



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 San Francisco de Asís, de la provincia de Loja, ciudad de
Loja, periodo 2012 - 2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.

AUTOR: Soto Aguilera, Claudio Francisco

DIRECTORA: Zuin Ramírez, María Mercedes, Mgs

CENTRO UNIVERSITARIO LOJA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Zuin Ramírez María Mercedes.

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 San Francisco de Asís, de la provincia de Loja, ciudad de Loja, periodo 2012 - 2013** realizado por **Soto Aguilera Claudio Francisco**, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“ Yo **Soto Aguilera Claudio Francisco** declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa San Francisco de Asís, de la provincia de Loja, ciudad de Loja, periodo 2012 - 2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo Zuin Ramírez María Mercedes director (a) 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 Claudio Francisco Soto Aguilera
Cédula 1103001911

DEDICATORIA

A mi Dios por ser mi fiel compañero en todo momento.

A mi esposa Maritza por su gran amor, paciencia y apoyo en mi desarrollo profesional.

A mis hijos David Sebastián y Claudio José, por ser mi motivo de alegría fuerza y satisfacción.

A mis padres y hermanos por ser protagonistas de mi historia de éxitos.

AGRADECIMIENTO

A las autoridades académicas y docentes de la institución donde se realizó el estudio, por todo el apoyo y las facilidades brindadas.

A mi directora Mgs. María Mercedes Zuin R, por su apoyo y dedicación en el desarrollo de la presente investigación.

Para mí es un honor y una bendición aprender de usted. Gracias.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.....	ii
DECLARACION DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORÍA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I.....	6
1.1. Necesidades de formación.....	7
1.1.1. Concepto.....	7
1.1.2. Tipos de necesidades formativas.....	8
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.....	9
1.1.4. Necesidades formativas del docente.....	10
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo).....	11
1.2. Análisis de las necesidades de formación.....	14
1.2.1. Análisis organizacional.....	15
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.....	16
1.2.2.1. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	17
1.2.2.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	18
1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos).....	19

1.2.1.5. El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).....	20
1.2.1.6. Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal).....	22
1.2.2. Análisis de la persona.....	25
1.2.2.1. Formación profesional.....	26
1.2.2.1.1. Formación inicial.....	27
1.2.2.1.2. Formación profesional docente.....	28
1.2.2.1.3. Formación técnica.....	29
1.2.2.2. Formación continua.....	30
1.2.2.3. La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	32
1.2.2.4. Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	33
1.2.2.5. Características de un buen docente.....	34
1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.....	36
1.2.2.7. La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	37
1.2.3. Análisis de la tarea educativa.....	39
1.2.3.1. La función del gestor educativo.....	39
1.2.3.2. La función del docente.....	40
1.2.3.3. La función del entorno familiar.....	41
1.2.3.4. La función del estudiante.....	42

1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender.....	43
1.3. Cursos de Formación.....	43
1.3.1. Definición e importancia de la capacitación docente.....	44
1.3.2. Ventajas e inconvenientes	45
1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	45
1.3.4. Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.....	46
CAPITULO II.....	48
2.1. Contexto.....	49
2.2. Participantes.....	49
2.3. Diseño y métodos de Investigación.....	53
2.3.1. Diseño de la investigación.....	54
2.3.2. Métodos de investigación.....	54
2.4. Técnicas e instrumentos de investigación.....	55
2.4.1. Técnicas de investigación.....	55
2.4.2. Instrumentos de investigación.....	55
2.5. Recursos.....	56
2.5.1. Talento Humano.....	56
2.5.2. Materiales.....	56
2.5.3. Económicos.....	56
2.6. Procedimiento.....	57
CAPITULO III	58
3.1. Necesidades Formativas.....	59

3.2. Análisis de la Formación.....	67
3.2.1. La persona en el contexto formativo.....	67
3.2.2. La organización y la formación.....	67
3.2.3. La tarea educativa.....	71
3.3. Los cursos de formación.....	75
CAPITULO 4.....	77
4.1. Tema del curso.....	78
4.2. Modalidades de Estudio.....	78
4.3. Objetivos.....	79
4.4. Dirigido a.....	79
4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.....	79
4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	79
4.5. Breve descripción del curso.....	80
4.5.1. Contenidos del Curso.....	80
4.5.2. Metodología.....	89
4.5.3. Evaluación.....	90
4.6. Duración del Curso.....	90
4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse.....	91
4.8. Costos del curso.....	92
4.9. Certificación.....	92
4.10. Bibliografía.....	93
CONCLUSIONES.....	94

RECOMENDACIONES.....	95
BIBLIOGRAFÍA.....	96
ANEXOS.....	101

RESUMEN

El presente trabajo trata sobre la importancia de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa San Francisco de Asís, aspecto esencial para potenciar los cambios necesarios en las instituciones de hoy. El trabajo inicia por definir qué son las necesidades de formación y por qué es importante este proceso.

Asimismo, se revisa el análisis organizacional y la tarea educativa, se exponen cuáles fueron los instrumentos utilizados para llevar a cabo la investigación, específicamente el Cuestionario de Necesidades Formativas de los Docentes de Bachillerato, finalmente se abordan en un apartado las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Algunas de las percepciones y necesidades sentidas se podrían resumir en:

Fomentar el trabajo en equipo y cooperación entre los profesores, la participación y el respeto a las opiniones del otro, aplicar estrategias de investigación en el aula, implementar un curso de formación relacionado con la **"UTILIZACIÓN DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS APLICADAS A LA EDUCACIÓN"**, a fin de enfrentar los retos impuestos por la sociedad actual y asumir con responsabilidad el rol de un verdadero mediador de aprendizajes.

PALABRAS CLAVES: Necesidad, Formación, Liderazgo educativo, Formación profesional, Mediador de aprendizajes, TICs.

ABSTRACT

The present work discusses the importance of training needs of the high school teachers of the "San Francisco de Asis" Educational Unit, essential aspect to enhance the necessary changes in the institutions of today. The work starts by defining what are the training needs and why this process is important.

Also, is reviewed the organizational analysis and the educational task, is exposed what were the instruments used to carry out the research, Specifically the Questionnaire of the Training Needs of Teachers in High School, finally they are dealt with in a paragraph the conclusions and recommendations of the research.

Some of the perceptions and felt needs can be summarized in:

Encourage teamwork and cooperation between teachers, participation and the respect for the views of the other, implement research strategies in the classroom, implement a training course related to the **"use of the new technologies applied to education"**, in order to face the challenges imposed by the current society and assume the role of a true mediator of learning with responsibility.

KEYWORDS: Need, training, educational leadership, vocational training, mediator of learning, TICs.

INTRODUCCIÓN

Las necesidades de formación docente de bachillerato constituye un factor de primer orden en todo proceso formativo, permite establecer parámetros sobre las deficiencias de los docentes con el fin de establecer mejores elementos correctores a las mismas.

El estudio de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato permite identificar cuáles son las carencias en los procesos de formación docente y profesional, optimizar el desempeño de la labor docente para lograr los objetivos y metas que enmarcan el proceso de enseñanza-aprendizaje, lo que constituye el centro de atención en los programas de formación del profesorado.

