



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad
Educativa “Particular Corazón de María”, del cantón Cuenca, provincia del
Azuay, período 2012-2013**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Autor: Callay Pancho, Carlos Rafael

Director: Ramírez Zhindón, Marina del Rocío, Mg

CENTRO UNIVERSITARIO- CUENCA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster

Mariana del Rocío Ramírez Zhindón

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo, de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Particular Corazón de María, del cantón Cuenca, provincia del Azuay, período 2012-2013” realizado por Callay Pancho Carlos Rafael, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero del 2014

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DE CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Callay Pancho Carlos Rafael declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Particular Corazón de María, del cantón Cuenca, provincia del Azuay, período 2012-2013” de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo la Magíster Mariana del Rocío Ramírez Zhindon 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: Callay Pancho Carlos Rafael

Cédula: 0602455305

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico principalmente a Dios que me ha dado la fortaleza para llegar hasta este momento de mi vida profesional, a mis padres por ser ejemplo de perseverancia para alcanzar las metas que me he propuesto, a mi esposa Rocío y mis hijos Pablo y Emilia por ser la razón de mis ganas de superarme constantemente como profesional y especialmente como persona. A todas las personas que directa o indirectamente formaron parte de este proyecto

AGRADECIMIENTO

Al finalizar un trabajo tan arduo y lleno de satisfacciones como el desarrollo de una tesis de Maestría quiero dar gracias a Dios por la bendición de culminar una etapa más en mi vida.

Agradecer a la Universidad Técnica Particular de Loja por la oportunidad que nos da de formarnos y crecer profesionalmente.

A la Unidad Educativa Particular “Corazón de María” a sus docentes y directivos por haberme facilitado los medios suficientes para llevar a cabo todas las actividades propuestas durante el desarrollo de este trabajo, por su valiosa y decidida participación

A la Mg. Rocío Ramírez Zhindón, directora de tesis, por su valiosa guía, asesoramiento y oportuna participación ya que sin su aporte invaluable no hubiera sido posible la culminación exitosa de la investigación.

Finalmente a mi esposa e hijos por el apoyo y comprensión brindada durante estos años de estudio que representa el esfuerzo de todos y por lo tanto la satisfacción es compartida.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR.....	ii
AUTORÍA DE CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPITULO 1. MARCO TEÓRICO.....	1
1.1 Necesidades de formación	2
1.1.1 Concepto.....	2
1.1.2 Tipos de necesidades formativas.	2
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.....	4
1.1.4 Necesidades formativas del docente.	4
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades.....	6
1.2 Análisis de las necesidades de formación	10
1.2.1 Análisis organizacional.	10
1.2.1.1 <i>La educación como realidad y su proyección.</i>	11
1.2.1.2 <i>Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.</i>	13
1.2.1.3 <i>Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.</i>	14
1.2.1.4 <i>Liderazgo educativo (tipos)</i>	16

1.2.1.5	<i>El bachillerato ecuatoriano (Características, demandas Organización, regulación.....</i>	19
1.2.1.6	<i>Reformas educativas (LOEI-Reglamento a la LOEI-Plan decenal).....</i>	21
1.2.2	<i>Análisis de la persona.....</i>	25
1.2.2.1	<i>Formación profesional.....</i>	26
1.2.2.2	<i>Formación Inicial.....</i>	28
1.2.2.2.1	<i>Formación profesional docente.....</i>	28
1.2.2.2.2	<i>Formación Técnica.....</i>	30
1.2.2.3	<i>Formación continua.....</i>	31
1.2.2.4	<i>La formación del profesorado incidencia en el proceso de aprendizaje.....</i>	32
1.2.2.5	<i>Tipos de formación que debe tener profesional de la educación.....</i>	34
1.2.2.6	<i>Características de un buen docente.....</i>	35
1.2.2.7	<i>Profesionalización de la enseñanza.....</i>	38
1.2.2.8	<i>La capacitación en niveles formativos, parte del desarrollo educativo.....</i>	39
1.2.3	<i>Análisis de la tarea educativa.....</i>	40
1.2.3.1	<i>La función del gestor educativo.....</i>	40
1.2.3.2	<i>La función del docente.....</i>	42
1.2.3.3	<i>La función del entorno familiar.....</i>	43
1.2.3.4	<i>La función del estudiante.....</i>	45
1.2.3.5	<i>Como enseñar y como aprender.....</i>	46

1.3	Cursos de formación.....	47
1.3.1	Definición e importancia de la capacitación docente.....	48
1.3.2	Ventajas e inconvenientes.	49
1.3.3	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	50
1.3.4	Importancia en la formación del profesional de la docencia.....	53
CAPITULO 2. METODOLOGÍA.....		54
2.1	Contexto.....	55
2.2	Participantes	58
2.3	Diseño y metodología de investigación	62
2.3.1	Diseño de la investigación.	62
2.3.2	Métodos de investigación.	63
2.4	Técnicas e instrumentos de investigación	64
2.4.1	Técnicas de investigación.....	64
2.4.2	Instrumentos de investigación.....	66
2.5	Recursos.....	67
2.5.1	Talento humano.....	67
2.5.2	Materiales.	67
2.5.3	Recursos institucionales.	68
2.5.4	Recursos económicos.	68
2.6	Procedimiento	68
CAPITULO 3. DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		71

3.1. Necesidades formativas	72
3.2 Análisis de la formación.....	84
3.2.1 La persona en el contexto educativo.	84
3.2.2 La organización y la formación.	86
3.2.3 La tarea educativa.....	90
3.3. Cursos de formación	94
CAPITULO 4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	103
CAPITULO 5. CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE	106
CAPÍTULO 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	136
ANEXOS	145

RESUMEN

Los cambios profundos que se están dando en el ámbito educativo, nos hacen pensar en la forma como estamos desarrollando nuestra tarea educativa, por lo que se hace urgente formar parte de esa transición mediante el análisis de las “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Particular “Corazón de María”, del cantón Cuenca, provincia del Azuay, período 2012-2013” con el propósito de fundamentar teóricamente, diagnosticar y evaluar las necesidades de formación del profesorado de bachillerato, diseñando un curso de capacitación en Microsoft Excel 2010, que permitirá superar algunas dificultades encontradas luego de la aplicación de técnicas de investigación para este efecto.

Se ha podido evidenciar que, tanto los docentes como la institución tienen una buena predisposición para desarrollar y participar de programas continuos de formación que les permitirá mantenerse de manera coherente con las exigencias de la sociedad actual y específicamente de las y los estudiante de bachillerato.

Cada día tenemos la oportunidad de aprender algo nuevo, esa debe ser nuestra cultura, capacitarnos continuamente para enfrentar con mayor facilidad a situaciones variadas e innovadoras.

PALABRAS CLAVE: Cambios, Formación, Análisis, Diagnosticar, Capacitación, Investigación, Exigencias, Oportunidad, Aprender, Cultura, Innovación.

ABSTRACT

The deep changes that are occurring in education , make us think of how we are developing our educational task, so it is imminent to be part of this transition by analyzing the " Training needs of high school teachers from the Corazon de Maria high school " , from canton Cuenca , Azuay province, 2012-2013 school year, in order to justify theoretically , diagnose and assess the training needs of the high school teachers, designing a training course in Microsoft Excel 2010 , which will overcome some difficulties after the application of research techniques for this purpose.

It was shown that both the Teachers and the Institution have a willingness to develop and participate in continuous training programs to enable them to be consistent with the demands of society and specifically with the bachelor students.

Every day we have the opportunity to learn something new, which must be our culture, continuously trained to deal more easily with many innovative situations.

KEY WORDS: Changes, training, analysis, diagnose, training, research, requirements, opportunity, learning, culture, innovation.

INTRODUCCIÓN

En el ámbito educativo la capacitación y actualización del docente es de suma importancia, por cuanto necesita las herramientas adecuada para afrontar su labor de manera objetiva y reflexiva, en concordancia con el medio en el cual desarrolla su actividad.

Para responder a los requerimientos de una educación de calidad, resulta entonces vital promover su capacitación, por lo que, en el presente documento damos a conocer los resultados alcanzados en la investigación de “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Particular “Corazón de María” de la ciudad de Cuenca”, tomando en consideración que es de profundo interés de todos, conocer las condiciones en las cuales los docentes desarrollan su actividad.

Desde siempre la preparación docente ha constituido un tema fundamental para el desarrollo del proceso educativo, si bien los conocimientos adquiridos en las aulas universitarias hasta hace poco se creían suficientes para toda la vida, sin embargo, en la época actual con el avance agigantado de la tecnología y la investigación, la preparación, formación y capacitación en todos los campos cobra protagonismo, sin duda alguna, más en el campo de la docencia, debido a su influencia en la formación de seres humanos capaces de diseñar un mundo nuevo, una sociedad más justa: con valores, con libertad, con conocimiento, con actitud positiva, para afrontar los desafíos actuales y venideros.

De acuerdo a la investigación realizada por Fabara (2013) señala que, los programas de posgrado en el Ecuador se iniciaron a comienzos de los años noventa, es decir, su incursión en el ámbito de la educación superior es relativamente nueva, de modo que apenas el 1,16% de docentes a nivel nacional, entre educación inicial, básica y del bachillerato tienen títulos de cuarto nivel. Por este motivo considero que es de mucha importancia analizar el estado en que se encuentran las instituciones educativas en lo relacionado a las necesidades de formación de los docentes a nivel de bachillerato. Específicamente el estudio se realizó en la Unidad Educativa “Corazón de María”. Para lo cual se plantearon los siguientes objetivos:

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 del bachillerato.
- Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa “Corazón de María”.

Para el logro de estos objetivos se emplearon referentes teóricos de investigación sobre el tema “necesidades de formación”, así como también técnicas e instrumentos de investigación que permitieron recopilar la información necesaria para desarrollar este análisis de una manera coordinada, clara y objetiva. Brindando la posibilidad de, plantear las hipótesis necesarias para el desarrollo de una tesis adecuada, que permitirá promover el mejoramiento y cambio en la educación ecuatoriana y en especial de la Unidad Educativa Particular “Corazón de María”. Alcanzando de esta manera los objetivos planteados con el suficiente respaldo teórico sobre las necesidades de formación del docente de bachillerato, así como también la posibilidad de diagnosticar su situación actual, bajo esta premisa se propone diseñar un curso de formación que sirva de apoyo a su tarea educativa.

Con el propósito de mejorar la calidad de la Educación en nuestro país se han implementado nuevas políticas educativas, entre ellas la evaluación del desempeño docente que han sido motivo de debate y discusión, recibiendo el apoyo de unos sectores y el rechazo de otros, pero ha permitido prescribir el estado en que nos encontramos, para desde este punto tomar las decisiones más idóneas que nos permitirán direccionar o proyectar nuestra labor. En la Unidad Educativa, todos los maestros investigados quieren capacitarse, tanto es así que lo han hecho por cuenta propia y además, formando parte del programa de capacitación continua que la institución ha desarrollado, siempre tomando en cuenta la disponibilidad del tiempo que es uno de los factores limitantes para desarrollar estas actividades.

Esta investigación nos ha permitido conocer que, a los docentes que laboran en el bachillerato les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel con el propósito de estar a la par con los objetivos de mejorar la calidad educativa de la institución donde laboran y sobre todo por su realización personal y profesional. En base

a los datos obtenidos en este trabajo y con el fin de proporcionar solución a varias de las necesidades identificadas, se ha desarrollado un curso de capacitación sobre la utilización y aplicación del software de Microsoft "Excel 2010", cuyas bondades serán aprovechadas para permitir agilizar las tareas docentes en cuanto a creación de tablas, bases de datos, clasificación de información, gráficas, tablas dinámicas, etc. El justificativo principal para esta decisión radicó en el hecho de que esta herramienta tecnológica permite realizar organizadamente: búsquedas, clasificaciones, gráficas, relaciones de porcentajes, etc., que serán de mucha ayuda para los docentes de la Unidad Educativa, en la elaboración de informes y presentación de resultados de forma inmediata una vez ingresados los datos, permitiendo de esta manera aprovechar el tiempo que tardaba en procesar la información recolectada de evaluaciones, asistencia, disciplina, listados, actividades en el aula, etc., en tareas de relación directa para beneficio del desarrollo del proceso educativo.

La utilización de herramientas tecnológicas para este caso, la aplicación Microsoft Excel 2010 como propuesta, motivará y despertará el ánimo en los docentes de bachillerato al ver cómo se puede conjugar la tecnología con su tarea educativa, acorde a las exigencias actuales, visualizando de una manera rápida y dinámica sus resultados.

CAPITULO 1. MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

1.1.1 Concepto.

El término necesidad proviene del latín “necessitas” Según se puede apreciar en el diccionario de la Real Academia Española (RAE) (2000), cuyo significado hace referencia a aquello de que no se puede prescindir, lo que no puede evitarse, fuerza, obligación, falta de cosas que son menesteres para la vida.

Fischer, Espejo (2004) definen la **necesidad** como la “diferencia o discrepancia entre el estado real y el deseado” (p.123)

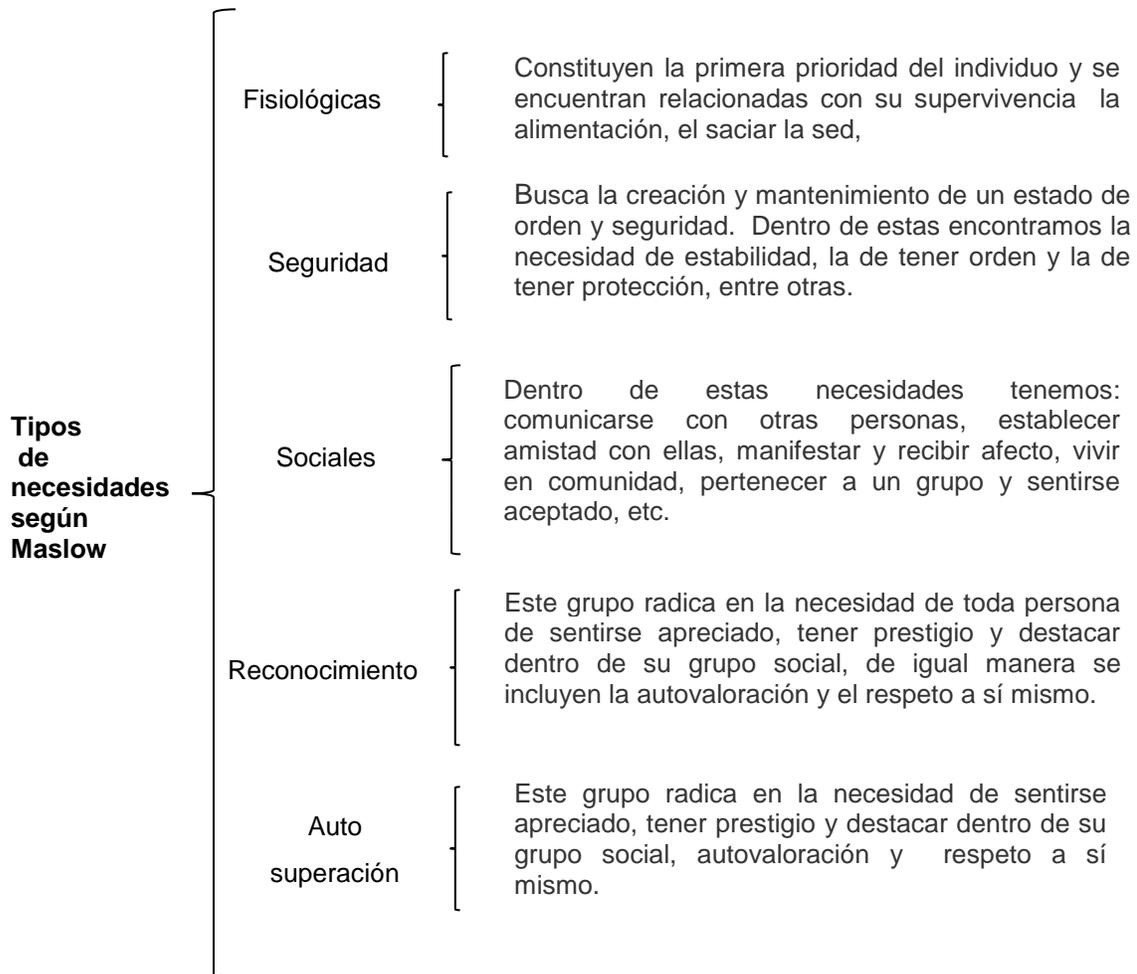
A estas definiciones de necesidad las relacionaremos con lo que nos dice Achilli (2000). La formación docente puede comprenderse como un proceso en el que se articulan prácticas de enseñanza y aprendizaje orientadas a la configuración de sujetos docentes/enseñantes.

Desde el análisis de estas definiciones podemos decir que la necesidad formativa se relaciona directamente con el desempeño del individuo en el ámbito cotidiano en el ejercicio de una actividad encomendada que, mediante la aplicación de conocimientos, habilidades, pericia, aptitudes, actitudes, entre otros, le permitan resolver los problemas que se presentaren. Para alcanzar este objetivo se debe contar con la suficiente capacidad intelectual y de no ser así surge la necesidad de prepararlo en el ámbito que corresponda, cubriendo los vacíos que pudiere tener para ubicarse en el estado deseado.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

Maslow (1991) planteó en su libro Motivation and Personality (Motivación y Personalidad) una muestra de necesidades que atañen a todo individuo y que se encuentran organizadas lógicamente, de acuerdo a una determinación biológica causada por la constitución genética del individuo.

Cuadro N°1. Tipos de necesidades



Fuente: *Motivación y personalidad. Maslow (1991)*

Autor: *Ing. Rafael Callay.*

Relacionando esta clasificación con las necesidades formativas en el campo educativo y específicamente del docente podemos ubicarnos en el campo del reconocimiento o auto superación.

Esta es solo una muestra que representa, la amplia gama del conjunto de clasificaciones que existe, sin embargo, nos permite visualizar y distinguir las principales necesidades que tenemos como seres humanos.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

Para la evaluación de necesidades formativas, hay que partir conociendo que es evaluación de necesidades, las condiciones para evaluar, los principios de evaluación de necesidades, como parte central de la evaluación de necesidades formativas.

La evaluación de necesidades, según Gairín (1996) es: "... una dimensión de la evaluación dirigida a emitir juicios de valor sobre los déficits que se dan en una determinada situación" (p.71).

Castillo (2004) señala a la evaluación como uno de los factores o medidas más importantes que inciden en la calidad educativa. Ya que nos permite recoger datos que permiten llevar a una reflexión sobre la práctica docente con la intención de mejorarla y perfeccionarla. La intención principal de la evaluación es proporcionar información relevante para orientar, regular y mejorar cualquier proceso educativo.

Desde esta perspectiva, la evaluación se entendería como aquel proceso encargado de la obtención, sintonización e interpretación de información recabada, la misma que, facilitaría la toma de decisiones sobre el tema analizado en la búsqueda de mejoramiento permanente. Teniendo el adicional de, indicar y ponderar el nivel, el logro y las dificultades que se presentaron en el desarrollo de actividades, hasta alcanzar el objetivo propuesto.

Considero que un adecuado proceso de evaluación de las necesidades formativas es de vital importancia ya que este es el punto de partida para identificar los aspectos que necesitan ser mejorados, establecer planes de capacitación que permitan perfeccionar el trabajo profesional y personal de los docentes.

1.1.4 Necesidades formativas del docente.

A nivel mundial y en nuestro país, la formación del docente es y sigue siendo un tema de estudio y análisis permanente, que toma en consideración tanto la investigación propia de este fenómeno como también la actividad pedagógica en el campo escolar. Producto de esto existe una generalización marcada en educación cuando se refiere a implementación de reformas en cada uno de los niveles de enseñanza. Frente a esta situación, la atención que demanda del profesor, en ponerse al día en lo relacionado al campo de enseñanza aprendizaje, como

también en los cambios tecnológicos y sociales que van ocurriendo, para afrontar y asumir nuevas tareas en las instituciones educativas.

Para González, González (2007). La formación docente como proceso educativo dirigido a potenciar el desarrollo profesional del profesorado en una práctica educativa centrada en la reflexión crítica y el compromiso del profesorado con la calidad de su desempeño.

Cabero (2001). Relaciona la formación tradicional de los docentes con los actuales avances tecnológicos, “tanto porque el profesorado tenga actitudes favorables hacia las mismas como por una capacitación adecuada para su incorporación en su práctica profesional” (p. 63).

En la Conferencia mundial de Educación para el desarrollo sostenible de la UNESCO, celebrada en Bonn-Alemania (2009) hace especial referencia al fortalecimiento del papel que cumplen los profesores en la sociedad actual.

La educación para el desarrollo sostenible (EDS) sigue progresando de manera desigual. Sin duda, en los próximos años será necesario que tanto los países desarrollados como los países en desarrollo, la sociedad civil y las organizaciones internacionales realicen esfuerzos para: Reorientar los programas de elaboración de planes de estudio y formación de docentes, con miras a la integración en los programas de formación inicial y de perfeccionamiento para docentes en funciones. Alentar a las instituciones de formación de docentes, los maestros y los profesores a crear redes y a elaborar e investigar las prácticas pedagógicas idóneas.

En los últimos tiempos la preocupación por la preparación del docente para afrontar los retos educativos demanda una profesionalización académica y pedagógica, debido a que los profesores son uno de los pilares principales sobre los que descansa la calidad de la educación, constituye de vital importancia su formación, en temas relacionados con: las reformas, la política, lo social, el avance tecnológico, etc., lo cual permitirá conseguir y alcanzar los objetivos planteados en beneficio de su formación profesional, sus dirigidos y sociedad en general.

Las necesidades formativas pueden surgir debido a problemas en el desempeño de las tareas cotidianas, a la falta de formación, a la necesidad de adaptarse al puesto de trabajo, a cambios legales o tecnológicos, a la implementación de nuevas políticas, etc. Estas pueden detectarse partiendo de un análisis de tareas y descripción del puesto de trabajo, pero es preferible hacer una planificación a mediano o largo plazo, es decir, de una planificación

estratégica que nos permita identificar con certeza las necesidades más urgentes en una empresa, institución o persona.

Como lo hemos analizado en el concepto de necesidades, estas surgen por el desequilibrio que hay entre el estado real y el estado ideal para desenvolverse en un determinado ámbito sea este de salud, educativo, economía o de cualquier tipo. Considero que bajo estos parámetros, el profesor, en la práctica docente tendrá la posibilidad de promover una enseñanza viva, activa, de reflexión, de crítica, de experimentación entre otros, en sus alumnos, fomentando la: investigación, creatividad, participación, discusión, análisis, etc. Poniendo los valores como el enlace que falta para convertir a la educación en el puente de conexión con una sociedad ideal para la convivencia humana.

1.1.5 Modelos de análisis de necesidades.

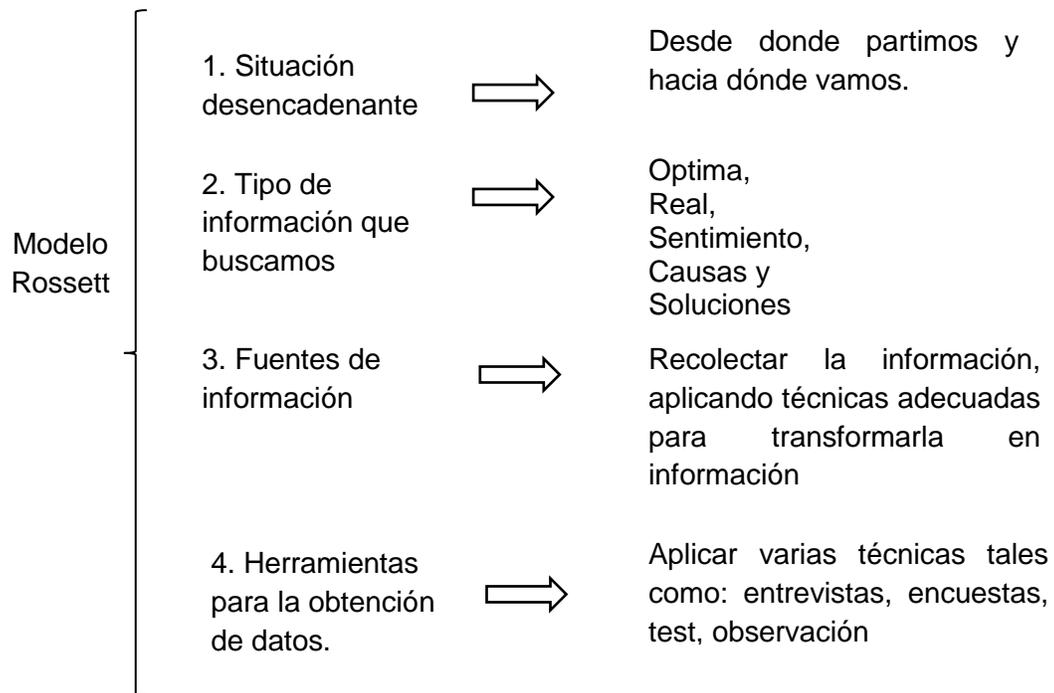
Debido a la gran preocupación por este tema, varios investigadores han desarrollado modelos de análisis de las necesidades, procedentes de diferentes ámbitos de la formación y la intervención, que nos puede ofrecer valiosos puntos de referencia.

Modelo de Rossett

Para Rossett (1987) lo verdaderamente relevante en una Detección de Necesidades radica en la obtención de información suficiente y necesaria en lo referente a los problemas que se encuentran en las instituciones, mediante la búsqueda de información, existe la posibilidad de detectar como está la organización y como debería estar, al mismo tiempo permitirá determinar las brechas existentes y los posibles caminos o estrategias para superarlas.

Este modelo consta de cuatro elementos:

Cuadro N°2. Modelo de Rossett



Fuente: *Introducción a la tecnología del desempeño Rossett (1987)*

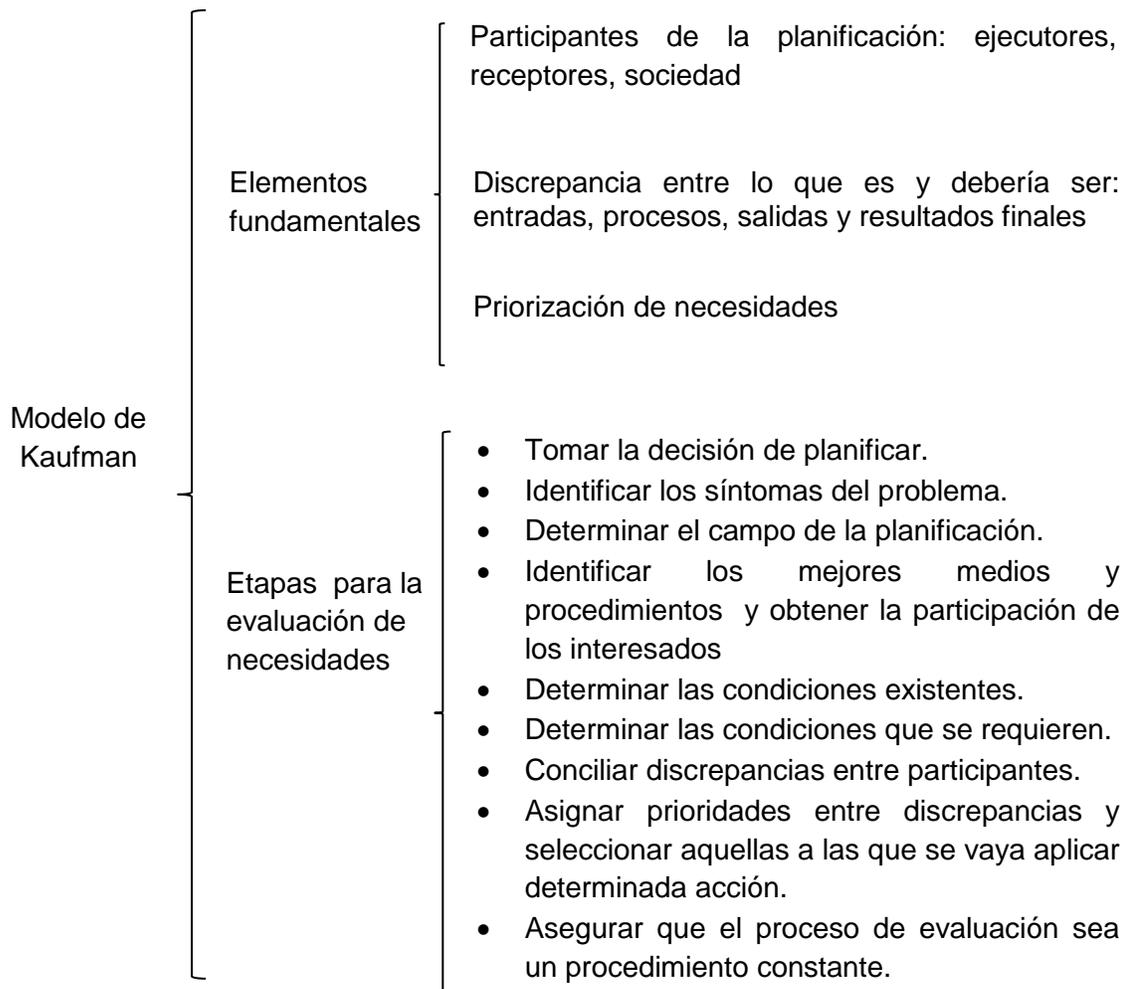
Autor: *Ing. Rafael Callay.*

Modelo de Kaufman

Para Kaufman (1997) la determinación de necesidades es una herramienta que asegura la correcta selección de metas y objetivos; y la define como una recopilación de diferencias entre lo que es y lo que debería ser de acuerdo con un orden prioritario

Este modelo lo resumiremos en:

Cuadro N°3. Modelo de Kaufman



Fuente: *Guía práctica para la planeación en las organizaciones Kaufman (1997)*

Autor: *Ing. Rafael Callay.*

Este modelo toma en cuenta los niveles de necesidades que pueden ser tres:

- Nivel social: mega necesidades
- Nivel organizacional: macro necesidades, afectan a la organización interna
- Nivel Individual: micro necesidades, afectan al individuo o a grupos pequeños.

Mediante la definición de los resultados deseados a los tres niveles (social, organizacional e individual) y la recolección de datos, es factible identificar y priorizar las discrepancias entre resultados, y por tanto, determinar las necesidades.

Modelo de Cox.

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

Cuadro N°4. Modelo de Cox

Modelo de Cox	<ul style="list-style-type: none">• La institución• El profesional contratado para resolver el problema• Los problemas, como se presentan para el profesional y los implicados.• Contexto social del problema• Características de las personas implicadas en el problema• Formulación y priorización de metas• Estrategias a utilizar• Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias• Evaluación• Modificación, finalización o transferencia de la acción
---------------	--

Fuente: Estrategias de organización. F. Cox (1987)

Autor: Ing. Rafael Callay.

Modelo deductivo

El modelo para las necesidades educativas deductivo, empieza por determinar una lista predeterminada de objetivos (que generalmente consiste en indicadores, ya que una lista completa de objetivos es algo que está fuera del alcance, no se conoce del total de su contenido). Para Pérez (1991) el análisis de necesidades es un estudio sistemático de un problema, que se realiza incorporando información y opiniones de diversas fuentes, para tomar

decisiones sobre lo que hay que hacer a continuación. Modelo deductivo, que parte de la identificación y selección de metas existentes, para de ello derivar un programa. Los miembros de una comunidad que participan en el proceso educativo, analizan y verifican su utilidad y precisión. De aquí surgen las metas educativas y su colección de datos para en la medida de lo posible establecer en qué radican las diferencias detectadas.

El estudio de todos estos modelos nos permiten tener una perspectiva más clara de cómo desarrollar el análisis de las necesidades en nuestra institución, esto debido a que, de una correcta identificación de las mismas dependerá la adecuada recolección de datos para lograr el diagnóstico en la organización y por lo tanto, la aplicación de soluciones posibles a las necesidades percibidas, así como sus evaluaciones y correcciones respectivas, hasta alcanzar el modelo ideal ante tales situaciones.

1.2 Análisis de las necesidades de formación

1.2.1 Análisis organizacional.

El análisis de una organización brinda la posibilidad de encontrar el área problema, la cual debe ser atendida y mejorada. Cada medida de transformación dentro de una organización debe ser antecedida por un análisis adecuado.

Para Münch (2010). "La organización es el establecimiento de la estructura y procesos necesarios para la sistematización racional de los recursos, mediante la determinación de jerarquías, funciones y actividades, con el fin de simplificar el trabajo". (p. 100)

En el estudio de González Suárez (2000) indica que: "Si existe una organización jerárquica de los motivos es porque el individuo posee determinados motivos que le son de primordial importancia, a los que se subordinan todos los demás. Esto determina el carácter y orientación de su conducta" (p.6)

El propio González Suárez (1995), definió el concepto de organización, en términos compatibles con el enfoque socio-psicológico que se presenta:

"La organización es una entidad con sus metas y objetivos, los que alcanza con el esfuerzo de un conjunto de especialistas y técnicos distribuidos en las distintas áreas de su estructura o concentrados en grupos de trabajo uni o multidisciplinares. Lo principal es que el esfuerzo del personal calificado está dirigido a la consecución de las metas y objetivos...." (p.15)

Para contestar estas preguntas existen varias herramientas útiles que facilitan el trabajo de estudio profundo que se pretenda realizar en la organización tanto desde su interior con personal propio de la institución, como también desde el exterior con la ayuda de especialistas sobre temas específicos o generales. Los métodos más aplicados son: el FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas) o DOFA, (SWOT, por sus siglas en inglés), es una técnica de planeación estratégica que permite crear o reajustar a una estrategia, ya sea de negocios, mercadotecnia, comunicación, relaciones públicas, etc., el RED (estudio profundo de la organización). Cualquiera que sea la herramienta utilizada, presenta una imagen del presente, es decir son instrumentos basados en la situación actual y no presentan una proyección para el futuro. Sin embargo, es posible utilizarla como parte de un proceso de cambio en la institución mediante una discusión adecuada sobre visión futura.

Puedo concluir que el análisis adecuado de una organización podría ser utilizado para preparar a la misma ante importantes cambios, para facilitar el trabajo de planificación en forma de: planes de acción, proyectos y programas, antes de asambleas anuales y evaluaciones, o simplemente como un proceso de aprendizaje. El análisis de la organización será utilizado regularmente, se pueden percibir cambios, sean positivos o negativos. La institución debe ser analizada en un momento adecuado y con participantes preparados y motivados que respondan a las exigencias presentadas.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.

