.

Una hoja de cálculo es un programa capaz de trabajar con números de forma sencilla e intuitiva. Para ello se utiliza una cuadrícula en la que en cada celda se pueden introducir números, letras y gráficos.

Iniciar Excel: Para iniciar Excel hay 2 formas básicas:

1.- Desde el botón Inicio situado, normalmente, en la esquina inferior izquierda de la pantalla. Coloca el cursor y haz clic sobre el botón Inicio se despliega un menú; al colocar el cursor sobre Todos los programas aparece otra lista con los programas que hay instalados en tu ordenador; coloca el puntero del ratón sobre la carpeta con el nombre Microsoft Office y haz clic sobre Microsoft Excel y se iniciará el programa.

2.- Desde el icono de Excel del escritorio.

Para cerrar Excel 2003, puedes utilizar cualquiera de las siguientes operaciones:

* Hacer clic en el botón cerrar. (Situado en la parte superior derecha de la ventana de Excel.)

* Puedes pulsar la combinación de teclas ALT+F4.

* Hacer clic sobre el menú Archivo y elegir la opción Salir.

Al iniciar Excel aparece la pantalla principal, la cual está compuesta por:

* Barra de título

* La barra de menú

* Barra de herramientas estándar

* Barra de formato

* La barra de fórmulas

* Barra de etiquetas

* Barras de desplazamiento

* Panel de tareas

Ayuda.- Tenemos varios métodos para obtener Ayuda con Excel:

1.-Un método consiste en utilizar la Barra de Menús.

Haciendo clic en el interrogante.

Podremos utilizar cualquiera de estas opciones:

* Ayuda de Microsoft Excel

* Mostrar el ayudante de Office

* Microsoft Office Online

2.- Otro método consiste en utilizar la tecla F1 del teclado o el botón de la interrogante de la Barra de Herramienta estándar.

3.- Por ultimo podemos utilizar la opción en donde dice “Escriba una pregunta” que se encuentra en la barra de menús.

Empezar a trabajar con Excel: Movimiento en la hoja

Las teclas activas para poder desplazarse a través de la hoja son:

* Flecha abajo.

* Flecha arriba.

* Tab

* Mayús .

* AvPág

* RePág .

* Ctrl.

* Inicio.

* Fin. Si combinas correctamente estas teclas puedes desplazarte de otra forma en la hoja.

Introducir datos

En cada una de las celdas de la hoja, es posible introducir textos, números o fórmulas.

En todos los casos, los pasos a seguir serán los siguientes:

1.-Situarse el cursor sobre la celda donde se van a introducir los datos y teclear los datos que desees introducir. Aparecerán en dos lugares: en la celda activa y en la Barra de Fórmulas.

2.- Para introducir el valor en la celda puedes utilizar cualquiera de los tres métodos:

* **Intro:** Se valida el valor introducido en la celda y además la celda activa pasa a ser la que se encuentra justo por debajo.

* **Teclas de movimiento:** Se valida el valor introducido en la celda y además la celda activa cambiará dependiendo de la flecha pulsada.

* **Cuadro de aceptación:** Es el botón con la palomita de la barra de fórmulas, al hacer clic sobre él se valida el valor para introducirlo en la celda pero la celda activa seguirá siendo la misma.

Modificar datos.

Se puede modificar el contenido de una celda al mismo tiempo que se esté escribiendo o una vez validado el dato.

Si aún no se ha validado la introducción de datos y se comete algún error, se puede modificar utilizando la tecla Retroceso del teclado.

Si ya se ha validado la entrada de datos y se desea modificar, Seleccionaremos la celda adecuada, después activaremos la Barra de Fórmulas pulsando la tecla F2 o iremos directamente a la barra de fórmulas haciendo clic en la parte del dato a modificar. Después de teclear la modificación pulsaremos INTRO o haremos clic sobre el botón Aceptar.

4.5.1.6.- Procesadores de texto.

Word. Diseño del documento. Tablas, imágenes, gráficos y herramientas.

Primero debemos saber que Word es un "Procesador Electrónico de Textos", es una herramienta orientada a mejorar la productividad, el rendimiento en el estudio y el trabajo.

Opciones crear y abrir.

Para crear un nuevo documento debe ir al menú *Archivo* buscar el comando nuevo, aparece un menú que le preguntará si es un documento blanco, puede hacerlo mediante la barra de herramientas estándar pulsando el botón nuevo, o con la combinación de teclado Ctrl + U.

Para comenzar a trabajar con un documento existente hay que abrirlo con el comando.

Abrir del menú *Archivo*.

Normalmente, si conoce el nombre del documento que quiere abrir bastará escribirlo en el campo Nombre del archivo y hacer clic en el botón Abrir. También puede intentar localizarlo en la lista que se muestra, y en este caso bastará con hacer *doble clic* sobre él para abrirlo.


Si todavía no lo ha encontrado, dispone de la opción Buscar, dentro del comando Herramientas, mediante esta búsqueda automática, puede especificar condiciones que debe cumplir el documento que busca.



Por ejemplo, puedes pedir que busque los documentos cuyo nombre empiece por las letras que quieras, o incluso puedes buscar los documentos en cuyo contenido estén incluidas determinadas palabras, o que busque sólo los archivos que han sido modificados en el día de hoy, etc.


Editar un documento:

Para escribir un texto hay que aprender a corregir los pequeños errores y desplazarse por el documento.

Al teclear un texto no es necesario pulsar la tecla INTRO; cuando llega al final de la línea, se observa cómo salta automáticamente de línea. (La tecla INTRO también se llama ENTER o retorno de carro; en el teclado de la imagen se llama "ent") Probablemente el texto no quedará exactamente igual porque los márgenes no coincidan; no tiene importancia.

Observará que hay una pequeña barra vertical parpadeante  que va avanzando a medida que va escribiendo, se llama punto de inserción, y sirve para saber dónde se va a escribir la siguiente letra que teclee. No confunda el punto de inserción con el puntero del ratón que

tiene esta forma  cuando está dentro del área de texto y esta otra  cuando está encima de los menús, e incluso puede tomar otras formas que iremos viendo más adelante.

También puede ver una raya horizontal como ésta  que indica dónde acaba el documento.

Cuando mueve el ratón, lo que está moviendo es el puntero; cuando pulsa las teclas de dirección, mueves el punto de inserción. Cuando cometa un error, y te das cuenta inmediatamente, pulsa la tecla *Retroceso* ("bksp" en la imagen) que retrocede una posición borrando la última letra tecleada.

Cuando se da cuenta del error después de haber escrito unas cuantas letras más, debes pulsar la tecla con la flecha hacia la izquierda, que no borra las letras, sólo mueve el cursor hasta llegar donde está el error; entonces pulsa *Retroceso* para borrar el error.

Por último, si se da cuenta del error cuando tiene el punto de inserción lejos de donde está el error, mueva el ratón hasta colocar el puntero detrás del error y pulsa el botón izquierdo del ratón; verás cómo el punto de inserción se desplaza justo a esa posición y entonces ya puedes pulsar *Retroceso*.

La tecla suprimir (del o Supr) también borra una letra, pero la que queda a la derecha del punto de inserción.