Para la realización del presente trabajo, no se encontraron investigaciones de similar naturaleza tanto en el contexto internacional, nacional, locales e institucionales.

La presente investigación es de gran importancia porque permite hacer una reflexión acerca de las necesidades de capacitación, formación de la práctica docente, y los conocimientos que debe poseer el docente, así como sus efectos, para un correcto desarrollo educativo del alumno.

En la actualidad se estima que un factor importante, es que el docente identifique sus carencias educativas, pedagógicas, y de comunicación con sus alumnos. No debe conformarse con ser únicamente trasmisor del conocimiento, Por ello, es necesario que surja una transformación por parte de las instituciones educativas y los docentes, que inicia precisamente por reflexionar en la trascendencia que tenemos para la formación del estudiante, no tan sólo en su desarrollo profesional, sino en su formación como un ser humano, con valores y principios tan necesarios en nuestra época.

El desarrollo de esta investigación permite observar las falencias que se llevan en la práctica profesional motivo por el cual surge el interés por mejorar a través de la formación continua y de esta de esta manera estar actualizado en cuanto a los avances científicos y tecnológicos, como docente convertirse en un mediador del aprendizaje que promueva la participación del estudiante, ser un docente reflexivo, indagador, creativo, competente dentro del campo

educativo con una atención eficaz a los alumnos todo esto lo puede conseguir con una formación docente adecuada.

La formación docente permitirá al profesor provocar la reflexión crítica sobre lo que hace en el aula, lo que enseña, ¿cómo lo enseña? y ¿cómo los estudiantes aprenden?. Un profesional crítico, reflexivo de su propia práctica, tiene necesariamente que investigar desde su principal escenario de actuación profesional que es el aula, es por ello que la investigación constituye sin lugar a dudas una dimensión esencial de la actividad profesional.

Los resultados (identificación de las necesidades, formación docente, cursos y capacitaciones, práctica pedagógica) podrán ser útiles para identificar las estrategias más apropiadas para elevar la calidad de la formación de los profesores de la Unidad Educativa "San Francisco de Asís".

Existe total disposición por parte de todos los entes institucionales (autoridades, docentes) de la Unidad Educativa "San Francisco de Asís", para apoyar a la investigación en lo referente al suministro de la información. También es importante mencionar la asesoría por parte del tutor del proyecto de investigación y la predisposición del mismo para responder a las dudas y aclaraciones que necesita el investigador para el desarrollo de la investigación.

Se cuenta con recursos tecnológicos de información como es el internet para realizar consultas sobre el tema investigado en textos, revistas educativas, publicaciones periódicas, resultados de investigaciones documentos científicos, etc., el entorno virtual de aprendizaje **EVA** de la Universidad Técnica Particular de Loja, es una herramienta indispensable y un aporte valioso por sus beneficios que presta al estudiante-investigador permite conocer indicaciones del docente-tutor e intercambiar opiniones, debates, acceder a la Biblioteca Virtual, repositorio de materiales educativos y tutorías en video los cuáles se convierten en importantes recursos para el desarrollo de la investigación.

Los objetivos específicos de la presente investigación son los siguientes:

- Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato.
- Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.

- Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada.

Cada uno de los temas propuestos contribuirá en la obtención de los objetivos específicos; que sin esperar resolver el total de los problemas a los que se enfrenta la Unidad Educativa San Francisco de Asís, tienen el firme propósito de contribuir a que esa institución educativa obtenga directrices a seguir en el ámbito de las necesidades de formación en uno de los actores sustanciales del proceso educativo: el docente de bachillerato.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación.

Para una explicación sobre el presente tema a continuación se empieza con una exposición de los términos necesidad y formación que son el punto de referencia para luego asociarlo al concepto de necesidades de formación.

Varios autores han definido el término necesidad de diferente manera. Así, Witkin y Altschuld (1995) proponen que una necesidad “generalmente se considera que es una discrepancia o una brecha entre ‘lo que es’, o el estado actual de cosas para un grupo, y una situación de interés, ‘aquello que debería ser’, o el estado deseado [por el grupo]” (pág. 4).

La formación pedagógica del profesorado se sostiene en la noción misma de cambio: cambio de perspectiva y tiempo, cambio de los alumnos, cambio del profesorado y de las instituciones de educación superior, sobre todo en el hecho de que la formación no sólo sirve para estar actualizado; sino que es un elemento intrínseco en las profesiones para poder interpretar, comprender ese cambio constante (Imbernón, 2000).

De lo expuesto por los autores citados anteriormente se puede concluir que una necesidad es una carencia, deseo, urgencia, desajuste en cuanto a lo relacionado con la formación el docente tendrá un cambio en la práctica educativa, habrá una mejor relación con sus compañeros, alumnos creando un ambiente placentero y participativo .

1.1.1. Concepto.

La detección o análisis de necesidades de formación ha estado, normalmente, orientada a la deficiencia, esto es, ha sido diseñada para identificar y analizar deficiencias existentes o discrepancias en el desempeño.

Varios autores coinciden en definir necesidad formativa en forma de ecuación Mager y Pipe (1970), Dipboye, (1994) en Agut (2003):

Necesidad formativa = desempeño deseado - desempeño presente o actual.

Bajo este planteamiento un programa formativo se diseña para cubrir o satisfacer el hueco, vacío o discrepancia entre el desempeño actual y el deseado o esperado.

Cuando menor es el desempeño actual con relación al estándar, mayor es la necesidad formativa que se genera. Por tanto, el objetivo de cualquier análisis o detección de necesidades es averiguar qué programas de formación son necesarios para resolver los déficits en el desempeño.

Para Montero (1987), citado en Alonso et al. (2001) las necesidades de formación:

Suponen aquellos deseos, problemas, carencias y deficiencias percibidas por el profesorado en el desarrollo de la enseñanza.

Pero estas percepciones pueden surgir de la dimensión personal del sujeto con relación a lo que se espera de sí mismo como profesional individual o como miembro de un equipo con un proyecto común o pueden emanar de solicitudes y requerimientos exteriores. (pág. 39-40).

Entendiéndose por necesidad de formación como aquella que puede existir cuando una persona o grupo, para conseguir un resultado o realizar una tarea, necesita algunas competencias que no parece tenerlas.

El estudio de las necesidades de formación también nos orienta en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional en los que el profesorado presenta carencias y de esta manera planificar que intervenciones se pueden realizar para orientar a la mejora de la práctica.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas.

Son aquellas que tienen por finalidad orientar o clarificar el concepto de necesidad en el campo en que laboremos, se revisara algunas de ellas, empleando para ello las propuestas de algunos tratadistas.

Tomando como referencia a Alonso et al. (2001), se puede hablar de tipos de necesidades relacionadas con la formación permanente del profesorado según de donde surjan:

Según el autor, independientemente del origen, estos tipos de necesidades son indisociables pues, en la práctica, se interrelacionan mutuamente.

1. Necesidades del profesorado. El docente está interesado en actualizar o profundizar conocimientos de su propia área disciplinar de los cambios curriculares producidos en el sistema, o para manejar situaciones problemáticas que puedan surgir en el aula. Estas demandas que generan sus propios intereses pueden ser individuales o de equipos docentes o de todo el entorno de la institución.