Por muchos años, en educación se han manejado paradigmas sobre: El profesor habla, el alumno escucha. El profesor es la fuente de conocimiento, el alumno el receptor del conocimiento. El profesor domina, el alumno es dominado.

Para Solórzano (2009). El Ecuador tiene como principio fundamental una educación de carácter laica y gratuita por excepción garantiza la educación particular; lo cual es adecuado dado el sistema político y económico vigente. El mismo autor manifiesta que la problemática actual radica en:

1. Baja escolaridad y alta deserción a nivel nacional.
2. Deplorable situación de la educación rural frente a la educación urbana que ha recibido mayor atención del Estado y la sociedad.

3. Aunque el analfabetismo ha disminuido bastante, todavía existe analfabetismo, sobre todo funcional.
4. Deterioro de la calidad educativa a nivel nacional, por excepción existe un mínimo de mejoramiento bastante alto en sectores de élite educativo (pocas escuelas y colegios clásicos fiscales y algunos particulares).

Mientras tanto, en la proyección se manifiesta el contenido de conocimientos debe fundamentarse en la realidad propia del entorno del proceso educativo, desde la comunidad local, provincial, regional y el país, pero con énfasis en la universalidad de los valores fundamentales del hombre y de sus grandes objetivos comunes: la paz, el derecho, la solidaridad, la libertad, la moral, la justicia, la preservación del medio ambiente y el respeto y desarrollo de la diversidad cultural.

Tal y como considera Esteve (2004), los cambios sociales que se han derivado en nuestra sociedad, exigen al docente reestructurar sus estrategias educativas, volviendo a reflexionar sobre sus valores y objetivos como docentes.

En esta línea, siendo los profesores los agentes principales de la educación intercultural Calvo (2003), es preciso indagar en sus ideas, actitudes y pensamientos sobre la misma.

En relación a la proyección de la educación se señala que, los pilares de la educación del futuro se los puede ver desde arriba o desde abajo. Desde abajo viendo el por qué. Educar para: ser, saber, hacer y convivir son necesarios. Desde arriba partiendo del para qué educamos, insistimos en lo que se viene diciendo desde hace años y se ve como la prioridad de la educación.

Al final puedo concluir que, educar es para transformar y ser más humano pero lamentablemente nuestra sociedad no se lo ha mirado desde esta perspectiva y no sirve de mucho, tan solo queda como un manifiesto, resultando alarmante que los estudiantes de hoy caminen el mismo pasaje, el esquema se repetirá cuando ellos sean padres, profesionales de la educación en algunos casos. En nuestro país se vienen promoviendo cambios para evitar esta realidad que al parecer mira con preocupación que este fenómeno se produzca, de aquí el

papel preponderante que cumple la educación (docentes, autoridades, etc) en el desarrollo del ser humano como ente útil y forjador de una sociedad mejor.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Las metas y objetivos corresponden a los propósitos de desarrollo y crecimiento como: el de alcanzar un nivel socio económico mejor, o de profesionalizarse, alcanzar un título universitario, un postgrado o una maestría. También hay metas y objetivos más personales, como la paz espiritual, la felicidad, el amor, etc. En lo laboral cada persona tiene metas como, lograr un ascenso a un mejor cargo, un traslado a una oficina o departamento de su interés. Las metas colectivas corresponden a los grupos, dentro de los cuales podemos nombrar, la familia, la comunidad, la región, el país, el continente, el mundo, dentro de los grupos las metas más estudiadas son las que corresponden a las empresas, que son conjuntos heterogéneos de personas que persiguen metas comunes definidas por un grupo minoritario encargado de esta labor, denominado administrativo.

Se puede presentar una confusión entre estos términos porque, un objetivo logrado puede ser una meta para un objetivo superior por lo que analizaremos algunas definiciones de metas:

Sallenave (1993) indicó que se debe considerar a las metas como un subconjunto de objetivos que expresa una norma cuantitativa.

Para Ander (1995) sobre este tema manifestó que, es necesario establecer de una manera concreta y precisa, cuánto se quiere hacer o alcanzar de los objetivos, en qué tiempo y en qué lugar. Esta traducción y precisión cuantitativa de los objetivos, referida a un espacio-tiempo determinado, es lo que se llama objetivo.

Los objetivos se deben traducir en metas para poderlos medir, saber cómo va la organización y reorientar en su caso las acciones por medio de nuevos planes. Hernández (1995) igualmente resaltó que para la administración por objetivos, las metas son los planes, por lo que si una meta no está debidamente estructurada con parámetros, difícilmente se podrá controlar.

Según el alcance en el tiempo podemos definir los objetivos en generales o a largo plazo, el táctico o mediano plazo, y el operacional o corto plazo

Metas organizacionales a largo plazo: se desarrollan en base a las especificaciones de los objetivos, son notablemente más especulativos para los años distantes que para el futuro inmediato. A estos objetivos con frecuencia se los denomina, objetivos estratégicos en una organización, Münch (2010) la realizan los altos directivos para establecer las directrices y los planes generales de la institución; generalmente es a mediano y a largo plazos.

En una institución se plantea objetivos para: consolidación del patrimonio, mejoramiento tecnológico, crecimiento, reducción de las deudas, capacitación del personal, búsqueda de la solución integral que conduzca a la institución a la excelencia.

Metas organizacionales a mediano plazo: definidos como aquellos objetivos tácticos de la organización, Münch. (2010) es responsabilidad de los mandos intermedios o jefes de área, su finalidad es lograr el plan estratégico. Su campo de acción está en las áreas o departamentos de la organización, que facilitan alcanzar los propósitos trazados, se los planifica para un período, uno y tres años

Metas organizacionales a corto plazo: Münch (2010) se refiere a una sección, es a corto plazo, se realiza con base en la planeación táctica y en niveles de función operativa.

Puedo concluir que, en la medida que se van cubriendo las metas estas constituyen los eslabones de la cadena que se quiere construir para el logro de los objetivos a corto plazo que llevan a los objetivos intermedios y de largo plazo, considerando que hay que plantear un plan de acción para su cumplimiento adecuado, fundando un plan general, el mismo que debe ser ajustado a la realidad y objetividad, para su desempeño dentro de la organización. Las personas encargadas de la confección de esta cadena tienen que tener presente la importancia de la misión y visión en el marco del desarrollo de la organización, esto permitirá mantener presente lo que quiero hacer y como lo alcanzare con el transcurrir del tiempo.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Los recursos de la institución educativa, según Münch. (2010) los recursos son los elementos o factores necesarios para llevar a cabo la administración y el logro de los objetivos. Se pueden mencionar a los recursos que integran una institución educativa. A continuación se desarrolla un resumen de los aspectos relevantes que considera esta autora para relacionar los recursos que intervienen en la actividad educativa.

Cuadro N° 5. Recursos Institucionales

Recursos Institución Educativa

Recursos Tecnológicos: Las TIC son fundamentales en el proceso educativo del siglo XXI, aulas equipadas que proporcionen la productividad.

Capital Humano: Directivo, profesores, personal de apoyo, más importante en la comunidad escolar debido a que de él depende la coordinación de los demás

Recursos Materiales: Bienes tangibles e insumos necesarios tales como: infraestructura, mobiliario, materiales didácticos, que son indispensables para desarrollar la función educativa.

Recursos Financieros: Toda institución para operar requiere de recursos (dinero), así en escuelas privadas provienen de aportaciones de socios y por concepto de inscripciones y colegiaturas, se cubren gastos como: sueldos, honorarios, profesores, mantenimiento de instalaciones, nueva adquisiciones e inversiones.

Fuente: Administración de instituciones educativas Münch (2010)

Autor: Ing. Rafael Callay.

Con el fin de establecer un lenguaje común conviene, aunque sea de forma sucinta, acercarnos al concepto de algunos términos tales como recurso, medio y material ya que en muchos casos se emplean como sinónimos. Así, por ejemplo, Zabala (1990) define los materiales como los instrumentos y medios que proveen al educador de pautas y criterios para la toma de decisiones, tanto en la planificación como en la intervención directa en el proceso de enseñanza.

San Martín (1991) en su definición apela tanto a aspectos de contenido como a los propios medios como objeto y la capacidad de éstos para construir el conocimiento, y entiende por materiales a:

“aquellos artefactos que, en unos casos utilizando las diferentes formas de representación simbólica y en otros como referentes directos (objeto), incorporados en estrategias de enseñanza, coadyuvan a la construcción del conocimiento aportando significaciones parciales de los conceptos curriculares” (p 26-28).

En cuanto al concepto de recurso, una definición clásica la encontramos en Mattos (1963) para el que recursos didácticos son: los medios materiales de que se dispone para conducir el aprendizaje de los alumnos. Entendemos, no obstante, que sí hay diferencia en los términos. Así el término recurso es más amplio y englobaría a los otros.

Recogiendo la terminología utilizada por los autores citados puedo concluir que: los medios materiales, los artefactos, los instrumentos, los recursos, convergen en una idea en común para el desarrollo de la actividad educativa. Contar con estos recursos y brindarles el tratamiento adecuado permitirá llevar de forma ordenada y controlada los mismos, considerando al talento humano como el más importante dentro de la actividad educativa, si bien la institución promueve su propio desarrollo no es menos cierto que los participantes del proceso educativo profesores, estudiantes, autoridades, padres de familia, sociedad, son aquellos que contribuyen a sacar adelante el proceso educativo.

1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).

De acuerdo con Münch. (2010) El estilo de liderazgo está conformado por una serie de comportamientos y características en la forma de dirigir.

Según Gardner (1990), El liderazgo es el proceso de persuasión por medio del que un individuo (o equipo de liderazgo) induce a un grupo a alcanzar objetivos planteados por el líder o compartidos por el líder y sus seguidores.

Maxwell (1996) establece que el liderazgo básicamente es la capacidad de inspirar y guiar a individuos o grupos.

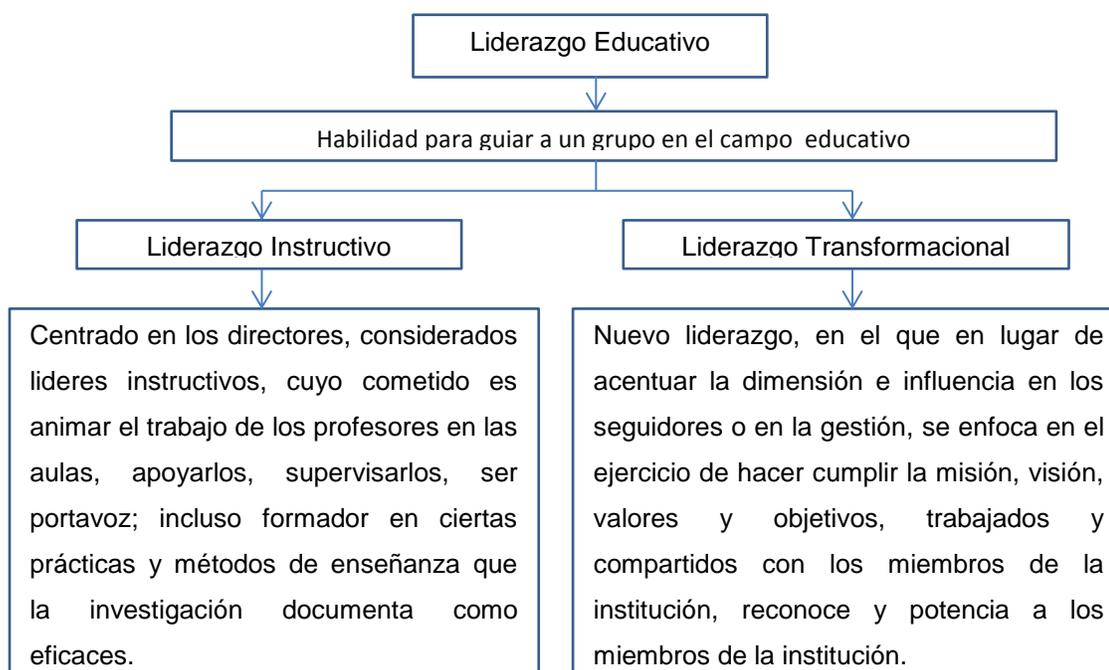
. De acuerdo al análisis de estas definiciones podemos decir que, el liderazgo tiene que ver con las personas, con la habilidad que tiene una de ellas para hacer que los demás cooperen y participen, con la sintonía que produce entre los miembros de la organización, con la facilidad que tiene un individuo para hacer que una actividad sea significativa e importante no solo para sí mismo sino para una organización.

Tipos de liderazgo

Según Salazar (2006), en los últimos años las reflexiones en torno al liderazgo y la mejora escolar han ido llamando la atención sobre lo obsoleto de la concepción, contemplando la

incorporación de nuevos significados y posibilidades de liderazgo en los centros escolares que acentúen más el carácter distribuido del mismo. Para esta misma autora, en la actualidad existen dos tipos de liderazgo aplicables al ámbito educativo: el instructivo y el transformacional.

Cuadro N°6. Liderazgo Educativo



Fuente: *El liderazgo transformacional: modelo organizaciones educativas que aprenden*, Salazar (2006)
Autor: Ing. Rafael Callay.

Para Münch (2010) el liderazgo transformador “se distingue por un alto grado de interés por los resultados, unido a un gran interés por la gente”, los desacuerdos se estudian y resuelven de manera abierta, por lo tanto surge el compromiso de todos sus miembros. Nombrado en Münch (2010) “Una de las teorías más importantes y aceptada es la que crearon Black y Mount denominada *Grid* administrativo o *tablero administrativo*”.

Cuadro N°7. Estilos de liderazgo

Estilos predominantes de liderazgo Black y Mount

Liderazgo autocrático: Alto interés por los resultados y una mínima preocupación por la gente

Liderazgo paternalista: Gran énfasis en la gente y muy poco en los resultados.

Liderazgo burócrata: Relaciona al dirigente que no se compromete y que desea conservar su puesto.

Liderazgo demócrata: Es conciliador, es justo pero firme, hace concesiones a cambio de resultados, soluciona problemas mediante negociación

Liderazgo transformador: Alto interés por los resultados, unido a un gran interés por la gente

Fuente: Administración de instituciones educativas Münch (2010)

Autor: Ing. Rafael Callay.

Entre los cambios que se están produciendo en el campo educacional se ha dado especial atención al liderazgo en los centros educativos donde debe evidenciarse el trabajo conjunto de autoridades y docentes con una misma misión, visión, que dirijan su trabajo a conseguir un objetivo común, sin que la actividad principal sea la administración, sino más bien, el cumplir con las expectativas de sus beneficiarios educativos directos y de la sociedad.

Del análisis del liderazgo educativo podemos concluir que un líder es una persona comprometida consigo mismo y con sus seguidores demostrando que, lo que predica, lo practica y lo que sabe motivarse y motivar a los demás, es buen comunicador y excelente oyente, suele ser flexible y abierto a nuevas ideas; y sin duda conocen la importancia de crear un buen ambiente de trabajo donde se fomente la colaboración entre los miembros del equipo, también es importante resaltar que debe saber enfrentar las dificultades con firmeza y tranquilidad ya que estas nunca faltarán. Especialmente en el ámbito educativo necesitamos estos líderes que sean un ejemplo a seguir y que propicien no solo una educación de

conocimiento sino también una educación con valores, con principios éticos y morales. La misión del líder comprometido en educación no termina nunca, su compromiso es permanente.

1.2.1.5 El bachillerato ecuatoriano (Características, demandas Organización, regulación).

Características del bachillerato ecuatoriano.

De acuerdo al reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI (2012) en sus capítulo IV que se refieren al Bachillerato, podemos destacar las principales características que abordan este tema:

- 1) Está compuesto por un conjunto de asignaturas que convergen en un punto común de estudio para todos los alumnos del bachillerato.
- 2) Consta también de asignaturas optativas que permiten, por un lado, contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales y, por otro lado, es la manera de escoger una de las modalidades del bachillerato: Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico.
- 3) Las dos modalidades de bachillerato brindan al estudiante ecuatoriano la posibilidad de acceder a estudios superiores, a carreras cortas o incluso al sistema laboral del país, por contar con las bases mínimas necesarias que demanda el sistema laboral ecuatoriano.

La Red curricular del Nuevo Bachillerato Ecuatoriano. La malla curricular está organizada por las categorías de asignaturas, por carga horaria y por cursos. Al término del Bachillerato, el único título que extenderá el Ministerio de Educación será el de BACHILLER DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.

De lo expuesto por la LOEI, puedo concluir que, si bien el bachillerato de acuerdo a lo estipulado actualmente cumple con lo “mínimo” necesario para la aplicación en las actividades productivas del país no es menos cierto que, se podría llegar más allá, contamos con los recursos suficientes y necesarios para promover este ideal, por que pensar en lo mínimo cuando podemos enrumbar hacia la excelencia, es una cuestión de actitud nada más, aprovechar la efervescencia de la juventud (estudiantes), quienes guiados adecuadamente tanto en la casa como en la institución educativa a la cual asisten; la preparación de los maestros con: el conocimiento adecuado, la experiencia, la pedagogía, la didáctica aplicada al

proceso enseñanza aprendizaje; la dedicación de los padres en compartir el proceso educativo; la sociedad con valores; el medio ambiente protegido. Brindarán la magnífica posibilidad de alcanzar grandes ideales que permitirán al bachiller de la República del Ecuador continuar con su evolución educativa o estar listos para afrontar los retos que se le presenten, lo más importante es que, las bases formativas de cada uno de los bachilleres en todos los aspectos estén sólidamente conformados y resulte difícil o imposible sacarlo del proceso educativo. Con esta conjunción de participantes el bachiller ecuatoriano será el ente forjador de un país próspero.

Demandas de organización en el bachillerato ecuatoriano. Las demandas de organización en el bachillerato se las puede tratar desde varios puntos pero un aspecto fundamental es el currículo.

La organización del bachillerato ecuatoriano tal como está planteado conlleva a, un empobrecimiento del fundamento curricular. Se puede aseverar esto debido a que, carece de las bases psicopedagógicas sólidas, las cuales entran en conflicto al ser reemplazadas por las denominadas destrezas, provocando un extraño lugar de la ciencia en el currículo, colocando en los programas conocimientos que no han sido procesados pedagógicamente y que son articulados al sistema más por lógica de disciplina y relaciones internas que se avizora en estos campos, con el adicional de que, la propuesta de currículo no resuelve las desigualdades existentes, sino que más bien propone un futuro estandarizado para la generación de estudiantes de bachillerato actuales, inclusive no considera de manera adecuada su inclusión dentro de la sociedad ecuatoriana.

Por lo tanto, es imperiosa la necesidad de realizar las correcciones pertinentes sobre este tema, con el propósito de que las demandas organizacionales cumplan con los grandes ideales de educación, para cumplir este cometido, hay que contar con la debida preparación, conocimiento y respaldo de quienes participan en el proceso enseñanza aprendizaje, pasando por los profesores, autoridades, que llevan adelante este tipo de procesos.

Considero fundamental mantener un compromiso sobre este aspecto, debido a la influencia que mantiene el currículo dentro del proceso educativo, si existen falencias es la oportunidad para realizar los cambios correspondientes, procesar y llegar a grandes acuerdos que hagan posible la revisión y cambios pertinentes, para esto se requiere una preparación y conocimiento adecuado para afrontar estos retos y lo más importante es dar ese paso que muchas veces por

temor no lo damos, todos los docentes, autoridades, deberíamos poner nuestro mejor esfuerzo en este tema si queremos contar con una verdadera organización, las demandas actuales así lo exigen.

Regulaciones en el bachillerato ecuatoriano. Constituyen estas regulaciones en el bachillerato puntos estratégicos para poder establecer los alcances que se tendrían sobre temas puntuales.

Se habla del bachillerato técnico y del bachillerato en ciencias, pero a la par se habla también del bachillerato único, con características distintas y carga horaria, sin superar nada que antes no se tenía, se sigue escogiendo una profesión a los catorce años, creando confusión hasta en los profesores.

Así mismo la carga horaria y la infraestructura, las instituciones que van a mantener los bachilleratos en ciencias y técnico, deberán organizar jornadas entre 40 y 50 horas semanales, eso no es posible, debido a que en muchos casos en el mismo establecimiento hay jornadas dobles o en otros casos las instalaciones son ocupadas por la tarde por instituciones educativas que requieren de esta infra estructura, para desarrollo de sus actividades educativas.

Las dificultades con el personal y los costos al incrementar las horas-clase, tienen un precio, que en el caso del sector público asumirá el estado y para el de las instituciones privadas afectará directamente al representante del estudiante.

Podría concluir diciendo que no se trata solo de poner regulaciones, tiene que existir una propuesta de fondo, con análisis y estudio pertinente. Por lo tanto, se deben formular programas de investigación profundos para: la naturaleza del bachillerato, la carga horaria y la infraestructura, las dificultades que se presentan con el personal y sus costos. Lo mencionado debería ser considerado por las autoridades, maestros, padres de familia, sociedad en general, quienes arrimando el hombro promoverán el que después de este estudio, las regulaciones resulten efectivas y eficaces en el proceso educativo para la formación integral del bachiller ecuatoriano.

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

Ministerio de Educación de la República del Ecuador. (Plan Decenal de Educación), a partir del año 2006, con proyección al 2015, el Ministerio de Educación ha propuesto el plan decenal

para mejorar el sistema de educación en el Ecuador, tomando en consideración 8 aspectos y políticas relevantes. El Sistema Educativo Ecuatoriano plantea objetivos y su Política Educativa, destaca el objetivo general y los objetivos específicos. Que se estudian a continuación:

Objetivo general

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

Objetivos estratégicos

Marco curricular: Consolidar una reforma curricular que articule todos los niveles y modalidades del sistema educativo. Acorde a la realidad socio cultural, lingüístico, tecnológico contemporánea.

Marco de talento humano: Renovar la formación inicial del personal docente, capacitar al personal administrativo y contribuir a mejorar su calidad de vida.

Marco financiero y de gestión: Garantizar y mejorar su financiamiento que contribuya a asegurar la gobernabilidad

Marco de rendición de cuentas: Promover una activa participación ciudadana que propicie la rendición de cuentas del sistema educativo

Marco legal: Regular las funciones y los procesos educativos del sistema nacional.

Cuadro N°8. Políticas Educativas en el Ecuador

POLITICAS EDUCATIVAS		
POLÍTICAS	JUSTIFICACIÓN	OBJETIVO
1. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.	Porque los primeros años representan el momento más adecuado para ofrecer una educación temprana de calidad ya que en este período se desarrolla inteligencia afectiva, cognitiva y psicomotriz y desarrolla su identidad.	Brindar educación infantil para niñas y niños menores de 5 años, equitativa y de calidad que respete sus derechos, la diversidad, el ritmo natural de crecimiento y aprendizaje y fomenta valores fundamentales, incorporándolos a la familia y a la comunidad.

<p>2. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.</p>	<p>Niños y niñas que desarrollen competencias que les permitan aprender a ser, aprender a hacer, aprender a conocer, aprender a convivir con los demás y aprender a aprender en su entorno social y natural, conscientes de su identidad nacional, con enfoque pluri cultural y multiétnico, en el marco de respeto a los derechos humanos y colectivos, a la naturaleza y la vida.</p>	<p>Brindar educación de calidad, inclusiva y con equidad, a todos los niños y niñas, para que desarrollen sus competencias de manera integral y se conviertan en ciudadanos positivos activos capaces de preservar el medio natural y cultural, lingüístico , sentirse orgullosos de su identidad pluricultural y multiétnica con enfoque de derechos</p>
<p>3. Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.</p>	<p>Conseguir esta población determine no solo una cifra, sino que, se cuente con seres humanos capacitados para enfrentar los retos de la vida, en el campo educativo, para avanzar en su formación académica hasta llegar a la profesionalización, así mismo en el campo laboral contará con las herramientas necesarias para resolver los retos.</p>	<p>Formar a los jóvenes con competencias que le posibiliten continuar con los estudios superiores e incorporarse a la vida productiva, acordes con el desarrollo científico, tecnológico y las necesidades del desarrollo del país y del desarrollo humano.</p>
<p>4. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adulto</p>	<p>Eliminar el analfabetismo, no solo en el conocimiento de asignaturas, sino también en el campo de la informática.</p>	<p>Garantizar el acceso, permanencia, continuación y conclusión efectiva de los estudios de la población con rezago educativo, a través de los programas nacionales de educación alternativa.</p>
<p>5. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.</p>	<p>Las condiciones del recurso físico están por debajo de los estándares, existe un acelerado deterioro de la infraestructura por la falta de mantenimiento preventivo y correctivo, el equipamiento es deficitario con alta obsolescencia y escasa renovación tecnológica.</p>	<p>Aportar al mejoramiento de la calidad de los servicios educativos, con adecuados recursos físicos y tecnológicos; complementar, adecuar y rehabilitar la infraestructura educativa para cumplir con las condiciones mínimas de confort; dotar de mobiliario y apoyos tecnológicos; establecer un sistema de acreditación del recurso físico</p>
<p>6. Mejoramiento de la calidad y equidad de la</p>	<p>Permitirá diagnosticar el estado en que nos encontramos</p>	<p>Ofrecer a los ciudadanos igualdad efectiva de oportunidades, para</p>

educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.	para desde este punto tomar las decisiones más idóneas para direccionar o proyectar una visión de cómo queremos vernos en el futuro.	compensar las desigualdades sociales, culturales, lingüísticas y educativas, a través de educación de calidad y calidez. Implementar un sistema nacional de evaluación y rendición de cuentas
7. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.	El docente es un factor que contribuye significativamente en los procesos de mejoramiento de la calidad de la educación.	Estimular el ingreso a la carrera docente de las jóvenes generaciones y garantizar el acceso, promoción horizontal y vertical, a través de la formación inicial y el desarrollo profesional permanente, e impulsar un proceso ordenado de retiro y jubilación
8. 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	El sistema educativo requiere contar con un financiamiento seguro y sostenible que permita cumplir con su objetivo fundamental que es brindar una educación de calidad.	Garantizar los recursos financieros necesarios para el desarrollo del sistema educativo a largo plazo.

Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador (Plan Decenal de Educación)

Autor: Ing. Rafael Callay

Para nuestro análisis nos centraremos en la política Siete (7) que hace referencia a la profesionalización de los docentes como factor influyente en el mejoramiento de la calidad educativa, fortaleciendo su formación inicial, capacitación permanente y profesionalización de postgrado a más de mejorar significativamente las condiciones de trabajo lo que llevará a una consecuente mejora de su calidad de vida.

De este artículo puedo concluir, la importancia y el impulso que se viene dando a la profesionalización del docente, tema complejo pero no menos importante que el resto de profesiones, requieren que su labor sea reconocida como se merece y romper el adagio popular mal fundamentado, cuando se busca trabajo se dice “aunque sea de profesor” esta frase es la que tantas veces repetida la han convertido en un mal referente. En este sentido, somos nosotros los docentes los llamados a cambiar esta frase por una que abarca o engloba el ser “maestro”, maestro no es solo el que imparte una clase, es aquel que pone todo su conocimiento y esfuerzo en beneficio de la educación, se convierte en el amigo, el guía, el

ejemplo a seguir. Como se logra esto? con esfuerzo y sacrificio, sabiendo que estamos en este mundo con una misión y más con esta noble profesión de servir y compartir con los demás lo que se conoce. Disfrutar el proceso educativo es vocación.

La profesionalización del docente no debe ser solo esperar que venga del Estado o de la institución particular de la cual seamos parte, se trata de que esta responsabilidad sea compartida, es decir, debemos por nuestra cuenta promover desarrollo profesional individual y colectivo, sin esperar nada a cambio, solo la satisfacción de contribuir de manera positiva y objetiva en los grandes ideales del proceso educativo.

Las condiciones en las que se desarrolla el proceso educativo, deberían ser acorde a los escenarios de los avances tecnológicos actuales y estar disponibles, emerge en este sentido el rol de la preparación de los docentes, esto con la finalidad de que las herramientas tecnológicas, el conocimiento pedagógico, la aplicación didáctica, la investigación, entre otros, formen parte del desarrollo profesional, con individuos que tengan estas características de integridad se podrá llegar a los objetivos planeados, si esto es así, el maestro sentirá que su misión se está cumpliendo, que su vida tiene sentido y es feliz, luego la remuneración salarial acorde a su trabajo como complemento de lo realizado cerrará el ciclo y seguro los más beneficiados serán aquellas generaciones que compartan con esta clase de docentes un proceso educativo de calidad y calidez, que los conviertan en seres humanos con sueños y aspiraciones enormes, pero con los pies bien puestos en la tierra.

1.2.2 Análisis de la persona.

Según Goldstein (1993) el análisis de la persona evalúa lo bien que el empleado demuestra los conocimientos, destrezas, actitudes en su puesto de trabajo y determina qué competencias necesitan ser el foco de atención de la formación.

Para McGehee, Thayer. (1961) este nivel de análisis se focaliza en identificar quién debe ser formado y qué tipo de formación necesita.

Silberman (1990) señala que, la evaluación de los participantes a un programa de formación es importante debido a que ayuda a determinar el contenido de la formación, permite obtener información real desde el lugar de trabajo o de la situación personal de los participantes,

desarrollar una relación con los participantes en la formación previamente a su implementación. Por otra parte, Tannenbaum, Yukl (1992) señalan que:

“un análisis inadecuado puede conducir a una formación con un nivel inadecuado o dirigida a las personas equivocadas” (p.399)

De acuerdo a la propuesta de estos autores puedo concluir que, es necesario identificar las deficiencias y fortaleza individuales para que en base a información real sobre; quién necesita formación y de qué tipo, se pueda llevar a cabo una acción formativa concreta o un programa formativo de mejora en la institución.

Estos criterios pueden utilizarse para determinar las capacidades con las que cuentan los docentes, de este modo la formación puede diseñarse para cubrir las competencias que estos necesitan. Aquellos docentes que luego de su valoración indican que necesitan mejorar serán candidatos a participar en el programa formativo. Otra forma de enfocar el problema es tener docentes que desarrollen una auto-detección de sus capacidades con fines formativos. Sin embargo este tipo de evaluación no alcanzará los mismos resultados que la evaluación del desempeño.

Aquí juega un papel preponderante la cultura de nuestro país, debido a su mega diversidad, en una institución educativa se contará con personas que provienen de diferentes sitios y es aquí donde se debe hacer un trabajo profesional para que los programas sean acordes y flexibles al tipo de personas a las cuales estará dirigido las reglamentaciones institucionales, se consigue esto mediante el conocimiento de, con que elemento humano se cuenta, revisando esta etapa de seguro se logrará conseguir la información de cada una de las personas que forman parte de la institución y por ende saber cómo se aplicarían sus potencialidades en beneficio del proceso educativo.

1.2.2.1 Formación profesional.

La Formación Profesional, tiene como objetivo la preparación para el desempeño cualificado de las distintas profesiones. Incluye las enseñanzas de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores y las orientadas a la formación continua en las empresas. Por tanto integra la formación profesional del ámbito educativo y del ámbito laboral, a través de Cualificaciones Profesionales.

Según Altet, Paquay y Perrenoud (2007)

“los maestros son, y han sido desde siempre, gente de oficio, "profesionales", que hay distintos modelos de profesiones docentes, y que la tendencia que manifiesta la profesionalización es de un proceso que se agranda". (p. 131)

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

Para Marín (2004) la profesionalización puede definirse como el compromiso que el maestro adquiere desde su formación inicial y posteriormente durante su desempeño laboral, aspectos que le promueve su desarrollo.

Como conclusión puedo decir que, la formación profesional deberá contar con un sustento teórico-práctico, que debe estar abalizado por organismo dedicado a esta calificación, el mundo actual debido a la competitividad demanda de esta característica en las personas que incurran en cualquier actividad laboral, no es suficiente un conocimiento empírico, aquel que piense que este conocimiento es suficiente está muy equivocado se quedará atrás del desarrollo y hasta que pretenda reaccionar estará muy atrasado y su atraso será notorio en su actividad. En cambio aquellas personas que se forman y preparan para afrontar de mejor manera su trabajo alcanzarán su plenitud al realizar su actividad de forma adecuada, segura y acorde a las exigencias del mundo contemporáneo, serán capaces de emprender grandes desafíos, que los harán partícipes del desarrollo y avance progresivo a todo nivel.

Al participar activamente en el desarrollo del proceso educativo tendrá la posibilidad de marcar los hitos y la implementación de objetivos claros que lleven a la educación hacia lo que la sociedad demanda, con docentes formados profesionalmente, las posibilidades de mejorar la calidad de educación en nuestro país será alcanzable y porque no, llegar a la excelencia. Para esto se requieren políticas claras y de apoyo, vocación de la persona por ejercer la docencia y por sobre todo la actitud para profesionalizarse. Sabiendo cuanto se puede ganar a nivel personal, institucional y de país, la formación profesional debería ser compromiso propio, de la institución y del Estado.

1.2.2.2 Formación Inicial.

La formación profesional inicial comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Incluye las enseñanzas propias de la formación inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

Según González (2010) el proceso de profesionalización inicial docente la complejidad de la cultura de las instituciones de educación secundaria y el reto de las TIC en la sociedad del conocimiento demanda del profesorado una preparación inicial más intensa.

La Formación Profesional Inicial en el sistema educativo, tiene por finalidad preparar a los alumnos y las alumnas para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que puedan producirse a lo largo de su vida. Según investigaciones desarrolladas en el área, entre los factores que influyen en el desempeño de los profesores, se encuentran: por un lado, los conocimientos y habilidades adquiridas durante el periodo de formación inicial, incluyendo aquí la labor desarrollada por los formadores y por otro lado los incentivos, como aspecto que influye en la motivación, estrechamente relacionada con el quehacer del profesor, finalmente la carrera docente, es decir la posibilidad de ir creciendo y desarrollándose profesionalmente.

En síntesis se puede concluir que, una buena docencia, requiere de excelentes maestros, los que a su vez necesitan de una magnífica formación y una ejemplar gestión. La intención es mostrar que, las responsabilidades son compartidas, y la tarea de alcanzar solución también, si bien es cierto que uno de los puntos de partida es mejorar la formación de pre-grado de los futuros profesores y profesoras, no podemos desconocer que esto surge de la responsabilidad individual, tanto de alumnos y alumnas, como formadores a cargo de lo que a cada uno le corresponde en el proceso educativo.

1.2.2.2.1 Formación profesional docente.

Para Vezub (2005). El trabajo que realiza el docente con sus alumnos continúa forjado por vínculos de tipo doméstico y familiar. Se resiste por lo tanto a las lógicas racionalizadoras y científicas que lo intentan dotar de mayor profesionalismo.