Aprenderemos lo necesario para editar documentos. Desplazarnos, seleccionar, eliminar, copiar, pegar y deshacer.

Una de las ventajas que han aportado los procesadores de texto es la facilidad para modificar y corregir. El primer paso en ese proceso es colocarnos en el lugar donde vamos a efectuar la modificación.

Por otra parte, cuando estamos viendo un documento Word que no cabe en una pantalla, necesitaremos movernos por el documento para colocarnos en la parte que nos interese.

Tanto en un caso como en otro será interesante conocer todas las formas que existen para desplazarse por el documento, y así poder elegir la más útil en cada momento.

Desplazamientos cortos dentro de una misma pantalla:

Con el ratón. Desplazar el cursor del ratón hasta el punto elegido y hacer *clic*, el punto de inserción se colocará en ese lugar.

Con las teclas de dirección. Las teclas izquierda/derecha desplazan el punto de inserción una posición a la izquierda/derecha, y las teclas arriba/abajo desplazan el punto de inserción una línea arriba/abajo. La tecla Fin nos lleva al final de la línea y la tecla Inicio al principio de la línea.

Combinación de teclas.

<u>Para desplazarse</u>	<u>Presione las teclas</u>
Una palabra a la izquierda	Crtl + flecha izquierda
Una palabra a la derecha	Crtl + flecha derecha
Un párrafo arriba	Crtl + flecha arriba
Un párrafo abajo	Crtl + flecha abajo

Desplazamientos a lo largo de todo el documento:

Teclas AvPág y RePág. Estas teclas avanzan y retroceden una pantalla completa. Observar que no es lo mismo una pantalla que una página. El tamaño de la pantalla lo limita el monitor mientras que la página la definimos nosotros.

Combinación de teclas:



<u>Para desplazarse</u>	<u>Presione las teclas</u>
Una página adelante	Crtl + AvPág.
Una página atrás	Crtl + RePág.
Al principio del documento	Crtl + Inicio
Al final del documento	Crtl + Fin



Mediante las Barras de desplazamiento:

Las barras de desplazamiento permiten movernos a lo largo y ancho del documento de forma gráfica. La longitud de barra de desplazamiento vertical representa la longitud del documento y el cuadrado pequeño que hay en su interior representa la posición actual del punto de inserción. Podemos desplazarnos de las siguientes formas:

Haciendo clic en cualquier posición por encima/debajo del cuadro nos desplazaremos una pantalla hacia arriba/debajo del documento.

Arrastrando el cuadro nos desplazaremos proporcionalmente a la posición en la que lo movamos, por ejemplo, en un documento de 20 páginas si arrastramos el cuadro hacia la mitad de la barra nos colocaremos en la página 10 aproximadamente.

Mediante las flechas. Si hacemos clic en la flecha o triángulo de la parte  superior/inferior  nos desplazaremos una línea hacia arriba/abajo. Si mantenemos pulsada la flecha nos desplazaremos línea a línea de forma rápida hasta que la soltemos.

Mediante objetos de búsqueda. Las dobles flechas de la parte inferior de la barra de desplazamiento nos permiten desplazarnos de acuerdo con el objeto que hayamos seleccionado, este objeto por defecto es la página, de forma que al hacer clic en la doble flecha  superior/inferior  nos desplazaremos una página arriba/abajo.

Las barras de desplazamiento horizontal permiten movernos de forma similar a como acabamos de ver con la barra vertical pero en sentido horizontal, es decir, permiten desplazar el documento hacia la derecha y hacia la izquierda. Se utilizan menos porque es menos frecuente que el documento sea más ancho de lo que cabe en una pantalla.




Hasta el principio del párrafo	Ctrl + Mayús. + flecha arriba
Una pantalla abajo	Mayús. + AvPág
Una pantalla arriba	Mayús. + RePág
Hasta el final del documento	Ctrl + E

Escribir y borrar caracteres:

Para realizar muchas operaciones (copiar, cambiar el formato, etc.), previamente hay que decirle a Word sobre qué parte de texto tiene que actuar, en esto consiste seleccionar. El texto seleccionado se identifica claramente porque esta en video inverso, es decir, el fondo negro y los caracteres en blanco. Se puede seleccionar con el ratón y con el teclado.

Ratón. Para seleccionar mediante ratón hay dos métodos: Arrastrando. Colocar el cursor al principio de la selección, presionar el botón izquierdo y, sin soltar el botón, mover el cursor hasta el final de la selección. Observaremos cómo lo seleccionado aparece en vídeo inverso.

Haciendo *clic* y doble *clic*. Colocar el cursor en una palabra y hacer *doble clic*, la palabra completa quedará seleccionada. Colocar el cursor justo al inicio de la línea, veremos que el

cursor cambia de forma y se convierte en una flecha  hacer clic y la línea completa quedará seleccionada; si hacemos doble clic, el párrafo completo quedará seleccionado.

- Para seleccionar un gráfico o una imagen basta con hacer clic encima, el gráfico quedará enmarcado por un recuadro negro.

4.5.1.7.- Presentaciones Power Point.

Es un programa de presentación desarrollado por la empresa Microsoft para sistemas operativos Microsoft Windows y Mac OS, ampliamente usado en distintos campos como la enseñanza, negocios, etc. Según las cifras de Microsoft Corporation, cerca de 30 millones de presentaciones son realizadas con PowerPoint cada día. Forma parte de la suite Microsoft Office. En el fue un creador del sistema.

Es un programa diseñado para hacer presentaciones con texto esquematizado, animaciones de texto e imágenes prediseñadas o importadas desde imágenes de la computadora. Se le

pueden aplicar distintos diseños de fuente, plantilla y animación. Este tipo de presentaciones suelen ser más prácticas que las de Microsoft Word.

PowerPoint es uno de los programas de presentación más extendidos. Viene integrado en el paquete Microsoft Office como un elemento más, que puede aprovechar las ventajas que le ofrecen los demás componentes del equipo para obtener un resultado óptimo.

Con PowerPoint y los dispositivos de impresión adecuados se pueden realizar muchos tipos de resultados relacionados con las presentaciones: transparencias, documentos impresos para los asistentes a las presentaciones, notas y esquemas para el presentador, o diapositivas estándar de 35mm.

4.5.1.8.- *Introducción a la educación virtual.*

Introducción:

La educación virtual es un sistema y modalidad educativa que surge de la necesidad propia de la educación y tecnología educativa. Para responder a las preguntas anteceditas, primero se desarrollará los fundamentos teóricos de lo "virtual", como base de partida en el ámbito del proceso enseñanza aprendizaje, luego la esencia de los mundos y entornos virtuales en la adquisición del conocimientos a través de ellas. Seguidamente, se desglosa el proceso histórico, la inserción de la digitalización a la educación y las nuevas tecnologías.

Las nuevas formas de hacer educación, sus metodologías, sus modelos, sus teorías, experiencias, tendencias, ventajas y desventajas se describen como contextualización educativa del siglo XXI.

Fundamentos teóricos de la virtualidad "lo virtual"

¿Qué es lo virtual?