Por lo anterior, se puede mencionar que la formación docente ha carecido de un planteamiento que contemple la opinión de los sujetos en cuestión, es decir, de los profesores mismos respecto de sus actuales debilidades, fortalezas, necesidades, entre otros aspectos relacionados con su formación docente.

2. Necesidades del sistema. Es decir, que se derivan del propio sistema educativo (por ejemplo, la implantación de una reforma LOEI en nuestro país).

Se entienden actualmente como la formación que el profesorado necesita para poder implantar la reforma, tanto desde el punto de vista organizativo (nuevas especializaciones, adecuación del profesorado) como desde el punto de vista curricular (nuevas orientaciones psicopedagógicas, nuevos planteamientos metodológicos, nuevos contenidos, diferentes maneras de planificar la acción docente). En resumen, estarían englobadas en este apartado las necesidades que se observan o se requieren desde fuera de los centros y que no necesariamente son compartidas por los profesores y profesoras.

3. Carencias o necesidades que se plantean en un centro educativo. Como el introducir una metodología o nuevas tecnologías, formular criterios y estrategias para atender la diversidad, etc.

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.

Se puede definir la evaluación de necesidades de formación como un proceso de obtención de información acerca de una situación considerada como problema, en la que tiene incidencia el nivel real de formación de una persona o un grupo, en relación con otra situación posible que permite un mejor desarrollo de las tareas o funciones asignadas o la ejecución de otras nuevas,

iniciado con el objeto de promover las acciones formativas necesarias para corregir las discrepancias entre la situación real y la situación de referencia.

La evaluación de necesidades es concebida por Witkin et al. (1996) como un proceso sistemático que se desarrolla con la finalidad de establecer prioridades en las necesidades identificadas, tomar decisiones sobre las actuaciones futuras y localizar los recursos, (pág.4).

Según Bell (1991), la evaluación de las necesidades formativas individuales de los docentes debe seguirse de una valoración de las necesidades de la institución en la que trabajen. A partir del conocimiento de ambas, se procede a la programación y el desarrollo de las actividades formativas correspondientes.

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

1.1.4. Necesidades formativas del docente.

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

Las necesidades formativas del docente es un término de uso generalizado, pero no hay un consenso establecido en su significado. Para Montero (1987), suponen aquellos deseos, problemas, carencias y deficiencias percibidas por el profesorado en el desarrollo de la enseñanza.

Es importante lo que expresa González y González (2007) las necesidades de formación docente “constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del

profesorado” (pág. 4), respecto de esta afirmación, un punto de vista que se le puede añadir a la idea de la carencia es la inclusión del deseo o impulso que se tiene respecto de hacer algo; de esta manera, se puede complementar el concepto de necesidad, que implicaría tanto aquello con lo que no se cuenta, como el deseo de llevar a cabo alguna tarea o actividad

Haciendo referencia a las necesidades formativas del docente las cuales sirven como apoyo para mejorar el desempeño profesional en los que el profesorado presenta insuficiencias en el cumplimiento de sus funciones día a día, la profesionalización de la enseñanza es una estrategia para mejorar los resultados de la educación, los docentes deben aprender a usar las nuevas tecnologías de la información que no se perciban como una amenaza ni como una medicina que va a resolver los problemas de la enseñanza, sino como una ayuda eficaz en la tarea educativa, es importante tomar en cuenta que la sociedad espera mucho de los futuros docentes, en las diferentes esferas de actividad novedosas como: la formación ética, la tolerancia, la solidaridad, la participación, la creatividad.

1.1.5. Modelos de análisis de necesidades.

Para hacer referencia a este punto se considera importante realizar una clasificación de los modelos de análisis de necesidades y establecer cuáles son sus elementos, objetivos y aspectos que los conforman.

Modelo de A. Rossett

Rossett (1996) destaca como componentes esenciales de un diagnóstico y análisis de necesidades:

- Situación actual: la situación existente o cómo son las cosas en la actualidad.
- El óptimo: cómo *deberían* ser las cosas o la situación.
- Los sentimientos: cómo sienten el problema las personas afectadas por el mismo.
- Causas: por qué existe ese desfase entre lo actual y el óptimo.
- Soluciones: qué hacer para acabar con el problema.

Normalmente, una necesidad formativa surge bien por problemas de desempeño de trabajo, introducción de nuevas tecnologías o bien por cambios legales en el trabajo o normas legales que exijan formación anual.

Modelo de R.A. Kaufman

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

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

1. Participantes en la planificación: Ejecutores, Receptores, Sociedad.
2. Discrepancia entre " Lo que es " y "Lo que debería ser ", entorno a: Entradas; Procesos, Productos, Salidas y Resultados Finales.
3. Priorización de necesidades.

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

1. Tomar la decisión de planificar.
2. Identificar los síntomas de problemas.
3. Determinar el campo de planificación.
4. Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
5. Determinar las condiciones que se requieren, en términos de ejecución mensurable.
6. Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.
7. Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya a aplicar determinada acción.
8. Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante.

Modelo de D'Hainaut

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

1. Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas. Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia. En estos casos, se pueden establecer diversas formas de poder que soslayan la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.

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

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

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

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

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

Modelo de Cox y deductivo

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

1. La Institución.
2. El profesional contratado para resolver el problema.
3. Los problemas, cómo se presentan para el profesional y los implicados.
4. Contexto social del problema.
5. Características de las personas implicadas en el problema.
6. Formulación y priorización de metas.
7. Estrategias a utilizar.
8. Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias.
9. Evaluación.
10. Modificación, finalización o transferencia de la acción.

1.2. Análisis de las necesidades de formación.

Un análisis de necesidades consiste en un estudio sistemático de un problema o mejor dicho de una situación a mejorar, que se realiza incorporando información y opiniones de diversas fuentes, para tomar decisiones sobre lo que hay que hacer a continuación.

Se menciona el concepto de los autores, McGehee y Thayer (1961) presentan un modelo para considerar las necesidades formativas de la empresa basándose en tres niveles de análisis: análisis organizacional, análisis de las tareas y análisis personal. De tal manera que se pueda establecer una relación entre empresa e institución educativa.

En lo referente al tema análisis de las necesidades de formación es un proceso mediante el cual se detectan y especifican las necesidades de formación tanto a nivel individual como organizativo, ello supone la utilización de técnicas que permitan separar las voluntades de las necesidades reales y después clasificar cuáles de las necesidades descubiertas son realmente necesidades formativas. Este proceso constituye la primera fase de los procesos de gestión y de planificación de la formación y está formado por dos subprocesos:

a. Detección de necesidades: Consiste en la exploración y búsqueda de necesidades y en la ordenación de éstas por grados de prioridad. Este proceso se realiza sobre la base de lo que cuesta ignorar las necesidades, comparado con su impacto en la sociedad y en la organización.

b. Identificación de necesidades: Consiste en la determinación de las causas de una necesidad. El proceso de identificación pone las bases para la posterior planificación de la intervención que eliminará o reducirá el problema.