Para Fullan (2002) “la educación del profesorado tiene el honor de ser, al mismo tiempo el peor problema y la mejor solución de la educación” (p.122)

Según Añorga, Valcarcel (2000), definen que la profesionalización es un proceso pedagógico profesional permanente que tiene su génesis en la formación inicial del individuo en una profesión, que lleva implícito un cambio continuo obligatorio a todos los niveles

La formación docente de acuerdo a los dos autores muestra una clara relación que se viene suscitando desde hace mucho tiempo y que tiene que ver con la familia, en este contexto la resistencia al cambio es el factor principal a superar, solo con la preparación adecuada se podrá entender la formación docente profesional como el protagonista en la construcción del currículo, es decir aquel cambio que tanto se promueve pero que solo escrito está, de allí que el primer obstáculo como se indica, la educación del profesorado es el peor problema, pero al mismo tiempo la mejor solución, actualmente se reflexiona sobre el tema; bien pueden existir las reformas en la estructuras de lo que se debe enseñar, pero si esto se ha 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, no brindarán los resultados esperados. Los profesores somos los llamados, a promover el cambio, a la evolución, la revisión y propuesta del currículo, a la revolución pedagógica, desde esta perspectiva surge la profesionalización docente y el desempeño profesional de la docencia.

La profesionalización docente al igual que en otras carreras profesionales requiere de formación permanente en todos los campos del conocimiento, esta profesionalización brindará la posibilidad de realizar de manera adecuada su trabajo, sabiendo que cuenta con un respaldo en su quehacer educativo,

El desempeño profesional hace referencia a la aplicación de los conocimientos que poseen los docentes, el carácter y calidad desplegado en beneficio de la educación, destacando en este sentido la importancia del profesor para ayudar a su dirigido a “aprender a aprender”, promoviendo significativamente el cambio tan anhelado por todos los participantes del proceso educativo, originando así su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades que

determinen su formación profesional, la capacidad del docente para estar actualizado tanto en su materia como en cultura general, competencias pedagógicas, conocimientos de didáctica, sociales y psicológicos de los procesos de aprendizaje, será al final aquello que determine el avance o retraso de los pueblos, con su profesionalismo podría actuar como guía, consejero, aportando todo su conocimiento en beneficio de los estudiantes forjadores de mejores días para nuestra sociedad. Puesto que actúa como guía, consejero, etc. Es el experto de los contenidos que planifica, que promueve y de cierta manera puede llegar a tener la visión de cómo y en cuanto servirá su aporte para el desarrollo del proceso educativo.

De aquí que nuestra profesión docente es una de las más complejas, pero la más satisfactoria para quienes sentimos por vocación esta profesión, debido a que luego del hogar, los estudiantes pasan con el docente gran parte de su tiempo y no hay mayor satisfacción de saber que, se está formando seres humanos habidos de conocimiento y que nuestro aporte tenga la suficiente fuerza y capacidad para formarlos con conocimientos, valores, virtudes, dejando atrás prejuicios, para alcanzar estos grandes objetivos se requiere de un compromiso personal muy profundo para llevarlos adelante.

1.2.2.2 Formación Técnica.

Del 14 al 16 de mayo de 2012, la UNESCO celebró en Shanghai (China) el Tercer Congreso Internacional sobre EFTP (enseñanza y formación técnica y profesional), que bajo el lema de “Transformar la EFTP: Crear competencias para el trabajo y la vida”, dio por resultado la aprobación del Consenso de Shanghai, destacando la importancia de esta preparación para reducir la pobreza, recuperación económica y desarrollo sostenible.

Según Mertens (2000), indica que la competencia laboral es la aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber hacer.

De acuerdo a Forgas (2003), la competencia profesional es el resultado de la integración, esencial y generalizada de un complejo conjunto de conocimientos, habilidades y valores profesionales, que se manifiesta a través de un desempeño profesional eficiente en la solución de los problemas de su profesión, pudiendo incluso resolver aquellos no predeterminados.

La educación técnico profesional atiende a diversas actividades y profesiones de los distintos sectores y ramas de la producción de bienes y servicios; en los diversos campos, vinculadas con lo técnico/tecnológico.

La orientación adecuada en la formación técnico profesional brinda la posibilidad de contar con los conocimientos, habilidades, actitudes, valores culturales y éticos correspondientes a un perfil profesional para prácticas profesionales y el dominio de técnicas apropiadas para el desarrollo en un sector específico, contando con sus capacidades y habilidades con su sustento teórico científico, garantizando la incursión adecuada, en el campo profesional donde se requiera su participación.

La formación técnica se inmiscuye en todas las áreas y ramas del conocimiento, sin apartarse de las bases del aspecto cognoscitivo como pilar fundamental para desarrollar la técnica, lo uno es complemento de lo otro, todo tiene su fundamento teórico y este fundamento debe ser entendido por aquellos que incursionan en el ámbito técnico, por lo tanto no puede ser la educación técnica aislada del resto de asignaturas básicas y de aquellas que fundamentan la técnica, al igual que la formación en valores y virtudes complementando la técnica, al fin y al cabo son personas las que están involucradas en los procesos de formación técnica.

1.2.2.3 Formación continua

La formación continua nace de las necesidades de cambio de la sociedad y es aquella que, le brinda a la formación el carácter de permanente. Teniendo como propósito que las diferentes figuras institucionales y solidarias participen constantemente en procesos de formación que les ayuden a mejorar gradualmente las competencias que han adquirido en el desempeño de sus tareas y a favorecer su desarrollo integral.

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

Para Addine (2004). Por formación continua se entiende cualquier actividad de formación que se imparta o a la que se acceda, después de la obtención de un título universitario.

Benito y Cruz (2005). En general, y para los efectos del tema que analizamos, se le concibe como la formación de nivel avanzado cuyo propósito central es la preparación para la docencia.

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

Los procesos de formación continua y permanente se connotan, por su simultaneidad e interdependencia. La relación entre estos procesos también se explica en tanto que en la práctica educativa se aprende en la misma medida que se aporta, desde los recursos con que se cuenta, nuevos o actualizados.

La relación entre la formación continua y permanente se explica en un plano epistemológico, a partir de la relación entre la educación de postgrado y la autoeducación. Las formas de superación postgraduada: talleres, cursos, diplomados, maestrías, doctorados, así como, las formas y tipos de trabajo metodológico, garantizan constante perfeccionamiento profesional de los docentes. La educación de postgrado tipifica la formación continua y la autoeducación a la formación permanente.

La formación continua no significa que a cada paso se producirán cambios, lo que promueve esta formación es que, la ejecución del trabajo se realizará de forma adecuada y de manera excelente, con el fin de alcanzar la satisfacción propia y para quien se la realiza, promoviendo siempre alcanzar la excelencia.

1.2.2.4 La formación del profesorado incidencia en el proceso de aprendizaje.

La formación del profesorado como señalan Medina y Domínguez (1989), es fundamental proporcionar al profesorado una formación, centrada en su lugar de trabajo, donde se le

capacite para analizar el sistema educativo y desarrollar su práctica como una labor de innovación.

Desde esta perspectiva puedo manifestar que la formación permanente es un buen recurso para acercar al profesorado hacia un modelo docente con características, reflexibles, de investigación y de creatividad, que inciden decisivamente en el proceso de aprendizaje.

Genovard y Gotzens (1990), realizan una síntesis de las cualidades del profesor eficaz. Los rasgos fundamentales son:

- a) El profesor eficaz es flexible, mentalmente abierto, adaptable, capaz de alterar el marco de referencia.
- b) Es sensible, capaz de dar respuesta a los cambios que se dan en su entorno personal y social.
- c) Empático, comprensión empática.
- d) Objetivo. Tiene una flexibilidad cognitiva, capaz de observar desde una posición distanciada o neutral lo que está ocurriendo en el contexto de instrucción.
- e) Auténtico. Es capaz de actuar abiertamente sin esconderse detrás del papel o el estatus profesional.
- f) No es dominante ni directivo, intenta no influir, directa o indirectamente, en la vida y comportamiento del alumno; permite que el alumno inicie las actividades, errores incluidos, que le pueden conducir a un aprendizaje positivo.
- g) Actitud positiva hacia todo cambio. Es aceptado, es afectuoso.
- h) Posee una serie de destrezas comunicativas que le permite transmitir de forma clara y ordenada cualquier elemento, situación o proceso en el contexto de emitir instrucciones.

Para Marcelo (1994) en cuanto a la calidad y eficiencia de la formación del profesorado indica que, el profesor será el protagonista y, por lo tanto, responsable de su proceso formativo. Valorando sus procesos auto formativos, indica además que es el camino elegido para su perfeccionamiento profesional y también personal.

La formación del profesorado incide radicalmente en el proceso del aprendizaje de los alumnos, correlacionándola con todas las actividades que se desarrollan en lo cotidiano incluso, debe existir una formación adecuada para alcanzar los objetivos que se proponen, la incorporación de diseños curriculares centrados en competencias, supone transformaciones

innovadoras en el proceso enseñanza-aprendizaje. El docente, se forma mediante un currículo que adopta un enfoque en sus objetivos, procesos y contenidos.

De los puntos descritos por, Genovard y Gotzens (1990), se puede concluir que es necesario por las propias características requeridas dentro del proceso educativo, el hecho de contar con docentes que apliquen: los valores éticos, la eficiencia y eficacia, en el desarrollo de su actividad para dirigir su aporte hacia la excelencia, sin descuidar su realidad profesional, transformando aquellos planes de estudio en proyectos de formación, que exige una planificación con objetivos, incluyendo prácticas, seminarios, debates, además de seleccionar metodologías correspondientes, al mismo tiempo se pueda poner de manifiesto la evaluación de todo lo realizado para alcanzar los objetivos trazados en educación.

Todos estos elementos enunciados constituyen cambios importantes en la enseñanza, el profesorado se encuentra inmerso en experiencias a todo nivel, forjador de los cambios que se producen, tomando en consideración el debate de lo realizado con los participantes del proceso aprendizaje, por lo tanto, la formación del profesorado es vital, su aplicación encuentra en el campo de la educación su total y pleno desarrollo, esto debido a que el profesor luego de pasar de la universidad al campo ocupacional, lleva consigo todo su conocimiento académico y su capacitación continua en procura de con su mejor esfuerzo y actitud en: el desarrollo pedagógico, la aplicación didáctica, la ética, que frente a sus alumnos causará el impacto propio de aquella persona involucrada con el proceso de enseñanza.

1.2.2.5 Tipos de formación que debe tener profesional de la educación.

Tengo que indicar que el profesional de la educación de acuerdo a lo que se viene tratando en este documento se convierte en un ente que se compromete con el quehacer educativo y en su participación demuestra el interés por realizar bien su trabajo a través de su preparación, capaz de ofrecer respuestas a todos los retos planteados, dentro de su actividad laboral, en la práctica educativa, en lo académico así como también en el ámbito del avances tecnológico mediante la incursión en las tecnologías de la información y comunicación, y en el aspecto social tampoco descuida el compromiso para consigo mismo y la sociedad en general.

La implicación de docente en los modelos didácticos según García (2004). El constructivismo, como un modelo de aplicación en las nuevas tendencias educativas, tiene sus fundamentos en las investigaciones de Jean Piaget, Vigotsky y Ausubel cuyos enfoques se

centran en la mejora de la educación en la enseñanza y el aprendizaje donde la función del docente es un sujeto activo, mediador y facilitador que permite el conocimiento compartido, el aprendizaje cooperativo que le permite al individuo generar una construcción progresiva de significados. Sobre este mismo aspecto Coll (1997) señala que, los profesores como cualquier profesional cuyo desempeño deba contar con la reflexión sobre lo que hace y por qué lo hace, necesita recurrir a determinados referentes que guíen, fundamenten y justifiquen su actuación.

En el aspecto social de acuerdo con Marcelo (1994) que definen el sentido de la formación docente, como la orientación artesanal, académica, tecnológica, personalista, práctica y crítico-social.

El tal sentido puedo permitirme en manifestar que, la formación que debe tener un profesional de la educación es integra, puesto que los retos son en todo sentido y por lo tanto su constante formación y profesionalización en las distintas áreas del conocimiento, disciplinas técnicas y científicas tendrán como resultado un verdadero profesional de la educación. Con su dominio tanto teórico como práctico, esto garantizará que su aporte a los futuros profesionales o a aquellos en ejercicio, garantice la seguridad necesaria en el trabajo que realizan quedando espacio para la investigación y creatividad en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Esto lleva implícito un proceso de caracterización y diagnóstico como base necesaria para la adecuada orientación pedagógica. La preparación para el cumplimiento de la función investigativa, exige de la apropiación del método científico en el proceso formativo.

Se concluye que, la formación que debe poseer el profesional de la educación es en todos los campos del conocimiento y de valores, no puede estar limitada a cierto sector específico, debe ser global y más aún en la actualidad con la aparición de las tecnologías de la información y comunicación, se tiene abundante información, lo que permite reforzar continuamente los conocimientos, la aplicación de cursos de capacitación, talleres didácticos, aplicaciones prácticas llevarán a contar con un verdadero profesional de la educación.

1.2.2.6 Características de un buen docente.

Sobre las características que debe poseer un buen docente Perrenoud (2007) propone diez competencias que favorecerán todas al proceso educativo

1. Organizar y animar situaciones de aprendizaje. Por ejemplo, construir y planificar dispositivos y secuencias didácticas.
2. Gestionar la progresión de los aprendizajes. Por ejemplo, concebir y hacer frente a situaciones problema ajustadas al nivel y a las posibilidades de los alumnos.
3. Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación. Por ejemplo, hacer frente a la heterogeneidad en el mismo grupo-clase.
4. Implicar a los alumnos en su aprendizaje y en su trabajo. Por ejemplo, favorecer la definición de un proyecto personal del alumno.
5. Trabajar en equipo. Por ejemplo, elaborar un proyecto de equipo, de representaciones comunes.
6. Participar en la gestión de la escuela. Por ejemplo, elaborar, negociar un proyecto institucional.
7. Informar e implicar a los padres. Por ejemplo, favorecer reuniones informativas y de debates.
8. Utilizar las nuevas tecnologías. Por ejemplo, utilizar los programas de edición de documentos.
9. Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión. Por ejemplo, prevenir la violencia en la escuela o la ciudad.
10. Organizar la propia formación continua. Por ejemplo, saber explicitar sus prácticas.

Puedo concluir de estos diez puntos que el buen profesor es aquella persona con capacidades innatas descritas por este autor y se puede resumir en una palabra “La vocación de docente” capaz de entregar todo de sí, la comunicación el siguiente factor, y que todo maestro debe poseer ya que por este medio se interactúa con los alumnos, intercambia ideas, pensamientos y conocimientos. Para una excelente enseñanza se necesita un buen maestro, un magnífico profesor no solo es el que enseña, también debe ser alguien que escucha, que

comprende a los alumnos y los apoya tanto en el ámbito académico, social, cultural, familiar, es decir aquel que se apodera de su gestión.

Sobre este mismo tema Marchesi (2007), indica las competencias profesionales que debe desarrollar el docente:

1. Ser competente para favorecer el deseo de saber de los alumnos y para ampliar su conocimiento.
2. Estar preparado para velar por el desarrollo afectivo de los alumnos y por la convivencia escolar.
3. Ser capaz de favorecer la autonomía moral de los alumnos.
4. Ser capaz de desarrollar una educación multicultural.

Se puede concluir de lo expuesto por este autor que, es la empatía aquel factor que promueve el quehacer en el aula de clase, buscando alternativas para convertirlo en un verdadero laboratorio de experiencias y expectativas, promoviendo en los alumnos un cambio de actitud frente al reto de aprender, hasta llegar a conseguir el permanente aprendizaje, tarea nada fácil pero no imposible de realizar.

El complemento actual se constituye el transitar del docente por las tecnologías de información, sobre este tema, Marchesi (2007) pregunta: Están las tecnologías de la información y la comunicación desarrollando todo su potencial en las escuelas? Están preparados los docentes para utilizarlas? Qué competencias y habilidades necesita para ello?

En este punto, se puede concluir que el autor realiza una revisión rápida de lo que sucede y las preguntas proponen una reflexión sobre, que tan preparados estamos para alcanzar el potencial del buen docente, inquietudes que llevan y promueven a su formación permanente.

Con este concepto, bien asimilado y teniendo claro que el proceso de enseñanza-aprendizaje tiene como objeto la formación integral del ser humano. Como en todos los órdenes de la vida, aquí el docente necesita mantener el equilibrio emocional incluyendo familia, asuntos personales, entorno, sociedad, trabajo. Mantener este equilibrio permitirá llegar a ser un buen docente, abierto a enseñar y aprender día a día. Su contribución a la sociedad será mucho

mejor y se lo recordará como un verdadero maestro capaz de llevar adelante sus sueños con el apoyo de todos los involucrados en el proceso educativo.

1.2.2.7 Profesionalización de la enseñanza.

El diccionario de la Real Academia Española (2000) nos dice que, profesionalizar es dar carácter de profesión a una actividad, Convertir a un aficionado en profesional.

El discurso de la profesionalización que no es nuevo, se encuentra estrechamente ligado a la mejora de la calidad de la educación, especialmente a partir de la década de los años 80 y con mayor énfasis en la del 90. Como dice Tenti (1995), refiriéndose al tema: “la profesionalización se convierte en la llave maestra del mejoramiento de la calidad de la educación” (p.20)

Por otra parte, el tema de la calidad aparece ligado al conocimiento y la tecnología: para insertarse en un mundo cada vez más competitivo y globalizado, se impone el manejo de los instrumentos de la tecnología y conocimientos tanto básicos como especializados. Al decir de CEPAL/UNESCO (1992), la educación y el conocimiento serían los ejes de la transformación productiva con equidad.

La formación permanente de los formadores es la clave del proceso educativo. Como nos dicen Schiefelbein y Tedesco, (1995) “mejorar la calidad de la educación implica, en última instancia, lograr que el maestro se desempeñe en la sala de clase con mayor efectividad” (p.6)

Desde otro ángulo, Burbules, Densmore (1992) consideran que:

“...como es habitual, el llamamiento en favor de la profesionalización hace del cambio de los profesores el punto nodal de la reforma educativa: las propuestas que hacen hincapié en la profesionalización de la enseñanza como la prioridad ‘número uno’ de la reforma educativa no son más que el reverso de los informes que culpan a los profesores en primer lugar”. (p.83)

Reforzando la idea de la relación entre la calidad de la educación y formación docente, los autores citados Schiefelbein y Tedesco, (1995) dicen que:

“...los países reconocen que, para mejorar la calidad de la educación, tienen que elevar el nivel de formación de sus agentes educativos y ofrecer a los docentes y administradores oportunidades efectivas de capacitación profesional...” (P.87)

De lo analizado puedo concluir que al profesionalizar la enseñanza y por ende a los docentes tenemos mayores posibilidades de elevar la calidad de la educación en nuestro país. La responsabilidad es de todos, cada uno promoviendo lo que le corresponde ejecutar, autoridades, profesores, estudiantes, familia, sociedad, medio de desarrollo, con la posibilidad de evaluar lo realizado, solo así existirá la posibilidad de atacar los problemas neurálgicos que afectan el proceso educativo, de allí que la profesionalización de la enseñanza será motor fundamental para el progreso, solo un profesional investigador, conocedor de la asignatura, del currículo, de la didáctica, de las falencias propias del que hacer educativo, será capaz de formar a otro profesional, caso contrario todo quedará en el documento, se requiere de la concienciación de lo que representa ser un profesional de la enseñanza.

1.2.2.8 La capacitación en niveles formativos, parte del desarrollo educativo.

De acuerdo a Blázquez (1999) indica que la capacitación en niveles formativos se desarrolla en una institución específica de formación de profesores, en la cual el futuro profesor aprende los conocimientos, destrezas y actitudes necesarios para enseñar.

Sánchez (1996) afirma que es necesaria una formación inicial que se apoya en la reflexión sobre la propia actividad profesional. Para su cumplimiento indica tres vertientes cognoscitivas, experiencial, afectiva, así la cognoscitiva atesora el conocimiento y el pensamiento profesional; la experiencial analiza y valorar sus propias acciones y tomar de decisiones para mejorar; la afectiva propicia su propia actuación, aumentando la autoestima y la responsabilidad profesional.

Según Valcárcel (2003) establece la necesidad de iniciar programas que busquen: Introducir al futuro docente en qué significa aprender y en qué condiciones se aprende. Para esto su participación en seminarios, clases prácticas, colaboración en la evaluación de trabajos, entre otros. Así como también conocer los recursos necesarios para el aprendizaje como bibliotecas, aulas virtuales, etc.

Se puede concluir que la dimensión del proceso formativo se adquiere cuando el hombre alcanza su plenitud en los ámbitos planteados por los autores analizados y no termina nunca, cada vez hay mucho por aprender y así lo demanda nuestra sociedad. El estudio de la Pedagogía como ciencia que tiene como objeto de estudio el proceso formativo, que permite dirigir científicamente aspectos como: la formación, la educación, la instrucción y el desarrollo

de los ciudadanos de una sociedad, para alcanzar altos niveles de calidad y excelencia, en correspondencia con los más caros intereses que demanda la misma.

1.2.3 Análisis de la tarea educativa.

El análisis de la tarea educativa se relaciona de acuerdo a Moltó (2006). El proceso de enseñanza aprendizaje (PEA) se lleva a cabo mediante la actuación interrelacionada de los profesores y los estudiantes al realizar las tareas educativas planteadas, las que están en correspondencia con los objetivos de aprendizaje propuestos.

Para Latapí (2006) la secundaria incrementa la productividad, fortalece las instituciones sociales y económicas, contribuye a consolidar la cohesión social y la unidad nacional, mejora las condiciones de alimentación y salud, fomenta la conciencia de los derechos humanos, de la protección del medio ambiente y difunde actitudes cívicas con base en la tolerancia y el diálogo correspondiente.

Según Leontiev (1988), toda tarea se realiza en un determinado contexto de actuación, y por tanto, su realización responde a las condiciones presentes en el mismo.

Toda actuación humana se realiza a partir de la realización de determinadas tareas. Toda actividad desarrollada responde a un objetivo. Las tareas, junto con los objetivos, constituyen los elementos fundamentales que orientan la actuación humana.

De lo analizado por los autores citados, se puede concluir que la tarea educativa contiene un gran reto que consiste en motivar el surgimiento de seres humanos auténticos, responsables, éticos y justos, forjadores de una sociedad de cambios y de buen vivir para todos sus integrantes, sin olvidar el entorno en el cual se desarrolla. Para alcanzar estos objetivos habrá que cubrir y cumplir las tareas, que en conjunto constituyen los elementos vitales para la realización del ser humano.

Este análisis involucra varios aspectos y funciones como: la del gestor educativo, del docente, de la familia, del estudiante, del cómo enseñar y como aprender. Todos convergen en un solo ideal, la tarea educativa como parte del todo.

1.2.3.1 La función del gestor educativo.

El gestor educativo transformacional es aquella persona que mediante su ser visionario promueve el cambio en la institución, promoviendo a todos los involucrados a trabajar de forma adecuada con la finalidad de alcanzar su crecimiento y desarrollo, de acuerdo a Bernal (2001) el liderazgo transformacional implica el incremento de las capacidades de los miembros de la organización para resolver individual o colectivamente los diferentes problemas.

Bernal (2001) retoma los elementos característicos del gestor educativo con liderazgo transformacional, propuestos por Bernard Bass (1985)

- Carisma: capacidad de entusiasmar, de transmitir confianza y respeto.
- Consideración individual: presta atención personal a cada miembro, trata individualmente a cada subordinado, da formación y aconseja.
- Estimulación intelectual: favorece nuevos enfoques para viejos problemas, hace hincapié en la inteligencia, racionalidad y solución de problemas.
- Inspiración: aumenta el optimismo y el entusiasmo.
- Tolerancia psicológica: usa el sentido del humor para indicar equivocaciones, para resolver conflictos y para manejar momentos duros.

Para Álvarez (1998) respecto al gestor como líder transformacional, destaca las siguientes características:

- Capacidad de construir un "liderazgo compartido" fundamentado en la cultura de la participación.
- Considera "el trabajo en equipo" como una estrategia importante que produce la sinergia necesaria para conseguir mejores resultados.
- Dedicar tiempo y recursos a la "formación continua" de sus colaboradores como medio fundamental del crecimiento personal y busca la forma de comprometerlos en la aplicación de nuevas tecnologías a su trabajo.
- El líder transformacional considera que desempeña un rol simbólico de autoridad que le permite ser el "representante institucional" de la organización y, como tal, debe dar ejemplo de trabajo duro, disponibilidad y honestidad en sus actuaciones, que deben ser coherentes con la visión, misión y valores de la organización

La función del gestor educativo de lo analizado se puede concluir que, se basa en: orientar y liderar en la institución u organización el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo. Así como también la toma de decisiones de manera participativa, las metas y objetivos de tipo individuales con los de la institución, para llevarlo a cabo de manera ética, eficiente y efectiva, todo lo relacionado con los procesos al interior del plantel como: administración, pedagogía, ideología, política, economía, entre otras acciones para el desarrollo organizacional.

El gestor educativo debe ser primero un ser humano, un buen hombre, noble e íntegro en todas y cada una de sus actividades a él encomendadas, contar con estas cualidades innatas es lo que marcará la diferencia entre uno y otro.

1.2.3.2 La función del docente.

La función del docente en el quehacer educativo actualmente varía mucho a lo que anteriormente se tenía o pensaba sobre su actuar. Hoy ha dejado de ser el centro sobre el que gira todo el proceso enseñanza aprendizaje para pasar a ser el facilitador del desarrollo de este proceso, para alcanzar esta denominación, debe disponer de múltiples competencias: iniciativa, creatividad, uso de herramientas tecnológicas de información y comunicación (TIC), estrategias de resolución de problemas, trabajo en equipo, entre otros. Para cumplir estos cometidos el docente deberá poseer las competencias y capacidades requeridas.

Para Rul, Cambra (2007), el concepto de competencia, pese a sus limitaciones, es ampliamente compartido, se trata de la capacidad general o potencialidad adquirida por una persona, que le “permite seguir aprendiendo y utilizar esa base aprendida para encarar situaciones y resolver problemas reales”, así como desarrollar proyectos personales, profesionales e institucionales.

Para Galvis (2007) quien considera, a un educador capaz de despertar el interés por aprender, cómo aprender y mantener al día estos conocimientos.

Para Braslavsky (1999) toda competencia involucra al mismo tiempo conocimientos, modos de hacer, valores, y responsabilidades por los resultados.

El papel actual de los docentes ya no radica en explicar y examinar los conocimientos que tendrán poca duración, su trabajo está basado hoy en día en ayudar al estudiante a “aprender a aprender” llevando adelante para este proceso actividades de aplicación práctica y con criterios razonados, utilizando la inmensa información disponible y las potentes herramientas TIC, evitando convertirse en receptor memorístico de la información.

Para que la función del docente en el proceso enseñanza aprendizaje alcance sus objetivos, es importante realizar: diagnóstico de necesidades de los alumnos; preparar adecuadamente las actividades para las clases, usando estrategias pedagógicas y consultas en la red de información tecnológica; preparación de material didáctico; la motivación en los estudiantes como motor base de desarrollo del aprendizaje; la aplicación de la docencia centrada en el alumno, con el cumplimiento del orden y disciplina en el aula de clase, fomentando la interacción entre estudiantes y profesores; brindar tutoría personalizada, uso adecuado de las TIC, convertirse en portador de valores y actuación ejemplar frente a sus educandos, gestor de innovación e investigación, valoración de resultados, formación permanente y continua; colaboración en la gestión de trámites burocráticos relacionados con la docencia, aporte con la institución en la revisión y prácticas tecnológicas (aprovechamiento de las TIC)

Como se puede ver la función del docente es sumamente trascendente para llevar adelante el proceso enseñanza-aprendizaje, pues su preparación permanente y apertura permitirán impulsar grandes retos planteados en la educación resaltando que al aplicar bien las herramientas informáticas TIC, existirá la posibilidad de pasar menos tiempo delante de los estudiantes en el aula de clase, aprovechar mejor este tiempo para dedicarlo a la preparación de material didáctico, investigación, innovación, tutorías y seguimiento a los estudiantes, entre otras actividades propias de la docencia en beneficio de los alumnos, la sociedad y el entorno en el que se desarrolla la noble misión del maestro.

1.2.3.3 La función del entorno familiar.

El entorno familiar influye de manera directa y decisiva en nuestra personalidad. Las relaciones entre los miembros del hogar determinan valores, afectos, actitudes y modos de ser que vamos asimilando desde niños. Por eso, la vida en familia es el escenario ideal para el desarrollo educativo al que debemos dedicarle tiempo y esfuerzo. La escuela complementará la tarea, pero en ningún caso reemplazará a los padres.

Partiendo de que el ambiente familiar puede influir desde niños en nuestra personalidad y de acuerdo a Lahoz (2010) quien señala que, se deben considerar y tomar en cuenta aspectos tales como: el amor, autoridad participativa, intención de servicio, trato positivo, tiempo de convivencia.

Para Musito y Cava (2001), la interacción entre familia y escuela implica una influencia mutua. Así, la familia influye en la escuela, o más concretamente, en la adecuada adaptación del hijo a la escuela a través de su funcionamiento interno, aspectos como: valores, habilidades, destrezas, aprendidas en el hogar, otro enlace es el acudiendo a reuniones periódicas con los profesores y fomentando un buen nivel de comunicación con ellos.

Martínez (1996) analiza la influencia que ejerce el ambiente familiar en la consecución de un rendimiento escolar satisfactorio, la tipología de estudios que analizan la implicación de los padres en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los hijos sigue el modelo desarrollado por Gordon (1978) sobre esta temática. Este autor distingue aspectos como:

1. El estudio de la influencia de los padres y del ambiente familiar en el desarrollo de estrategias de aprendizaje en los hijos y en su rendimiento escolar;
2. El estudio de los efectos de la participación de los padres en el centro escolar, ya sea informal, voluntaria, o formal, tomando parte en asociaciones de padres o consejos escolares, sobre el rendimiento de los hijos y sobre la mejora de las relaciones familia-centro escolar, y
3. El estudio de los efectos que ejercen sobre la comunidad las dos formas anteriores de implicación de los padres en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los hijos.

De aquí se desprende que cada familia vive, practica y participa en estas relaciones de una manera particular, sus funciones educativas y afectivas son muy importantes, sobresaliendo de esta tratativa que, los padres tienen una gran influencia en el comportamiento de sus hijos y que este comportamiento es aprendido al interior de la familia, que de acuerdo al autor cuando cita el amor, cariño y respeto, como factor fundamental para su desarrollo pleno. El entorno familiar como se aprecia no es cuestión de suerte ni azar, más bien es el resultado de lo realizado por todos los integrantes de la familia, papel trascendental el de los padres, de manera especial en aspectos de valores, conducta y guía sobre temas académicos y de su formación.

Por eso que, brindar nuestro tiempo de sobra no es adecuado, ni para nosotros peor para nuestros hijos, el tiempo que se otorgue debe ser el mejor, de calidad y calidez, de amor y consideración, de respeto y reflexión, para que se refleje en la actitud y aptitud que puedan tomar para su desenvolvimiento en todos los campos que se vean inmersos.

1.2.3.4 La función del estudiante.

La función del estudiante en el proceso enseñanza aprendizaje radica en su interés, motivación y constancia para cumplir con su cometido. En los últimos tiempos la incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación TIC en la educación han influido en la aplicación modelo pedagógico, otorgando la posibilidad a los estudiantes pasar de receptores a emisores dentro del proceso, considerados los verdaderos protagonistas del acto educativo.

De acuerdo a Ruiz (2007), los valores no se aprenden por mucho que se vaya a clase una hora tras otra, año tras año, sino que estos se conseguirán en la medida que el estudiante los desarrolle mediante la propia actividad, iniciativa y esfuerzo.

Sobre este mismo tema Winn (1997), citado por Hanna (2002) afirma que, el aprendizaje se produce cuando los estudiantes generan conocimiento desde sí mismos, no cuando reciben información desde el exterior, es decir fijándose sus propias metas.

Joyce, Weil, y Calhoun (2002) citan lo que con ocasión de un Seminario en la Universidad de Columbia, 1960, dijo Carl Rogers: La tarea más difícil en la enseñanza es saber cuándo debemos intervenir y cuándo debemos cerrar la boca, o sea casi todo el tiempo.

Desde estas perspectivas se puede decir que los estudiantes pasan de recibir una formación puntual del proceso educativo a ser gestores de un universo de posibilidades de aprendizaje, capaces de responder a las demandas sociales por la constante actualización en el campo del conocimiento, la elaboración de procedimientos adecuados para la investigación, llegando a alcanzar competencias necesarias para cumplimiento de lo planteado dentro del proceso educativo, es decir pasar a ser el responsable de su propio proceso formativo, que con la influencia de la familia, docentes y autoridades lo puede construir.

Es en este sentido, visto desde nuestra perspectiva y de aquellos investigadores educativos podemos manifestar actualmente que la función del estudiante es complemento con la función del profesor, determinando que el proceso enseñanza-aprendizaje sea cumplido de forma

cabal, siendo así, su misión en el proceso educativo y por ende con la sociedad, germinará la semilla y los frutos en el transcurrir del tiempo no se harán esperar. Cuando la función del estudiante se cumple de manera adecuada, los resultados que se alcanzan serán el termómetro para medir que el proceso se ha cumplido, mientras exista la guía y la determinación para enseñar y aprender se alcanzará el éxito, el mismo que se verá reflejado en seres humanos, capaces de emprender los grandes cambios y transformaciones que nuestra sociedad y país requieren.

1.2.3.5 Como enseñar y como aprender.

“Los hombres llenos de sabiduría son como las nubes cargadas de agua. Si al pasar por los campos sedientos derraman su contenido, cumplirán su misión. Sembrarán la vida y se disolverán en pazDe lo contrario. ... de nada habrá servido” Anónimo.

Como enseñar y como aprender es una estrategia que funciona. Desde el primer contacto del docente con los estudiantes, Hoffmann, Saundra y McGuire, (2009). La relación personal profesor-alumno beneficia a ambas partes y ayudan al desarrollo de ambos.

Esto es así debido a que el estudiante quiere alcanzar el nivel de comprensión del mentor y el profesor se encarga de abrirle el camino hacia el conocimiento, el maestro debe enseñar a los alumnos a aprender. Y los educandos deben instruir al docente a educar mejor. Dicha conjunción permite la excelencia en el proceso enseñanza-aprendizaje.