La palabra virtual proviene del latín virtus, que significa fuerza, energía, impulso inicial. Las palabras vis, fuerza, y vir, varón, también están relacionadas. "Así, la virtus no es una ilusión ni una fantasía, ni siquiera una simple eventualidad, relegada a los limbos de lo posible. Más bien, es real y activa. Fundamentalmente, la virtus actúa. Es a la vez la causa inicial en virtud de la cual el efecto existe y, por ello mismo, aquello por lo cual la causa sigue estando

presente virtualmente en el efecto. Lo virtual, pues, no es ni irreal ni potencial: lo virtual está en el orden de lo real".

La esencia de los mundos virtuales

Miguel Banet (2001), afirma que los espacios virtuales no son una representación de la realidad, sino, la inmersión en una realidad sintética. Un espacio que se construye al ser recorrido. La realidad virtual es desmedida. En ella las proporciones no son el orden en sí, sino un orden entre otros.

Las posibilidades de coordinación a distancia de acciones, las comunidades que en el ciberespacio habitan representan un insoslayable salto en los fenómenos de la comunicación, pero no dejan de ser abstracciones matemáticas donde las características cualitativas son simulaciones digitales.

Mundos virtuales aportan al espacio real.

Sus características son:

- Son mundos en potencia, que nadie puede prever la magnitud de su avance.
- Se entremezclan entre lo real y lo virtual, lo potencial y lo actual
- Se alimentan de la vida intermedia de los lenguajes simbólicos
- Se alimentan de la realidad visible.
- Son inteligibles, de lo sensible, la concepción y la percepción.
- Son sistemas que procuran darnos la ilusión más convincente posible de inmersión funcional dentro de un mundo sintético.
- Se esconde bajo la inconciencia de lo potencial humano.
- La potencia hace que encuentre vías de actualización, en virtudes necesarias para su determinación.

A partir de estas generalidades de lo virtualidad, surge la siguiente pregunta fundamental, que llevará a los científicos en educación y sociólogos, investigar, replantear y formular de la siguiente manera: ¿Es posible afirmar que el espacio virtual constituye un espacio social en el aprendizaje o transmisión cultural? ¿Será que es posible realizar una transformación social educativa por medio de entornos virtuales?

¿Qué es el conocimiento virtual?

- Surge de la virtud del hombre en el alcance de conocer la verdad y la realidad de las cosas.

- Es dependiente de las leyes de las redes virtuales, y la reacción personal a partir de la virtud humana
- Facilidad de acceso, rapidez de descarga.
- Tiene posibilidad de manipularlo interactuar con cualquier usuario remoto.
- Se puede generar un debate, sin tener un tema específico en Internet.
- Se puede interactuar con individuos de cualquier parte del mundo.
- No es Internet, sino el saber que existe en Internet.

Luego de haber tratado sobre la virtualidad y sus fundamentos, a continuación, se tratará sobre las bases más importantes sobre la educación virtual.

¿Qué es la educación virtual?

Álvarez Roger (2002) "La Educación Virtual enmarca la utilización de las nuevas tecnologías, hacia el desarrollo de metodologías alternativas para el aprendizaje de alumnos de poblaciones especiales que están limitadas por su ubicación geográfica, la calidad de docencia y el tiempo disponible.

La UNESCO (1998), define como "entornos de aprendizajes que constituyen una forma totalmente nueva, en relación con la tecnología educativa... un programa informático - interactivo de carácter pedagógico que posee una capacidad de comunicación integrada. Son una innovación relativamente reciente y fruto de la convergencia de las tecnologías informáticas y de telecomunicaciones que se ha intensificado durante los últimos diez años".

Indico, que la educación virtual es una modalidad del proceso enseñanza aprendizaje, que parte de la virtud inteligente - imaginativa del hombre, hasta el punto de dar un efecto a la realidad, en la interrelación con las nuevas tecnologías, sin límite de tiempo – espacio que induce a constantes actualizaciones e innovaciones del conocimiento.

Características de educación virtual

Loaiza Alvarez, Roger (2002), en su obra "Facilitación y Capacitación Virtual en América Latina" describe las características de educación virtual de la siguiente forma:

- Es oportuno para datos, textos, gráficos, sonido, voz e imágenes mediante la programación periódica de tele clases.
- Es eficiente, porque envía mensajes, conferencias, etc. en forma simultánea para los centros de influencia.

- Es económico, porque no es necesario desplazarse hasta la presencia del docente o hasta el centro educativo.
- Soluciona dificultad del experto, a que viaje largos trayectos.
- Es compatible con la educación presencial en cumplimiento del programa académico.
- Es innovador según la motivación interactivo de nuevos escenarios de aprendizaje
- Es motivador en el aprendizaje, que estar enclaustrado en cuatro paredes del aula.
- Es actual, porque permite conocer las últimas novedades a través de Internet y sistemas de información.

Finalmente, tenemos los principios de educación virtual con el que se está fundamentando la enseñanza: configurando como una herramienta de gran utilidad porque presenta productos formativos:

Interactivos, los usuarios pueden adoptar un papel activo en relación al ritmo de aprendizaje.

Multimedia, ya se incorpora a textos, imágenes fijas, animaciones, videos, sonidos.

Abierta, permite una actualización de los contenidos y las actividades de forma permanente, algo que los libros de textos no poseen.

Sincrónicos y asincrónicos, los alumnos pueden participar en las tareas y actividades en el mismo momento independientemente y en cualquier lugar (Sincrónico). O bien, la realización del trabajo y estudio individual en el tiempo particular de cada alumno (asincrónico).

Accesibles, no existen limitaciones geográficas ya que utiliza todas las potencialidades de la red de Internet, de manera que los mercados de formación son abiertas.

Con recursos ON-LINE, que los alumnos pueden recuperar en sus propios ordenadores personales.

Distribuidos, no tienen porqué estar centrado en un solo lugar, sino accesible en cualquier lugar del mundo, los recursos y materiales didácticos.

Con un alto seguimiento, el trabajo y actividad de los alumnos, ya que organiza tareas a tiempo a remitir.

Comunicación horizontal, entre los alumnos, ya que la formación y colaboración parte de las técnicas de formación.

Metodologías de educación virtual

La metodología responde al cómo enseñar y aprender. Y en cada modelo de educación virtual se destaca la metodología como base del proceso. A continuación se desatacan tres métodos más sobresalientes: el método sincrónico, asincrónico y aula virtual – presencial.

Método sincrónico

Son aquellos en el que el emisor y el receptor del mensaje en el proceso de comunicación operan en el mismo marco temporal, es decir, para que se pueda transmitir dicho mensaje es necesario que las dos personas estén presentes en el mismo momento.

Estos recursos sincrónicos se hacen verdaderamente necesarios como agente socializador, imprescindible para que el alumno que estudia en la modalidad a virtual no se sienta aislado. Son: Videoconferencias con pizarra, audio o imágenes como el Netmeeting de Internet, Chat, chat de voz, audio y asociación en grupos virtuales.

Métodos asincrónicos

Transmiten mensajes sin necesidad de coincidir entre el emisor y receptor en la interacción instantánea. Requieren necesariamente de un lugar físico y lógico (como un servidor, por ejemplo) en donde se guardarán y tendrá también acceso a los datos que forman el mensaje.