Entendemos por análisis de necesidades de formación, todos aquellos trabajos de identificación y diagnóstico de problemas presentes (y futuros) que afectan a una organización o partes de la misma (y los que son previsibles que le afecten), a los que se puede dar respuesta total o parcial, mediante la articulación de un Plan de Formación.

1.2.1. Análisis organizacional.

El Análisis Organizacional es una disciplina que ofrece ciertos modelos para el abordaje y el tratamiento de problemas en sistemas organizativos, de acuerdo con las características de la misión, cultura, personas, trabajo y del contexto externo de cada organización.

Originariamente, el análisis organizacional tal y como era conceptualizado por McGehee y Thayer (1961), se centraba en factores que proporcionaban información sobre **dónde** y **cuándo** podía utilizarse la formación. Este análisis se relacionaba con los “objetivos, recursos y asignación de tales recursos” de la organización. Se trata, por tanto, de evaluar **cómo** está funcionando la organización (p. 25-26).

Más recientemente, Goldstein (1993) reconceptualiza el concepto en un estudio de los componentes que determinan si el programa de formación puede producir una conducta que se transferirá a la organización.

Por tanto el análisis organizacional, es también un proceso que abarca la sistemática identificación de debilidades y demás factores adversos que resten eficiencia a la organización, hasta el establecimiento de planes de mejora y prevención, de tal forma que se promueva la calidad en los procesos organizacionales.

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.

Para hacer un enfoque del tema se plantea la siguiente pregunta. **¿Es la educación una realidad?**, para que algo sea realidad necesita ubicación en tiempo y espacio. Para probar que la educación es una realidad recurrimos a tres clases de argumentos: Históricos, Pedagógicos y Sociales.

- **Punto de vista histórico.**

1. A través del desenvolvimiento de la cultura han existido pueblos cada vez más evolucionados.
2. La educación es causa y efecto. **Causa:** la misma cultura influye en la evolución del hombre y de la sociedad. **Efecto:** permite tener individuos y pueblos mejor preparados.
3. Actualmente tenemos un grado mayor de educación que el que hace décadas.
4. Hoy tenemos mayores recursos tecnológicos.
5. Tenemos mayor independencia moral y económica.
6. Grado más alto de conciencia histórica y social.
7. Mejores condiciones de vida que antes.

- **Punto de vista pedagógico.** El ambiente es determinante. Nada educa tanto como el ambiente y el grado de evolución de éste. Se aprende de cada elemento de la vida.

- **Punto de vista social.** Los pueblos se aventajan unos a otros. Los países que actualmente son los más desarrollados económica y tecnológicamente, son los que han dado mayor impulso a la educación. Tienen mayor número de instituciones educativas y de mayor calidad. Aquí se cumple nuevamente, la Educación como causa y resultado del desenvolvimiento de los pueblos.

Los estados y las instituciones ven en la educación el verdadero motor de desarrollo, por lo que se dedica cada vez más tiempo, dinero y esfuerzo en planificar un sistema educativo de calidad obligando a los ciudadanos a pasar por ese sistema. Se incide en la relevancia de la educación al afirmar que de ella dependen tanto el bienestar individual como colectivo, puesto que es la mayor riqueza y principal recurso de un país y sus ciudadanos.

La educación se enfrenta a un contendiente con un poder ilimitado. Las herramientas con las que cuentan los docentes parecen poco eficientes. Muchos carecen de esas herramientas, y gran parte ni siquiera pretende tomar parte de la lucha.

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

Es necesario definir el concepto de metas para comprender la orientación de las mismas en la organización, algunos autores coinciden en señalar que las metas son declaraciones que identifican un punto final o condición que desea alcanzar una organización.

En el campo de la administración, una estrategia, es el patrón o plan que integra las principales metas y políticas de una organización, y, a la vez, establece la secuencia coherente de las acciones a realizar (Ibídem, 1995).

También es necesario aclarar que las metas tienen igual significado que los objetivos tácticos o departamentales, las metas también se determinan a corto plazo y se establecen con posterioridad a los objetivos estratégicos.

En base a lo mencionando anteriormente se presenta las siguientes definiciones.

Metas a largo plazo: Se hacen en un periodo de 5 años y mínimo tres años, ejemplos de este tipo de metas pueden ser.

- Mejoramiento de los laboratorios de computación .
- Crecimiento sostenido.
- Integración con la comunidad educativa.
- Capacitación y mejoramiento del personal
- Claridad en los conceptos de cuáles son las áreas que componen la institución.

Metas a mediano plazo: son los objetivos tácticos de la empresa y se basan en función al objetivo general de la organización. También son llamados los objetivos tácticos ya que son los objetivos formales de la empresa y se fijan por áreas para ayudar a ésta a lograr su propósito.

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

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Para que una institución educativa puede alcanzar sus metas u objetivos, se necesita que tenga una serie de recursos los cuáles deben ser utilizados adecuadamente para ofrecer un servicio de calidad.

Navas y Guerras (2002), consideran que "los recursos son el conjunto de factores o activos de los que dispone una empresa para llevar a cabo su estrategia" (p. 186-187).

Los recursos pueden ser tangibles o intangibles. Los recursos tangibles están compuestos por los activos físicos y financieros de la organización. Los recursos intangibles son invisibles o no se manifiestan en los estados financieros de una organización; entre este tipo de activos intangible se destaca la reputación de la organización, su tecnología, y su cultura. Adicionalmente, a nivel de recursos es importante destacar los recursos humanos, recursos que poseen conocimientos, destrezas, habilidades y motivación (Grant, 1991).

Recursos institucionales necesarios para realizar la labor educativa.

Recursos materiales. Unas buenas instalaciones y medios mejorará los procesos de enseñanza-aprendizaje y favorecerá las condiciones de trabajo. Dentro de tales recursos hay que contemplar:

- Instalaciones.
- Aulas.
- Infraestructura.

Recursos personales. Su organización requiere de diversos aspectos: la cultura institucional, el clima y el sistema relacional y las distintas formas que puede asumir el agrupamiento de los distintos actores.

- Académicos.
- Administrativos.
- Técnicos.
- Apoyo.

Recursos tecnológicos. Las tecnologías de información son el fundamento del proceso educativo actual.

- Sistemas.
- Tecnologías.
- Programas académicos.

Recursos financieros. Toda institución para realizar su labor necesita de dinero. En las instituciones privadas el capital financiero proviene del cobro de matrículas, pensiones, venta de uniformes.

- Ingresos.
- Bancos.
- Colegiatura.

1.2.1.4. Liderazgo educativo.

Para que una institución educativa se maneje en orden y además exista la cordialidad, colaboración y comunicación por parte de sus miembros es importante que exista un líder quien los guíe y los dirija.

Siguiendo a Leithwood, Day, Sammons y Hopkins (2006), el liderazgo se caracteriza por fijar un norte para la organización, y tener la capacidad de movilizarla en esa dirección. Si a este liderazgo le agregamos la palabra educativo, entonces podemos complementar la definición y tomando las palabras de Robinson (2009) decir que el liderazgo educativo es aquel que influye

en otros para hacer cosas que se espera mejorarán los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

De esta manera, el liderazgo educativo logra convocar a la comunidad escolar en un proyecto común de mejora, que implica que todos los actores hagan suyo el objetivo de que los alumnos aprendan y logra orientar el alineamiento de los recursos pedagógicos financieros y humanos en pos de aquel objetivo compartido.