Si bien en con el avance tecnológico la evolución en todos campos debería ser hacia el progreso y mucho más en el campo educativo, sin embargo, de acuerdo con Coll (2008) el uso de las tecnologías en la educación no ha contribuido a la mejora del aprendizaje y hasta ahora no ha encontrado un apoyo empírico suficiente

Ante esta aseveración puedo decir que, concuerdo con lo manifestado por el autor citado, pues se creía que con el uso de las tecnologías en información y comunicación (TIC) se facilitaría la labor de enseñar y aprender, más la realidad es diferente, esta tecnología no ha llegado a cubrir las expectativas educativas y más bien ha tomado otra dirección, equivocada por cierto, que por decirlo de alguna manera ha perjudicado a todos, la TIC herramienta poderosa pero al ser mal aplicada o no puesta en práctica resulta realmente una tortura. Por

eso, debemos emprender la tarea de aprender a utilizarlas y sacarles el mejor provecho a estas para el quehacer educativo a todo nivel.

Para aplicar la mejora en los estudiantes se deben tomar en cuenta que: lo que se propicia en clase sobre un tema y es anotado facilitará su análisis y discusión una vez revisado, favoreciendo el proceso enseñanza-aprendizaje, con las preguntas y respuestas que se alcancen. La tarea de los docentes es reforzar en los alumnos la idea de considerar la importancia de resolver el problema más no como fundamental la respuesta. Lo realmente significativo es el método, la manera de trabajar, y por añadidura el resultado final, esto debido a que una buena práctica promoverá que su resultado sea el adecuado para la situación planteada.

Surge de esta situación la reflexión del proceso de cómo enseñar y como aprender, la participación es clave, cada uno de los agentes aportando para llegar a alcanzar los grandes objetivos trazados, cuando esto se cumple, en la práctica se habrá consolidado el proceso y los resultados serán los aspirados.

1.3 Cursos de formación.

Los cursos de formación brindan la posibilidad de cubrir ciertas necesidades que se requieren para el desarrollo de las actividades en todos los campos, así: insuficiencias de formación de los miembros de la familia; cursos de formación para profesores y alumnos; cursos para jóvenes, adolescentes y niños; cursos de formación para voluntarios; entre otros. Lo importante es saber dónde y con qué se atacarán las brechas detectadas o existentes.

Para Díaz (2002) quien considera que la formación docente para el bachillerato es trascendental una capacitación en métodos y técnicas docentes, puesto que debe conducir a una reflexión crítica sobre la propia práctica.

Una definición interesante es la de Chehaybar y Kuri, Amador (2003) quien define a la formación como el proceso permanente, dinámico, integrado, multidimensional, en el que convergen, entre otros elementos, la disciplina y sus aspectos teóricos, metodológicos, epistemológicos, didácticos, psicológicos, sociales, filosóficos e históricos para lograr la profesionalización de la docencia.

Conviene también señalar que la formación docente debe encontrar su punto neurálgico y complementario con lo pedagógico y lo didáctico, así lo señala Pansza, Pérez y Morán (2007) la formación didáctica de los profesores es de vital importancia para lograr la transformación de la labor docente que realicen en las instituciones educativas.

Tras lo señalado por los autores analizados en lo referente a los cursos de formación se desprende que se requiere una preparación continua con todos los actores del proceso educativo, como: La familia resaltando de manera adecuada sus valores, virtudes, cultura, Los profesores y alumnos sobre ramas y saberes de la ciencia enmarcada cada una en sus actuales y futuras necesidades con el fin de llevar adelante el proceso enseñanza aprendizaje. Cursos de formación para jóvenes sobre temáticas de creatividad estética, científica y humanista, que pondrán de manifiesto el complemento para una formación integral.

No cabe duda que los cursos de formación cumplen su cometido en todos los ámbitos y no solo en aquellos del quehacer educativo, permitiendo la posibilidad de mantenerse actualizado e informados en los avances científicos, tecnológico, pilares fundamentales para el desarrollo permanente.

1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente.

Para Day (2005) el profesor es un individuo activo cuyo rol es crucial en la educación y es por esta razón que su preparación en cuanto a saberes, destrezas y valores resulta fundamental

De acuerdo a Zabalza (2003) en relación a la capacitación docente, relaciona el enriquecer la formación básica complementando los aprendizajes tanto los académicos (teóricos y prácticos) con la experiencia (también formativa, es decir, vinculada a aprendizajes)

La formación docente es aquella que posibilita el desarrollo de competencias propias del ejercicio profesional en los diferentes niveles y modalidades del sistema educativo.

De la misma forma, Morán (2003) señala que, para encaminarse hacia la formación de maestros es fundamental: romper con el aislamiento de la tarea docente, así como el individualismo, el academicismo y el formalismo que han caracterizado a la formación docente.

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.

La importancia de contar con una buena formación docente, cualquiera que sea la disciplina o el campo en el que actúe, constituye la serie de conocimientos, técnicas, instrumentos y metodologías que permitan reflexionar sobre lo que se viene realizando entre estudiantes y profesores para llevar el proceso enseñanza aprendizaje adelante.

La formación del docente en el siglo XXI, es un reto de nuestros días debido a 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 en nuestro vivir, es una forma estratégica que el docente debe asumir como herramienta útil para comprometerse con los cambios y transformaciones que surgen en el campo educativo.

De aquí la importancia de realizar un juicio reflexivo sobre lo que se viene realizando en sus capacidades para describir y explicar la complejidad de esta nueva sociedad evolutiva. Resulta imprescindible un cambio en la cultura docente considerando: calidad y evaluación, pertinencia, informática, gestión, compromiso, entre otros aspectos. Para ello se requiere de formación humana y social, cambio de: uno mismo, nuestros estudiantes y sociedad. La importancia de la capacitación docente se reflejará en su aplicación sobre los seres humanos que tenga a su cargo, personas que habrán encontrado en estos docentes verdaderos maestros que los conduzcan por el sendero del bien.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes.

De acuerdo a Brunner (2000) identifica una nueva revolución educacional mediante la aplicación de la tecnología de la información y comunicación como un medio de capacitación permanente para aplicación en el proceso educativo.

- El conocimiento deja de ser lento, escaso y estable;
- La escuela y el profesor ya no son el único canal de información;
- No se puede seguir enseñando en base a los requerimientos de la revolución industrial, por los cambios en la economía;

- Además la educación se abre al mundo, dejando la identificación exclusiva a un estado-nación;
- La mayor diversidad hace más difícil congregarse desde un marco cultural común, donde la escuela operaba en un medio socializante estable.

Para Pozo (2006) Integra pues tanto el «qué» debe enseñarse (conocimiento curricular) como el «dónde, cuándo y cómo» debe hacerse (conocimiento didáctico)

Esteve (2004) señala que, no queremos seguir enviando a nuestro sistema educativo a unos profesionales desorientados, con una identidad profesional falsa, y que acaben aprendiendo a ser profesores por el costoso método del ensayo - error.

Desde este punto de vista es importante indicar que, el docente debe capacitarse continuamente para que la aplicación en el proceso enseñanza aprendizaje llegue a cumplir su cometido, trascendental incursionar de manera directa en la era de la información y comunicación a través de medios tecnológicos actuales (TIC) que brindan la posibilidad de un mejor entendimiento y atención sobre lo que se quiere enseñar, donde, cuándo y cómo, convirtiéndose en verdaderos pilares de desarrollo y sostén de la educación.

Los inconvenientes para cursos de formación radican en aspectos personales y externos principalmente, los primeros por nuestra propia actitud de no querer avanzar acorde a las exigencias y tecnologías actuales y los segundos, por la falta de apoyo por autoridades educativas, por los costos, por falta de tiempo, entre otros. En ambos casos se los podría superar con una planificación y organización adecuada en beneficio del proceso enseñanza aprendizaje.

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

La elaboración de un plan, de un programa y/o de un curso formativo requiere de esquemas que guíen el proceso. A estos esquemas los llamamos modelos.

De acuerdo a Escudero, Bolívar, González y Moreno (1997) No son pocos los autores que a la hora de abordar el diseño del currículo aluden al mismo como el proceso de planificación, programación, proyectación, etc., asumiendo como resultado de dichas actividades planes, programas, proyectos, diseños, etc. como “productos visibles”

En este mismo sentido, podemos ubicar también a otros autores. Hernández (2001) identifica la programación con el diseño instructivo. Zabalza (1987) alude al programa y la programación como dos fases consecutivas del desarrollo curricular.

Grundy (1991) que integran la planificación y el diseño del currículo como una actividad necesaria para su desarrollo.

Dichos modelos están agrupados de acuerdo a la propuesta de Tejada (1999), aunque existen otras propuestas que pueden ser consideradas. Se presenta un modelo representativo:

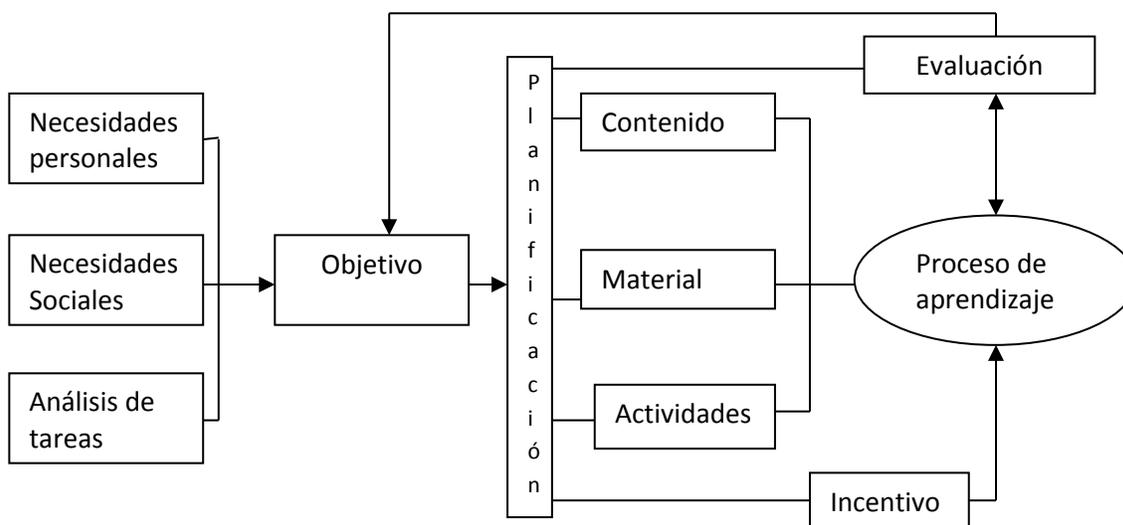
Modelos tecnológicos, Estos modelos se preocupan por establecer una secuencia clara en la planificación del proceso educativo y formativo. Más allá de las críticas que han recibido, estos modelos sobresalen por las siguientes características Kelly (1982)

- Se pueden determinar los comportamientos finales de los participantes en la planificación de la formación.
- El proceso de formación es visto como logro de comportamientos demostrables.
- Son modelos claramente prescriptivos que condicionan al docente en el proceso de planificación de la formación.

Para elaborar el diseño de cursos formativos se debe contar con un diagnóstico previamente elaborado que cumpla adecuadamente lo que se pretende alcanzar al aplicarlo. Su planificación debe contar con el respaldo e interés de las autoridades y que sean estas las que promuevan el involucramiento a todos los ámbitos del proceso educativo, mantener el liderazgo comprometido en el desarrollo del proyecto, de igual manera gestionar y coordinar de forma adecuada los recursos necesarios para llevarlo adelante, ser aquella persona que esté convencida de la posibilidad de realizar la propuesta y atacar aquellas necesidades detectadas en los docentes de la institución.

No puede suceder que se invierta tiempo y dinero en algo que no servirá, debe existir la suficiente planificación y coordinación detrás de un curso formativo para que el mismo surta su efecto. Se requiere de mucha dedicación y decisión para llevarlo adelante.

Cuadro 9. Modelo de planificación



Fuente: El modelo de Fernández, Sarramona y Tarín (1979)

Autor: Ing. Rafael Callay

La modalidad formativa (necesidad de profundizar en el estudio de determinados temas educativos a partir de las aportaciones de los asistentes), en momentos puntuales requiere la intervención de una persona externa (ponente, asesor, entre otros) que pueda abrir nuevos caminos, solucionar dudas, orientar, etc., pero en ningún caso éste puede, ni debe ser el que lleve el peso mayoritario de la marcha del grupo de trabajo. Por tanto, las aportaciones de los miembros del propio grupo deben de constituir el grueso del trabajo, es decir, cada persona que participe en el proyecto de formación debe ser consciente de que se enrola en un grupo de trabajo con la mismas posibilidades, donde sus aportaciones al grupo y sus reflexiones sobre el trabajo que se está realizando constituye el elemento indispensable para que todo se ponga en funcionamiento y se avance en una búsqueda conjunta de soluciones profesionales.

El diseño, planificación y recursos, surge de una necesidad que puede ser interna o externa de la institución, en función de un diagnóstico previamente estudiado que promueva el logro de objetivos establecidos y que cuente con el respaldo de las autoridades y la alta dirección educativa, aplicando una planificación que contemple las fases del proyecto desde el estudio, diagnóstico, planificación, ejecución, revisión, entrega de resultados alcanzados, evaluación, dentro del proceso de aprendizaje sobre el cual se aplicó. De esta manera se podrán tomar las decisiones necesarias para mejorar la propuesta educativa.

1.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia.

Debido a los retos de la sociedad del conocimiento actuales, la formación y capacitación del docente, es una tarea intelectual para afrontar los retos presentes y futuros, en el campo educativo se requiere saberes pedagógicos, compromiso, creatividad, pasión y lo más importante actitud.

Mota (2006) señala, hacer de la docencia una actividad profesional, una carrera.

Zarzar (1988) manifiesta que se debe considerar la profesionalización docente haciendo esta reflexión sobre profesionales de áreas sin formación en docencia, tienen el conocimiento propio de su profesión, saben qué enseñar, pero adolecen del cómo enseñar.

Las actividades y tareas del docente, son tan complejas que exigen al profesor a más del conocimiento pleno de su asignatura, el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica.

Ramsden (1992) indica que el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar con ella.

De allí la importancia de resaltar que la formación del docente es una habilidad que debe contener un carácter para explicar, traducir, o interpretar, porque la comprensión del ser humano en su esencia es muy compleja y llena de incertidumbre, caracterizada por sus valores principalmente, lo hace dinámico y difícil de entender.

Desde este punto de vista, son los cambios continuos en nuestra sociedad, los que hacen que se promuevan las demandas en la formación de competencias profesionales, psicológicas y especializadas para los docentes que quieren iniciar y desarrollarse en el ámbito educativo. La atención se centra cada vez más en el estudiante como persona, entonces, surgen las reflexiones sobre lo que venimos haciendo como docentes profesionales, poniendo de manifiesto la importancia de nuestra actividad para con la sociedad ecuatoriana.

CAPITULO 2. METODOLOGÍA

2.1 Contexto

En el contexto que se desarrolló el Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato fue en la Unidad Educativa “Corazón de María”, provincia del Azuay, cantón Cuenca, período 2012-2013, en el mes de diciembre de 2012.

La Congregación de Hermanas Oblatas nace en la ciudad de Cuenca el 30 de septiembre de 1959 con la resolución No. 1099 alcanza la autorización de funcionamiento del “Colegio de Bachillerato en Ciencias de la Educación”, con el nombre de “Corazón de María”, en cumplimiento a una disposición del Gobierno Nacional que suprime los Colegios Normales durante el año lectivo 1974-1975, nuestro Plantel se orientó con el Bachillerato en Humanidades Modernas con las Especializaciones de: Sociales, Físico – Matemáticas, Químico Biológicas y el Bachillerato en Comercio y Administración, especialización Secretariado en Español, dotado para el efecto de la planta física pedagógicamente. El 10 de Julio de 1996 con Acuerdo N° 3076 se crea la especialización de Contabilidad llenando una necesidad muy sentida de padres de familia, de estudiantes y de la sociedad en general.

Pensando en una educación secuenciada que lleve a la calidad educativa, en 1977 se funda el Jardín de Infantes Angélica Corral, nombre que perenniza las virtudes de la Segunda Superiora General de la Congregación. Por ese mismo entonces, se crea también la Escuela Corazón de María que junto con el Colegio del mismo nombre forman la Comunidad Educativa Oblata.

En 1998 se consigue el Acuerdo de creación de Secretariado Bilingüe, en reemplazo al ya existente Secretariado en Español, avizorando las necesidades de la sociedad de ese entonces. La Unidad Educativa Particular “Corazón de María”, estaba formada por: Educación básica y Bachillerato, dividido en tres niveles: Preprimario, Primario y Medio. El Bachillerato contaba con las especialidades en Ciencias: Químico Biológicas; en Comercio y Administración: Contabilidad y Secretariado Bilingüe. En acatamiento a los Acuerdos Ministeriales 3425 y 0334 por ofertar Bachilleratos técnicos, desde el año académico 2006 – 2007, comienza con el Primer Año de Comunes. En la actualidad la Unidad Educativa cuenta con el bachillerato técnico en la especialización de Contabilidad y el Bachillerato General e integrada por Educación Inicial, Educación Básica y Bachillerato. El cuerpo docente lo conforman 84 maestros, de los cuales 20 docentes laboran en el bachillerato.

La Unidad Educativa “Corazón de María” considera la práctica de valores como parte fundamental en la formación integral de las estudiantes, por lo que es obligación de todo el personal incentivar y cultivar los mismos, para el logro de su misión, visión y objetivos de la institución.

Cuadro 10. Información de la Unidad Educativa

UNIDAD EDUCATIVA “CORAZÓN DE MARÍA”		
DATOS INFORMATIVOS:		
PROVINCIA:	CANTÓN:	PARROQUIA:
AZUAY	CUENCA	URBANA, SAGRARIO
DIRECCIÓN:		TELEFONOS:
HONORATO VASQUEZ 3-35 Y TOMAS ORDOÑEZ		072-82-35-91 – 072-84-44-04
RÉGIMEN:		COMUNIDAD RELIGIOSA:
SIERRA		HERMANAS OBLATAS
NIVELES		UTE N°:
EDUCACIÓN INICIAL, EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA, BACHILLERATOS.		ZONA 1
JORNADAS	GÉNERO	FINANCIAMIENTO
MATUTINA	MIXTO	COGESTION INSTITUCIONAL

Fuente: Unidad Educativa “Corazón de María”

Autor: Ing. Rafael Callay

Tabla N° 1: Tipo de institución

Opción	Frecuencia	%
Fiscal		
Particular	20	100
Fiscomisional		
Municipal		
No contesta		
TOTAL		100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E.P. Corazón de María
Elaborado por: Ing. Rafael Callay

De acuerdo a los datos obtenidos vemos que la Unidad Educativa "Corazón de María" es una institución de tipo Particular, cuyo financiamiento se lo realiza a través de un presupuesto sustentado en el aporte económico de los padres de familia a través de pensiones mensuales, esto lo afirma el 100% de los encuestados.

Tabla N° 2: Bachillerato que ofrece

Opción	Frecuencia	%
Bachillerato en Ciencias	20	100
Bachillerato Técnico	20	100
TOTAL		100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E.P. Corazón de María
Elaborado por: Ing. Rafael Callay

En este apartado podemos observar que la institución ofrece el Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico brindando la posibilidad a las y los estudiantes de elegir de acuerdo a su necesidad como lo podemos verificar en las características del bachillerato ecuatoriano donde podemos verificar que estas dos modalidades, brindan la oportunidad de acceder a estudios superiores, carreras cortas o incluso al sistema laboral del país, por contar con las bases mínimas necesarias que demanda el sistema laboral ecuatoriano.

Tabla N° 3: Tipo de bachillerato Técnico

Opción	Frecuencia	%
Comercialización y ventas		
Comercio Exterior		
Contabilidad	20	100
Administración de sistemas		
Restaurant y bar		
Agencia de viajes		
Cocina		
Informática y comercialización turística		
Aplicaciones informática		
Organización y gestión de la secretaría		
TOTAL	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E.P. Corazón de María
Elaborado por: Ing. Rafael Callay

De acuerdo a los datos presentados en esta encuesta, el 100% de docentes nos indican que el tipo de bachillerato Técnico de la institución es, Contabilidad el mismo que pertenece a la figura profesional de Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios de acuerdo al Ministerio de Educación.

2.2 Participantes

Los contribuyentes fueron el grupo total de veinte profesores de bachillerato de esta unidad educativa, quienes participaron activa y directamente en el proceso de recolección de datos mediante la aplicación de un cuestionario, propuesto para este objetivo, los cuales aportaron con los siguientes datos:

Tabla N° 4: Género

Opción	Frecuencia	%
Masculino	9	45
Femenino	11	55
TOTAL	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E. Corazón de María
Autor: Ing. Rafael Callay

En cuanto al género de los docentes de la institución vemos que el 55% corresponde al femenino y el 45% al masculino, existe un equilibrio de género en la institución.

Tabla N° 5: Estado civil

Opción	Frecuencia	%
Soltero	5	25
Casado	14	70
Viudo	0	0
Divorciado	1	5
TOTAL	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E. Corazón de María
Autor: Ing. Rafael Callay

En relación al estado civil de los docentes de bachillerato, los datos demuestran que el 70% son casados, 25% solteros y un mínimo del 5% está divorciado. Se podría considerar como un grupo emocionalmente estable y con alto grado de madurez.

Tabla N° 6: Edad

Opción	Frecuencia	%
20-30 años	4	20
31-40 años	6	30
41-50 años	8	40
51-60 años	0	0
61-70 años	0	0
Más de 71 años	0	0
No contesta	2	10
TOTAL	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E. Corazón de María
Autor: Ing. Rafael Callay.

Con respecto a la edad de los docentes de la Unidad Educativa que laboran en el Bachillerato, el 40% están entre los 41-50 años, el 30% entre los 31-40 años, el 20% entre los 20-30 años y el 10% no responde, podemos decir que la mayoría están entre los 41-50 años lo que representa una fortaleza por la experiencia en el campo educativo, misma que debe ser aprovechada para un mejor desarrollo del proceso de enseñanza, sin dejar de lado la nueva perspectiva de los más jóvenes.

Tabla N° 7: Cargo

Opción	Frecuencia	%
Docente	17	85
Docente-Técnico	0	0
Docente-Administrativo	3	15
No contesta	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E. Corazón de María
Autor: Ing. Rafael Callay

De acuerdo al cargo que ocupan los encuestados el 85% que corresponde a 17, son docentes, por lo tanto dedican su tiempo al desarrollo de la tarea educativa en el aula y el 15% que son 3, son Docente-Administrativo. Por lo analizado en el marco teórico sobre la formación profesional podemos afirmar que es de suma importancia que el cargo que ocupa una persona debe estar en relación a su formación, debido a que las capacidades teóricas y prácticas que posee le permitirán desenvolverse afectivamente en el campo que labora.

Tabla N° 8: Relación laboral

Opción	Frecuencia	%
Contratación indefinida	13	65
Nombramiento	0	0
Contrato Ocasional	7	35
Reemplazo	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E. Corazón de María
Autor: Ing. Rafael Callay

Sobre la relación laboral podemos observar en esta tabla que el 65% de docentes tienen un contrato indefinido lo que brinda estabilidad laboral y sobre todo académica que se ve reflejada en el rendimiento de las y los estudiantes y el 35% tienen un contrato ocasional.

Tabla N°9: Tiempo de dedicación

Opción	Frecuencia	%
Tiempo completo	11	55
Medio Tiempo	3	15
Por horas	6	30
No contesta	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E. Corazón de María

Autor: Ing. Rafael Callay

El tiempo que dedican los docentes a su labor en la institución es del 55% a tiempo completo, 30% a medio tiempo y 15% por horas, en este aspecto los docentes participan activamente y en buena cantidad de tiempo de todas las actividades, proyectos, cursos de capacitación, talleres, etc., desarrollados dentro y fuera de la misma.

Tabla N° 10: Nivel más alto de formación

Opción	Frecuencia	%
Bachillerato	0	0
Técnico	0	0
3 Nivel	15	75
Especialista	4	20
Maestría	1	5
PhD	0	0
Otros	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E. Corazón de María

Autor: Ing. Rafael Callay

De los maestros encuestados para esta investigación, sobre su nivel de formación, el 75% tienen tercer nivel, el 20% son especialistas y únicamente el 5% posee maestría, datos que nos hacen reflexionar sobre la necesidad de incentivar a los docentes a mejorar su estatus profesional y el apoyo que debe brindar la institución.

Relacionando los resultados de esta tabla con el tema propuesto en el marco teórico, sobre “la formación académica del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje”, podemos recalcar que los docentes somos un factor clave para forjar una educación de calidad, por ello, una de las políticas del Plan Decenal hace especial énfasis en la formación continua, profesionalización y revalorización de los maestros.

2.3 Diseño y metodología de investigación

2.3.1 Diseño de la investigación.

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

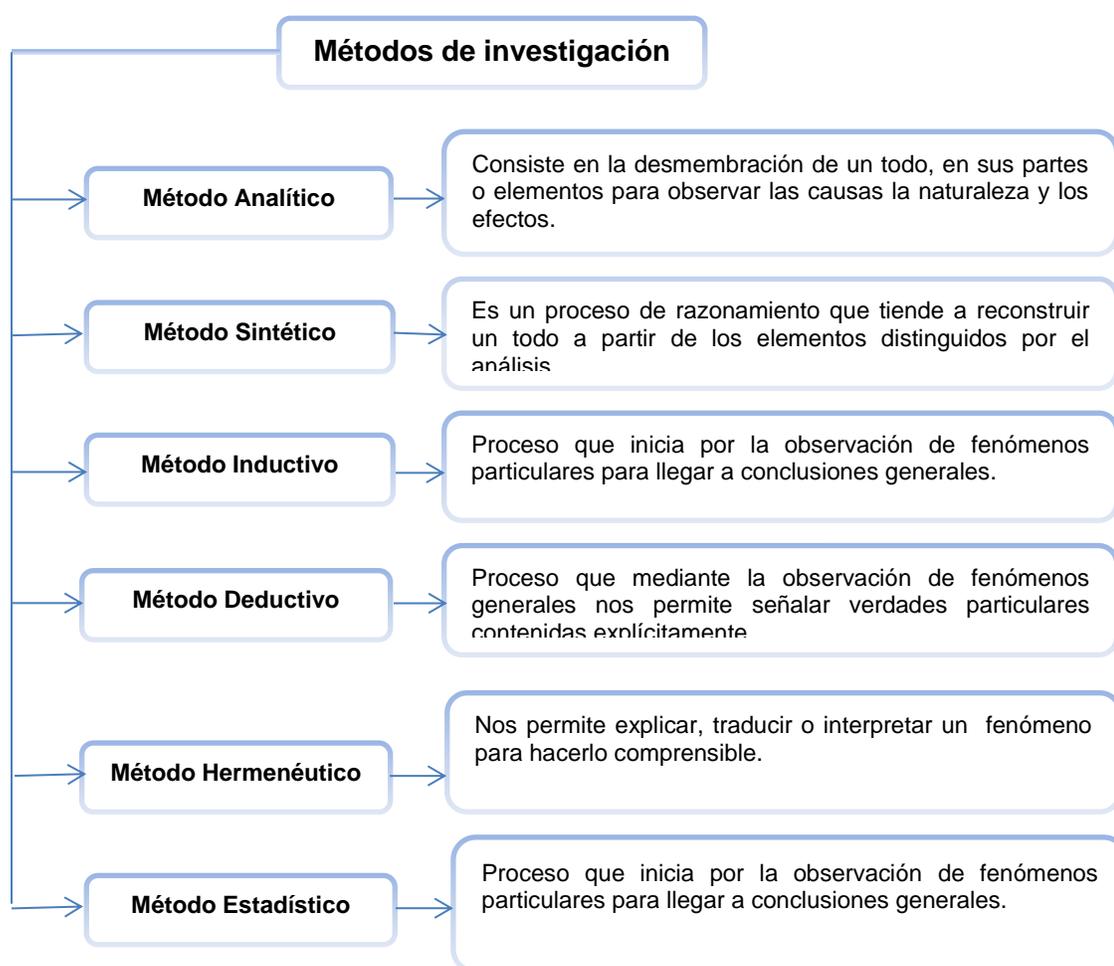
- Es un estudio transaccional/transversal puesto que se recogen datos en un momento único.
- Es exploratorio, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial, en donde, se observa y luego a través de un cuestionario aplicado a los docentes investigados se obtienen datos relevantes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

El proceso a desarrollar en la presente investigación, como parte del diseño metodológico, está basado en un enfoque *cuantitativo* (datos numéricos) que luego de tabulado y presentado en tablas estadísticas, amerita la utilización de métodos de orden *cualitativo*, puesto que se busca determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores

investigados, los docentes de bachillerato, para en función de su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de de formación.

2.3.2 Métodos de investigación.

Cuadro 10. Métodos de investigación



Fuente: Metodología de la investigación Hernández Sampieri, Fernández, y Baptista (2003).
Autor: Ing. Rafael Callay

En el tratamiento de esta investigación se utilizaron los métodos analítico, sintético, mediante los cuales se realizó un análisis concienzudo y la correspondiente síntesis de la información recolectada en la fuentes bibliográficas lo que permitió tener una apreciación clara del tema, los métodos inductivo, deductivo, hermenéutico ayudaron a insertar cada uno de los elementos de la investigación dentro de un todo donde lo particular se entiende a partir del todo, y el todo a partir de lo particular.

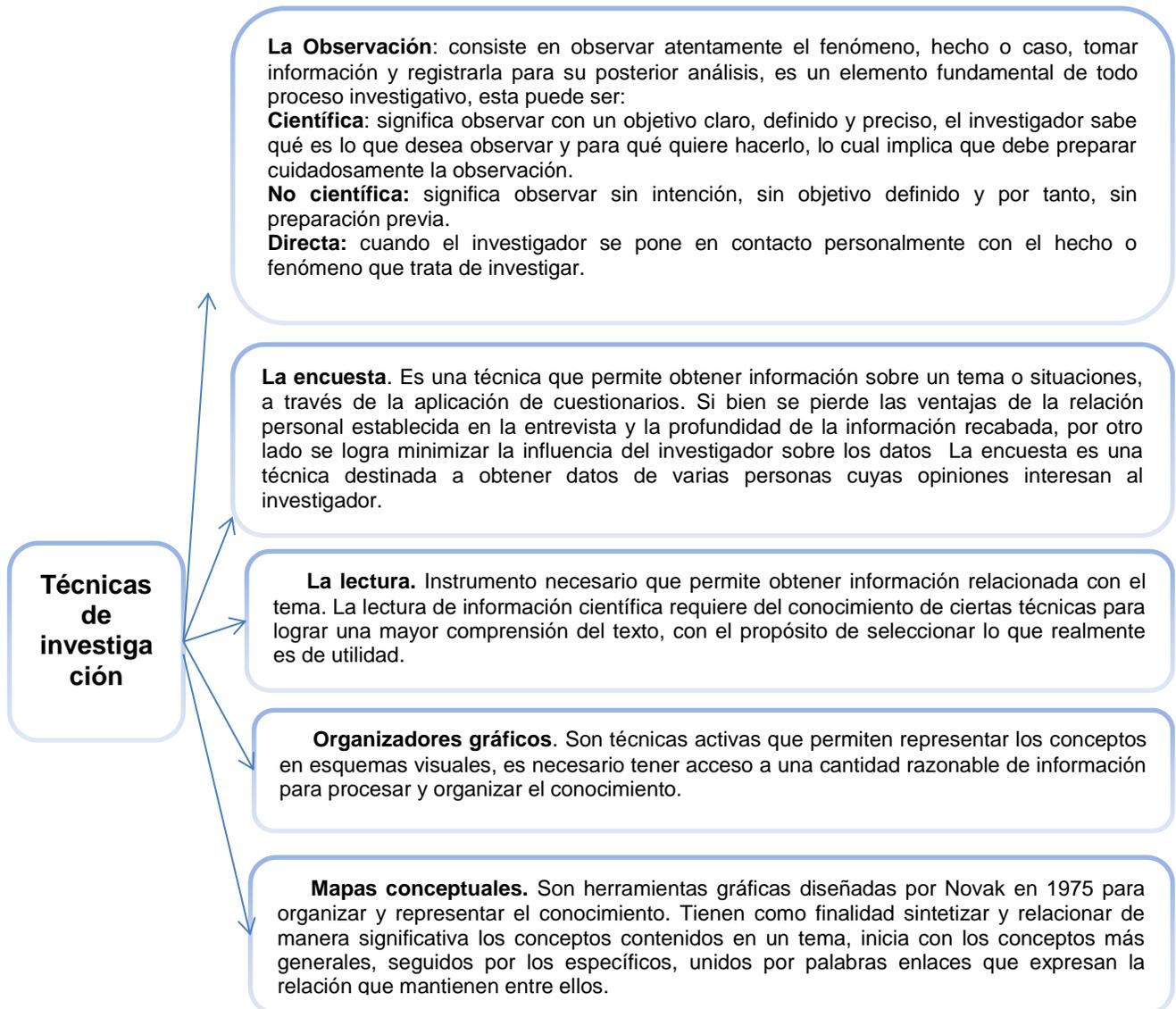
Mediante el uso del método estadístico y sus etapas de: recolección, recuento, presentación, síntesis y análisis se realizó un detallado estudio de los datos recolectados, que permitieron identificar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de esta Unidad Educativa.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Técnicas de investigación.

Las técnicas constituyen los procedimientos concretos que se utilizan para lograr información. Los métodos son globales y generales, las técnicas son específicas y tienen un carácter práctico y operativo, constituyen el conjunto de mecanismos, medios o recursos dirigidos a recolectar, conservar, analizar y transmitir los datos de los fenómenos sobre los cuales se investiga.

Cuadro11. Técnicas de Investigación:



Fuente: Metodología de la investigación Hernández Sampieri, Fernández, y Baptista (2003)

Autor: Ing. Rafael Callay

La Observación: Para el caso de nuestro análisis se realizó la observación directa con los docentes del bachillerato de la Unidad Educativa.

La encuesta: Esta técnica nos permitió recolectar los datos necesarios para el desarrollo de la investigación mediante la aplicación de un cuestionario previamente elaborados para los docentes de bachillerato de la institución.

La lectura. Durante el desarrollo del presente trabajo se aplicó constantemente esta técnica y de manera especial en el tratamiento del marco teórico.

Mapas conceptuales. Son una herramienta importante que nos han permitido describir y explicar de manera clara y sencilla la temática relacionada con la investigación.