Son más valiosos para su utilización en la modalidad de educación a distancia, ya que el acceso en forma diferida en el tiempo de la información se hace absolutamente necesaria por las características especiales que presentan los alumnos que estudian en esta modalidad virtual (limitación de tiempos, cuestiones familiares y laborales, etc.). Son Email, foros de discusión, www., textos, gráficos animados, audio, Cds interactivos, video, cassettes etc.

Polarizando ambos métodos (asincrónico y sincrónico)

Al unir ambos métodos, la enseñanza aprendizaje de educación virtual se hace más efectivo. Por las siguientes razones:

- Es el método de enseñanza más flexible, porque no impone horarios.

- Es mucho más efectivo que las estrategias autodidactas de educación a distancia.
- Estimula la comunicación en todo el momento e instante.
- Los instructores controlan las presentaciones, formulan preguntas a los alumnos, los orientan y dirigen la comunicación durante la clase.

Educadores virtuales

Ser educador virtual será una de las opciones más cotizadas en el siglo XXI. No todos los docentes están dispuestos a renunciar a sus clases magistrales, así que el educador virtual, además de desarrollar una de las profesiones con más futuro en la Nueva Economía, si está convertido en el ente más buscado por universidades y escuelas de negocios.

Josep María Bricall, Rector de la universidad de Barcelona, afirma: "la introducción de las nuevas tecnologías en la educación no supone la desaparición del profesor, aunque obliga a establecer un nuevo equilibrio en sus funciones".

Ventajas y desventajas de educación virtual

Ventajas de la enseñanza virtual para los educandos	Ventajas de la enseñanza virtual a nivel institucional
<p>.Se sienten personalizados en el trato con el docente y sus compañeros.</p> <p>.Puede adaptar el estudio a sus horarios personal.</p> <p>.Puede realizar sus participaciones de forma meditada gracias al a posibilidad de trabajar off-line.</p> <p>.Podrá seguir el ritmo de trabajo marcado el profesor y sus compañeros del curso.</p> <p>.Los alumnos tiene un papel activo que no limita recibir información sino que forma parte de su propia formación.</p> <p>.Todos los alumnos tienen acceso a la enseñanza, no viéndose perjudicados aquellos que no pueden acudir periódicamente a clases por motivos de trabajo, la distancia...</p>	<p>· Permiten a la universidad ofertar formación a las empresas sin los añadidos que suponen los desplazamientos, alojamientos y dietas de sus trabajadores.</p> <p>· Permiten ampliar su oferta de formación a aquellas personas o trabajadores que no pueden acceder a las clases presénciales.</p> <p>·Permiten superar las clases presenciales.</p> <p>·Aumentan la efectividad de los presupuestos destinados al a educación: en muchos países los presupuestos de educación están congelados aunque la</p>

<p>.Existe feed-back de formación, de manera que el profesor conoce si el alumno responde al método y alcanza los objetivos fijados inicialmente.</p> <p>.Se beneficia de las ventajas de los distintos métodos de enseñanza y medios didácticos tradicionales, evitando las inconvenientes de los mismos.</p> <p>.Existe mejora de la calidad de aprendizaje.</p> <p>.Optimización del aprendizaje significativo: al mismo tiempo asimila otro tipo de aprendizajes.</p> <p>.Ahorro de tiempo y dinero. El educando no tiene que centrarse al centro de estudio.</p> <p>.Las clases y el estudio se acomodan al horario de cada estudiante.</p> <p>.Promueve la interacción del compañerismo.</p> <p>.El estudiante es protagonista de su propio proceso formativo.</p> <p>.El estudiante recibe una instrucción más personalizada.</p>	<p>demanda aumenta los gobiernos piden niveles más altos y mayor relevancia del factor "profesionalizador" de los cursos.</p> <p>.Responsabilidad del sistema educativo: los gobiernos no solo esperan del coste – eficacia, sino también justifiquen el uso del dinero público que se invierte.</p> <p>.Mejora de la eficiencia en la institución educativa debido al avance tecnológico, que permite disminuir costos fijos y aprovechar algunas economías de escala.</p> <p>. Mejora el desempeño del docente, por cuanto parte del tiempo que antes se dedicaba a la clase, se invertirá en un mejor diseño curricular e investigación.</p> <p>.Ampliación de cobertura, la cual mejora el acceso a la educación, eliminando las barreras de lugar y tiempo, características de la educación tradicional.</p> <p>.Desarrolla la creatividad del estudiante, motiva a este tiene que buscar la información por sí mismo.</p>
--	---

<p>Las desventajas de la educación virtual pueden ser:</p> <p>.El acceso desigual en la población.</p> <p>.Fallas técnicas que pueden interrumpir las clases.</p> <p>.Alto costo del material de los equipos y de la producción del material.</p> <p>.Falta de estandarización de las computadoras y multimedias.</p> <p>.Falta de programas en cantidad y calidad en lengua castellana, aunque existan</p>
--

muchos en lengua inglesa.

- .Los materiales pueden no estar bien diseñados y confeccionados.
- .Puede ser que el educando se aíse y no planifique correctamente sus actividades y horarios.
- .Se utilizan canales unidireccionales de comunicación con el alumno.
- .Se requiere un esfuerzo de mayor responsabilidad y disciplina por parte del estudiante.
- .No todo se puede aprender del Internet.
- .Escasez de docencia, a nivel mundial, sólo un tercio de profesores que dictan clases virtuales han sido entrenado para enseñar por Internet.
- .Muchas universidades ofrecen programas que no están acreditados por entidades autorizadas, ni utilizan correctamente los parámetros de la educación virtual.

4.5.1.9.- Uso didáctico del internet: correo electrónico, chat, weblog. Búsqueda y explotación práctica de aplicaciones informáticas como recurso didáctico.

Actualmente, la educación no se entiende únicamente como la enseñanza de una serie de conocimientos teóricos, sino más bien como la formación del alumnado para que este pueda responder a las necesidades cambiantes que la sociedad demanda.

Se educa para adquirir conocimientos, cada vez más específicos de una determinada área, pero también hay que desarrollar destrezas cognitivas, habilidades y motivaciones que faciliten el aprendizaje. Esto incluye la incorporación y manejo de nuevas tecnologías. No se trata de enseñar a manejar todas estas herramientas de trabajo, lo cual es necesario, sino que el docente debe aprovechar la oportunidad que estas herramientas ofrecen para en primer lugar facilitar el aprendizaje y en segundo lugar para hacerlo más rico y significativo.

Cuanto hablamos de nuevas tecnologías nos referimos a un conjunto de herramientas que facilitan la labor docente en el sentido de que la metodología que se puede utilizar es más amplia, a la vez que más rica, para expresar el conocimiento. Estas tecnologías son principalmente el vídeo, la televisión, el ordenador, los casetes, los proyectores, etc. Observamos que la mayoría de estas herramientas son audiovisuales. La sociedad actual ha desarrollado principalmente una concepción audiovisual del mundo que nos rodea.