Es por ello que la calidad de las escuelas va a depender en gran medida de la competencia, dedicación y estilo de liderazgo del equipo directivo (Álvarez, 2001).

Un liderazgo educativo consiste en la visión de ayudar a las y los docentes a reconocer sus más profundos sentimientos y motivaciones, para que miren en su interior en busca de su propia auto-conciencia. Ello hace surgir un docente líder, que con amor y preparación hace que el proceso educativo se convierta en una actividad dinámica, expresiva y transformante.

El líder educativo democrático es un docente abierto, que establece con sus alumnos una relación de reflexión, capaz de sentir sus necesidades, conflictos y esperanzas.

1.2.1.5. El bachillerato Ecuatoriano.

Para hacer referencia al bachillerato Ecuatoriano la información que se detalla a continuación es consultada en la página del Ministerio de Educación.

El Bachillerato General Unificado (BGU) es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación (MinEduc) con el propósito de ofrecer un mejor servicio Educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB).

Los estudiantes pueden escoger entre dos opciones en función de sus intereses: el **Bachillerato en Ciencias** o el **Bachillerato Técnico**.

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

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

Tabla 1. Bachillerato anterior y Bachillerato General Unificado

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

Fuente: Página del Ministerio de Educación del Ecuador.

Elaborado: Ing. Claudio Soto.

Para lograr lo mencionado anteriormente, se requiere, en primer lugar, tomar en cuenta las experiencias y los conocimientos anteriores con los que se desenvuelve el estudiante, puesto que el aprendizaje significativo y duradero sucede cuando este conecta el aprendizaje nuevo con sus conocimientos previos. También requiere de una contextualización del aprendizaje en una tarea auténtica de la vida real, y que el estudiante comprenda el sentido y el propósito de lo que está aprendiendo.

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

El contenido que se presenta a continuación sobre las Reformas Educativas aplicadas en nuestro país fueron consultadas en la página del Ministerio de Educación.

LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL (LOEI)

CAPÍTULO CUARTO. DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS Y LOS DOCENTES

Art. 10.- Derechos.- Las y los docentes del sector público tienen los siguientes derechos:

- a)** Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación;
- b)** Recibir incentivos por sus méritos, logros y aportes relevantes de naturaleza educativa, académica, intelectual, cultural, artística, deportiva o ciudadana;
- c)** Expresar libre y respetuosamente su opinión en todas sus formas y manifestaciones de conformidad con la Constitución de la República y la Ley;
- d)** Ejercer su derecho constitucional al debido proceso, en caso de presuntas faltas a la Constitución de la República, la Ley y reglamentos;
- e)** Gozar de estabilidad y del pleno reconocimiento y satisfacción de sus derechos laborales, con sujeción al cumplimiento de sus deberes y obligaciones;
- f)** Recibir una remuneración acorde con su experiencia, solvencia académica y evaluación de desempeño, de acuerdo con las leyes y reglamentos vigentes, sin discriminación de ninguna naturaleza;
- g)** Participar en concursos de méritos y oposición para ingresar al magisterio Ecuatoriano y para optar por diferentes rutas profesionales del Sistema Nacional de Educación, asegurando la participación equitativa de hombres y mujeres y su designación sin discriminación;
- h)** Ser tratados sin discriminación, y en el caso de los docentes con discapacidad, recibir de la sociedad el trato, consideración y respeto acorde con su importante función;
- i)** Participar en el gobierno escolar al que pertenecen, asegurando en lo posible la presencia paritaria de hombres y mujeres;

- j) Ejercer el derecho a la libertad de asociación de conformidad con la Constitución de la República y la Ley;
- k) Acceder a servicios y programas de bienestar social y de salud integral;
- l) Ejercer sus derechos por maternidad y paternidad;
- m) Solicitar el cambio de su lugar de trabajo;
- n) Poder habilitar ante la Autoridad Educativa Nacional el tiempo de servicio prestado en planteles fiscales, fiscomisionales, municipales, particulares y en otras instituciones públicas en las que hubiere laborado sin el nombramiento de profesor fiscal, para efectos del escalafón y más beneficios de Ley;
- o) Acceder a licencia con sueldo por enfermedad y calamidad doméstica debidamente probada, en cuyo caso se suscribirá un contrato de servicios ocasionales por el tiempo que dure el reemplazo;
- p) Acceder a comisión de servicios con sueldo para perfeccionamiento profesional que sea en beneficio de la educación, previa autorización de la autoridad competente;
- q) Demandar la organización y el funcionamiento de servicios de bienestar social que estimule el desempeño profesional y mejore o precautele la salud ocupacional del docente;
- r) Gozar de vacaciones según el régimen correspondiente;
- s) Gozar de una pensión jubilar, estabilidad y garantías profesionales de conformidad con los términos y condiciones establecidos en la Ley Orgánica de Servicio Público; y,
- t) Gozar de dos horas de permiso diario cuando a su cargo, responsabilidad y cuidado tenga un familiar con discapacidad debidamente comprobada por el CONADIS, hasta el cuarto grado de consanguineidad y segundo de afinidad; estas horas de permiso no afectaran a las jornadas pedagógicas.

Art. 11.- Obligaciones.- Las y los docentes tienen las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación;
- b) Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo;
- c) Laborar durante la jornada completa de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;
- d) Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes;

- e)** Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentadas y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos;
- f)** Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa;
- g)** Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;
- h)** Atender y evaluar a las y los estudiantes de acuerdo con su diversidad cultural y lingüística y las diferencias individuales y comunicarles oportunamente, presentando argumentos pedagógicos sobre el resultado de las evaluaciones;
- i)** Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas;
- j)** Elaborar y ejecutar, en coordinación con la instancia competente de la Autoridad Educativa Nacional, la malla curricular específica, adaptada a las condiciones y capacidades de las y los estudiantes con discapacidad a fin de garantizar su inclusión y permanencia en el aula;
- k)** Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes;
- l)** Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, preservando además el interés de quienes aprenden sin anteponer sus intereses particulares;
- m)** Cumplir las normas internas de convivencia de las instituciones educativas;
- n)** Cuidar la privacidad e intimidad propias y respetar la de sus estudiantes y de los demás actores de la comunidad educativa;
- o)** Mantener el servicio educativo en funcionamiento de acuerdo con la Constitución y la normativa vigente;
- p)** Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general;
- q)** Promover la interculturalidad y la pluralidad en los procesos educativos;
- r)** Difundir el conocimiento de los derechos y garantías constitucionales de los niños, niñas, adolescentes y demás actores del sistema; y,

- s) Respetar y proteger la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, y denunciar cualquier afectación ante las autoridades judiciales y administrativas competentes.

Plan Decenal de Educación

El Plan Decenal de Educación 2006-2015 (PDE) es un instrumento de gestión estratégico, diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo. Su finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad, que garantice el acceso de todos los ciudadanos al sistema educativo y su permanencia en él. El acompañamiento ciudadano a su implementación y gestión es importante, pues puede aportar en la identificación de nudos críticos y con propuestas de acciones viables que fortalezcan el logro de los objetivos.