Organizadores gráficos: En el avance del marco teórico que sustenta este trabajo se puso en práctica esta técnica que nos permite sintetizar aspectos importantes para una mejor comprensión del objeto investigado.

2.4.2 Instrumentos de investigación.

En cuanto a los instrumentos de recolección de datos, en el presente estudio se utilizó:

El Cuestionario. Es un instrumento que consta de una serie de preguntas escritas para ser resuelto sin intervención del investigador. Las funciones básicas son: obtener por medio de la formulación de preguntas adecuadas, las respuestas que suministren datos necesarios para cumplir con los objetivos de la investigación. Para ello el investigador debe conocer el problema a investigar, los objetivos propuestos.

Las preguntas de un buen cuestionario deben reunir dos cualidades: Confiabilidad y Validez y los tipos de las mismas debe estar de acuerdo con la naturaleza de la investigación y, sobre todo, considerar el nivel de educación de las personas que van a responder.

El cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato de Unidad Educativa 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

Los recursos empleados para desarrollo de esta actividad fueron: Talento humano, materiales, institucionales y económicos

2.5.1 Talento humano.

Los recursos humanos utilizados fueron:

- Autoridades de la Unidad Educativa
- 20 docentes de bachillerato
- Capacitador del curso de propuesta
- Encuestador (maestrante, coordinó la recolección de datos y trámites ante las autoridades de la institución para el otorgamiento de los permisos respectivos para llevar adelante este proceso)

En el desarrollo de esta actividad existió la suficiente colaboración por parte de las autoridades de la Institución así como también de los profesionales docentes, quienes aportaron en la ejecución de este proyecto.

2.5.2 Materiales.

Se utilizaron varios recursos materiales entre los que tenemos:

- Un computador equipado con internet
- Instrumento para la recolección de datos (encuesta)
- Esferográficos
- Carpeta
- Cámara fotográfica
- Libreta de apuntes

- Vehículo para trasportación.

2.5.3 Recursos institucionales.

Se consideró a este tipo de recursos como aulas y demás sitios de la Institución donde se realizó la aplicación de la encuesta a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa. Cabe anotar que existió la apertura suficiente por parte de las autoridades para que estos lugares fueran usados en la aplicación de la encuesta.

2.5.4 Recursos económicos.

Como todo proyecto, fue necesario contar con recursos económicos para realizar los pagos de los siguientes elementos básicos para desarrollar esta investigación:

- Copias de las encuestas (\$12 USD)
- Esferográficos (\$5 USD)
- Carpetas (\$1 USD)
- Impresiones (\$50 USD)
- Internet (\$60 USD)
- Gasolina del vehículo (\$5 USD)

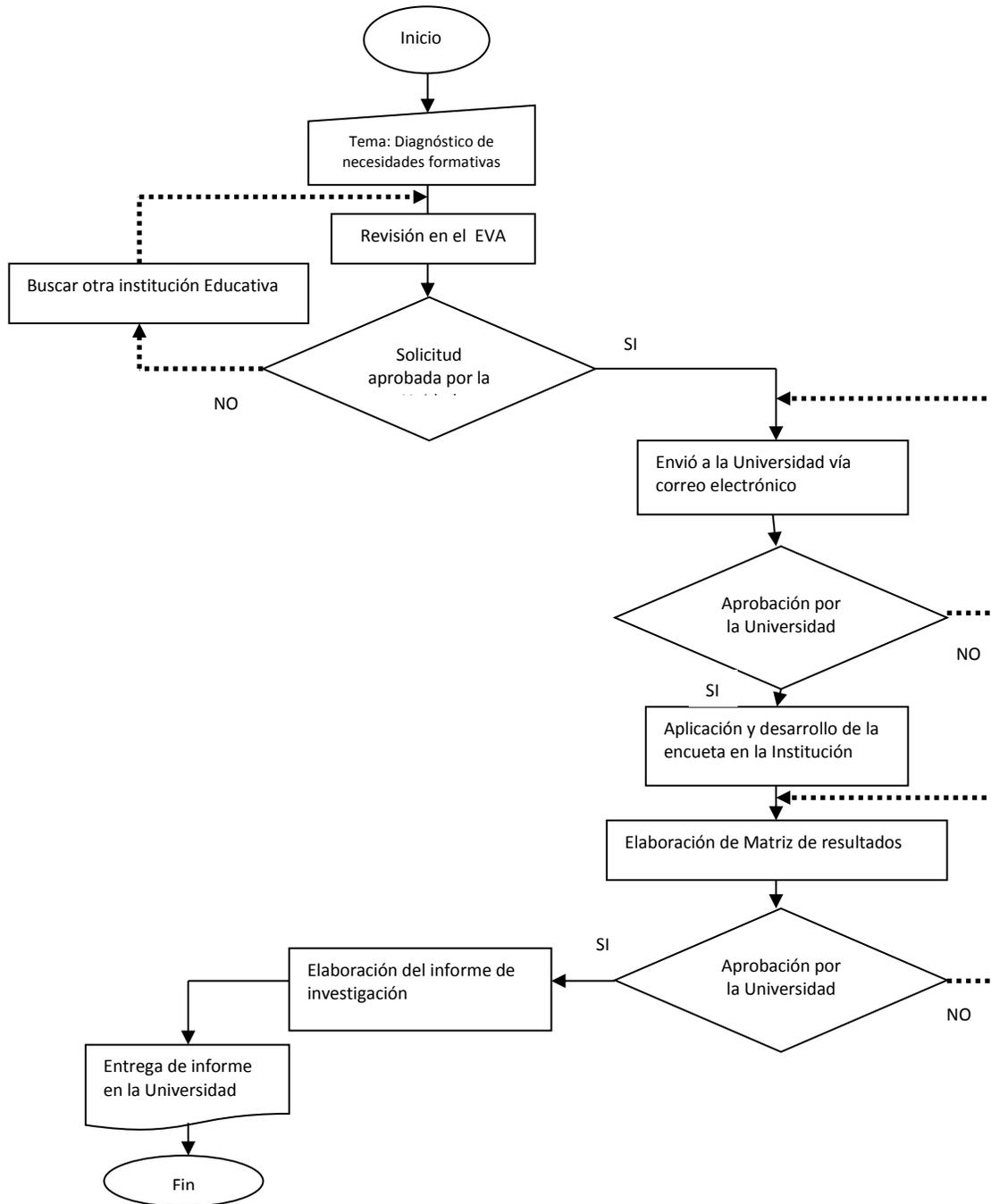
2.6 Procedimiento

El procedimiento para la realización del presente trabajo fue el siguiente:

- Determinación del tema: “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Particular “Corazón de María” de la ciudad de Cuenca”, de acuerdo a la propuesta de la Universidad.

- Proceso de revisión de información en el entorno virtual de aprendizaje (EVA) para recopilar los lineamientos para elaboración del trabajo.
- Con los parámetros establecidos se elaboró la solicitud para la Hermana Rectora de la institución en este caso, para su aprobación y realización del trabajo al interior de la Unidad Educativa.
- Aprobada la solicitud por la autoridad de la Institución Educativa se envió a la dirección de correo electrónico (necesidadesformativas2012@gmail.com) establecido. (datos de la institución y la solicitud aprobada por la Hermana Rectora para su seguimiento y aprobación).
- Con el visto bueno de la Universidad se pasa a la siguiente etapa de: copiar la encuesta y aplicarla en la institución a los docentes de bachillerato.
- Elaboración de Matriz de resultados.
- Envío de Matriz de resultados a la Universidad para su revisión, aprobación y seguimiento en las fechas establecidas.
- Resultado de la aprobación, se inicia la etapa de elaboración del informe de la evaluación y entrega física de evaluación realizada.

Cuadro12. Diagrama de flujo de desarrollo de la investigación.



Fuente: Resumen de procedimiento para la investigación desarrollada

Autor: Ing. Rafael Callay

CAPITULO 3. DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Necesidades formativas

Tabla N° 11: Ámbito educativo

Opción	Frecuencia	%
Lic. en educación	9	45
Dr. en educación	0	0
Psicólogo Educativo	4	20
Psicopedagogo	0	0
No contesta	7	35
TOTAL	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E. Corazón de María

Autor: Ing. Rafael Callay

De los maestros que laboran en el bachillerato, el 45% son Licenciados en Educación, el 20% psicólogos educativos, el 35% no contestan, pero los encontramos en la siguiente tabla ya que pertenecen a otras profesiones.

Aquí es muy importante identificar las necesidades formativas de este grupo de profesionales, aplicando las pautas que fueron desarrolladas sobre este tema de acuerdo a lo indicado por Achilli (2000) que hace referencia a un proceso en el que se articulan prácticas de enseñanza y aprendizaje.

Desde esta perspectiva se podrá tener una clara apreciación de la realidad de los docentes de la Institución, de allí que se puede concluir que al existir otras profesiones sería muy aconsejable desarrollar una capacitación en el ámbito docente sin descuidar el avance tecnológico y el entorno en el que se desenvuelve el proceso educativo.

Tabla N° 12: Otras profesiones

Opción	f	%
Ingeniero	4	20
Arquitecto	0	0
Contador	0	0
Abogado	1	5
Economista	1	5
Médico	1	5
Veterinario	0	0
Otros	0	0
No contesta	13	65
TOTAL	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E. Corazón de María

Autor: Ing. Rafael Callay

Según los datos obtenidos, el 20% de maestros son ingenieros, el 5% abogados, 5% economistas, 5% médicos, el 65 % no contesta porque están relacionados con el ámbito educativo.

Estos datos, nos hacen reflexionar sobre la profesionalización docente, así lo consideró Ander (1995) quien señaló que es necesario establecer de una manera concreta y precisa, cuánto se quiere hacer o alcanzar de los objetivos trazados.

Concluyendo de esta manera que las competencias que debe tener cada profesional para desenvolverse en su ámbito, en este caso el docente debe estar capacitado para desarrollar una tarea educativa de calidad y calidez.

Tabla N° 13: Titulación Postgrado

Opción	Frecuencia	%
Ámbito Educativo	4	20
Otros ámbitos	1	5
No contesta	15	75
TOTAL	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E. Corazón de María

Autor: Ing. Rafael Callay

De acuerdo a los datos de la tabla vemos que únicamente el 20% de docentes tienen un postgrado en el ámbito educativo, el 5% en otros ámbitos y el 75% no tienen un postgrado,

haciendo énfasis en la formación continua del docente ya que es considerado factor fundamental para el mejoramiento de la educación.

De acuerdo a lo considerado por Addine (2004) quien manifestó que por formación continua se entiende cualquier actividad de formación que se imparta o a la que se acceda, después de la obtención de un título universitario. De modo que se pueda estar a la par con los cambios acelerados de la tecnología, desarrollo científico y social, también es importante que la Institución vea a la actualización de los docentes como una inversión, no como un gasto.

Finiquitando en este sentido que la preparación permanente permitirá un desarrollo personal luego institucional, cuyos principales beneficiarios serán los estudiantes y todos los agentes involucrados en el proceso educativo.

Tabla N° 14: Seguir programa de formación

Opción	Frecuencia	%
Si	16	80
No	4	20
No contesta	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E. Corazón de María

Autor: Ing. Rafael Callay

Al 80% de docentes de bachillerato les interesa hacer un postgrado lo que demuestra el interés por mantenerse actualizados y mejorar su nivel de formación, pensamiento que va a la par con las políticas educativas implementadas por el Ministerio de Educación en el plan Decenal, que buscan la revalorización de la profesión y el desarrollo profesional de los docentes.

Resulta muy oportuno destacar en este tema el impulso brindado para esta revalorización docente, la Institución Educativa se enrumbará hacia la excelencia en la medida que cuente con un programa de formación para sus docentes que en cascada entregará sus frutos en beneficio del proceso enseñanza aprendizaje que aquí se desarrolla.

Tabla N° 15: En que le gustaría formarse

Opción	Frecuencia	%
Maestría	15	75
PhD	0	0
No contesta	5	25
TOTAL	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E. Corazón de María
Autor: Ing. Rafael Callay

El 75% de docentes se inclina por una maestría y el 25% no contesta. En su mayoría los maestros están deseosos de adquirir un cuarto nivel de formación, ideales que pueden hacerse realidad con el apoyo decidido de las autoridades y el esfuerzo personal ya que las acciones conjuntas producirán resultados satisfactorios para todos los integrantes de la institución.

De acuerdo a la investigación realizada por Fabara (2013) datos del SENESCYT, en relación con los hallazgos obtenidos a nivel nacional vemos que, los programas de posgrado en el Ecuador se iniciaron a comienzos de los años noventa, es decir, su incursión en el ámbito de la educación superior es relativamente nueva, de modo que apenas 2450 docentes de la educación inicial, básica y del bachillerato tienen títulos de cuarto nivel, lo que representa solo el 1,16% de los docentes al nivel nacional. No existen actualmente programas de doctorado en educación, por lo que los programas que más han proliferado son los de maestría, que en su generalidad, se desarrollan con dos años de formación. Con menor intensidad se desarrollan programas de Especialización, los cuales se ejecutan con una duración de un año académico.

En el año 2010, funcionaron 86 programas de posgrado en Educación, de los cuales 75 fueron de maestría, que representan el 87,21%, y 11 de Especialización, es decir, el 12,79% restante. Debido a que la nueva Ley de Educación Superior no reconoce la Especialización como parte del cuarto nivel, se supone que los programas que están funcionando actualmente dejarán de hacerlo cuando finalice el tiempo para el cual fueron autorizados.

En cuanto a las áreas de interés de los programas de posgrado en Educación se pudieron identificar 30 áreas de atención, las cuales nombramos las de mayor aceptación: procesos de enseñanza de las diferentes disciplinas científicas, la docencia en los centros de educación superior, el diseño y gestión curricular, la gerencia, planificación y administración de centros, la investigación e innovación educativa, la educación general, la educación infantil, la educación especial, los modelos de evaluación y acreditación, y materias con poco interés educativo, como la prevención y gestión de desastres.

Como se puede apreciar los estudios sobre este tema se desarrollaron de tal manera que permiten recapacitar sobre cuán importante resulta avanzar en la formación docente, ser parte de la estadística no beneficiará mayormente, lo realmente significativo es ser protagonista del desarrollo educativo con la preparación acorde a las exigencias actuales y futuras.

Tabla N° 16: Capacitarse en temas educativos

Es importante capacitarse	Frecuencia	%
Si	20	100
No	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E. Corazón de María
Autor: Ing. Rafael Callay

El 100% de los encuestados está consciente de que la capacitación permanente es importante y fundamental, no solamente nos debe impulsar a alcanzar logros materiales, que efectivamente son importantes y gratificantes sino que, primordialmente debe hacernos mejores profesionales y excelentes personas en todos los aspectos, fortaleciendo y desarrollando nuestros valores permitiendo así una gratificante convivencia, basada siempre en el gusto por la profesión y apoyo mutuo entre los integrantes del equipo para alcanzar nuestros objetivos como buenos docentes comprometidos con la labor educativa .

Tabla N° 17: Cómo recibir la capacitación

Opción	Frecuencia	%
Presencial	6	30
Semi presencial	9	45
A distancia	2	10
Virtual-internet	3	15
No contesta	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E. Corazón de María

Autor: Ing. Rafael Callay

De los resultados obtenidos, un 45% de docentes prefieren que las capacitaciones sean semipresenciales, 30% presencial, 15% virtual-internet, 10% a distancia.

Al relacionar los datos de la institución con los datos a nivel nacional de acuerdo al estudio realizado por Fabara (2013) datos del SENESCYT, tenemos que: Tanto la Ley de Educación Superior anterior, como la actual, establecen tres modalidades de estudio que son: presencial, semipresencial y a distancia. Los programas de posgrado en Educación, como la mayor parte de programas de este nivel, se han desarrollado bajo una modalidad semipresencial, lo que significa que, cada tres semanas o cada mes, los maestrantes asisten un fin de semana a clases presenciales y el resto del tiempo desarrollan sus obligaciones estudiantiles en casa, así se facilita el trabajo de los profesionales.

La modalidad semipresencial con 81,40% supera las cuatro quintas partes del total, en tanto que la modalidad presencial alcanza apenas un 15,12% y la a distancia solo el 3,49%. Si bien con la modalidad semipresencial se atiende una necesidad profesional de superación, no todas las áreas académicas se prestan para esta modalidad.

Por lo revisado es indudable que, sea cual sea la modalidad de estudio lo verdaderamente relevante es la actitud que hay que poseer para avanzar con este proceso, más si se cuenta con el apoyo de autoridades, un trabajo en equipo facilitará la ejecución de esta actividad.

Tabla N° 18: Horarios de capacitación

Opciones	Frecuencias	%
Lunes a viernes	3	15
Fines de semana	15	75
No contesta	2	10
TOTAL	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E. Corazón de María

Autor: Ing. Rafael Callay

El horario preferido por el 75% de los encuestados para capacitarse es los fines de semana, debido a disponibilidad de tiempo y solamente el 15% prefiere un horario de lunes a viernes, el 10% no contestaron. El interés por prepararse continuamente es notorio, prueba de ello es que lo quieren realizar en su tiempo libre, demostrando así que la propuesta de Maslow (1991) sigue en pie su teoría de las necesidades formativas de los seres humanos.

Tabla N° 19: Temática para capacitación

Opción	Frecuencia	%
Pedagogía educativa	4	20
Teorías del aprendizaje	1	5
Valores y educación	3	15
Gerencia/Gestión educativa	5	25
Psicopedagogía	0	0
Métodos y recursos didácticos	4	20
Diseño y planificación curricular	2	10
Evaluación del aprendizaje	4	20
Políticas educativas para la administración	0	0
Temas relacionados con las materias a su cargo	4	20
Formación en temas de mi especialidad	5	25
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	2	10
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	2	10
No contesta	0	0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E. Corazón de María

Autor: Ing. Rafael Callay

En cuanto a la temática de capacitación, los docentes prefieren temas relacionados a: el 25% en Gerencia/Gestión educativa, 25% Formación en temas de mi especialidad, 20% Métodos y recursos didácticos, 20% Evaluación del aprendizaje, 20% Temas relacionados con las materias a su cargo, 20% lo que debe ser tomado muy en cuenta el momento de la elaboración y desarrollo de programas de capacitación.

Si bien es cierto, los profesionales en el campo educativo tienen su formación inicial y profesional, esto, hoy en día no es suficiente debido a las exigencias por los avances de la ciencia y la tecnología, lo que hace necesario una capacitación continua en diferentes ámbitos del conocimiento y valores, ya que, por el hecho de formar personas no puede centrarse únicamente en la transmisión de conocimientos, es inminente una formación integral como lo señala Marín (2004) la profesionalización puede definirse como el compromiso que el maestro adquiere desde su formación inicial y posteriormente durante su desempeño laboral, aspectos que le promueve su desarrollo

Surge entonces que analizamos los tipos de formación que debe tener un profesional de la docencia. Se han identificado las preferencias de los docentes de Unidad educativa en cuanto a temática, lo que compararemos con los datos a nivel nacional, Fabara (2013) de acuerdo a los datos proporcionados por SIPROFE, que ha capacitado hasta el 2010 en temas como: Actualización curricular en las distintas áreas, Desarrollo del Pensamiento Crítico, Inclusión Educativa, Lectura Crítica, Pedagogía y Didáctica, Introducción a la Tecnología de la Información, Orientación y Acogida a los Docentes nuevos, Prevención del Acoso y el Abuso Sexual en el Ámbito Educativo.

Podemos ver que coinciden en temas relacionados a las distintas áreas a su cargo, Pedagogía y Didáctica, Tecnologías Aplicadas a la Educación, entre otros. Aspectos de mucha relevancia actualmente, que requieren de un tratamiento serio y adecuado, enmarcado en beneficio del quehacer educativo.

Tabla N° 20: Obstáculos para capacitarse

Opción	Frecuencia	%
Falta de tiempo	15	75
Altos costos	15	75
Falta información	1	5
Falta apoyo	3	15
Falta de temas	4	20
No es de interés	0	0
No contesta	0	0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E. Corazón de María

Autor: Ing. Rafael Callay

Sobre los obstáculos que los docentes tienen al momento de capacitarse vemos que en un 75% se debe a la falta de tiempo y los altos costos, el 20% a carencia de temas de su interés, el 15% manifiesta que hay poco apoyo y el 5% nos dicen que la información brindada no es suficiente.

Esta reflexión la iniciaremos con una frase de Abraham Lincoln “Si tengo tres horas para cortar un árbol, dedico dos horas a afilar mi hacha”, no cabe duda que una de las claves del éxito personal y profesional tiene que ver con la capacidad de organizar o gestionar nuestro propio tiempo. Y aunque parece una tarea sencilla, no lo es, en este sentido, gestionar eficazmente tu tiempo supone adquirir las capacidades y habilidades necesarias para planificar adecuadamente con el fin de mejorar la eficiencia personal en lo laboral, familiar, social, personal, etc., solamente en base a nuestro esfuerzo e interés lograremos cubrir nuestras necesidades de formación. El tiempo que dure la capacitación no es lo más significativo, todo depende del grado de motivación del talento humano. En cuanto al costo económico podríamos decir que lo realmente costoso es emprender este proceso, según Mota (2006) que advierte, hacer de la docencia una actividad profesional, una carrera. Cuán importante resulta este enunciado, en la vida todos los obstáculos son superables, si se quiere hacerlo claro está.

Tabla N° 21: Motivos por los que se imparte cursos/capacitaciones

Opciones	Frecuencia	%
Aparición nuevas tecnologías	9	45
Falta de cualificación	3	15
Necesidades de capacitación	14	70
Actualización de leyes	8	40
Requerimientos personales	5	25
Otros	0	0
No contesta	0	0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E. Corazón de María

Autor: Ing. Rafael Callay.

Según los datos obtenidos podemos decir que en un 70% los cursos se imparten por las necesidades de capacitación que se observa en la Institución Educativa, un 45% consideran que por la aparición de nuevas tecnologías, el 40% consideran que por la actualización de leyes, el 25% se debe a requerimientos personales y un 15% por la falta de cualificación. Por lo indicado por Day (2005) el profesor es un individuo activo cuyo rol es crucial en la educación y es por esta razón que su preparación en cuanto a saberes, destrezas y valores resulta fundamental, de allí que en primer lugar debemos tener claro que la capacitación es una inversión, no un gasto y puede ser considerado como un importante motivador para los maestros puesto que brinda confianza al saber que lo que están logrando no es solo para su beneficio sino también de la Organización, entender que se presenta un panorama de preocupación por sus profesionales, por su desarrollo personal y no solo porque hagan bien su trabajo, sino que sean seres humanos con valores y virtudes formando a otros seres humanos que promuevan el desarrollo en todos los ámbitos.

Para lograr este objetivo, no se trata de tomar todos los cursos existentes o contratar especialistas, es más bien definir específicamente las áreas y los temas en que se requieren actualizar, mejorar o implementar. También hay que tener presente que la capacitación no es la varita mágica que solucionará todos los problemas, lo que hace es promover al docente para que esté siempre preparado para desarrollar su trabajo y resulta interesante y meritorio saber que el interesado es parte del cambio que tanto promulgamos y muy pocas veces se llega a

feliz término, por estos motivos resulta muy atractiva la capacitación primero atacando donde más se requiera y luego reforzando en los ámbitos que formen parte del desarrollo del profesional docente.

Tabla N° 22: Motivos para asistir a los cursos/capacitaciones

Opción	Frecuencia	%
Relación del curso con mi actividad	8	40
Prestigio del ponente	2	10
Obligatoriedad de asistencia	0	0
Favorecen mi ascenso	5	25
Facilidad de horarios	5	25
Lugar donde se realiza	0	0
Me gusta capacitarme	15	75
Otros	0	0
No contesta	1	5

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E. Corazón de María
Autor: Ing. Rafael Callay

Del total de los encuestados, el 75% nos dice que su principal motivo para capacitarse es el gusto de estar al día con los avances de la ciencia y la tecnología, el 25% manifiesta que favorece a su ascenso y por la facilidad de los horarios, el 10% lo relaciona con el prestigio del ponente y el 5% no responden.

Como podemos observar a la gran mayoría de encuestados les gusta capacitarse constantemente y convertirse en un buen docente, como menciona Perrenoud (2007) sobre las características que debe poseer el maestro para cumplir su cometido, aspectos como: la organización, la gestión, los dispositivos de diferenciación, el trabajo en equipo, las nuevas tecnologías de la información y comunicación, entre otros. Constituyen entonces estos componentes a convertir al profesor en el pilar soporte y fundamental en el desarrollo del proceso educativo y de sí mismo. Bajo esta circunstancia, se puede visualizar con claridad la importancia de capacitarse constantemente, para su quehacer educativo y en su vida.

Tabla N° 23: Aspectos importantes para los cursos

Opción	Frecuencia	%
Aspectos teóricos	0	0
Aspectos técnicos	4	20
Ambos	16	80
No Contesta	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E. Corazón de María

Autor: Ing. Rafael Callay

El 80% de los encuestados consideran que tanto aspectos teóricos como aspectos técnicos son de gran importancia al momento de desarrollar los cursos de capacitación en cualquier ámbito, el 20% consideran que solo los aspectos técnicos son importantes.

De lo manifestado por Forgas (2003), la competencia profesional es el resultado de la integración, esencial y generalizada de un complejo conjunto de conocimientos, habilidades y valores profesionales, que permiten desarrollar una actividad. De acuerdo a Añorga, Valcarcel (2000), que definen que la profesionalización es un proceso pedagógico profesional permanente que tiene su génesis en la formación inicial del individuo en una profesión, que lleva implícito un cambio continuo obligatorio a todos los niveles. En esta sentido la formación técnica y profesional coadyuvan al progreso del desarrollo educativo, el docente debe ser una persona organizada en sus ideas, segura y bien documentada para que comunique con claridad, tenga impacto y movilice a los estudiantes hacia cambios significativos, a más de esto debe manejar apropiadamente las diversas técnicas, recursos y métodos para hacer atractiva y eficiente su actividad.

3.2 Análisis de la formación

3.2.1 La persona en el contexto educativo.

Tabla N° 24: La persona en el contexto educativo

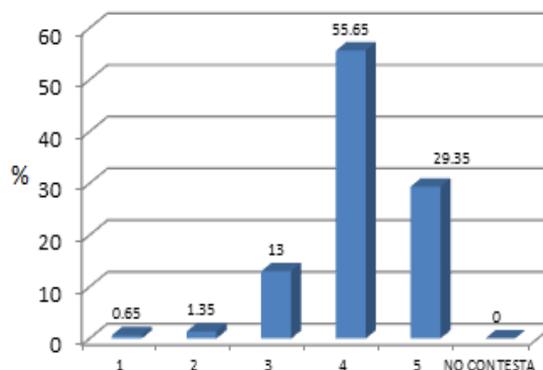
Ítems	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	0	0	0	1	5	15	75	4	20	0	0	20	100
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0	0	0	6	30	11	55	3	15	0	0	20	100
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes)	0	0	0	0	6	30	12	60	2	10	0	0	20	100
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar	1	5	0	0	3	15	11	55	5	25	0	0	20	100
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0	2	10	4	20	6	30	8	40	0	0	20	100
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	0	0	1	5	2	10	9	45	8	40	0	0	20	100
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales	1	5	1	5	4	20	11	55	3	15	0	0	20	100
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0	0	0	0	0	12	60	8	40	0	0	20	100
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/os y ayudarles en su solución	0	0	0	0	3	15	13	65	4	20	0	0	20	100
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje mis estudiantes	0	0	0	0	2	10	11	55	7	35	0	0	20	100
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	0	0	0	0	5	25	13	65	2	10	0	0	20	100
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva.	0	0	0	0	2	10	15	75	3	15	0	0	20	100
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0	0	0	1	5	12	60	7	35	0	0	20	100
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0	0	0	0	0	8	40	12	60	0	0	20	100
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0	0	0	0	0	8	40	12	60	0	0	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E. Corazón de María

Autor: Ing. Rafael Callay

Tabla N° 24.1 Análisis promedio en la persona en el contexto educativo

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
1	0,13	0,65
2	0,27	1,35
3	2,6	13
4	11,13	55,65
5	5,87	29,35
NO CONTESTA	0	0
TOTAL	20	100



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del bachillerato de la U.E. Corazón de María
Autor: Ing. Rafael Callay

Para un mejor análisis de la formación de la persona se ha obtenido la media aritmética y se presentan los resultados en un gráfico, de modo que nuestro análisis se acerque a la realidad.

De acuerdo a los datos de esta tabla podemos decir que, hay actividades fundamentales en la labor del docente, entre ellas resalta el conocimiento de la psicología del estudiante que le permitirá percibir con facilidad sus problemas para brindarles apoyo en busca de una solución, también se habla de la formación académica que debe ser la adecuada para trabajar con estudiantes, sin descuidar las diferentes características étnicas del país, motivándolos al razonamiento lógico como una constante en la práctica docente.

La expresión oral y escrita, debe ser la adecuada para que los discípulos comprendan la asignatura impartida, reforzarla con un análisis profundo de los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza y el uso de técnicas e instrumentos de evaluación, todo esto apoyado en el conocimiento apropiado de las nuevas tecnologías de la información y comunicación TIC, que le permitirá manejar herramientas desarrolladas en este sentido y acceder a información oportuna para orientar a los alumnos en la adquisición de conocimientos mediante el impulso, ejecución y seguimiento de proyectos educativos.

En relación a estos aspectos sobre la persona en el contexto educativo, un 29,4% se califican con 5, el 55,7% se califican con 4, el 13% se califican con 3, el 1,4% con 2 y el 0,7% con 1, en base a esto podemos tomar como una fortaleza de la institución ya que, los docentes tienen una formación acorde a su labor y a las necesidades no solo del establecimiento sino de las exigencias de la sociedad, tal como se puntualiza Marcelo (1994), que definen el sentido de

la formación docente, como la orientación artesanal, académica, tecnológica, personalista, práctica y crítico-social, etc.

En este sentido, el maestro debe abarcar todos aquellos campos que promuevan su formación profesional y convertirse en el ente forjador del proceso educativo, su vocación lo convertirán en el ser humano con conocimientos, valores, virtudes, entre otros, capaz de formar, guiar, motivar a que sus alumnos sigan sus pasos que debe tener un experto de la docencia.

3.2.2 La organización y la formación.

Tabla N° 25: Cursos en la institución educativa

Opción	SI		NO		NO CONTESTA		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años:	9	45	6	30	5	25	20	100
En la actualidad, conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación:	6	30	10	50	4	20	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E. Corazón de María

Autor: Ing. Rafael Callay

De los docentes encuestados, el 45% nos dicen que si se ha propiciado cursos en los dos últimos años, el 30%, que no lo han hecho y un 25% no responde, al mismo tiempo, el 30% indicó que la institución está elaborando proyectos/cursos/seminarios, el 50% no conocen y el 20% no respondieron, la razón por la que no están al tanto es porque son docentes nuevos, no han participado de todas las actividades que desarrolla la institución.

La Institución si promueve los cursos de capacitación y es un punto favorable, en este sentido se muestra el interés por sus autoridades por avanzar acorde a los progresos científicos y tecnológicos, sus autoridades auspician y promueven estas capacitaciones, aunque falta su difusión, sin embargo existe esta posibilidad para el desarrollo de sus profesores y de la Institución en general.

Tabla N° 26: Los cursos se realizan en función de:

Opción	Frecuencia	%
Áreas del conocimiento	1	5
Necesidades de actualización curricular	5	25
Leyes y reglamentos	5	25
Asignaturas que usted imparte	1	5
Reforma curricular	2	10
Planificación y Programación curricular	3	15
Otros	1	5
No contesta	8	40

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E. Corazón de María

Autor: Ing. Rafael Callay

Los cursos de capacitación que se realizan están relacionados con el 25% en necesidades de actualización curricular, Leyes y reglamentos, 15% en Planificación y Programación Curricular, un 10% en reforma curricular, temas que han sido tratados en los últimos años. Como se pudo analizar en el apartado de la importancia de la capacitación donde, para Day (2005) el profesor es un individuo activo cuyo rol es crucial en la educación y es por esta razón que su preparación en cuanto a saberes, destrezas y valores resulta fundamental.

En este sentido es imprescindible un cambio en la cultura del docente en cuanto a la capacitación permanente, esta deberá estar en todos los ámbitos de la ciencia, la cultura, la tecnología y especialmente en cuanto al compromiso con uno mismo, la institución y el país.

Tabla N° 27: Directivos fomentan formación

Opciones	Frecuencia	%
Siempre	3	15
Casi siempre	1	5
A veces	9	45
Rara vez	1	5
Nunca	2	10
No contesta	4	20
TOTAL	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E. Corazón de María

Autor: Ing. Rafael Callay

El 45% de los encuestados nos dicen que, a veces los directivos de la institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente, si se considera que la capacitación es el corazón de la actividad productiva, por tanto, en la búsqueda de mayores niveles de eficiencia económica y social se necesita de un personal calificado, con un amplio perfil ocupacional e integrado en la nueva cultura de la organización, el 15% nos dicen que siempre, el 10% dicen nunca, el 5 % casi siempre y el 20% no contestan.

La formación docente no se presenta como se desearía, sin embargo, existe el interés de los directivos de la Institución por fomentar la capacitación de sus profesores, al tratarse de una Institución particular, los procesos de preparación docente requieren de una planificación y coordinación, en tal sentido se nota que la Unidad Educativa está preocupada por avanzar en este proceso, con el firme propósito de estar a la par con la educación actual en todos los ámbitos y complementando con la utilización de las nuevas tecnologías de la información y comunicación TIC, de acuerdo a lo establecido por Valcárcel (2003) la necesidad de iniciar programas que busquen su participación en seminarios, clases prácticas, colaboración en la evaluación de trabajos, entre otros el manejo de métodos y técnicas activas, que promuevan llegar al estudiante y hacer de sus prácticas educativas escenarios agradables para el proceso enseñanza-aprendizaje, con el propósito de afianzar la calidad del sistema educativo, incidir directamente en la mejora del desempeño de los diversos actores de la educación.