Como todos saben Internet es una herramienta que comenzó a desarrollarse y a extenderse hace relativamente poco tiempo. Es a partir de los años 90 cuando comienza a formarse lo que se denomina la red de redes (Internet). Estas conexiones posibilitan la comunicación entre ordenadores que pueden estar ubicados a grandes distancias, con un coste bajo y con una rapidez aceptable, dependiendo del medio físico utilizado en la conexión. Cuando se habla de Internet hay que referirse a un conjunto de posibilidades como son el correo electrónico, el usar recursos de otros ordenadores (ficheros, memoria, impresoras, etc.) las video-conferencias, los grupos de noticias y principalmente los servicios de navegación de la WEB.

Para utilizar eficazmente el servicio de la WEB como herramienta didáctica para la educación es necesario que no se olvide del entorno educativo en el que la persona se mueve. No es igual una programación para educación primaria que para secundaria o para alumnos universitarios. Por tanto, lo primero a tener en cuenta es la edad y las particularidades del alumnado para el que se está desarrollando la información. En el caso de alumnos pequeños la labor de orientación y de guía a la hora de coger distintos caminos, de entre los posibles dentro de la búsqueda de información debe estar más acotada que en el caso de alumnos mayores, en donde la labor de investigación y de búsqueda de información deberá ser mayor, ya que estos alumnos deben aprender a ser críticos y a evaluar constantemente el material que encuentran.

Si en la educación tradicional hay que tener claros los objetivos y las metas a las que queremos llegar, al planificar la educación con el uso de herramientas como Internet, estos objetivos deben de estar totalmente definidos. Así, el alumno al ir completando su formación conoce, en todo momento, si alcanza o no dichas metas. Como comentaremos, más adelante, el uso de esta metodología da la posibilidad de ser individualizada: un alumno puede retroceder en el trabajo y completar lagunas del conocimiento en el caso de que la meta a alcanzar no la haya conseguido. Para dar esta posibilidad, enfatizamos la necesidad de que en todo momento pueda haber una retroalimentación de los conocimientos y habilidades adquiridas por parte del alumno. Por tanto, no se debe dejar la evaluación para el final, se hacen necesarias evaluaciones parciales.

Si los objetivos a conseguir están totalmente definidos, la planificación es correcta, la guía y pasos a seguir es la adecuada y la información está orientada a los sujetos a los que nos dirigimos, el utilizar la WEB como herramienta de trabajo, búsqueda de soluciones y de información hace la docencia más fácil, más asequible y significativa que usando otros materiales.

5.5.2.- Descripción del currículum vitae del tutor que dictará el curso.

- ✚ Tutor: Ing. de Sistemas: Carlos Salinas.
- ✚ Docente en el área de Computación en el colegio fiscal Carlos Cueva Tamariz y en la Unidad Educativa Particular “Bilingüe Interamericana” de la ciudad de Cuenca.
- ✚ Años de experiencia: 25 en la Fiscal y 22 en la particular.
- ✚ Cursos dictados: Cada año en la institución particular, esto por la sencilla razón de que para mantener los estándares de calidad de la institución, los que laboramos allí, debemos actualizarnos permanentemente.

5.5.3.- Metodología.

El Programa de capacitación se impartirá bajo la modalidad presencial, contando para ello con el apoyo de un docente tutor, contratado para la ocasión. El trabajo está organizado en dos módulos, cada uno con una serie de contenidos que permitirán profundizar o ampliar la propuesta. Las acciones de estudio se realizarán de manera individual y grupal, fomentando el trabajo colaborativo, para obtener un aprendizaje eficaz, mediante la interacción de conocimientos y esto se consigue haciendo, por lo que el docente en este caso, como sujeto principal del aprendizaje, debe trabajar para capacitarse en el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Para conseguir el objetivo propuesto se llevarán a cabo las siguientes estrategias:

- ✚ Aplicación de talleres sobre el uso de las TICs en la educación.
- ✚ Los docentes presentarán clases en láminas de POWER POINT con contenidos educativos dirigidos a sus compañeros.
- ✚ Capacitación al docente en la forma de trabajar con algunos de los programas de MICROSOFT.
- ✚ Los docentes usarán la cámara fotográfica de sus celulares para guardar registros de actividades de campo.
- ✚ Se pedirá que observen videos educativos para luego realizar análisis e informes.
- ✚ Realización de investigaciones en enciclopedias virtuales.
- ✚ Navegación en una página WEB con contenido educativo y con un tema específico para su posterior análisis.
- ✚ Los docentes como parte de la evaluación presentarán su proyecto en láminas de POWER POINT.

5.5.4.- Evaluación.

Al ser la evaluación un proceso y recogiendo la frase de B. Franklin “Dime y lo olvido, enséñame y lo recuerdo, involúcrame y lo aprendo” el docente más que ser un receptor pasivo, se convertirá en el artífice de su aprendizaje, naturalmente con la guía y asesoramiento del docente tutor, para ello tal como consta en los contenidos y metodología presentarán clases en láminas de POWER POINT con contenidos educativos dirigido a sus compañeros, observen videos educativos para luego realizar análisis e informes, realizarán investigaciones en enciclopedias virtuales y finalmente presentarán su proyecto en láminas de POWER POINT.

5.6.- Duración del curso

Para cumplir con los objetivos que nos formulamos, este curso tendrá la duración de 60 horas, es decir una semana completa, no se puede emplear más tiempo, porque en cambio se perjudica a las necesidades de los alumnos que tendrían que dejar de asistir a sus clases normales.

4.7.- Cronograma de actividades

CONTENIDOS.	ACTIVIDADES.	FECHA DE EJECUCIÓN.	RESPONSABLES.
Informática y computación. Hardware, software, Sistemas operativos, aplicaciones.	Capacitación al personal docente en el área tecnológica.	Lunes	Docente tutor. Asistentes al curso
Integración de las TICs en las prácticas docentes.	Presentación de las clases en diapositivas.	Martes	Docente tutor. Asistentes al curso
Hojas de cálculo:	El empleo de	Miércoles	Docente tutor.

Excel. Visión general. Datos, manejo de celdas, funciones, formato y gráficos. Procesadores de texto: Word. Diseño del documento. Tablas, imágenes, gráficos y herramientas.	videos, celulares, cámaras fotográficas, entre otros con fines educativos. Investigaciones en las enciclopedias virtuales y páginas WEB.		Asistentes al curso
Presentaciones Power Point. Introducción a la educación virtual.	Envío de trabajos vía email.	Jueves	Docente tutor. Asistentes al curso
Uso didáctico del internet: correo electrónico, chat, weblog.	Presentación de proyectos en diapositivas.	Viernes.	Docente tutor. Asistentes al curso
Manejo y aprovechamiento de los recursos informáticos.	¿Cómo trabajar con la nueva tecnología?	Lunes	Docente tutor. Asistentes al curso
Búsqueda y explotación práctica de aplicaciones informáticas como recurso didáctico.	Presentación de proyectos en diapositivas.	Martes.	Docente tutor. Asistentes al curso

5.8.- Costos del curso

Considerando que la institución educativa beneficiaria de este curso cuenta con un laboratorio de computación, se realizarán las gestiones necesarias para que al primera autoridad, a través del Consejo Ejecutivo, nos facilite la utilización de estos recursos, a

más de las laptop que la gran mayoría de docentes poseen para su trabajo personal. De igual manera, las impresoras, celulares con su cámara fotográfica, internet, etc. Lo que tendríamos que entregar a los asistentes al curso serían las hojas para que impriman sus trabajos, el certificado que acredita su participación y la cantidad de 500 dólares que habría que pagar al docente tutor, pues esa es la cantidad convenida, por tratarse de un compañero de la docencia, pero que la misma vendría como un aporte de la institución a la capacitación de su personal docente.