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

¿Cómo nació el Plan Decenal de Educación?

El Ministerio de Educación propuso, en el seno del Consejo Nacional de Educación, la formulación de un Plan Decenal de Educación. El CNE es un organismo consultivo del sector educativo, conformado por representantes de la Unión Nacional de Educadores, la Confederación de Colegios de Educación Católica, la Confederación de Colegios de Educación Particular Laica, el Consejo Nacional de Educación Superior y la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, y presidido por el Ministro de Educación. Este Consejo invitó a participar a otros actores del área educativa (Contrato Social, UNICEF, Ministerio de Economía, Comité empresarial, entre otros), y definió las líneas generales del Plan Decenal en la sesión del 16 de junio de 2006.

1.2.2. Análisis de la persona.

El análisis de la persona da respuesta a plantear las siguientes preguntas. ¿Quién dentro de la institución educativa necesita formación?. ¿Qué tipo de formación necesita?.

Para realizar un análisis de la persona es necesario establecer los criterios o indicadores de desempeño que se van a medir, pueden establecerse criterios para valorar el desempeño antes de la formación, inmediatamente después de recibir la acción formativa y en el puesto de trabajo.

Estos criterios pueden utilizarse para determinar las capacidades de los docentes en el puesto, de este modo la formación puede diseñarse para cubrir las competencias que estos necesitan, aquellos docentes cuya valoración indica que necesitan mejorar serán candidatos para 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 alcanza los mismos resultados que la evaluación del desempeño.

1.2.2.1. Formación profesional.

Es importante conocer el significado de los términos «formación» y «formación profesional». Con el fin de evitar confusiones, se dedicarán unas líneas a aclarar estos conceptos, que permitirán comprender mejor los detalles y diferentes elementos que componen el sistema de formación.

Formación del profesorado Imbernón (2007), añadiéndole el adjetivo permanente al término, lo define como: Toda intervención que provoca cambios en el comportamiento, la información, los conocimientos, la comprensión y las aptitudes del profesorado en ejercicio. Según los organismos internacionales la formación implica la adquisición de conocimientos, actitudes y habilidades relacionadas con el campo profesional (p. 138).

Cuando se habla de formación se habla de formación profesional, de ponerse en condiciones para ejercer prácticas profesionales. Esto presupone, obviamente, muchas cosas: conocimientos, habilidades, cierta representación del trabajo a realizar, de la profesión que va a ejercerse, la concepción del rol, la imagen del rol que uno va a desempeñar (Ferry,1997).

Siguiendo con el intento de aclarar conceptos, también se tiene que establecer una diferencia entre formación y formación profesional (Tissot, 2004). Se entiende por **formación profesional**

aquella formación dirigida directamente al desarrollo de una profesión o un oficio determinado. En cambio, se utiliza el concepto más amplio de formación para designar todos los aprendizajes específicos que una persona puede adquirir a lo largo de su vida, que, aunque no estén directamente relacionados con el ejercicio de una profesión, tienen que ver con competencias que existen en el mundo laboral. Por ejemplo, el aprendizaje de técnicas de cocina para una persona que no quiere ser cocinero pero que quiere mejorar su capacidad para elaborar comidas para él o para su familia o amigos, o una persona que aprende jardinería para cuidar su jardín.

Según en qué contexto nos desenvolvamos la formación profesional, suele entenderse como algo ligado a la trayectoria personal, formarse profesionalmente es una de las aspiraciones de todo individuo con el fin de conseguir situarse en su lugar de trabajo con una identidad propia, es un concepto relacionado con el aprendizaje a lo largo de la vida.

También en el ámbito de la formación profesional se puede distinguir entre formación profesional inicial y formación profesional continua o permanente. temas que se los estará analizando posteriormente.

1.2.2.1.1. Formación inicial.

Es aquella formación que cursa una persona para iniciarse en una actividad o profesión, normalmente en los años de juventud. Para enfrentarse a los cambios y transformaciones de la educación, se necesita escuelas de calidad y profesores bien formados, que trabajen en ellas y que contribuyan, junto a las familias y la sociedad, a promover buenos ciudadanos.

«La formación inicial», sostiene Zabalza (2006): "no puede pretender compactar toda la formación en el escaso período de tres o cuatro años. Ese enfoque (el querer meterlo todo en la formación inicial), prevalente entre nosotros, convierte en superficial la formación e impide configurar un modelo de conocimiento en el que se integren adecuadamente teoría y práctica", p. 53).

Pero también la formación inicial de los docentes en nuestro país necesita una renovación, tanto en el trayecto que corresponde a la formación de profesores de enseñanza básica, como en bachillerato. La obsolescencia de los contenidos y métodos en estos tramos hace que se

deba llamar la atención acerca de la necesidad de replantear qué profesores se están formando y cuál debe ser su perfil competencial.

Hoy es un lugar común en las propuestas de mejora de la educación en cualquiera de sus niveles y modalidades (por tanto, también en la formación docente inicial) el interés por incorporar las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

Se abre entonces la necesidad de trabajar en la exploración de las potencialidades de los entornos virtuales en la formación inicial de profesores y proponer en consecuencia, un rediseño de los procesos de formación en virtud de esas potencialidades.

1.2.2.1.2. Formación profesional docente.

No es nada nuevo decir que el rol del profesional de la educación está cambiando, ya que permanentemente estamos escuchando acerca de las nuevas demandas al perfil profesional del docente, demandas que se ven influenciadas por un contexto marcado por lo intercultural, una creciente importancia hacia el dominio de varios idiomas, la inclusión de las nuevas tecnologías de la información, por nombrar sólo algunos elementos.

Ser un profesional de la educación hoy en día significa elevar a un compromiso de vida la investigación de la práctica, los docentes necesitan implicarse en las diferentes clases de reflexión necesarias para aprender y cambiar. Así, los profesores con entusiasmo por la labor docente trabajan más para hacer el aprendizaje significativo a sus alumnos, especialmente para los que tienen más dificultades o falta de motivación. Este entusiasmo se ve reforzado por la autopercepción de los profesores como educadores con amplios propósitos, que a su vez se retroalimenta por unas buenas posibilidades de formación profesional continuo.

No obstante, para que la formación profesional del profesorado sea eficaz es preciso combinar de manera óptima las oportunidades que ofrece la institución y las demandas personales de los docentes (De Ketele, 2003). Es preciso, por tanto, identificar, de un lado, cuáles son las competencias profesionales implicadas en el perfil docente y, de otro, cuáles son las necesidades sentidas y percibidas por el propio profesorado.

“...la profesión de la enseñanza no tiene un cuerpo codificado de conocimientos y habilidades compartidos, una cultura compartida. La ausencia de este cuerpo de conocimientos compartidos-una de las marcas de las profesiones- cuestiona la pertinencia de utilizar el término profesión para la enseñanza. La consideración de la experiencia práctica como la fuente más importante de adquisición de conocimientos y habilidades - situación que configura un saber vulgar técnico, o artesanal pero nunca un saber científico, base del saber profesional ha conducido durante mucho tiempo a la irreverencia de la formación para la comunidad académica y los propios profesores” (Montero, 2001: 87).