Tabla N°28: La organización y formación

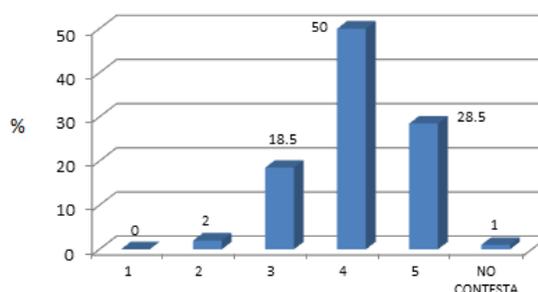
Ítems	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	0	0	1	5	5	25	8	40	5	25	1	5	20	100
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0	0	0	2	10	14	70	4	20	0	0	20	100
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	0	0	0	0	3	15	13	65	4	20	0	0	20	100
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	0	0	1	5	4	20	9	45	6	30	0	0	20	100
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	0	0	1	5	4	20	8	40	7	35	0	0	20	100
8. Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0	1	5	3	15	10	50	6	30	0	0	20	100
28. Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	0	0	0	0	1	5	8	40	10	50	1	5	20	100
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0	0	0	0	0	9	45	11	55	0	0	20	100
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	0	0	0	0	8	40	9	45	3	15	0	0	20	100
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	0	0	0	0	7	35	12	60	1	5	0	0	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E. Corazón de María

Autor: Ing. Rafael Callay

Tabla N°28.1: Análisis promedio de la organización y formación

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
1	0	0
2	0,4	2
3	3,7	18,5
4	10	50
5	5,7	28,5
NO CONTESTA	0,2	1
TOTAL	20	100



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E. Corazón de María

Autor: Ing. Rafael Callay

De acuerdo a Chiavenato (2001) La organización adecuada de una institución, significa estructurar e integrar los recursos y los órganos encargados de su administración, relacionarlos y fijarles sus atribuciones. Con esto se pretende simplificar el trabajo, coordinar y optimizar las funciones y los recursos, es decir, hacer que todo sea sencillo y fácil para quienes trabajan en la institución y para sus beneficiarios.

Según los datos promedio obtenidos: el 28.5 % de docentes califican la organización y formación con 5, el 50% se califican con 4, el 18.5% con 3, el 2% con 2 y el 0% con 1, lo que representa una fortaleza ya que una calificación mayoritaria de 4 y 5 nos permite así afirmarlo. Al ser la institución de carácter particular y religioso fomenta su organización y formación con el firme propósito de avanzar hacia la excelencia.

3.2.3 La tarea educativa.

Tabla N°29: Relación de las materias que dicta con su formación profesional

Opción	Frecuencia	%
Si	20	100
No	0	
No contesta	0	
TOTAL	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E. Corazón de María

Autor: Ing. Rafael Callay

El 100% de encuestados dicen que las materias que imparten están en relación con su formación profesional lo que representa una fortaleza en la institución ya cada persona realiza la tarea para la cual se preparó.

Los resultados de estas tabla se pueden confirmar con lo analizado en la profesionalización del docente de lo manifestado por Tenti (1995) la profesionalización se convierte en la lleve maestra del mejoramiento de la calidad de la educación.

Surge de esta respuesta la mayor fortaleza de la Institución en virtud de que, cada uno de los maestros ejecuta su trabajo de manera organizada, verificando en este sentido el trabajo en equipo que promueve el quehacer educativo.

Tabla N°30: Años a los que imparte asignatura

Opción	Frecuencia	%
1°	13	65
2°	12	60
3°	10	50
No contesta	2	10

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E. Corazón de María
Autor: Ing. Rafael Callay

De acuerdo a su área, los docentes laboran en los tres años de Bachillerato en Ciencias y Técnico. El 65% lo realiza en el primer año, el 60% en el segundo año y el 50% en el tercer año, mientras que el 10% no responde.

La institución mantiene de manera equilibrada la distribución de los maestros, en este sentido promueve su desarrollo institucional, cada uno aportando a su desarrollo.

Tabla N°31: Tarea educativa

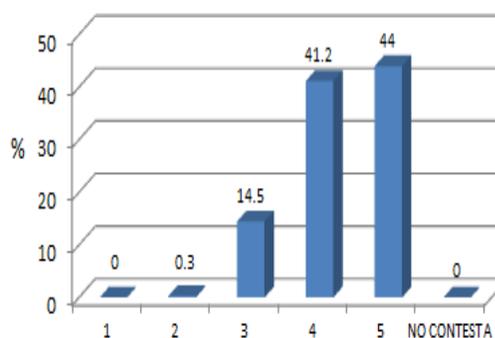
Ítems	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0	0	0	0	0	7	35	13	65	0	0	20	100
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0	0	0	4	20	14	70	2	10	0	0	20	100
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0	0	0	2	10	9	45	9	45	0	0	20	100
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0	0	0	0	4	20	10	50	6	30	0	0	20	100
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0	1	5	4	20	9	45	6	30	0	0	20	100
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	0	0	0	0	5	25	10	50	5	25	0	0	20	100
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0	0	0	2	10	7	35	11	55	0	0	20	100
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0	0	0	2	10	6	30	12	60	0	0	20	100
25. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0	0	0	0	3	15	6	30	11	55	0	0	20	100
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico - motora, trastornos de desarrollo-)	0	0	0	0	3	15	7	35	10	50	0	0	20	100
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	0	0	5	25	6	30	9	45	0	0	20	100
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0	0	0	3	15	8	40	9	45	0	0	20	100
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0	0	0	0	0	7	35	13	65	0	0	20	100
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0	0	0	0	2	10	6	30	12	60	0	0	20	100

33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	0	0	0	2	10	5	25	13	65	0	0	20	100
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0	0	0	4	20	12	60	4	20	0	0	20	100
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	0	0	0	0	7	35	9	45	4	20	0	0	20	100
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0	0	0	3	15	8	40	9	45	0	0	20	100
44. Planteo objetivos específicos para cada planificación	0	0	0	0	0	0	11	55	9	45	0	0	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E. Corazón de María
Autor: Ing. Rafael Callay

Tabla N°31.1: Análisis promedio de la tarea educativa

CALIFICACIÓN	FRECUENCIA	%
1	0	0
2	0,05	0,3
3	2,89	14,5
4	8,26	41,2
5	8,8	44
NO CONTESTA	0	0
TOTAL	20	100



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E. Corazón de María
Autor: Ing. Rafael Callay

La tarea educativa de acuerdo a Hernández, Sancho (2006) se manifiesta en que, para enseñar, no basta con saber la asignatura.

En la práctica docente el profesor tiene que saber interactuar y comunicar un conjunto de conocimientos y aprendizajes significativos a través de métodos, estrategias, técnicas apropiadas, para orientar la comprensión, el desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes favorables ante varias situaciones que permitan a los estudiantes reflexionar sobre su propio aprendizaje; debe tener herramientas que ayuden a enriquecer y actualizar su conocimiento pedagógico y disciplinario, debe ser líder, guía, orientador y facilitador del proceso enseñanza-aprendizaje y la vocación aquel aspecto importante para una buena práctica docente.

De acuerdo a los datos observados en la tabla y especialmente en el gráfico se puede marcar que, la institución tiene una fortaleza en cuanto al desarrollo de la tarea educativa ya que el 44% de los encuestados se califican con 5, el 41,2% con 4, el 14,5% con 3, el 0,3% con 2 y el 0% con 1 y en base a lo estudiado en: la formación docente según Chehaybar y Kuri, Amador (2003) es un proceso permanente, dinámico, integrado, multidimensional, en el que convergen, entre otros elementos, aspectos teóricos, metodológicos, didácticos, psicológicos, sociales, filosóficos e históricos, para lograr la profesionalización de la docencia, logramos visualizar la verdadera dimensión de lo que debe hacer un buen maestro en su afán de llegar a alcanzar sus objetivos.

3.3. Cursos de formación

Tabla N° 32: Número de cursos

Opciones	Frecuencias	%
0	3	15
1	7	35
2	5	25
3	1	5
4	1	5
5	1	5
6	1	5
7	1	5
TOTAL	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E. Corazón de María
Autor: Ing. Rafael Callay

En cuanto a los cursos que han realizado los docentes en el último año vemos que, el 35% de los profesores de la Institución ha realizado al menos un curso de capacitación, el 25% por lo menos dos cursos, el 15% realiza 3 cursos, el 25% realizan entre 3 y 7 cursos, pero el 15% que corresponde a tres personas, no han realizados ningún curso; es este grupo de maestros quienes deberían motivarse para acceder a capacitaciones que les permitan estar de alguna manera acordes a los avances científicos y tecnológicos actuales.

Los datos obtenidos en la Unidad Educativa investigada los comparamos con los datos a nivel nacional, estudio de Fabara (2013) para ello recordemos que Instituciones como las

universidades asumieron algunas responsabilidades formativas, en particular con la organización de cursos de diplomado, especialización y maestría, aunque sin un proceso de planificación nacional. Otras entidades, como la Unión Nacional de Educadores (UNE) la Confederación de Establecimientos de Educación Católica (CONFEDEC) organismos no gubernamentales como Fundación Siglo XXI y otras, asumieron las tareas de la formación continua, actualmente esta tarea en el Ecuador la ha propiciado el Ministerio de Educación, el mismo que desde la Dirección de Mejoramiento Profesional (DINAMEP) ha ofrecido los cursos de capacitación para la docencia, hasta el 2010 y en todos los niveles de educación ha llegado a 211 081 maestros, en temas como: Actualización curricular en las distintas áreas, Desarrollo del Pensamiento Crítico, Inclusión Educativa, Lectura Crítica, Pedagogía y Didáctica, Introducción a la Tecnología de la Información y específicamente en la provincia del Azuay tenemos un total de 10 764 docentes capacitados.

Tabla N° 33: Total de horas cursos

Opción	Frecuencia	%
No contesta	3	15
0-25 horas	2	10
26-50 horas	6	30
51-75 horas	3	15
76-100 horas	1	5
Más de 100	5	25
TOTAL	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E. Corazón de María
Autor: Ing. Rafael Callay

En cuanto a las horas de capacitación que han recibido los docentes tenemos que el 30% ha realizado capacitaciones de 26 a 50 horas, el 25%, de más de 100 horas, el 15%, entre 51 a 75 horas, el 10%, entre 0 a 25 horas, el 5% entre 76 a 100 horas y el 15% no ha realizado ninguna capacitación.

Existe una buena cantidad de profesores que han recibido horas de capacitación, en tal circunstancia esta formación permanente. Así lo analizó Addine (2004) sobre este tema manifestó que, la formación continua se entiende a cualquier actividad de formación que se

imparta o a la que se acceda, después de la obtención de un título universitario, promoviendo de esta manera su desarrollo frente al desafíos actuales, especial atención en educación.

Tabla N° 34: Tiempo que realizó el último curso

Opción	Frecuencia	%
0-5 meses	8	40
6-10 meses	2	10
11-15 meses	6	30
16-20 meses	0	0
21-24 meses	1	5
más de 24 meses	0	0
No contesta	3	15
TOTAL	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E. Corazón de María

Autor: Ing. Rafael Callay

De acuerdo a los datos obtenidos, el 40% de docentes recibió algún curso de capacitación hace cinco meses, el 30% entre 11 a 15 meses, el 10% entre 6 a 10 meses, el 5% entre 21 a 24 meses, pero el 15% no responde.

Los resultados obtenidos en esta interrogante los podemos corroborar con lo dicho sobre la formación permanente concebida por Paz (2005) como, un proceso inherente a la práctica (y teoría) cotidiana de los sujetos que se desempeñan como profesionales de la educación que promueve la autoformación, proceso clave por la potencialidad de generar los cambios y transformaciones en el plano interno de la persona y en el contexto donde ejerce su profesión que dice: la formación continua favorece la adquisición de elementos técnicos y pedagógicos que le permiten realizar adecuadamente su tarea y propiciar el análisis y la reflexión sobre la teoría y práctica de la tarea educativa así como su desarrollo integral.

Por lo manifestado se puede concluir de manera consiente la importancia de la capacitación permanente dentro del proceso educativo o cualquier otro, que servirá para estar a la vanguardia de los avances científicos y tecnológicos y lo más importante el desarrollo personal y profesional, el que contribuirá de manera directa en el desenvolvimiento de las tareas encomendadas.

Tabla N° 35: Quién auspició la capacitación

Opción	Frecuencia	%
Gobierno	3	15
Institución labora	7	35
Beca	0	0
Por cuenta propia	7	35
No contesta	3	15
TOTAL	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E. Corazón de María
Autor: Ing. Rafael Callay

El 35% de la capacitación que han recibido los docentes ha sido auspiciado por la Institución, el 35% por cuenta propia, el 15% a través de gobierno y el 15% se mantiene sin ninguna capacitación.

La capacitación debería ser una actividad planeada y programada que se realice de manera continua, ya que las exigencias actuales así lo requieren. En la medida que se capacite al personal éste será más productivo, realizará su trabajo con calidad y adoptará una conducta positiva. La Institución, por su parte, obtiene beneficios al capacitar al personal puesto que los empleados preparados elevan el nivel de productividad y realizan su trabajo en forma eficiente, de lo indicado por Benito y Cruz (2005) se le concibe como la formación de nivel avanzado cuyo propósito central es la preparación para la docencia. Puedo señalar que es el punto central el promover la capacitación docente en la Unidad Educativa para avanzar hacia la excelencia, cubriendo todos los aspectos que hacen el quehacer educativo la misión de la Institución.

Tabla N° 36: Ha impartido cursos

Ha impartido cursos	F	%
Si	3	15
No	17	85
No contesta	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la U.E. Corazón de María
Autor: Ing. Rafael Callay

En cuanto a los cursos de capacitación que han dictado los docentes de la institución nos dan a conocer que únicamente el 15% de ellos han dictado algún curso, mientras que el 85% no ha realizado esta actividad, con estos resultados podemos insistir en cuanto a la motivación que debe haber por parte de la institución para que exista una mayor participación en los programas de capacitación.

Por todo lo analizado se podría considerar que, una de las Políticas del actual gobierno es, buscar la revalorización de la profesión docente y desarrollo profesional en el ámbito educativo, por ello la presente investigación es de gran importancia puesto que ha permitido identificar las necesidades de formación de los docentes de la Unidad Educativa Particular “Corazón de María”

De acuerdo a los datos obtenidos la población investigada está formada por 20 docentes de bachillerato de los cuales el 55% son del género femenino y el 45% del género masculino, en cuanto a su estado civil, el 70% están casados, el 25% son solteros y el 5% son divorciados, sus edades fluctúan entre los 30 y 50 años, el 85% de ellos son docentes y el 15% son docentes-administrativos que en su mayoría mantienen una relación laboral mediante un contrato indefinido y a tiempo completo el 55%, por horas el 30% y medio tiempo el 15%.

El 100% de los maestros tienen una formación profesional por lo que se encuentran laborando en los tres años de Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico, Contabilidad, el 75% poseen título de tercer nivel relacionado con el ámbito educativo, el 20% son especialistas dentro del campo docente y el 5% tienen cuarto nivel, relacionado con otras profesiones, con lo que podemos afirmar que en la institución hay personal preparado, pero debido a las exigencias actuales no podemos conformarnos con un tercer nivel debemos buscar las posibilidades de alcanzar el cuarto nivel, sea con el apoyo de la institución o por cuenta propia.

Sobre la interrogante de: le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel se puede constatar que un 80% nos dicen que, sí les gustaría hacer una maestría en temas que se relacionan con el campo de la educación, con lo que se evidencia el deseo de superarse constantemente.

En cuanto a cómo prefiere recibir la capacitación: 45% de los docentes de bachillerato nos dicen que semipresencial, 30% en forma presencial, 15% virtual - internet, 10% a distancia, con un horario de fin de semana para el 75%, de lunes a viernes para el 15% y el 10% no responde. Todo esto como consecuencia de las dificultades que se presentan para el 75% de los investigados, al momento de acceder a la capacitación, especialmente relacionada con la falta de tiempo y los altos costos que representan, mientras que para el 20% los problemas están en la falta de tema de su interés, el 15% ve las dificultades en la falta de apoyo y el 5% nos dice que su dificultad es la falta de información.

La temática de capacitación que despierta el interés del 25% de maestros está relacionada con Gerencia y Gestión Educativa y Temas de la especialidad, el 20% coinciden en temas como: Pedagogía Educativa, Métodos y Recursos Didácticos, Evaluación de los Aprendizajes, Temas relacionados con la materia a su cargo, 15% prefieren Valores y Educación, 10% solicitan Planificación y Diseño Curricular, Diseño, Seguimiento y Evaluación de Proyectos, Nuevas tecnologías aplicadas a la educación, al 5% le gustaría capacitarse en Teorías del aprendizaje. Con estos resultados evidenciamos que los requerimientos son variados y que resultaría un tanto difícil satisfacerlos todos, por ello lo ideal sería elegir un tópico que englobe gran parte de las insuficiencias identificadas y que se constituya en aporte para mejorar y que trascendería si fuese de acuerdo al avance científico tecnológico actual.

El Ministerio de Educación en su afán de elevar la calidad de la educación ha implementado políticas de profesionalización y capacitación al igual que las instituciones particulares hacen su mejor esfuerzo para cumplir con este requerimiento, sobre lo cual un 70% de docentes consideran que las principales razones para fomentar la actualización son las necesidades de capacitación identificadas, el 45% por la aparición de nuevas tecnologías, el 40% creen que se debe a la actualización de leyes, el 25 % consideran que se debe a requerimientos personales y el 15% dicen que es por falta de cualificación. Sean cuales fueren las razones, lo verdaderamente importante es resaltar que tanto el profesorado como las instituciones están preocupados por mantenerse al nivel de las exigencia actuales.

A más de, satisfacer las necesidades de capacitación, otras razones para asistir a los cursos son: para el 70% el gusto de capacitarse, el 40% asiste por la relación del curso con su actividad, el 25% coinciden al decir que les favorece para un ascenso y por la facilidad de los horarios y el 10% lo hacen por el prestigio de ponente.

En cuanto a los aspectos que considera de importancia al momento de capacitarse, el 80 % asegura que tanto aspectos técnicos como teóricos son fundamentales al momento de recibir la capacitación mientras que el 20% creen que más importantes son los aspectos técnicos, como ya hemos analizado en temas anteriores insistiremos en que la formación del docente debe ser íntegra lo que le permitirá hacer de su labor una actividad entretenida para sus estudiantes y satisfactoria para el mismo maestro.

La persona en el contexto educativo, analiza aspectos como: conocimiento de la psicología del estudiante, lo que le permite percibir con facilidad sus problemas, entenderlos y dar soluciones adecuadas; que la formación del maestro sea la idónea para trabajar con educandos dadas las diferentes características étnicas del país, que tenga conocimiento de la pedagogía y didáctica, que aproveche todos los recursos disponibles, que tenga la capacidad de guiar a sus discípulos a la solución de problemas reales mediante el razonamiento lógico, ante estos aspectos, el 57,5% de docentes tienen una calificación de 5, el 29,4% tienen 4, el 13% tienen 3, el 1,4% tienen 2, el 0,7% tienen 1, en base a estos datos podemos decir que un pequeño grupo de aproximadamente 15% no tienen clara su labor de docentes, su formación inicial y profesional no está de acuerdo a las actividades que realiza, no tiene las habilidades necesarias para guiar el proceso educativo.

El 45% de los investigados aseveran que el Centro Educativo si promueve la actualización, el Ministerio de Educación imparte cursos de capacitación docente, así mismo la Institución también se ha preocupado de buscar mejoras en este tema, para estar a la par con la educación actual en lo que se refiere a Leyes y reglamentos 25%, Necesidades de actualización curricular 25%, Planificación y Programación curricular 15%, Reforma curricular 10%, Áreas del conocimiento 5%, otros 5%.

El 30% de docentes consideran que la institución no ha propiciado cursos en los últimos años y el 25% no responde, lo que podría deberse a que son un grupo que se integró a la institución en el transcurso del año lectivo y estas actividades de capacitación suelen darse antes de iniciar el período.

Al consultarles, si conoce que en la actualidad las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación, el 30% nos dicen que sí están al tanto de esta actividad, el 50% no saben de estas actividades y el 20% no

responden, resultados que nos hacen pensar que podría deberse a una no adecuada comunicación entre sus integrantes, aspecto que podría mejorarse.

El 45% aseguran que las autoridades a veces fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente, el 20% no responde, el 15% nos dicen que siempre, el 5% casi siempre y el 5% rara vez, sobre este tema habría que reflexionar ya que en la actualidad, la capacitación es parte de las nuevas políticas educativas y para dar cumplimiento debe fomentar y especialmente brindar facilidades a sus docentes para que puedan acceder a cursos en convenio con instituciones que brindan esta posibilidad, lo cual complementaría las actividades desarrolladas por parte de la Institución.

En cuanto a los aspectos relacionados con la organización y formación docente, podemos ver que el 28,5% de los investigados alcanzan una calificación de 5, el 50% tienen una calificación de 4, el 18% tienen 3, el 2% se califican con 2 y el 1% no responde a esta interrogante, en base a estos datos podemos asegurar que los maestros de la Institución conocen el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto por la LOEI, analizan el clima organización, la estructura organizativa y el tipo de liderazgo de la institución donde labora, realiza la macro y micro planificación en forma eficiente, actitud propia de un maestro comprometido y responsable de su tarea.

Al consultar a los profesores, si las materias que dicta están en relación con su formación personal, el 100% nos dicen que sí, aspecto que va muy de acuerdo con las políticas actuales y que permite que la persona ponga en práctica todas sus habilidades desarrolladas desde su formación inicial hasta la profesionalización, lo que generará resultados exitosos ya que estamos hablando de docentes que laboran desde el 1° al 3° año de bachillerato en la Unidad Educativa.

El 44% de profesores califican con 5, el desarrollo de su tarea educativa, el 41,5% con 4, el 14,5% con 3 y el 0,3% con 2 lo que demuestra que en la Institución, los maestros tienen muy claro su rol de orientadores del bachillerato al conocer: los elementos del currículo propuestos para el mismo, las técnicas básicas de investigación y enseñanza, el proceso de evaluación, considera a su estudiante como el verdadero artífice de la educación cuando lo orienta a ser parte activa de las actividades y pone en juego su creatividad para relacionar todos estos aspectos con el uso adecuado de las nuevas tecnologías de la información y comunicación TIC, para hacer de su tarea una actividad entretenida e interesante.

Según los datos analizados en tablas anteriores, a los encuestados si les gusta capacitarse, es así que el 35 % de ellos ha hecho, al menos un curso en los últimos años, el 25% hace 2 cursos, el 5% hace 3 cursos y un 5% coinciden al decir que hacen hasta 7 cursos pero tenemos un grupo mínimo del 15% que no hace ningún curso, este grupo es el que debe ser tomado muy en cuenta en el proceso de motivación para participar de la capacitación que brinda la Institución, sin costo alguno y en ocasiones dentro del horario de trabajo.

En cuanto al número de horas de capacitación, el 25% tiene más de 100 horas de capacitación, el 5% tienen entre 76 y 100 horas, el 15% tienen entre 51 y 75 horas el 30% tienen entre 26 y 50 horas, el 10% entre 0 y 25%, el 15% no contesta a la pregunta.

Al informarnos sobre el tiempo que ha transcurrido desde el último curso vemos que el 40% nos dice que fue entre 0 y 5 meses atrás, el 30% hace 11 y 15 meses, el 10% entre 6 y 10 meses, el 5% entre 21 y 24 meses, el 15% no responde, según estos resultados, la gran parte de los maestros han recibido capacitación hace un año y esta ha sido auspiciada en un 35% por la institución, 35% lo han hecho por cuenta propia, el 3% fue auspiciada por el gobierno y el 15% no responde.

Al consultar a los docentes si han dictado cursos de capacitación, el 85% nos dicen que no y únicamente el 15% que corresponde a tres personas nos dicen que sí. De este resultado podría ser pertinente aprovechar los conocimientos profesionales que disponen maestros del ámbito pedagógico para que fomenten la inducción y actualización sobre aquellos que pertenecen a otras profesiones. Y en el mismo sentido que los expertos de otras áreas brinden su aporte a aquellos que desconocen de estos temas, de esta manera se estaría complementado lo uno con lo otro y allí se tendría un verdadero trabajo en equipo que beneficiaría a todos los involucrados con el proceso educativo de la Institución.

CAPITULO 4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- Al finalizar este trabajo de investigación puedo concluir que se logró cumplir con el objetivo de analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato en la Unidad Educativa “Corazón de María” en el periodo académico 2012-2013.
- La fundamentación teórica permitió acercarnos a la realidad de las necesidades de formación de los docentes en general y específicamente de los que laboran en el bachillerato de la Unidad Educativa.
- La Institución cuenta con docentes de bachillerato con una formación de tercer nivel, especialistas y de cuarto nivel, para quienes la capacitación es muy importante si se considera el progreso vertiginoso que tienen actualmente los avances científicos y tecnológicos, que ameritan mantener un pleno conocimiento de esta evolución.
- Se evidenció una buena predisposición por parte del profesorado para la innovación y actualización en vista de los cambios que por políticas de Estado están asumiendo las Instituciones Educativas.
- La capacitación que han recibido los docentes de La Unidad Educativa debe mantenerse en forma continua y permanente para estar de acuerdo a las exigencias del proceso educativo actual y promuevan su avance hacia la excelencia.
- Los principales obstáculos para acceder a la capacitación son la falta de tiempo y el alto costo económico de los cursos.
- En su mayoría los investigados se interesan por seguir programas de formación para obtener la titulación de cuarto nivel, específicamente maestrías en el ámbito educativo y en temas que se relacionan con su área de trabajo.
- La formación profesional en el contorno educativo permite a los maestros orientar de manera eficaz, no solamente el aprendizaje de sus estudiantes sino su formación integral como seres humanos capaces de promover una sociedad más justa.

- El desarrollo de la tarea educativa representa una fortaleza en la institución ya que alcanzan una calificación de 4 y 5, pero esto no significa que debe quedarse allí, debe ser un incentivo para mejorar día a día.

RECOMENDACIONES

- La Unidad Educativa Particular “Corazón de María” cuenta con profesionales en educación que deben actualizar constantemente su perfil con el fin de mantener un modelo innovador acorde a las exigencias dentro del proceso educativo y de especial atención con las necesidades de las y los educandos.
- Incentivar mayor participación de los docentes en los cursos de capacitación.
- Fortalecer los programas de capacitación que se desarrollan en la Institución de modo se los realice de forma permanente y continua.
- Brindar facilidades a los maestro de la Unidad Educativa para que puedan acceder a los programas de formación y logren obtener la titulación en cuarto nivel.
- La capacitación debe ser programados en forma semipresencial y para los fines de semana debido a que el tiempo es uno de los principales limitantes para actualizarse.
- Acoger la propuesta de curso de capacitación planteada, la misma que permitirá satisfacer parte de las necesidades identificadas en esta investigación.

CAPITULO 5. CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE

5.1 Tema del curso: Conocimiento y aplicación de Microsoft Excel 2010 como herramienta de apoyo a la tarea educativa de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa “Corazón de María”

5.2 Modalidad de estudios: En base a los resultados obtenidos en la Unidad Educativa “Particular Corazón de María” el curso de formación docente se lo realizará con una modalidad semipresencial en el que se desarrollará un período presencial de 25 horas y una fase no presencial en el que los participantes realizarán un trabajo autónomo de 40 horas.

5.3 Objetivos.

5.3.1 Objetivo General

Conocer el manejo de Microsoft Excel 2010, como soporte del proceso enseñanza aprendizaje en la Unidad Educativa “Corazón de María”

5.3.2 Objetivos Específicos

- Identificar los aspectos fundamentales de Excel 2010 para una utilización adecuada.
- Usar las herramientas de Excel 2010, para procesar y analizar la información recolectada en la evaluación del aprendizaje.
- Aplicar Excel 2010 como medio para optimizar la labor del docente.

5.4 Dirigidos a:

5.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.

Esta propuesta está dirigida a docentes de bachillerato que se encuentran en niveles dos, sin descartar la participación de maestros que se encuentren en el Nivel uno y aquellos que aún no se han identificado con los avances tecnológicos específicamente con conocimiento y aplicación de Excel 2010; esto debido a que el tema es de interés de todos quienes formamos parte del proceso educativo.

5.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

Los requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios del curso son: computador con aplicación Microsoft Excel 2010, Internet.

5.5 Breve descripción del curso

La evaluación es una de las herramientas educativas más poderosas para promover el aprendizaje efectivo, y por tanto requiere que, la información recolectada como su análisis sea procesado de una manera ágil, veraz y oportuna.

Considerando que en la actualidad vivimos una cultura tecnológica que avanza día a día e incide prácticamente en todos los ámbitos: trabajo, comercio, salud, gestión, entretenimiento y obviamente educación, aspectos a los que se hace referencia cuando los maestros dicen que los motivos por los cuales se imparte y asisten a cursos de capacitación es porque sienten la necesidad de actualizarse en la utilización de las nuevas tecnologías. Por esta razón advertimos la urgencia de aprender a convivir con estos avances y recurrir a sus indudables beneficios que permitirán optimizar la labor del docente.

El conocimiento y aplicación de Microsoft Excel 2010, facilitará la elaboración de formatos, tablas, gráficas, informes, etc., como herramienta necesaria que permita reorientar y planificar la práctica educativa. Conocer lo que ocurre en el aula a partir de los procesos pedagógicos empleados y su incidencia en el aprendizaje del alumno, cuantas veces fuere necesario.

Todas estas razones nos llevan a presentar este tema de capacitación.

5.5.1 Contenido del curso

Para cumplir con los objetivos propuestos se desarrollará el siguiente contenido:

UNIDA 1. INTRODUCCIÓN A LA HOJA DE CÁLCULO EXCEL 2010

1.1 Creación de un libro

Permite acceder a la elaboración de un libro en blanco o existente y plantillas que servirán para ingresar información. Ampliación de la información impartida en la

dirección electrónica: <http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/inicio-rapido-crear-un-libro-HA010372780.aspx?CTT=5&origin=HA010370218>

1.2 Editar y escribir datos en una hoja de cálculo

Para trabajar con datos en una hoja de cálculo, primero debe escribir los datos en las celdas de la hoja de cálculo. Luego, quizás desee ajustar los datos de manera que puedan verse y se muestren del modo en que prefiera. Ampliación de la información impartida en: <http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/inicio-rapido-editar-y-escribir-datos-en-una-hoja-de-calculo-HA010370096.aspx?CTT=5&origin=HA010370218>

1.3 Aplicar formato a una hoja de cálculo

Ayuda a mejorar la legibilidad de una hoja de cálculo al aplicar distintos tipos de formatos. Por ejemplo, aplicar bordes y sombreado para ayudar a definir las celdas en una hoja de cálculo. Ampliación de la información impartida en: <http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/inicio-rapido-aplicar-formato-a-una-hoja-de-calculo-HA010380498.aspx?CTT=5&origin=HA010370218>

1.4 Aplicar formato a los números de una hoja de cálculo

Al aplicar distintos formatos de número, se pueden mostrar los números como porcentajes, fechas, monedas, etc. Por ejemplo, si se está trabajando en un presupuesto trimestral, se puede usar el formato de número de moneda para mostrar los valores monetarios. Ampliación de la información impartida en: <http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/inicio-rapido-aplicar-formato-a-los-numeros-de-una-hoja-de-calculo-HA010352461.aspx?CTT=5&origin=HA010370218>

1.5 Imprimir una hoja de cálculo

Antes de imprimir una hoja de cálculo, se recomienda obtener una vista previa de ésta para asegurarse de que tenga la apariencia que desea. Cuando se ve una vista previa de una hoja de cálculo en Microsoft Excel, se abre en la Vista Backstage de Microsoft Office. En esta vista, puede cambiar la configuración de la página y el diseño antes de imprimir. Ampliación de la información impartida en: <http://office.microsoft.com/es->

es/excel-help/inicio-rapido-imprimir-una-hoja-de-calculo-HA010357524.aspx?CTT=5&origin=HA010370218

1.6 Crear una tabla de Excel

Para que trabajar con datos sea más fácil, puede organizar los datos con formato de tabla en una hoja de cálculo. Ampliación de la información impartida en: <http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/inicio-rapido-crear-una-tabla-de-excel-HA010359200.aspx?CTT=5&origin=HA010370218>.

1.7 Tareas

1. Ingresar los datos archivo Excel como se muestran en la figura, Posteriormente realizar los puntos que se detallan a continuación:

	A	B	C	D	E	F	G
1	Nombre	Apellido	Código	Fecha	Nota		
2	Juan	Andrade	301	25/03/2013	9.5		
3	José	López	302	25/03/2013	6		
4	Antonio	Ruíz	303	25/03/2013	7.25		
5	Andrés	Molina	304	25/03/2013	8.5		
6							
7			Promedio		7.8125		
8							
9							

2. Insertar como título de la misma (en una primera línea) el siguiente texto “Notas de estudiantes” en fuente Calibri de 16 puntos y color verde.
3. Realizar las siguientes mejoras de aspecto a dicha plantilla:
 - a. Aplicar a los títulos de las columnas fuente Times New Roman de 14 puntos y color rojo. Centrar en sus celdas.
 - b. Aplicar bordes y sombreado para mejorar la presentación de la plantilla.
 - c. Aplicar: formato de celda, con dos decimales a los datos de la columna Nota (ej: 9.50).
4. Al final de la columna Nota totalizar los valores y una celda libre más abajo calcular el promedio de los mismos.
5. Cambiar el orden de las columnas Nombre y Apellido por Apellido y Nombre.
6. Al final de esta plantilla, en una columna rotulada como Revisión, calcular el 10% de la Nota para cada uno de los estudiantes. Posteriormente en una nueva columna descrita como Total, obtenga la suma entre Nota y Revisión.
7. Nombrar la Hoja1 como Total y eliminar las hojas sin uso de este libro.

8. Guardar el libro actual con el nombre Notas en el escritorio.

1.8 Videos de apoyo recomendados

Video introducción a Excel 2010

<http://www.youtube.com/watch?v=aIFGBWFiu5A>

Funciones de Microsoft Excel 2010

http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/lista-de-funciones-de-hoja-de-calculo-por-categoria-HP010079186.aspx#BMmath_and_trigonometry_functions

UNIDAD2. INTRODUCCIÓN A FORMULAS Y FUNCIONES EXCEL 2010

2.1 Crear una fórmula

Las fórmulas son ecuaciones que pueden realizar cálculos, devolver información, manipular los contenidos de otras celdas, probar las condiciones y mucho más. Una fórmula siempre comienza con el signo igual (=). Ampliación de la información impartida en: <http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/inicio-rapido-crear-una-formula-HA010370615.aspx?CTT=5&origin=HA010370218>

2.2 Usar una función en una formula

Además de escribir fórmulas que ejecutan operaciones matemáticas básicas, como sumar, restar, multiplicar y dividir, puede usar una amplia biblioteca de funciones de hoja de cálculo integradas en Microsoft Excel para hacer muchas otras cosas. Ampliación de la información impartida en: <http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/inicio-rapido-usar-una-funcion-en-una-formula-HA010370617.aspx?CTT=5&origin=HA010370218>

2.3 Video recomendado, Usar funciones en formulas

<http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/video-usar-funciones-en-formulas-VA101809996.aspx?CTT=5&origin=HA010370617>.