5.9.- Certificación

Para iniciar el curso de capacitación sobre el uso de las TICs en el proceso de enseñanza aprendizaje, se determinará con la primera autoridad del plantel los siguientes incentivos y exigencias:

- ✚ La capacitación para los docentes será gratuita, ya que los costos serán cubiertos por gestión de los directivos y recursos del centro educativo.
- ✚ Se utilizará el laboratorio de Informática que posee la institución educativa con su respectiva conexión a internet, para apoyar a los docentes en la planificación de sus actividades diarias.
- ✚ Se entregará un diploma de participación, avalado por la supervisión educativa del circuito, como crédito para la hoja de servicio.
- ✚ Para hacerse acreedor al mencionado diploma de participación, el docente deberá asistir por lo menos al 80% de las jornadas.

Tanto los contenidos que serán expuestos a los asistentes, cuanto las actividades que se desarrollarán en el transcurso del mismo, están dirigidas al cumplimiento de los objetivos y metas propuestas con el fin de que los docentes tengan presente la necesidad de capacitarse continuamente en las innovaciones y adelantos que la nueva educación trae consigo pero siempre de acuerdo a los planes y programas reglamentados.

5.10.- Bibliografía para el curso de capacitación

- ✚ Acosta, Willman, Diseño de cursos virtuales, Venezuela, 2002:
- ✚ Banet, Miguiel, Paradojas en los entornos virtuales, 2001

- ✚ Capacitación básica para docentes en tics - Gabriela Alfie
www.gabrielaalfie.com.ar/?...noticias...**CAPACITACIÓN%20BÁSICA%2**
- ✚ Casalla y Hernando (1996) “La escuela en la era tecnológica” en La Tecnología.
- ✚ Duart, Joseph, Aprender sin distancias/México, 2002
- ✚ Eduteka - Estándares UNESCO de competencia en TIC para docentes
- ✚ El uso de Internet como herramienta didáctica - Ateneonline.net
www.ateneonline.
- ✚ Fainholc, B. (2000) “El proceso de innovación tecnológica necesario. Su proyección en la educación y en la formación de los tecnólogos educativos y profesores” en Formación del profesorado para el nuevo siglo. Lumen. Hvmánitas. Buenos Aires.
- ✚ Formación docente para la integración de las TIC en la práctica pedagógica.
www.udgvirtual.udg.mx › Inicio › Vol 3, No 1 (2011)
- ✚ Gámez Rosalba, ¿La Educación Virtual es Real? Google.com México 2002
- ✚ García Vera, A. (1994) “Cultura, currículum y medios” en Las nuevas tecnologías en la capacitación docente. Aprendizaje Visor. Madrid.
- ✚ Huego, J. y Fernández, M. B. (1999) “Los docentes y su (de-) formación frente a la cultura mediática” en Cultura Escolar, Cultura Mediática / Intersecciones. Universidad. Pedagógica Nacional. CACE. Colombia. Influencia y aplicación de las TICs en la práctica docente.- TIC Educa grial.usal.es/.../**tics**/.../influencia-y-aplicacion-de-las-**tics-en-la-practica-docente**.
- ✚ Lara, Luis Rodolfo, Análisis de los recursos interactivos en las aulas virtuales, Argentina, 2002

www.uhu.es/.../**excel**/.../Microsoft%20PowerPoint%20-%20La%20hoja%
- ✚ Loaiza Alvarez, Roger Facilitación y Capacitación Virtual en América Latina, Colombia, 2002
- ✚ Los recursos informáticos en el proceso de enseñanza aprendizaje ...
repositorio.unemi.edu.ec › ... › Informática y Programación
- ✚ **Plantillas de** presentaciones en Powerpoint para educación
 - www.escuelaenlanube.com/recursos-para-el-maestro-plantillas-de-**power**...
- ✚ Proyecto Tecnopedagógico de Capacitación Docente para el Correcto uso de las TIC en La Escuela Politécnica Superior de Chimborazo.
- ✚ Qué es Hardware y Software - Informática Hoy
www.informatica-hoy.com.ar/aprender.../Qué-es-**Hardware-y-Software**
- ✚ Sandra Asensio Muniesawwww.eMagister.com

- ✚ Scagnoli, Norma "El aula virtual: usos y elementos que la componen" USA, 2001
- ✚ Todo sobre la informática y computación - Taringa!

www.taringa.net/posts/.../Todo-sobre-la-informática-y-computación.htm

- ✚ Uso sistemático de las TIC en la docencia.

www.udgvirtual.udg.mx › Inicio › Vol 2, No 2 (2010)

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

5.1. Conclusiones

Al finalizar el presente trabajo de investigación, una vez que se han detectado las necesidades de formación de los docentes de Bachillerato de Contabilidad del Colegio Técnico Ecuador, sección nocturna, ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, durante el período 2012-2013, se concluye en lo siguiente:

- ✚ El personal docente requiere de un mayor nivel de preparación profesional mediante la obtención de un título de cuarto nivel, propendiendo siempre a que el proceso de enseñanza aprendizaje sea óptimo.

El 60% de los docentes del plantel han realizado cursos de capacitación, hace ya algún tiempo, por lo que de manera urgente se requiere una actualización pedagógica.

- ✚ El marco teórico fue debidamente fundamentado a través de investigaciones realizadas en textos, folletos, material proporcionado a través de EVA, textos entregados por la U.T.P.L., internet, revistas educativas, criterios personales, etc.

- ✚ En cuanto al análisis de la formación, desde el punto de vista de la persona en el contexto formativo, se observa un cuerpo docente de responsabilidad y cumplimiento, pues describen claramente las funciones del tutor, perciben los problemas de los alumnos para plantear mecanismos de solución, pero lo que debe ser tomado en cuenta, es el planteamiento, ejecución y seguimiento de proyectos educativos, pues el maestro no debe limitarse a ser instructor sino más bien el guía, el orientador.

En cuanto al uso de las TICs, ésta se presenta como una debilidad por cuanto un 18% se ubica en el casillero antes mencionado 3/5, indicando con esto que sus conocimientos son limitados, por lo que requieren un curso de capacitación con esta temática para que de esta manera sus logros sean mucho más significativos, pues los conocimientos estarían complementados con un adecuado uso de las nuevas herramientas tecnológicas.

- ✚ En cuanto al análisis organizacional, se considera como aceptable, porque los docentes tienen una clara percepción de lo que significa el liderazgo como gestor principal para una buena organización, naturalmente contando con la colaboración profesional de los demás miembros de la institución. Esto resulta positivo porque les permitirá proyectarse hacia un futuro promisorio, con una administración acertada y una toma de decisiones justa con el fin de propender a la optimización de sus recursos y al logro de los objetivos, misión y visión de la institución.