Por lo anterior, se puede pensar entonces, que el sistema “funciona” con este perfil de profesor que no reflexiona sobre sus prácticas y que, más bien, es una máquina repetidora que de todas maneras proporciona respuestas a los requerimientos de los alumnos en situaciones de enseñanza y aprendizaje contextualizadas. En consecuencia, el ejercicio de la docencia bajo estos parámetros suscita la necesidad de la práctica reflexiva en el oficio de enseñar. Implica, además, el buen conocimiento de los contenidos a enseñar y de su didáctica, pero también conocimiento de la profesión y de sí mismo.

1.2.2.1.3. Formación técnica.

Los análisis acerca de la enseñanza, tanto a nivel de técnico-profesional como el nivel superior, muestran que la actual formación de profesionales para desempeñarse en una realidad tan distinta a la tradicional debe ser diferente, no tan sólo en los contenidos programáticos, sino en la entrega de nuevas competencias de socialización y de desarrollo personal. Esto, sumado a la disponibilidad de nuevos recursos tecnológicos de comunicación e información, exige un cambio educacional en el nivel de la educación profesional.

Muñoz (2003) afirma que durante estos últimos años ha aparecido en la sociedad una serie de nuevos medios de comunicación e información que la han transformando, de allí que las personas comprometidas en el lugar que la tecnología y los nuevos desarrollos en esta área tienen en los centros educativos y su utilización para explotar su potencial pedagógico.

De esta forma, Renier (2000) habla, de dos formaciones, una formación técnica cuando se hace referencia a todas aquellas actividades encaminadas a proporcionar información sobre los equipos y su funcionamiento, sus componentes y complementos técnicos, esto significa que quien la recibe posee conocimientos sobre los aparatos, su manejo y puesta en marcha e

incluso en el caso de máquinas sencillas, nociones sobre su mantenimiento y una formación didáctica, cuando el centro de atención está en la situación de enseñanza y de aprendizaje que se va a desarrollar utilizando una determinada tecnología, en el proceso formativo en el que se pretende integrarla.

Las tecnologías audiovisuales guardan relación fundamentalmente con la necesidad de conocer el medio y su funcionamiento para poder rentabilizar su uso, la seguridad y corrección en la utilización de los medios que proporcionaría esta formación, el requerimiento de una formación y actualización del profesorado que va más allá de la propia autoformación y el desconocimiento existente sobre determinados medios MA: medios auditivos, Mm: medios de comunicación de masas, R: retroproyector, PD: proyector de diapositivas, CF: cámara de fotos y V: video.

La necesidad de una formación técnica necesaria en tecnologías se manifiesta en el siguiente orden de prioridades: las aplicaciones informáticas específicas, las aplicaciones informáticas básicas, la videoconferencia, la Web, el correo electrónico, Chat y foros.

En conclusión, se puede decir que la formación técnica es necesaria porque se aprovecha el recurso, se facilita y promueve su uso correcto, las tecnologías de la información y la comunicación encierran cierta complejidad en su utilización y funcionamiento.

1.2.2.2. Formación Continua.

En la Formación Permanente o continua tiene cabida la educación infantil, la obligatoria, la secundaria, la profesional, la superior universitaria y no universitaria, la ocupacional y de adultos. Pero además, también hace referencia a todas aquellas formas de educación como la formación para la utilización del ocio y el tiempo libre, la mejora de la calidad de vida, la participación social, la mejora de la empleabilidad, la formación de las personas mayores en sus distintas modalidades y tipos etc. Es decir, toda formación que sirva para la mejora de las personas y sea de utilidad para la sociedad.

Se entiende por formación profesional continua la formación posterior para ampliar, especializar o reciclar las competencias que una persona ejerce en su vida profesional. El concepto permanente o continua no quiere decir, como se podría interpretar literalmente, que

una persona está continuamente formándose en un curso que no acaba nunca, sino que en diferentes etapas de su vida sigue actividades formativas para una puesta al día renovada (Tissot, 2004).

En la actualidad existen muchos planes de formación permanente, pero hay poca innovación, tal y como apunta Imbernón (2007), es decir, los contenidos, las experiencias, los aprendizajes derivados de la formación no siempre se llevan a la práctica. La causa puede encontrarse, según este autor, en un modelo de formación tradicional y descontextualizado que no responde a la demanda del profesorado.

En el mundo globalizado actual y en la sociedad de la información y la comunicación en particular, se pone de manifiesto con nitidez una de las características que mejor define al ser humano: la capacidad para adquirir competencias y desarrollar conocimientos, destrezas, hábitos y actitudes; es decir, su capacidad para aprender independientemente de la edad, el espacio y el tiempo. Es lo que en la actualidad se denomina *aprendizaje a lo largo de la vida* y en el ámbito del conocimiento especializado se identifica como *Formación Permanente*, que no es ningún tipo de educación particular, sino una manera de entender la educación en su dimensión dinámica, una orientación o sentido de la educación, como una realidad para la supervivencia del profesorado.

La formación permanente es un buen recurso para acercar al profesorado hacia un modelo docente reflexivo, indagador y creativo, capaz de responder a su realidad educativa y atender eficazmente a todo el alumnado. Pero sólo es un recurso, que, aunque al alcance de todos (aunque no todos lo alcancen), no tiene el poder suficiente para producir cambios, si no se da una transformación de la mentalidad docente. No basta con la adaptación, hay que creérselo.

En lo que respecta a la formación continua de nuestro país, se da a conocer la siguiente información consultada en la página del Ministerio de Educación.

1. Diseñar el plan nacional de formación continua para directivos, con base en los estándares generales y específicos de desempeño profesional de directivos.
2. Implementar cursos de formación continua en temas centrales como:
 - Gestión Pedagógica (para directivos)
 - Rediseño Institucional (para directivos)
 - Tendencias Actuales en la Política Educativa Nacional (para directivos)

- Pedagogía y Didáctica
- Evaluación y Aprendizaje
- Apoyo en el Aula (para directivos)
- Liderazgo Educativo

3. Creación del portal para directivos, que provea recursos técnicos, información útil, *links*, foros entre directivos y respuestas a inquietudes planteadas por directivos con relación a su gestión institucional.

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

La mejora de la calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje pasa inevitablemente por el profesorado. El rápido crecimiento de los conocimientos, la adaptación a las nuevas tecnologías, los cambios metodológicos y didácticos que requieren las instituciones actuales, obliga al profesor a una constante formación y actualización.

La formación docente se refiere al perfeccionamiento de su quehacer docente que apunte hacia las necesidades de los estudiantes y su inserción en el contexto superior o laboral y para ello Remedi (2002) muestra que el concepto de formación docente completado con la actualización y de perfeccionamiento son significaciones que le dan coherencia, sentido y orden al discurso docente. Todo esto está armado para mostrar cómo el docente paulatinamente se va convirtiendo, se forma se hace en la representación que se va haciendo de sí mismo a través su propia reflexión.