2.4 Tarea

1. En un nuevo libro de Excel, elaborar la siguiente planilla de datos:

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
1	Iter	Códig	Nombre	Infome 1	Infome 2	Infome 3	Promedi	Evaluación 1	Evaluación 2	Evaluación 3	Total		
2	1	101	Luis Calle	9.5	7.75	9	8.75	8.5	7.5	8.75	8.25		
3	2	102	Jimena Paz	7.7	9	8	8.2333	10	9	7	8.666666667		
4	3	103	Raúl Peña	8.8	7.5	7	7.7667	9.5	7.75	6	7.75		
5	4	104	Rosa Arias	6.5	9	8.5	8	7	10	8	8.333333333		
6	5	105	Daniel Bauz	10	8.5	9	9.1667	8.5	7	8.5	8		
7													
8				Total									
9				Promedio									
10													

2. Colocar una columna después de Total de Evaluación con el nombre de Nota total, cálculo de: Promedio Informes más Promedio Total de Evaluación
3. Colocar en la fila Total, los valores de la suma de la columna Promedio Informes; en la celda de la columna Total de evaluaciones; y en la celda de la columna Total la suma de los Totales.
4. En la hoja 2 del mismo libro de Excel, elaborar la siguiente plantilla de datos:

	A	B	C	D
1		INFORME DE ACTIVIDADES SEMANAL		
2				
3	NOMBRE	APORTE 2/2	TAREAS 8/8	NOTA
4	Manuel Tigre	1.5	7.5	
5	Andrés Pére	2	8	
6	Julian Pardo	1.8	7.8	
7	Hernán Aro	1	6	
8	Liz Velez	2	7	
9				
10	PROMEDIO			
11				

5. Colocar en la columna Nota, cálculo: Aporte + Tareas
6. Sin cerrar el libro actual, guardarlo con el nombre Ensayo.
7. En la fila promedio colocar el cálculo de las columnas APORTE, TAREAS, NOTAS
8. Guardar los cambios realizados en este libro.

2.5 Videos de apoyo recomendados

Como refuerzo se presentan direcciones electrónicas de videos

Video introducción a las fórmulas

<http://www.youtube.com/watch?v=Hyi0lDeeb7s>

Introducción a las funciones de Excel

<http://www.youtube.com/watch?v=YHzLxtnXXzw>

UNIDAD 3. COMPLEMENTOS DE FORMULAS Y FUNCIONES

3.1 Funciones de Fecha y hora en Excel 2007

Guía de funciones en Excel 2007 para relacionarlas con Excel 2010: Ampliación de la información impartida en: <http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/funciones-de-fecha-y-hora-HP010079181.aspx>

3.2 Funciones de Fecha y hora en Excel 2010

Como colocar en celdas las formas de fecha y hora para casos en que se requiera contar con las mismas, para el caso de aplicación de cálculos de períodos de tiempo. Ampliación de la información impartida en <http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/funciones-de-fecha-y-hora-referencia-HP010342402.aspx>

3.3 Extraer contenidos de una celda en Excel

En ocasiones necesitamos extraer contenido de una celda de Excel para utilizarlo en alguna otra fórmula o simplemente porque necesitamos una parte de la cadena de texto contenida en la celda. Ampliación de la información impartida en: <http://exceltotal.com/extraer-contenido-de-una-celda-en-excel/>

3.4 Quitar caracteres en un texto

Suponga que desea separar una columna de texto de números de teléfono como 999-999-9999 en tres columnas de números: código de área, prefijo y número. Hay varias formas de quitar caracteres del texto. Ampliación de la información impartida en: <http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/quitar-caracteres-del-texto-HP010062742.aspx>

3.5 Concatenar textos

La función CONCATENAR une hasta 255 cadenas de texto en una sola. Los elementos que se unirán pueden ser texto, números, referencias de celda o una combinación de estos elementos. Por ejemplo, si la hoja de cálculo contiene el nombre de una persona en la celda A1 y el apellido en la celda B1, ambos valores se pueden combinar en otra celda mediante la fórmula, Ampliación de la información impartida en: <http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/concatenar-funcion-concatenar-HP010342288.aspx>

3.6 Tarea

1. Abrir un libro de Excel de la ubicación que el tutor le señale. Realizar lo que se indica a continuación.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	
1	INDICADORES DE EVALUACIÓN COMPORTAMENTAL			Deberes y tareas 1	Fecha	Deberes y tareas 2	Fecha	Deberes y tareas (Promedio)	Fecha	Actividades Ind. En clase	Fecha	Actividades grup.	Fecha	Pruebas y lecciones	Fecha	Prueba de bloque	Fecha	Promedio (Nota)				
2																						
3	Nº	APELLIDO	NOMBRE																			
4	1	AGUILAR	ELIZABETH	9	16/10/2012	9	24/10/2012			9	01/11/2012	9.5	07/11/2012	7.6	12/11/2012	7.5	16/11/2012					
5	2	BARRERA	BELÉN	7.5	16/10/2012	9.8	24/10/2012			9.5	01/11/2012	9	07/11/2012	7.8	12/11/2012	8.3	16/11/2012					
6	3	BARRETO	ALEXANDRA	7	16/10/2012	9	24/10/2012			10	01/11/2012	7	07/11/2012	9.3	12/11/2012	8	16/11/2012					
7	4	BARROS	FERNANDO	9	16/10/2012	10	24/10/2012			9.8	01/11/2012	9.5	07/11/2012	9	12/11/2012	9.75	16/11/2012					
8	5	BASANTEZ	ANGEL	9	16/10/2012	9	24/10/2012			10	01/11/2012	8.5	07/11/2012	7.8	12/11/2012	9.2	16/11/2012					
9	6	BECERRA	CRISTINA	8	16/10/2012	9	24/10/2012			9.5	01/11/2012	7	07/11/2012	8	12/11/2012	5	16/11/2012					
10	7	CAÑIZARES	LETICIA	9.8	16/10/2012	9.8	24/10/2012			10	01/11/2012	9.5	07/11/2012	8.5	12/11/2012	9.5	16/11/2012					
11	8	CARABAJO	JUAN	5	16/10/2012	9.3	24/10/2012			10	01/11/2012	9	07/11/2012	9	12/11/2012	9.4	16/11/2012					
12	9	CHALCO	MIGUEL	8.5	16/10/2012	9	24/10/2012			9.5	01/11/2012	9	07/11/2012	8.2	12/11/2012	6.3	16/11/2012					
13	10	ESPINOZA	ANA	7	16/10/2012	7.5	24/10/2012			9	01/11/2012	8	07/11/2012	7.2	12/11/2012	7.4	16/11/2012					
14																						
15	PROMEDIO																					

2. Calcular Promedio de deberes y tareas, así como fecha considerando 2 días para entrega de estos promedios luego de la segunda entrega de Deberes y tareas.
3. En la columna S rotulada como Fecha entrega luego del Promedio (Nota final) en la hoja Control, calcular dicha fecha teniendo en cuenta la Fecha de prueba de bloque y sobre la cual existe un máximo de 3 días para su entrega. Se debe mantener el formato para las celdas de la tabla

4. En la columna T, Ingresar el valor en porcentaje para cada uno de los estudiantes, si la nota final está valorada sobre 10 puntos.
5. Basándose en los datos registrados en dicha tabla, calcular en la fila Promedio el total de la nota final.
6. Al final de la tabla, en una columna rotulada como Código, se debe mostrar un código identificado para los estudiantes. El mismo se formará de la siguiente manera: los dos primeros caracteres del apellido, más los dos primeros caracteres del nombre y por los dígitos del número N° (por ej: AGEL1).
7. Guardar la hoja con el nombre de Calificaciones.
8. Agregar una nueva hoja a este libro nombrada como Notas y en ella copiar las columnas Nombre, Apellido, Fecha de Nota final, de la hoja Calificaciones.
9. Al final de los datos copiados, en una columna rotulada como Días se deben calcular los días que han transcurrido desde la fecha de la primera evaluación (Deberes y tareas 1). Tomar como referencia para calcular los días la fecha actual.
10. Al final de la tabla en una columna rotulada cómo %Pruebas, se debe calcular el % de los resultados de las pruebas (pruebas y lecciones, pruebas de bloque), en base al porcentaje 20% correspondiente al global de las notas; y en otra columna rotulada como Pruebas, se debe calcular la nota que corresponda al promedio de notas sobre 2 puntos.
11. Emplear formato de celda numérico con dos posiciones decimales a las dos últimas columnas adicionadas. Aplicar borde doble al contorno de la tabla y simple a los datos de la tabla.
12. Agregar encabezado con datos de la Institución, Área, Tutor, Curso, Quimestre, Año lectivo.
13. Guardar el libro actual con el nombre Registro.

UNIDAD 4. FILTROS Y FUNCIONES CONDICIONALES

4.1 Funciones SI

Devuelve un valor si la condición especificada es VERDADERO y otro valor si dicho argumento es FALSO. Utilice **SI** para realizar pruebas condicionales en valores y fórmulas. Ampliación de la información impartida en:

<http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/funcion-si-HP010069829.aspx>

<http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/funcion-contar-si-HP010069840.aspx>

<http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/funcion-sumar-si-HP010062465.aspx>

4.2 Filtrar datos con un autofiltro

Al filtrar información en una hoja de cálculo, puede encontrar valores rápidamente. Puede filtrar una o más columnas de datos. Con el filtrado, no solo puede controlar lo que desea ver, sino que además puede controlar qué desea excluir. Puede aplicar un filtro en base a opciones elegidas en una lista o crear filtros específicos para centrarse exactamente en los datos que desea ver. Ampliación de la información impartida en: <http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/inicio-rapido-filtrar-datos-con-un-filtro-automatico-HA010370616.aspx?CTT=5&origin=HA010370218>

4.3 Ordenar datos con un autofiltro

Cuando ordena información en una hoja de cálculo, puede ver los datos en la forma que desee y encontrar valores rápidamente. Puede establecer un intervalo o una tabla de datos en una o más columnas de datos; por ejemplo, ordenar los estudiantes primero por código y luego, por apellido. Ampliación de la información impartida en: <http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/inicio-rapido-ordenar-datos-mediante-un-filtro-automatico-HA010371383.aspx?CTT=5&origin=HA010370218>

4.4 Aplicar el formato condicional

Mediante la aplicación de formato condicional a los datos, es posible identificar rápidamente varianzas en un intervalo de valores con solo echar un vistazo. Ampliación de la información impartida en: <http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/inicio-rapido-aplicar-formato-condicional-HA010370614.aspx?CTT=5&origin=HA010370218>

4.5 Tarea

1. Abrir un libro de Excel de la ubicación que el tutor le señale. Realizar lo que se indica a continuación.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
1															
2	ESTUDIANTES			SEXO	FECHA DE NACIMIENTO	LUGAR DE NACIMIENTO	FECHA DE MATRICULACION	PARALELO	FECHA DE INGRESO INSTITUCION	COSTO MATRICULA	ESTUDIANTE	TIEMPO DE PERMANENCIA EN LA INSTITUCION			
3															
4	CÓDIGO	APELLIDOS	NOMBRES									Años	Meses	Días	
5	E01	ARO CASTILLO	CECILIA MARIBEL	F	12/04/1997	Cuenca	28/08/2012	A	02/09/2001						
6	E02	BARRERA MENDEZ	EMILIO JOSÉ	M	05/05/1997	Riobamba	28/08/2012	B	24/09/2001						
7		CRIOLLO TENECOTA	PAÚL VINICIO	M	12/07/1997	Cuenca	29/08/2012	A	30/09/2005						
8		ESPINOZA NAULA	ANA CAMILA	F	01/07/1995	Ambato	28/08/2012	A	18/09/2007						
9		FIERRO JARA	JULIETA TATIANA	F	04/01/1997	Cuenca	29/08/2012	A	11/09/2001						
10		GUIJARRO ARIAS	DOMÉNICA ANTONIE	F	01/01/1997	Cuenca	28/08/2012	B	13/09/2001						
11		HERAS MENDEZ	ANDRÉS MARCELO	M	04/02/1997	Cuenca	28/08/2012	B	12/10/2002						
12		JARA SUIN	ANA LUCIA	F	17/09/1997	Cuenca	29/08/2012	B	18/02/2007						
13		LOJA VASCONEZ	MIGUEL ARTURO	M	13/08/1977	Cuenca	29/08/2012	A	11/09/2003						
14		MALDONADO PÉREZ	PABLO DAVID	M	11/12/1996	Quito	29/08/2012	A	24/12/2008						
15		PACHECO CRIOLLO	PATRICIA JUDITH	F	25/02/1997	Cuenca	28/08/2012	A	10/09/2001						
16		PAUTA OCHOA	ANGEL EDUARDO	M	29/05/1997	Alausí	28/08/2012	B	12/09/2001						
17		TAPIA MOYOTA	DOLORES MARÍA	F	21/07/1997	Cuenca	28/08/2012	A	14/09/2001						
18		VALAREZO VÉLEZ	REBECA JOSÉ	F	13/03/1994	Cuenca	29/08/2012	B	10/10/2006						
19															

- Rellenar el código de los estudiantes utilizando la opción rellenar
- Calcular en la columna costo matrícula el valor de la misma, considerando que para los estudiantes del paralelo A le corresponde \$ 120 y los del paralelo B \$ 110.
- Insertar una columna entre Fecha de Nacimiento y Lugar de nacimiento rotulada como Edad, posteriormente calcularla con relación a la fecha actual.
- En la columna Estudiante se debe mostrar el texto Joven, si el estudiante posee más de 17 años, de lo contrario mostrar el texto Adolescente
- Calcular el tiempo de permanencia del estudiante en años, meses, días.
- Llamar a esta hoja con el nombre Estudiantes.
- Mediante los pasos adecuados, elaborar una hoja con nombre Detalles, para crear las tablas de información siguiente:
 - Estudiantes del paralelo A.
 - Estudiantes femenino con edades entre 10 y 15 años inclusive.
 - Datos de estudiantes mujeres de procedencia Cuenca y Ambato.
- En otra hoja del mismo libro con nombre Orden, copiar tres veces la tabla de la hoja Estudiantes una a continuación de otra y colocar títulos a las mismas con Arial 14 e insertar sello de la Institución, ordenar la información de la manera siguiente:
 - Por Apellidos, en forma descendente.
 - Por Edades, en forma ascendente.
 - Por Sexo, en forma ascendente

10. Grabar el libro con el nombre Información.

UNIDAD 5. GRÁFICOS

5.1 Representar datos en una hoja de cálculo

Un gráfico es una representación visual de los datos. Al usar elementos como columnas (en un gráfico de columnas) o líneas (en un gráfico de líneas), muestra series de datos numéricos en un formato gráfico. Ampliación de la información impartida en: <http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/inicio-rapido-representar-datos-en-una-hoja-de-calculo-HA010354473.aspx?CTT=5&origin=HA010370218>

5.2 Creación de gráficos

Lo primero que debes hacer para crear un gráfico en Excel es organizar los datos que deseas trazar. Es decir, acomodar los datos en columnas y filas de manera que Excel pueda “entender” la información y crear el gráfico, Ampliación de la información impartida en: <http://exceltotal.com/como-crear-un-grafico-en-excel/>

5.3 Gráficos combinados

Un gráfico combinado en Excel se refiere a combinar dos tipos diferentes de gráfico para hacer uno solo. Una combinación muy popular es la de un gráfico de columnas y otro gráfico de línea. Ampliación de la información impartida en: <http://exceltotal.com/graficos-combinados-en-excel/>

5.4 Tarea

1. Abrir un libro nuevo de Excel y realizar lo que se indica a continuación.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
1	INDICADORES DE EVALUACIÓN COMPORTAMENTAL		Deberes y tareas 1	Deberes y tareas 2	Deberes y tareas 3	Promedio Deberes y tareas	Actividades Ind. En clase 1	Actividades Ind. En clase 2	Actividades Ind. En clase 3	Promedio Actividades Ind. En clase	Actividades Grupp. En clase 1	Actividades Grupp. En clase 2	Promedio Actividades Grupp. En clase	Pruebas y lecciones 1	Pruebas y lecciones 2	Promedio Pruebas y lecciones	Prueba	Promedio General
2																		
3	CÓDIGO	NÓMINA	10/01/2012	12/01/2012	14/01/2012		17/01/2012	19/01/2012	21/01/2012		24/01/2012	27/01/2012		18/01/2012	19/01/2012		20/01/2012	
4	EM1	BARROS HUGO JOSE ARTURO	9	9	9		9	8.5	10		8.5	8		7	7.8		9.2	
5	EF1	JARA PÉREZ LUCILA	7.5	9.3	8.4		8	9	9		9	7		8	7.8			
6	EF2	LOJANO VELOZ DANIELA PATRICIA	5	8	6.5		8	7	8		7	8		9	7.1		6	
7	EM2	MOLINA CARRION TEODORO PABLO	6	9	7.5		7	7	8.5		8	8		9			8.8	
8	EM3	MUÑOZ OCHOA JUAN ARTURO	8.5	8.5	8.5		8	8	9		8	9		8	7.6		6.3	
9	EM4	MURILLO PESANTEZ EMILIO JOSÉ	8.5	9.8	9.15		9	9	9		8	10		9	8.9		9.4	
10	EF3	ORDÓÑEZ QUEZADA CRISTHALY TAM	6	9.5	7.75		8	9	9.5		7	8		9	7.5		6.3	
11	EF4	ORELLANA PAZ MARÍA ANGELITA	8	9	8.5		7	9	8		10	7		10	8.9		9.2	
12	EF5	ORTIGA BARRETO NATHALY VIVIAN	9	9.3	9.15		6	10	10		8.6	7.5		9	9		9.1	
13	EF6	ORTIZ CASTRO PEDRO ANTONIO	7	9	8		7	8	8		10	6		8	8.5		6	
14																		

2. Nombrar la Hoja1 como Registro, ordenar la información por código ascendente.
3. Realizar las siguientes consultas, copiar el resultado en una nueva hoja con nombre Notas. Inscribir el resultado aplicando las funciones y/o herramientas que le permitan obtener:
 - a) Datos de estudiantes con notas de los Deberes y tareas 1, con valores inferiores a 8.
 - b) Datos de los estudiantes con notas de los Deberes y tareas 2, con notas superiores a 8.
 - c) Datos de todos los estudiantes cuya nota supere los 7 puntos en las Actividades grupales 2
 - d) Datos de estudiantes masculinos que el promedio de las notas de las Pruebas y lecciones 1 y 2, se encuentra entre los 8 y 10 puntos.
4. En la hoja Registros calcular:
 - a) La columna Promedio General, para obtener este dato se computará los valores promedios en cada una de las fases actuadas.
 - b) Insertar una columna al final de la tabla en esta se mostrará la nota final, considerando un aumento del 10% del promedio alcanzado en las actividades grupales en clase, al promedio general de cada estudiante.

5. En una nueva hoja del mismo libro denominada como Datos, obtener los cálculos señalados:
 - a) Estudiantes con nota final igual a 9.
 - b) Reporte general de todos los estudiantes agrupados por los valores promedios y nota final de la asignatura
6. De acuerdo a esta última información (b) elaborar un gráfico tipo circular seccionado, con títulos y leyendas, adicional que muestre los valores correspondientes. Añadir dicho gráfico a una nueva hoja nombrada como gráfico promedio.
7. Guardar el libro actual con el nombre *gráfico promedio*.

UNIDAD 6. TABLAS DINÁMICAS

6.1 Crear informe de tabla dinámica

Con un informe de tabla dinámica puede resumir, analizar, explorar y presentar un resumen de los datos de la hoja de cálculo o un origen de datos externos. Un informe de tabla dinámica es especialmente útil cuando tiene una larga lista de cifras para sumar y los datos agregados o subtotales podrían servir para mirar los datos desde perspectivas diferentes y comparar las cifras de datos similares. Ampliación de la información impartida en: <http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/inicio-rapido-crear-un-informe-de-tabla-dinamica-HA010359471.aspx?CTT=5&origin=HA010370218>

6.2 Proceso de Tablas dinámicas

Una tabla dinámica sirve para obtener informes resumidos a partir de los datos que se dispone en una hoja de cálculo. Una vez aprendido a crear tablas dinámicas se podrá también modificarlas. Ampliación de la información impartida en: http://hojasdecalculo.about.com/od/Excel_avanzado/ss/Paso-A-Paso-C-Omo-Hacer-Una-Tabla-Din-Amica.htm

6.3 Como crear una tabla dinámica

Las tablas dinámicas en Excel reciben su nombre por su capacidad de cambiar dinámicamente la información agrupada con tan solo rotar las columnas o filas de la

tabla. Ampliación de la información impartida en: <http://exceltotal.com/como-crear-una-tabla-dinamica/>

6.4 Menú completo de tablas dinámicas

Las tablas dinámicas son útiles para analizar los datos almacenados en Excel. Revisaremos los aspectos básicos del trabajo con las tablas dinámicas para poder realizar un análisis exitoso de la información: Ampliación de la información impartida en <http://exceltotal.com/tablas-dinamicas-en-excel/>

6.5 Filtrar datos en tablas dinámicas

Conocer la herramienta Segmentación de datos en Excel 2010. ¿Qué es la segmentación de datos? Las segmentaciones de datos son componentes de filtrado fáciles de usar que contienen un conjunto de botones que le permiten filtrar los datos de un informe de tabla dinámica rápidamente sin la necesidad de abrir listas desplegables para buscar los elementos que se desean filtrar. Ampliación de la información impartida en : <http://www.gerencie.com/filtrar-datos-de-tablas-dinamicas-usando-segmentacion-en-excel-2010.html>

6.6 Agregar columnas calculadas en tablas dinámicas

Utilización en un sencillo ejemplo sobre la funcionalidad de las columnas calculadas en tablas dinámicas, en Excel 2007 y Excel 2010. Ampliación de la información impartida en: <http://dunbit.blogspot.com/2011/12/agregar-columnas-calculadas-en-tablas.html>

6.7 Elementos calculados en tablas dinámicas

Supongamos que tenemos una base de datos con los registros de notas de dos paralelos A y B en cinco meses seguidos; lo que necesitamos es obtener por cada paralelo su total de nota por mes y por alumno y por asignatura, así como la variación mensual y la variación porcentual entre meses. Ampliación de la información impartida en: <http://excelforo.blogspot.com/2010/02/elementos-calculados-en-tablas.html>

6.8 Tarea

1. Obtener Abrir un nuevo libro de Excel y realizar:

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
1	INDICADORES DE EVALUACIÓN COMPORTAMENTAL		Deberes y tareas 1	Deberes y tareas 2	Deberes y tareas 3	Promedio Deberes y tareas	Fecha de ingreso de promedio	Actividades Ind. En clase 1	Actividades Ind. En clase 2	Actividades Ind. En clase 3	Promedio Activ. Ind. En clase	Actividades grup. En clase 1	Actividades grup. En clase 2	Promedio Actividades grup. En clase	Pruebas y lecciones 1	Pruebas y lecciones 2	Promedio Pruebas y lecciones	Prueba	Promedio General
2																			
3	CÓDIGO	NÓMINA	10/01/2012	12/01/2012	14/01/2012			17/01/2012	19/01/2012	21/01/2012		24/01/2012	27/01/2012		18/01/2012	19/01/2012		20/01/2012	
4	EM1	BARROS HUGO JOSE ARTURO	9	9	9			9	8.5	10		8.5	8		7	7.8		9.2	
5	EF1	JARA PÉREZ LUCILA	7.5	9.3	8.4			8	9	9		9	7		8	7.8			
6	EF2	LOJANO VELOZ DANIELA PATRICIA	5	8	6.5			8	7	8		7	8		9	7.1		6	
7	EM2	MOLINA CARRION TEODORO PABLO	6	9	7.5			7	7	8.5		8	8		9			8.8	
8	EM3	MEÑOZ OCHOA JUAN ARTURO	8.5	8.5	8.5			8	8	9		8	9		8	7.6		6.3	
9	EM4	MURILLO PESANTEZ EMILIO JOSÉ	8.5	9.8	9.15			9	9	9		8	10		9	8.9		9.4	
10	EF3	ORDÓÑEZ QUEZADA CRISTHALY TAM	6	9.5	7.75			8	9	9.5		7	8		9	7.5		6.3	
11	EF4	ORELLANA PAZ MARIA ANGELITA	8	9	8.5			7	9	8		10	7		10	8.9		9.2	
12	EF5	ORTEGA BARRETO NATHALY VIVIAN	9	9.3	9.15			6	10	10		8.6	7.5		9	9		9.1	
13	EF6	ORTIZ CASTRO PEDRO ANTONIO	7	9	8			7	8	8		10	6		8	8.5		6	
14																			

- Obtener el total del promedio de cada estudiante en: Deberes y tareas, Pruebas y lecciones, presentar los tres mejores promedios por suma de cantidades.
- Alcanzar el total de las notas promedio por estudiante. Ordenar ascendentemente por el total de la nota final. Permitir filtrar fecha de ingreso de promedios. Presentar los datos para el año 2012, sólo con los 5 mejores estudiantes
- Adquirir la nota final por estudiante, y fecha de emisión de esta.
- Obtener el total Actividades individuales en clase y el promedio general por estudiante, y fecha, permitiendo filtrar por código.

Ejercicios para resolver de forma libre

- Calcular la nota final del estudiante código EF2.
- Calcular el total de Pruebas y lecciones y Nota final.
- Calcular el promedio de los estudiantes con códigos EM
- Calcular el total de nota final de los estudiantes con código EF.

UNIDAD 7. MACROS Y COMPLEMENTOS

7.1 Mostrar ficha programador

Si quiere escribir una nueva macro o ejecutar una macro previamente creada, entonces debe habilitar la ficha Programador dentro de la cinta de opciones. Ampliación de la información impartida en: <http://exceltotal.com/mostrar-la-ficha-programador/>

7.2 Crear una macro

Si hay tareas de Microsoft Excel que realiza reiteradamente, puede grabar una macro para automatizarlas. Una macro es una acción o un conjunto de acciones que se puede ejecutar todas las veces que desee. Cuando se crea una macro, se graban los clics del mouse y las pulsaciones de las teclas. Después de crear una macro, puede modificarla para realizar cambios menores en su funcionamiento. Puede crear y luego ejecutar una macro que aplique rápidamente estos cambios de formato en las celdas seleccionadas. Ampliación de la información impartida en: <http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/inicio-rapido-crear-una-macro-HA010370613.aspx?CTT=5&origin=HA010370218>

7.3 Grabadora de macros

Se puede crear una macro utilizando el lenguaje de programación VBA, pero el método más sencillo es utilizar la grabadora de macros que guardará todos los pasos realizados para ejecutarlos posteriormente. Ampliación de la información impartida en: <http://exceltotal.com/la-grabadora-de-macros/>

7.4 Código de la grabadora de macros

Una manera muy interesante de descubrir y aprender más sobre código VBA es analizar el código generado por la Grabadora de macros. Para este ejemplo grabaremos una macro muy sencilla que solamente cambie el color de la fuente de la celda actual, Ampliación de la información impartida en: <http://exceltotal.com/el-codigo-de-la-grabadora-de-macros/>

7.5 Ejecutar una macro

Existen varias maneras de ejecutar una macro en Microsoft Excel. Una macro es una acción o un conjunto de acciones que permiten automatizar tareas. Las macros se graban en el lenguaje de programación de Visual Basic para Aplicaciones. Para ejecutar una macro, se hace clic en el comando Macros de la cinta de opciones (ficha Programador, grupo Código). En función de cómo se haya asignado la ejecución de una macro, para ejecutar la macro también se podrá usar un método abreviado de combinación con la tecla CTRL, o se podrá hacer clic en la barra de herramientas de acceso rápido o en un grupo personalizado de la cinta de opciones, o en una área de un

objeto, gráfico o control. Además, una macro se puede ejecutar automáticamente al abrirse un libro. Ampliación de la información impartida en: <http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/ejecutar-una-macro-HP010342865.aspx>

7.6 Activar complementos

Los complementos son una característica de Microsoft Excel que proporcionan características y comandos adicionales. Dos de los complementos más conocidos son Herramientas para análisis y Solver, que ofrecen una capacidad ampliada de análisis de datos para la planeación de "Y si". Para usar estos complementos, debe instalarlos y activarlos. Ampliación de la información impartida en: <http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/inicio-rapido-activar-y-usar-un-complemento-HA010370161.aspx?CTT=5&origin=HA010370218>

7.7 Tarea

Mediante el uso de la grabación de Macros realizar cada una de las preguntas que se indican a continuación.

1. Abrir un libro de Excel de la ubicación que se indique y realizar los puntos señalados a continuación:

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
1	INDICADORES DE EVALUACIÓN COMPORTAMENTAL		Deberes y tareas 1	Deberes y tareas 2	Deberes y tareas 3	Promedio Deberes y tareas	Fecha de ingreso de promedio	Actividades Ind. En clase 1	Actividades Ind. En clase 2	Actividades Ind. En clase 3	Promedio Actividades Ind. En clase	Actividades grup. En clase 1	Actividades grup. En clase 2	Promedio Actividades grup. En clase	Pruebas y lecciones 1	Pruebas y lecciones 2	Promedio Pruebas y lecciones	Prueba	Promedio General
3	CÓDIGO	NÓMINA	10/01/2012	12/01/2012	14/01/2012			17/01/2012	19/01/2012	21/01/2012		24/01/2012	27/01/2012		18/01/2012	19/01/2012		20/01/2012	
4	EM1	BARROS HUGO JOSE ARTURO	9	9	9			9	8.5	10		8.5	8		7	7.8		9.2	
5	EF1	JARA PÉREZ LUCILA	7.5	9.3	8.4			8	9	9		9	7		8	7.8			
6	EF2	LOJANO VELOZ DANIELA PATRICIA	5	8	6.5			8	7	8		7	8		9	7.1		6	
7	EM2	MOLINA CARRION TEODORO PABLO	6	9	7.5			7	7	8.5		8	8		9			8.8	
8	EM3	MEÑOZ OCHOA JUAN ARTURO	8.5	8.5	8.5			8	8	9		8	9		8	7.6		6.3	
9	EM4	MURILLO PESANTEZ EMILIO JOSÉ	8.5	9.8	9.15			9	9	9		8	10		9	8.9		9.4	
10	EF3	ORDÓÑEZ QUEZADA CRISTHALY TAM	6	9.5	7.75			8	9	9.5		7	8		9	7.5		6.3	
11	EF4	ORELLANA FAZ MARÍA ANGELITA	8	9	8.5			7	9	8		10	7		10	8.9		9.2	
12	EF5	ORTEGA BARRETO NATHALY VIVIAN	9	9.3	9.15			6	10	10		8.6	7.5		9	9		9.1	
13	EM6	ORTIZ CASTRO PEDRO ANTONIO	7	9	8			7	8	8		10	6		8	8.5		6	
14																			
15			Puntos adicionales																
16			Nota > 9	0.5															
17			Nota = 9	0.25															
18																			

2. En la hoja Notas, calcular el valor de la columna Promedio Actividades grupales en clase, tomando en cuenta que a cada nota se le debe aumentar medio punto si, se ha alcanzado un valor superior a 9 y si es igual a 9 se sumará 0.25 de punto, premiando de esta manera el trabajo en equipo.
3. En una nueva hoja del mismo libro denominada como Promedios y tomando en cuenta los promedios totales prestados en toda la tabla, obtener las sumas por código (EM, EF).
4. Para los valores de la columna Nota final y tomando en cuenta el código, realizar un gráfico de tipo barras. Agregar un título adecuado, mostrar las leyendas (Nota y Código), presentar los rótulos de datos (previamente formateados con dos posiciones decimales) para la serie definida.
5. En una nueva columna rotulada como % Total al final de la plantilla de la hoja Notas, se desea visualizar los valores en porcentaje que representan los promedios alcanzados por los estudiantes en cada una de las actividades desarrolladas.
6. Guardar el libro actual con el nombre Macros.

5.5.2 Descripción del currículum Vitae del tutor que dictará el curso

DATOS PERSONALES

NOMBRES:	CARLOS RAFAEL
APELLIDOS:	CALLAY PANCHO
EDAD:	43 AÑOS
ESTADO CIVIL:	CASADO
CEDULA DE IDENTIDAD:	060245530-5
DIRECCIÓN:	QUACTEMOG S/N Y LOS MAYAS (Cuenca)
TELEFONO:	(07) 2806105 0996694381

ESTUDIOS REALIZADOS:

PRIMARIA: ESCUELA PACÍFICO VILLAGÓMEZ (Guano)

SECUNDARIA: INSTITUTO TECNICO SUPERIOR “CARLOS CISNEROS” (Riobamba)

SUPERIOR: ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO. (Riobamba)

MAESTRÍA: CURSANDO LA MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA (Cuarto nivel)

TÍTULOS OBTENIDOS:

- INGENIERO MECÁNICO
- TERMÓGRAFO NIVEL 1
- DIBUJANTE TÉCNICO.
- BACHILLER TÉCNICO INDUSTRIAL.

CURSOS DE CAPACITACIÓN:

- CURSO: Gestión del Overhaul Mantenimiento Mayor. Noviembre 2012 (15H)
- CURSO: Planificación y programación de mantenimiento de activos e indicadores de gestión. Noviembre 2012 (15H)
- Seminario: Planeación estratégica & diseño de indicadores de gestión. Junio 2012 (16H)
- TALLER: Auditoría de la Contratación Pública Ecuatoriana, para entidades contratantes. Julio 2012 (20H)
- SEMINARIO: Experiencias en la Construcción de Proyectos Hidroeléctricos. Octubre 2012 (20H)
- CURSO: Vibraciones de equipos instalados en las unidades de generación, de la Central Hidroeléctrica Paute-Molino, en períodos durante los años 2012-2013.
- CURSO: Desarrollo de habilidades de gestión para mandos medios. Marzo 2012 (40H)
- CURSO: Excel avanzado. Junio 2011 (30H)
- CURSO: Modelos de Ingeniería de Mantenimiento. Junio 2010 (18H)
- SEMINARIO: Análisis de fallas mediante Técnica Causa Raíz (RCFA) & Mejoramiento de Confiabilidad Operacional. Febrero 2010 (16H)
- CURSO: Auditores Internos Integrales. Agosto 2009 (40H)
- SEMINARIO: Técnicas básicas de redacción. Junio del 2009 (8H).