✚ En lo relacionado a la tarea educativa, del análisis realizado se desprende que los docentes tienen un concepto claro sobre técnicas básicas para la investigación en el aula, técnicas de enseñanza individualizada, saben motivar a sus discentes, permiten que los conocimientos previos sirvan de base para el nuevo conocimiento, propendiendo siempre a un aprendizaje constructivo y significativo, así mismo evalúan no para sancionar sino más bien para corregir errores.

Los referentes teóricos investigados sobre necesidades de formación de los docentes de bachillerato en el colegio antes mencionado fueron fundamentales en la realización del análisis e interpretación de la información recopilada.

5.2. Recomendaciones

- ✚ Una vez que se detectó las necesidades de formación de los docentes, se han ido planteando posibles soluciones y lo más factible sería el buscar la capacitación permanente para de esta manera fomentar la cohesión y estabilidad de la institución educativa, por otro lado se debería también estimular éxitos y logros, desarrollar la motivación y un cambio de actitud constante buscando la superación personal y profesional.
- ✚ Socializar con personal directivo y docentes de la institución educativa los resultados alcanzados en el presente trabajo, mismos que se obtuvieron en base a un referente teórico claramente establecido y que sirvió de pauta para concluir con resultados fidedignos.
- ✚ Capacitar al personal docente en temáticas sobre planteo, ejecución y seguimiento de proyectos educativos para fortalecer aún más la práctica docente, manteniendo coordinación y una estrecha relación con las autoridades del plantel con el fin de organizar talleres y actividades corporativas para que sean los docentes los que construyan su aprendizaje significativo y el maestro se constituya en el guía, tutor y orientador de este proceso.

Para ello el docente ha de generar competencias didácticas, motivación y cierto compromiso profesional que le permitan desarrollar sus clases a través de metodologías participativas mediante el empleo de las nuevas tecnologías en el proceso de enseñanza aprendizaje. Al ser éste una necesidad apremiante en la institución investigada proponemos un curso de capacitación sobre el uso de las mismas y que consta en el presente trabajo.
- ✚ El maestro sabe que en la enseñanza sólo se triunfa cuando es capaz de situarse en el lugar de aquellos a los que dirige, por ello es que un buen directivo debe propender a mejorar el proceso comunicacional, pues solo así todos conocerán las acciones que su líder lleva dentro de la institución, con lo que mejorará el clima organizacional de la institución.
- ✚ Como recomendación final, para que los cursos de capacitación contribuyan al desarrollo profesional del maestro deben contemplar la utilización de una metodología participativa, sustentarse en una comunicación dialógica y en la autoevaluación y heteroevaluación de los participantes de manera de potenciar el protagonismo y el compromiso del profesorado en la mejora de su práctica educativa

a partir de la aplicación reflexiva y crítica de los conocimientos construidos en el curso, en la práctica profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Libros:

1. Álvarez de Zayas, C. (1999). *Didáctica. La escuela en la vida*. Ciudad de La Habana. Ed. Pueblo y Educación.*
2. Area, M. y Yanes, J. (1990). El asesoramiento curricular a los centros educativos. La fase de contacto inicial. *Curriculum*, 1: 5-78. *
3. Blanco, L. (1990). Consideraciones previas a la elaboración de un modelo para la valoración de necesidades institucionales. *Revista de Investigación Educativa*, 8 (16): 199-203.
4. Barreiro, L. Guerrero, R. Rodríguez, F. (1991). *Características de la capacitación a dirigentes*. La Habana. CETED
5. CASTAÑO, C. (1994). Análisis y evaluación de las actitudes de los profesores hacia los medios de enseñanza.
6. Castells, Manuel *Comunicación y Poder*.(Alianza, 2.008)
7. **Cerdá, E. Una Psicología de hoy. Ed. Herder, Barcelona 1990.**
8. Contreras, J. (1997). *La autonomía del profesorado*. Madrid: Morata.
9. Coronel, J.M. et al. (1994). *Para comprender las organizaciones educativas*.
10. *Currículum y administración escolar*. Buenos Aires: Paidós, 1969
11. De la Torre, S (1994). *Innovación Curricular, proceso, estrategias y evaluación*. Madrid: Dykinson.
12. Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro* (pp. 90-103). México. UNESCO: Siglo XXI.
13. Edgar Faure y colaboradores «Aprender a ser»:
14. Emilio Tenti Fanfani (1999) **Arte del buen maestro. Ed Pax México**
15. *Enciclopedia nuestro magisterio: didáctica, pedagogía y psicología*. Buenos Aires: H. Dimuro,
16. ESTEBAN, Francisco (2004): “Excelentes profesionales y comprometidos ciudadanos. Un cambio de mirada desde la Universidad” Bilbao. Desclée De Brouwer.
17. *Francisco Pereira Manrique*(1977) *Metas organizacionales como modelo de evaluación institucional para la educación superior a distancia*.
18. Gandulfo de Granato, María Azucena. *El juego en el proceso de aprendizaje: capacitación y perfeccionamiento docente*. Buenos Aires: Humanitas, 1992

19. García Álvarez, J. (1993). La formación permanente del profesorado: más allá de la reforma: Madrid. Escuela española.
20. **Gonsález, María Teresa, Nieto, José Miguel y Portela, Antonio. Organización y gestión de los centros escolares.(2008).**
21. Imbernón, F. (1994). La formación y desarrollo profesional del profesorado (pp. 21-34). España: Grao, Biblioteca de aula.
22. Kotter, Jhon. El factor liderazgo 1997.
23. Lozano, Martín Vicente. (2012) Cualidades de un buen maestro.
24. María Soledad Ortúzar. Aspectos de la formación inicial docente y su influencia en el rendimiento académico de los alumnos. 2009.
25. Marcelo Arancibia Herrera, Christian Miranda Jaña, Héctor Pérez San Martín, Tomás Koch Ewertz NECESIDADES DE FORMACIÓN PERMANENTE DE DOCENTES TÉCNICOS (2002)
26. Medina Rivilla, Antonio. La enseñanza y la interacción social en el aula. Madrid: Cincel-Kapelusz, 1989
27. Miguel E. Schultz, (1.998) Análisis de factores para construir indicador global
28. Morin, E. (1999). Los siete saberes necesarios para la educación del futuro. México: UNESCO: Siglo XXI.
29. Nieto, D. M. (2009). Análisis de las políticas para maestros de educación básica en México: OCDE. (en línea)
30. OCDE (2009).Desarrollo de los conocimientos y las habilidades de los docentes(pp. 103-150). En: Los docentes son importantes.Política de educación y formación. Atraer, formar y conservar a los docentes eficientes. México:OCDE.
31. Pérez Campanero, M.P. (2000) Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativas. Madrid: Narcea.
32. Registro Oficial No 417. (31 der marzo del 2011) . Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito. Disponible en: [http:// www.educacion.gob.ec/legislacion educativa/loei.html](http://www.educacion.gob.ec/legislacion_educativa/loei.html)
33. Serrá, Juan Carlos. (1999) La política de capacitación docente.
34. SEP-SNTE (2009). Acuerdo para la calidad de la Educación, México: autor.
35. SEP (2007). Plan Sectorial de Educación.
36. Tedesco, Juan Carlos. (2006). Los pilares de la educación del futuro.
37. (Tejedor, 1990) Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado,1(0),1997

Páginas WEB:

- Necesidades de formación. Concepto. Disponible en:
<http://www.revistaeducarnos...>
- Formación docente. Disponible en:
<http://www.uva.es/aufop/publica/actas/viii/edsecund.htm>
- Análisis de necesidades de formación. Disponible en:
www.slideshare.net/aalonsogr/analisis-necesidades-formación
- Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo. Disponible en:
Rosario Bello - Planificación Estratégica
www.eclac.cl/ilpes/noticias/paginas/0/.../Rosario_Bello_CAPRADE.pdf
- Liderazgo educativo. Disponible en:
„Liderazgo educativo y su impacto en la calidad de las Instituciones ...
www.leadquaed.com/docs/artic%20esp/Liderazgo.pdf
- Tipos de liderazgo. Disponible en:
El Liderazgo Educativo debe ser un Liderazgo Transformador
manuelgross.bligoo.com/.../El-Liderazgo-Educativo-debe-ser-un-Lideraz...
- La formación profesional del docente: Disponible en:
La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos ...
www.ugr.es/~recfpro/rev111ART2.pdf
- Características de un buen docente. Disponible en:
Las 5 características de los maestros más eficaces - Universia México
noticias.universia.net.mx/.../5-caracteristicas-maestros-mas-eficaces.html
- Análisis de la tarea educativa. Disponible en:
Ensayo de análisis de la política educativa ecuatoriana ...
www.monografias.com › Política
- La función del docente y del alumno: Disponible en:
El Papel Del Docente Y Del Alumno Dentro Del Proceso De ...
www.buenastareas.com › Página principal › Temas Variados
- Técnicas e instrumentos de investigación. Disponible en:
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN - Eumed.net
www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/tecnicas_instrumentos.html
- Talento humano. Disponible en:
Talento humano
talentohumanosena.galeon.com/
- Necesidades formativas del docente. Disponible en:
LAS NECESIDADES FORMATIVAS DOCENTES ... - ResearchGate

www.researchgate.net/...NECESIDADES_FORMATIVAS_DOCENTES...

- Análisis de la formación del docente. Disponible en:
Análisis y posibles mejoras en la formación docente | XarxaTIC
www.xarxatic.com/analisi-y-posibles-mejoras-en-la-formacion-docente/

- Los cursos de formación. Disponible en:
Cursos *de* Capacitación Docente
www.sceu.frba.utn.edu.ar › *Formación* › Educación y Capacitación

Revistas:

1. Aula abierta. Revista trimestral de Educación y Cultura del Azuay. 2008 y 2009.

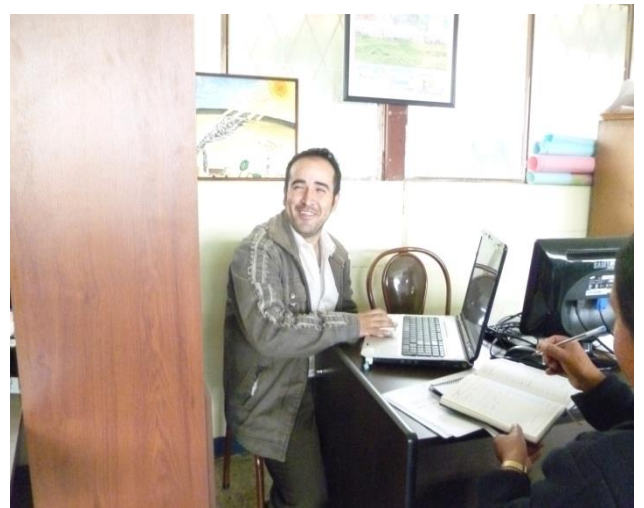
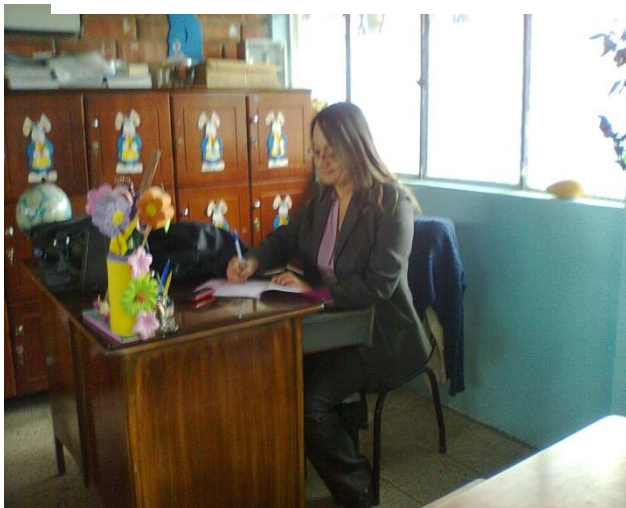
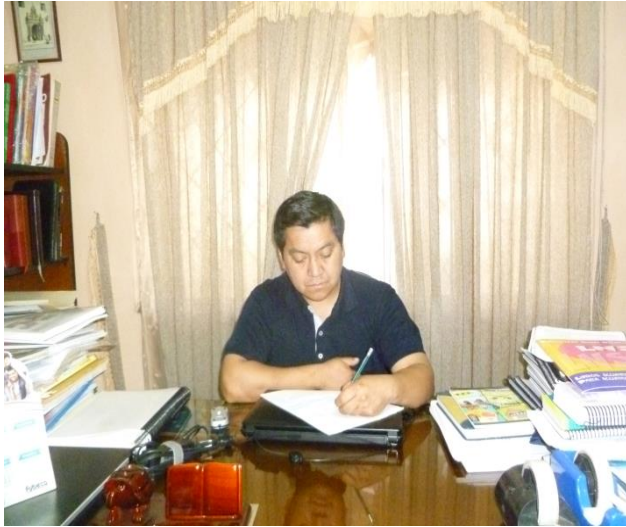
ANEXOS

ANEXO 1

FOTOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DONDE SE REALIZÓ LA INVESTIGACIÓN Y PERSONAL DOCENTE RESPONDIENDO LA ENCUESTA

TRABAJO REALIZADO POR. Beltrán Abad Wimper Rosendo.





ANEXO 2



Código del investigado: _____

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

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

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

2.5. Tiempo de dedicación:										
Tiempo completo	12	Medio tiempo	13	Por horas	14					
2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:					SI	15	NO	16		
2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:					1°	17	2°	18	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
alternativa)

(señale una sola

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:
atraen)

(señale las alternativas que más le

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
alternativa)

(Puede señalar más de una

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

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

✓ _____
✓ _____

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

(señale de 1 a 3

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

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

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

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

(señale una o más

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
alternativa)

(señale una

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO TRES.

PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Loja, diciembre de 2012

Señor(a)
DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO
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 4

PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Loja, diciembre de 2012

Ec.
Zaida Farfán Vázquez.
Rectora del Colegio Nacional Técnico Ecuador.
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 impercederas.

Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA



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

38 UTEPL - MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL



Recibido 6-12-2012