- SEMINARIO: Mantenimiento y Operación de bombas & compresores industriales. Marzo 2009 (16H)
- SEMINARIO: Sistema de gestión de calidad y mejora continua. Noviembre del 2007 (8H)
- SEMINARIO DE HIDRÁULICA Y NEUMÁTICA. Abril 2007
- SEMINARIO: Liderazgo bases de la cultura organizacional y el desarrollo de la empresa. septiembre del 2006 (16h)
- CURSO: Auditores internos integrales. Agosto del 2009 (40H)
- CURSO: Análisis de vibraciones 1. Septiembre 2005 (28H)
- CURSO: Costos unitarios y presupuestos. Mayo 2004 (54H)
- CURSO: Mantenimiento Industrial. Agosto 2004 (16H)
- CURSO: Autocad avanzado. Marzo 2004 (32H)
- SEGUNDO CONGRESO INTERNACIONAL DE INGENIERÍA EN MANTENIMIENTO. Abril 2004
- CURSO: METROLOGÍA. Marzo 2003 (50H)
- SEMINARIO: Auditorías internas del Sistema de gestión de calidad. Abril 2003 (24H)
- CURSO: Como gestionar la calidad de la medición, análisis y mejoramiento. Octubre 2002 (16H)
- CURSO: Gestión de la calidad en el control estadístico de procesos. Septiembre 2002 (16H)
- CURSO: Análisis del modelo ISO 9000: 2000 y herramientas para su implementación. Julio 2002 (20H)
- CURSO: Operador/digitador de sistemas Junio 1999 (160H)
- CURSO: Inglés Intermedio 1. Marzo 1999 (130H)
- CURSO: Inglés Básico 1. Diciembre 1998 (130H)
- CURSO: Electroneumática. Octubre 1998 (45H)
- CURSO: Neumática. Junio 1998 (60H)
- CURSO: Cualificación de la soldadura. Noviembre 1998 (40H)

TRABAJOS DESEMPEÑADOS.

- ANALISTA DE INGENIERÍA DE MANTENIMIENTO DE LA CENTRAL HIDROELÉCTRICA PAUTE-MOLINO Y PAUTE MAZAR (Mayo 2010- hasta la fecha). Generación y control de órdenes de trabajo para las áreas de mantenimiento, Elaboración de los planes anuales de mantenimiento tanto de las unidades de generación como de las instalaciones que comprenden el complejo de la central Paute-Molino y Paute-Mazar, Elaboración de informes mensuales y anuales de mantenimiento, Administrador del software API PRO de mantenimiento, elaboración y control de planes de mantenimiento para Administración de Campamentos, Draga. Elaboración de pliegos para procesos de subasta inversa, régimen especial, menor cuantía, Delegado de procesos de contratación, Administrador de contratos para adquisición de materiales, repuestos y servicios, miembro de las comisiones técnicas para contratación y adquisición de materiales, repuestos y servicios, para las diferentes áreas de Mantenimiento, Draga, Administración de Campamentos de la central Paute-Molino y Paute-Mazar.
- PROGRAMACIÓN Y CONTROL DE MANTENIMIENTO DE LA CENTRAL HIDROELÉCTRICA PAUTE MOLINO (Julio del 2008 – Mayo 2010). Programación de los trabajos realizados en el mantenimiento, Administrador de software de mantenimiento API PRO, Elaboración de pliegos para procesos de subasta inversa, menor cuantía, Delegado de procesos de contratación, Administrador de contratos para adquisición de materiales, repuestos y servicios, miembro de las comisiones técnicas para contratación y adquisición de materiales, repuestos y servicios, para las diferentes áreas de Mantenimiento, Draga, Administración de Campamentos, Levantamiento de información para elaboración de planes de mantenimiento de las diferentes áreas, Elaboración de informes mensuales, anuales de mantenimiento. Participación y realización de auditorías internas.
- JEFE DE MANTENIMIENTO MECÁNICO DE LA CENTRAL PAUTE MOLINO. (Noviembre del 2001 – Mayo del 2008). Coordinación y participación en la ejecución de los trabajos por mantenimiento en las unidades de generación e instalaciones de la central Paute Molino y mantenimiento mayor (overhaul) en las unidades de generación de la central hidroeléctrica Paute-Molino: Unidad U03,

U05, U01, U04, U06, Cambio del By Pass principal de válvula esférica de las unidades de fase AB de la central Paute-Molino.

- ASISTENTE DE CATEDRA: Área de Materiales (Laboratorio de Fundición, Tratamientos Térmicos, Ensayos no Destructivos, Recubrimientos Superficiales) de la Facultad de Mecánica, Escuelas de Ingeniería y Tecnología de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. (Julio de 1999 – Marzo del 2000)

PRACTICAS INDUSTRIALES:

- Mecánica Industrial Mayorga. (Septiembre de 1998 – Noviembre de 1998)
- Empresa C.A. Ecuatoriana de Cerámica (Marzo de 1999 –Mayo de 1999)

RECONOCIMIENTOS:

- OTORGADO POR EL MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS.
Al Jefe Mecánico por el trabajo realizado por concluir con éxito la reparación del By Pass principal de válvula esférica de la fase AB del Proyecto Hidroeléctrico Paute.
- OTORGADO POR EL PRESIDENTE EJECUTIVO DE HIDROPAUTE.
Por su valiosa y ponderada gestión administrativa y profesional desplegada en la empresa Hidropaute a favor del desarrollo energético del Ecuador.

5.5.3 Metodología:

Se utilizarán diferentes estrategias didácticas, tales como:

- Exposiciones del capacitador
- Diálogo con los participantes
- Trabajos grupales
- Trabajos individuales
- Talleres
- Plenarias

5.5.4 Evaluación

El período no presencial será evaluado mediante la realización, presentación y aprobación de las actividades sugeridas en cada módulo de trabajo.

El período presencial se evaluará mediante la revisión de las tareas asignadas y el trabajo que se desarrolle en clase.

5.6 Duración del curso

El curso se desarrollará durante cinco semanas, en el cual los días sábados se ejecutarán las tutorías presenciales por 5 horas que servirán para: exposiciones, presentación de actividades de cada módulo, talleres, plenarias, trabajos grupales, orientaciones generales. Sumadas las actividades no presenciales que totalizarán 40 horas, se alcanzará un total de 65 horas.

5.7 Cronograma de actividades a desarrollarse.

SEMANAS	SEMANA 1							SEMANA 2							SEMANA 3							SEMANA 4							SEMANA 5			
REALIZACIÓN	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M
UNIDAD 1-2	■																															
DESARROLLO DE TAREA			■	■	■	■	■																									
REVISIÓN DE TAREA							■																									
UNIDAD 3-4							■																									
DESARROLLO DE TAREA								■	■	■	■	■	■																			
REVISIÓN DE TAREA														■																		
UNIDAD 4-5														■																		
DESARROLLO DE TAREA															■	■	■	■	■	■												
REVISIÓN DE TAREA																						■										
UNIDAD 6-7																						■										
DESARROLLO DE TAREA																						■	■	■	■	■						
REVISIÓN DE TAREA																																
REPASO GENERAL DEL CURSO																													■			

5.8 Costos del curso

En coordinación con las autoridades de la Unidad Educativa para que se facilite la utilización del laboratorio de Computación de la Institución, el curso no tendrá un costo económico para los docentes.

5.9 Certificación.

Los participantes deberán tener:

- Mínimo 80% de asistencia presencial.
- Entrega de las tareas, asignadas en cada unidad.
- Cumplir con las actividades programadas para la tutoría presencial.

Cumplidos con estos requisitos, se otorgará una certificación de aprobación del curso en coordinación con la Unidad Educativa.

5.10 Bibliografía

Lugar WEB:

Creación de un libro. Recuperado de: <http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/inicio-rapido-crear-un-libro-HA010372780.aspx?CTT=5&origin=HA010370218> (Rev. Septiembre 2013)

Editar y escribir datos en una hoja de cálculo. Recuperado de: <http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/inicio-rapido-editar-y-escribir-datos-en-una-hoja-de-calculo-HA010370096.aspx?CTT=5&origin=HA010370218> (Rev. Septiembre 2013)

Aplicar formato a una hoja de cálculo. Recuperado de: <http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/inicio-rapido-aplicar-formato-a-una-hoja-de-calculo-HA010380498.aspx?CTT=5&origin=HA010370218> (Rev. Septiembre 2013)

Aplicar formato a los números de una hoja de cálculo, Recuperado de: <http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/inicio-rapido-aplicar-formato-a-los-numeros-de-una-hoja-de-calculo-HA010352461.aspx?CTT=5&origin=HA010370218> (Rev. Septiembre 2013)

Imprimir una hoja de cálculo. Recuperado de: <http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/inicio-rapido-imprimir-una-hoja-de-calculo-HA010357524.aspx?CTT=5&origin=HA010370218>
(Rev. Septiembre 2013)

Crear una tabla de Excel. Recuperado de: <http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/inicio-rapido-crear-una-tabla-de-excel-HA010359200.aspx?CTT=5&origin=HA010370218>.
(Rev. Septiembre 2013)

Video introducción a Excel 2010. Recuperado de:
<http://www.youtube.com/watch?v=aIFGBWFiu5A> (Rev. Septiembre 2013)

Funciones de Microsoft Excel 2010. Recuperado de: http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/lista-de-funciones-de-hoja-de-calculo-por-categoria-HP010079186.aspx#BMmath_and_trigonometry_functions (Rev. Septiembre 2013)

Crear una fórmula. Recuperado de: <http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/inicio-rapido-crear-una-formula-HA010370615.aspx?CTT=5&origin=HA010370218> (Rev. Septiembre 2013)

Usar una función en una formula. Recuperado de: <http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/inicio-rapido-usar-una-funcion-en-una-formula-HA010370617.aspx?CTT=5&origin=HA010370218> (Rev. Septiembre 2013)

Video Usar funciones en formulas. Recuperado de: <http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/video-usar-funciones-en-formulas-VA101809996.aspx?CTT=5&origin=HA010370617>. (Rev. Septiembre)

Video introducción a las fórmulas. Recuperado de:
<http://www.youtube.com/watch?v=Hyi0IDeeb7s> (Rev. Septiembre 2013)

Introducción a las funciones de Excel. Recuperado de:
<http://www.youtube.com/watch?v=YHzLxtnXXzw> (Rev. Septiembre 2013)

Funciones de Fecha y hora en Excel 2007. Recuperado de: <http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/funciones-de-fecha-y-hora-HP010079181.aspx> (Rev. Septiembre 2013)

Funciones de Fecha y hora en Excel 2010. Recuperado de: <http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/funciones-de-fecha-y-hora-referencia-HP010342402.aspx> (Rev. Septiembre 2013)

Extraer contenidos de una celda en Excel. Recuperado de: <http://exceltotal.com/extraer-contenido-de-una-celda-en-excel/> (Rev. Septiembre 2013)

Quitar caracteres en un texto. Recuperado de: <http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/quitar-caracteres-del-texto-HP010062742.aspx> (Rev. Septiembre 2013)

Concatenar textos. Recuperado de: <http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/concatenar-funcion-concatenar-HP010342288.aspx> (Rev. Septiembre 2013)

Funciones SI. Recuperado de:

<http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/funcion-si-HP010069829.aspx> (Rev. Septiembre 2013)

<http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/funcion-contar-si-HP010069840.aspx> (Rev. Septiembre 2013)

<http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/funcion-sumar-si-HP010062465.aspx> (Rev. Septiembre 2013)

Filtrar datos con un autofiltro. Recuperado de: <http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/inicio-rapido-filtrar-datos-con-un-filtro-automatico-HA010370616.aspx?CTT=5&origin=HA010370218> (Rev. Septiembre 2013)

Ordenar datos con un autofiltro. Recuperado de: <http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/inicio-rapido-ordenar-datos-mediante-un-filtro-automatico-HA010371383.aspx?CTT=5&origin=HA010370218> (Rev. Septiembre 2013)

Aplicar el formato condicional, Recuperado de: <http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/inicio-rapido-aplicar-formato-condicional-HA010370614.aspx?CTT=5&origin=HA010370218> (Rev. Septiembre 2013)

Representar datos en una hoja de cálculo. Recuperado de: <http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/inicio-rapido-representar-datos-en-una-hoja-de-calculo-HA010354473.aspx?CTT=5&origin=HA010370218> (Rev. Septiembre 2013)

Creación de gráficos. Recuperado de: <http://exceltotal.com/como-crear-un-grafico-en-excel/> (Rev. Septiembre 2013)

Gráficos combinados. Recuperado de: <http://exceltotal.com/graficos-combinados-en-excel/> (Rev. Septiembre 2013)

Crear informe de tabla dinámica. Recuperado de: <http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/inicio-rapido-crear-un-informe-de-tabla-dinamica-HA010359471.aspx?CTT=5&origin=HA010370218> (Rev. Septiembre 2013)

Proceso de Tablas dinámicas. Recuperado de: http://hojasdecalculo.about.com/od/Excel_avanzado/ss/Paso-A-Paso-C-Omo-Hacer-Una-Tabla-Din-Amica.htm (Rev. Septiembre 2013)

Como crear una tabla dinámica. Recuperado de: <http://exceltotal.com/como-crear-una-tabla-dinamica/> (Rev. Septiembre 2013)

Menú completo de tablas dinámicas. Recuperado de: <http://exceltotal.com/tablas-dinamicas-en-excel/> (Rev. Septiembre 2013)

Filtrar datos en tablas dinámicas. Recuperado de: <http://www.gerencie.com/filtrar-datos-de-tablas-dinamicas-usando-segmentacion-en-excel-2010.html> (Rev. Septiembre 2013)

Agregar columnas calculadas en tablas dinámicas. Recuperado de: <http://dunbit.blogspot.com/2011/12/agregar-columnas-calculadas-en-tablas.html> (Rev. Septiembre 2013)

Elementos calculados en tablas dinámicas, Recuperado de: <http://excelforo.blogspot.com/2010/02/elementos-calculados-en-tablas.html> (Rev. Septiembre 2013)

Mostrar ficha programador. Recuperado de: <http://exceltotal.com/mostrar-la-ficha-programador/>
(Rev. Septiembre 2013)

Crear una macro. Recuperado de: <http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/inicio-rapido-crear-una-macro-HA010370613.aspx?CTT=5&origin=HA010370218> (Rev. Septiembre 2013)

Grabadora de macros. Recuperado de: <http://exceltotal.com/la-grabadora-de-macros/> (Rev. Septiembre 2013)

Código de la grabadora de macros. Recuperado de: <http://exceltotal.com/el-codigo-de-la-grabadora-de-macros/> (Rev. Septiembre 2013)

Ejecutar una macro. Recuperado de: <http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/ejecutar-una-macro-HP010342865.aspx> (Rev. Septiembre 2013)

Activar complementos. Recuperado de: <http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/inicio-rapido-activar-y-usar-un-complemento-HA010370161.aspx?CTT=5&origin=HA010370218> (Rev. Septiembre 2013)

CAPÍTULO 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Achilli, E. (2000). Investigación y formación docente. Colección Universitas, Serie Formación Docente, Laborde Editor.
- Addine, F. (2004). Didáctica: teoría y práctica. La Habana. Ed. Pueblo y Educación.
- Altet, M., Paqua, I. y Perrenoud, P. (2007). Método de la construcción de la profesionalidad de los psicopedagogos, formadores de futuros docentes. La formación de profesionales de la enseñanza.
- Álvarez, M. (1998). El Liderazgo de la Calidad Total. España. Editorial Escuela Española
- Ander, E. (1995). Introducción a la Planificación. Buenos Aires. Editorial Lumen
- Añorga, J., Valcarcel, N. (2000). Profesionalización y Educación avanzada. Edición digital ISPEJV
- Benito, A. y Cruz, A. (2005). Nuevas claves para la docencia universitaria en el EEES. Madrid: Narcea
- Bernal, J. (2001) Liderar el Cambio: El Liderazgo Transformacional. España: Departamento Ciencias de la Educación, Universidad de Zaragoza, Recuperado de: http://didac.unizar.es/jlbernal/articulos_propios/pdf/02_lidtrans.pdf
- Blázquez, F. (1999). Una experiencia española: El plan de formación del ICE de la Universidad de Extremadura. Revista Interuniversitaria del Formación del Profesorado
- Braslavsky, C. (1999). Bases, orientaciones y criterios para el diseño de programas de formación de profesores. Revista Iberoamericana de Educación. Nº 19. Recuperado de: <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie19a01.htm>
- Brunner, J. (2000). Educación y escenarios de futuro: Nuevas tecnologías y sociedad de la información. PREAL
- Burbules, N., Densmore, K. (1992) Los límites de la profesionalización de la docencia. *Educación y Sociedad*, Madrid.

- Cabero, J. (2001). Tecnología educativa. Diseño y utilización de medios en la enseñanza. Barcelona: Piados.
- Calvo, T. (2003). La Escuela ante la Inmigración y el Racismo. Orientaciones de Educación Intercultural. Madrid. Popular.
- Castillo, S. (2004). La práctica evaluadora del profesorado *Primaria y Secundaria*. Madrid. Grupo Editorial Universitario.
- CEPAL/UNESCO (1992) *Educación y conocimiento. Eje de la transformación productiva con equidad*. Santiago de Chile.
- Chehaybar y Kuri, E., Amador, R. (2003). Procesos y prácticas de la formación universitaria. Pensamiento universitario, tercera época n° 93. México: CESU-HUMAN.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Nomos S.A
- Coll, C. (1997). El constructivismo en el aula. Barcelona España. Ediciones Grao.
- Coll, C. (2008) Aprender a enseñar con las TICS. Boletín de la Institución Libre de Enseñanza. Madrid España N°72.
- Cox, F., Erlich, J., Rothman, J. (1987). Estrategias de Organización de la Comunidad. Itasca, Illinois, F.E. Peacock Editorial, Inc.
- Day, C. (2005), Formar docentes: Cómo, Cuándo y en Qué condiciones aprende el profesorado. Madrid, Narcea, S.A. de Ediciones.
- Díaz, A. (2002). Aportaciones de las perspectivas constructivista y reflexiva en la formación docente en el bachillerato. Perfiles Educativos, Vol XXIV, No. 97-98. México: CESUE Editorial Trillas, S.A.
- Escudero, J.M., Bolívar, A., González, M.T. y Moreno J.M (1997). Diseño y desarrollo del currículo en la educación secundaria. Cuaderno 7. Barcelona, España: Horsori

- Esteve, J. (2004). La tercera revolución educativa. Una reflexión sobre nuestros profesores y nuestro sistema educativo en los inicios del siglo XXI, en Contextos de Educación, V. Recuperado de: <http://www.unrc.edu.ar/publicar/cde/05/Esteve.htm>.
- Fabara, E. (2013). *Estado del Arte de la Formación Docente en Ecuador, Colombia y Venezuela*, UNESCO. Quito, Ecuador
- Fischer, L. Espejo, J. (2004) *Mercadotecnia*. Tercera Edición. Mc Graw Hill-Interamericana.
- Forgas, J. (2003) *Diseño curricular por competencias: Una alternativa para la formación de un técnico competente*. Curso 14 Pedagogía 2003. ISP Frank País. Ciudad de la Habana: Palacio de las Convenciones
- Fullan, M. (2002). *Las fuerzas del cambio. Explorando las profundidades de la reforma educativa*. Madrid: Akal.
- Gairín, J. (1996). *Formación para el empleo*. Barcelona: Grupo CIFO- Dpto Pedagogía Aplicada, U. Autónoma de Barcelona
- Galvis, R. V. (2007). *De un perfil docente tradicional a un perfil docente basado en competencias*. Acción Pedagógica
- García Camacho. Trinidad (2004) *Docencia y formación. La relevancia de los enfoques*, Memorias del V Coloquio Nacional de formación Docente. UNAM. México.
- Gardner, JW. (1990). *El liderazgo*. Nueva York, Nueva York: The Free Press.
- Genovard, C., y Gotzens, C. (1990). *Psicología de la Instrucción*. Madrid: Santillana, Aula XXI
- Goldstein, I. (1993). *Formación en las organizaciones*. Tercera Edición. Brooks/Cole. Pacific Grove.
- González Suárez, E. (1995). *La actividad grupal con los usuarios; una vía para resolver el desbalance entre la producción y el consumo de información*. Revista Española Docencia Científica.

- González Suárez, E. (2000). Sistema de factores en la conducta del usuario. Revista Iberoamericana Usuarios Informáticos. Forinf@)2000
- González, I. (2010). El nuevo profesor de secundaria.: La formación inicial docente en el marco del espacio europeo de educación superior, (Primera edición) Barcelona-España. Editorial Graó.
- González, R., González,V. (2007) Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades. Revista Iberoamericana de Educación, ISSN-e 1681-5653, Vol. 43, Nº. 6.
- Grundy, S. (1991) Producto o praxis del curriculum, Madrid: Morata.
- Hanna, D. (2002). La enseñanza universitaria en la era digital. Barcelona: Octaedro
- Hernández Sampieri, R.(1995). Metodología de la Investigación. Segunda Edición. Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). Metodología de la investigación. 5 Edición. México, D. F. McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, P. (2001) Diseñar y enseñar: Teoría y técnica de la programación y del proyecto docente. Tercera edición. Madrid: Narcea/ICE Universidad de la Laguna.
- Hernández, F. (2006). Tecnologías para transformar la educación. Madrid: AKAL/UNIA.
- Hoffmann, R. Sandra, Y. y McGuire. (2009). Teaching and Learning Strategies That Work Letters, Science.
- Joyce, B., Weil, M., y Calhoun, E. (2002). Modelos de enseñanza. Barcelona: Gedisa
- Kaufman, R. (1997). Guía práctica para la planeación en las organizaciones. México: Editorial Trillas.
- Kelly (1982): The curriculum: Theory and practice. Mayer and Row, London.
- Lahoz, J. (2010). Técnicas de estudio en la secundaria. Instituto Guellert

- Latapí, P. (2006). La SEP por dentro. Las políticas de la Secretaría de Educación Pública comentadas por cuatro de sus secretarios (1992-2004). FCE, México.
- Leontiev, V. (1988). Actividad, conciencia y personalidad. La Habana: Editorial Pueblo y Educación,
- Marcelo, C. (1994). Formación del profesorado para el cambio educativo. Barcelona: PPU
- Marchesi, A. (2007). Sobre el bienestar de los docentes. Competencias, emociones y valores. España: Alianza editores
- Marín, A. (2004). Profesionalización docente y globalización, Universidad Pedagógica Nacional, México.
- Martínez, R. (1996). Familia y Educación. Fundamentos teóricos y metodológicos. Oviedo: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Oviedo.
- Maslow, A. (1991). Motivación y Personalidad. Madrid: Díaz de Santos
- Mattos, L. de (1963). Compendio de Didáctica General. Buenos Aires: Kapelusz
- Maxwell, J. (1996). Desarrolle los líderes que están alrededor de usted. U.S.A: Editorial Caribe.
- McGehee, T. (1961) Training in Bussiness and Industry. New York.
- Medina, A. Domínguez, C. (1989). La formación del profesorado en una sociedad tecnológica. Madrid: Cincel.
- Mertens L. (2000) La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), Madrid, España
- SIPROFE (2011). Quito, Ecuador: Ministerio de Educación
- Plan Decenal de Educación Ministerio de Educación del Ecuador (2006). Quito, Ecuador
- Moltó, E. (2006). Introducción a la Didáctica de las Ciencias. Chile. Universidad de la Frontera

- Morán, P. (2003). El vínculo de la docencia y la investigación en el trabajo académico de la UNAM (online). 2003. Recuperado de: <http://books.google.com/books?id=fCJz0jB5ljsC&pg=RA1-PA181&lpg=RA1-PA181&dq=formacion+docente+aprendizaje+de+pares&source=web&ots=GWU9eOP47H&sig=uUQ9XBryyDdX4wzBIUS3pzttlIY#PRA1-PA181,M1>
- Mota, F. (2006). Reflexiones sobre educación: La Docencia como Actividad Profesional, Recuperado de: <http://www.uag.mx/63/a04-01.html>
- Münch. L. (2010). Administración de instituciones educativas (Primera edición). México D.F. Editorial Trillas
- Musito, G, Buelga, S, Lila M y Cava, M.J (2001). Familia y Adolescencia: un modelo de análisis e intervención psicosocial. Madrid: Síntesis
- Pansza, M., Pérez, E. y Morán, P. (2007). Fundamentación de la didáctica. México: Gernika
- Paz, I. (2005). El colectivo de año en la orientación educativa a los estudiantes de las carreras pedagógicas. Santiago de Cuba. Universidad de oriente, "Frank País García".
- Pérez, M^a.P. (1991). Como detectar las necesidades de intervención socioeducativa. Madrid: Narcea.
- Perrenoud, P. (2007). Diez nuevas competencias para enseñar. México: GraoColofon.
- Pozo, J. (2006). Nuevas formas de pensar la enseñanza y el aprendizaje. Las concepciones de profesores y alumnos. Barcelona. Ediciones Graó.
- Ramsden, P. (1992). Learning to Teach in Higher Education. London: Routledge.
- Reglamento de la LOEI. (Julio de 2012), Quito-Ecuador.
- Rossett, A. (1987). Analizar, evaluar y eliminar la ambigüedad whatchamacallit. Un capítulo del libro, Introducción a la Tecnología del Desempeño. Washington, DC: Sociedad Nacional de Rendimiento e Instrucción.
- Ruiz, F. (2007). La nueva educación. Madrid: LID Editorial Empresarial

- Rul. J. y Cambra. T. (2007). Educación y competencias básicas. Cuadernos de Pedagogía
- Salazar, M. (2006). El liderazgo transformacional: modelo para organizaciones educativas que aprenden. UNI Revista- Vol. 1 No 3.
- Sallenave, P. (1993). Gerencia y planeación estratégica, Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- San Matín. A. (1991). La organización escolar. En Cuadernos de Pedagogía, nº 194, 26-28.
- Sánchez, A. (1996). Formación inicial para la docencia universitaria. Recuperado de: <http://www.rieoei.org/deloslectores/sanchez.PDF>
- Schiefelbein, E. Tedesco, J. (1995) Una nueva oportunidad. El rol de la educación en el desarrollo de América Latina. Buenos Aires. Editorial Santillana
- Silberman, M. (1990). Active Training. A Handbook of Techniques, Designs, Case Examples and Tips. Lexington Books.
- Solórzano, F., (2009). La educación: única vía hacia la igualdad (Tomo I y II) (Primera edición). Quito- Ecuador. Editorial Mar Abierto
- Tannenbaum, S.I.; Yukl, G. (1992) Training and Development in Work Organizations. Annual Review Psychology trabajo académico de la UNAM
- Tejada, J. (1999) El formador ante las NTIC: nuevos roles y competencias profesionales, Comunicación y Pedagogía
- Tenti, E. (1995) Una carrera con obstáculos: la profesionalización docente. Revista del Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Educación, Buenos Aires, Volumen 4. N° 7.
- Conferencia Mundial sobre la Educación para el Desarrollo Sostenible del 31 de marzo al 2 de abril de 2009. Bonn, Alemania. UNESCO. Recuperado de <http://www.esd-world-conference-2009.org/es>
- Tercer Congreso internacional sobre enseñanza y formación técnica y profesional del 14 al 16 de mayo del 2012. Shanghay, China. UNESCO Recuperado de

http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/ED/pdf/Final_General_Report_Spanish.pdf

Valcárcel, M. (2003). La preparación del profesorado universitario español para la convergencia europea en educación superior. Memoria de investigación. Córdoba: Universidad de Córdoba.

Vezub, L. (2005). Ejercer la docencia: ¿vocación, trabajo, profesión oficio? Revista DIDAC

Zabala, A. (1990). Materiales curriculares. El currículum en el centro educativo. Barcelona: ICE de la UB/Horsori. Colección Cuadernos de Educación

Zabalza, A. (1987). Diseño y desarrollo curricular, Madrid. Ediciones Narcea S.A.

Zabalza, A. (2003) Competencias Docentes del Profesorado Universitario. Madrid España. Ediciones Narcea S.A.

Zarzar, C. (1988). Formación de profesores universitarios: Análisis y evaluación de experiencias, México, Editorial Patria.

ANEXOS

Loja, diciembre de 2012

Hermosa Elvía Lucía Torres

RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR "CORAZÓN DE MARÍA"

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

Dado el precedente, le solicito comedidamente autorizar al Ing. Carlos Rafael Callay Pancho 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, actividad que se constituye en la base para realizar su informe de investigación; cabe indicar que el estudiante de maestría está capacitado para efectuar este proceso con ética profesional, hecho que garantiza la validez de la investigación.

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

Atentamente,

DIOS PATRIA Y CULTURA



Mgs. Mariana Buele Maldonado
COORDINADORA DE TITULACIÓN

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL





OFICIO N°2012-2013-114
Cuenca, 30 de noviembre del 2012

Magister
Mariana Buele Maldonado
COORDINADORA DE TITULACIÓN – MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL
Ciudad

De mi consideración:

Reciba un cordial y afectuoso saludo, de quienes conformamos la Unidad Educativa Particular "Corazón de María", deseándole éxito en sus actividades diarias.

Por medio del presente me dirijo a Ud. para comunicarle que su petición mediante oficio de fecha Loja, 30 de noviembre de 2012, ha sido aceptada, teniendo el Ing. Carlos Rafael Callay Pancho la autorización respectiva para que realice el proceso de investigación, específicamente en lo relacionado a la recolección de datos, mismo que servirá para el desarrollo del proyecto "Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Institución, en el período lectivo 2012-2013". Dicha actividad la podrá realizar el día martes 04 de diciembre del presente, desde las 08H00.

Sin otro particular, me suscribo de Ud. con sentimientos de consideración y respeto.

Atentamente,


Hna. Eivia Lucía Torres L.
RECTORA DEL PLANTEL



ELT/mph

De: Rafael Callay
Enviado el: lunes, 10 de diciembre de 2012 7:42
Para: necesidadesformativas2012@gmail.com
Asunto: datos institución
Datos adjuntos: datos institución.docx

Saludos cordiales,
Adjunto información para su revisión y avanzar con el proceso.
Atentamente.
Rafael Callay P.

De: necesidadesformativas2012
[necesidadesformativas2012@gmail.com]
Enviado el: lunes, 10 de diciembre de 2012 11:06
Para: Rafael Callay
Asunto: autorización

Buenos días
Rafael

La información ha sido receptada, por tanto puede continuar con su trabajo.
Asimismo se le pide revisar su correo ya que en todos los mails que usted ha enviado a todos les he contestado por favor revisar en bandeja de correos no deseos o en todas sus carpetas.

Saludos cordiales,

Equipo de planificación
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja



**CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN"
DOCENTES DE BACHILLERATO**

Código del Investigado: _____

La Universidad Tesis 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 día de contestación al siguiente cuestionario no le tomará más de diez minutos.

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

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

L. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la institución educativa investigada, donde usted labora: _____												
1.2. Provincia: _____						Ciudad: _____						
1.3. Tipo de institución: Fiscal 1 Fiscomisional 2 Municipal 3 Particular 4												
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece: Bachillerato en ciencias 5 Bachillerato técnico 6												
1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:												
Bachilleratos Técnicos Agropecuarios												
a. Producción agropecuaria		1	b. Transformados y elaborados lácteos		2	c. Transformados y elaborados cárnicos		3	d. Conservería		4	
e. Otra, especifique cuál: _____ 5												
Bachilleratos Técnicos Industriales												
B A C H I L L E R A T O S	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. Carpintería (talonaría) 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 É C N I C O S	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 liberales (asignados anteriormente): _____					NO		2		

L. 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		13	Medio tiempo					14	Por horas			15	

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 *(Indique una sola alternativa)*

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

3.2. Su titulación en grado, 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
Psicopedagogía	4	Abogado	9		
Otros, especifique:	5	Otros, especifique:			13

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

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

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

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

3.4.1. Si la respuesta es positiva, en qué le gustaría formarse: *(Señale el tipo de formación de mayor interés)*

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación: *(Señale las alternativas que más le atraen)*

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse *(Puede señalar más de una alternativa)*

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

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

✓ _____
 ✓ _____

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

(Señale de 1 a 3 alternativas)

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

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

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

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

(Señale una o más alternativas)

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

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

(Señale una alternativa)

Aspecto teórico	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 LOE (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)					
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato					
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)					
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa					
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa					

Ítem	1	2	3	4	5
8. Describe las funciones y cualidades del tutor					
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula					
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal					
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente					
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos					
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante					
14. Planea, 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. Percibo 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 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, sumativo y formativo					
25. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s					
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo...)					
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva					
28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de acción, 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 fortalezcan la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes					
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación					

De: Rafael Callay
Enviado el: viernes, 11 de enero de 2013 0:27
Para: necesidadesformativas2012@gmail.com
Asunto: matriz de resultados
Datos adjuntos: carlos_rafael_callay_pancho.xls

Saludos cordiales,
Adjunto matriz de resultados archivo adjunto.
Atentamente,
Rafael Callay P

De: necesidadesformativas2012
[necesidadesformativas2012@gmail.com]
Enviado el: viernes, 11 de enero de 2013 8:33
Para: Rafael Callay
Asunto: Re: matriz de resultados
Datos adjuntos: carlos_rafael_callay_pancho.xls

Buenos días
Carlos

La matriz ha sido receptada, por tanto puede continuar con su trabajo.

Saludos cordiales,

Equipo de planificación
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja

El Jueves 7 de noviembre de 2013 16:40, MARINA DEL ROCIO RAMIREZ ZHINDON
<mr Ramirez@utpl.edu.ec> escribió:

Estimado Rafael:

Reciba un saludo cordial, mediante el presente me permito indicar a usted que su trabajo ha sido aprobado.

Realmente para mi criterio como director cumple con los requisitos por favor proceda a realizar el proceso de anillado y enviarlo a través del centro universitario.]

Saludos Cordiales,

Rocío

El 28 de octubre de 2013 00:44, rafael
callay <rafaell1970@yahoo.es> escribió:

Muy buenos día estimada doctora,
Adjunto trabajo de fin de maestría para que, de la manera más comedida y siguiendo el cronograma de trabajo planteado por la Universidad, por favor emita su autorización para proceder a imprimir mi tesis y de esta manera avanzar con el proceso.
Por su atención, mis sinceros agradecimientos.
Saludos cordiales.
Rafael Callay.

--

Mg. Rocío Ramírez Zhindón
DIRECTORA ENCARGADA DEL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
Teléfono: 072570275 ext 2402