Medina y Domínguez (1989) al considerar la formación del profesorado como la preparación y emancipación profesional del docente para elaborar crítica, reflexiva y eficazmente un estilo de enseñanza que promueva un aprendizaje significativo en los alumnos y logre un pensamiento-acción innovador, trabajando en el equipo con los colegas para desarrollar un proyecto educativo común. Estos autores plantean la necesidad del profesor como un sujeto reflexivo e innovador, cuya formación se desarrolle en el contexto de su trabajo, junto con el resto de sus compañeros; abogan, también, por el trabajo colaborativo entre los profesores de una misma área o centro, como mejor camino de formación profesional.

Según Bozu (2009), en el nuevo modelo centrado en el aprendizaje, como el del Espacio Europeo de Educación Superior, se pueden destacar algunas líneas de acción, dentro de las cuales se encuentran:

- El currículo ha de garantizar no únicamente el dominio cognoscitivo de las disciplinas, sino que ha de potenciar también otros aspectos formativos, como ahora la adquisición de competencias básicas, tanto las específicas de cada una de las disciplinas como las de carácter universal.
- La función tradicional del profesor como estructurador y transmisor de conocimientos se ha de orientar en una dirección más sensible a la trayectoria y a las necesidades de los estudiantes; los ha de guiar en su proceso de aprendizaje, los ha de orientar hacia el cumplimiento de los objetivos que han de conseguir.
- Una buena docencia no radica únicamente en los conocimientos del profesor, sino que ha de incorporar también otros componentes: habilidad para estimular el interés de los estudiantes, implicación en su aprendizaje, sistemas de retroalimentación que les aporten información sobre los progresos conseguidos, etc. (p. 64)

El Espacio Europeo de Educación Superior, pone énfasis en una educación centrada en los procesos de aprendizaje, más que en una educación centrada en la enseñanza, por esta razón, se precisa de un profesor que sepa programar y planificar una educación orientada al aprendizaje de competencias.

En su labor docente a través de una actitud profesional el maestro competente buscará afianzar los aprendizajes fundamentales en su alumno, los cuatro pilares del conocimiento: aprender a aprender, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a convivir y colaborar con los demás formando así aprendices activos los cuales sean capaces de reflexionar y construir su conocimiento.

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

Para responder a los nuevos paradigmas educativos y formar a las personas que se requiere en el siglo XXI los maestros más que ser capacitados en su formación profesional de enseñar, deberán ser competentes a la hora de hacerlo, para ello se esperará actitud innovadora y

flexible, convencida del rol que desempeña en la formación del sujeto, capaz de generar cambios constructivos, de motivar el interés, la autonomía a la cooperación.

Además de la base de conocimientos, muy importante, se espera del educador moderno mucha creatividad para adaptarse a las realidades cambiantes y gran capacidad de organizar y aplicar estos conocimientos.

Así, buscaremos educadores más cercanos a los procesos de aprendizaje que a los contenidos con énfasis en el desarrollo de habilidades y crecimiento personal.

En el siguiente tabla se presenta los tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.

Tabla 2. Tipos de formación de un docente

CONOCIMIENTOS	HABILIDADES
Formación profesional en destrezas académicas	Creatividad
Formación profesional en la manera de transmitir conocimientos	Innovación
Conocimientos de Mediación y Negociación	Organización
Conocimientos de realidad mundial y local, además del entorno	Manejo de Información, Comunicación
Conocimiento de Idiomas	Investigación, Evaluación
Tecnología	Inventiva
Informática	Cooperación

Fuente: Competencias Nuevos Rol del Profesor.

Elaboración: Ing. Claudio Soto.

1.2.2.5. Características de un buen docente.

Es importante establecer las características principales que un profesor debe tener porque cuando un docente comienza su carrera profesional, el tener unas directrices básicas a las que aferrarse nunca viene mal. No es solamente un buen profesor aquel que explica muy bien o es

muy divertido. Es algo mucho más complejo. Hay muchos otros elementos a tener en cuenta. En primer lugar el profesor debe establecer una relación directa, personal, con sus alumnos. Debe mostrar interés por su desarrollo, teniendo en cuenta las habilidades y capacidades de cada uno de ellos y evaluarlos en consecuencia. Si un profesor conoce las capacidades, intereses, problemas y motivaciones de sus alumnos, hay muchas más posibilidades de que consiga unos resultados más satisfactorios en clase.

Para conocer las características de un buen docente se las ha dividido en dos grupos principales: características personales y características técnicas.

Características personales

- **El profesor debe evaluar a los alumnos de un modo objetivo.** No se puede dejar que el hecho de que un alumno o alumna nos resulte más simpático influya en la posterior evaluación de su trabajo. Debemos ceñirnos a las pruebas escritas, trabajos, comportamiento en clase, participación y todos los datos que tengamos sobre el trabajo de cada alumno a lo largo del trimestre o curso.
- **Un buen profesor ha de ser paciente.** Hay alumnos con mal comportamiento que pueden interrumpir el desarrollo de la clase y hacer perder el tiempo a los demás, sin embargo el docente debe procurar no gritar ni perder la compostura. De igual modo no hay que tener una reacción simpática a comportamientos de este tipo. Hay que saber mantener la calma e infundir respeto desde la seriedad, en ningún caso seguir el juego del alumno, pues puede traer nefastas consecuencias.
- **La capacidad comunicativa del docente es otro aspecto fundamental del mismo.** Un profesor debe ser hablador y extrovertido para conseguir transmitir todos los elementos fundamentales de la asignatura. Mediante esta actitud se pretende contagiar a los alumnos, animándolos a participar y a hacer aportaciones en clase.
- **La vocación, otro aspecto fundamental, hace que el profesor disfrute explicando los contenidos de su asignatura.** Este entusiasmo se contagia de la misma forma que la capacidad comunicativa, de la que acabamos de hablar. Si el profesor muestra un especial interés por aquello que está tratando es muy posible que logre transmitir este interés al alumnado, y este interés se transformará inevitablemente en resultados satisfactorios.
- **Un docente es, por encima de todo, un educador.** El papel del profesor debe ceñirse a la educación dentro de las aulas (tratando temas generales de la ética, la moral, el comportamiento, el civismo, etc.), jamás personales. Si un alumno tiene problemas en su

familia es imposible que el docente pueda arreglarlo, pero debe de hacer lo posible por encontrar una solución al reflejo que esta situación está teniendo en su rendimiento académico.

- **El profesor debe dar a los alumnos la oportunidad de expresarse.** El alumnado debe sentir que tiene libertad para expresar lo que siente o lo que piensa sobre algo, siempre que lo haga de una forma educada y respetuosa para con el profesor y sus compañeros/as.

Características técnicas

- **La planificación tiene mucha importancia para el profesor, pero también para el alumnado.** Está comprobado que un alumno que sabe de antemano lo que se va a estudiar en clase y en qué orden así como lo que se va a evaluar y cómo y cuándo esa evaluación va a tener lugar, obtiene mejores resultados que aquel alumno que no tienen ninguna pista sobre esto.
- **Fomentar el trabajo en grupo es esencial.** El alumno debe acostumbrarse a trabajar con más personas, puesto que en el futuro es muy probable que deba repetir esta dinámica en su carrera profesional. Además se fomenta el compañerismo, creando un buen ambiente en clase en el que se está continuamente compartiendo información propiciando en gran medida el aprendizaje.
- **Finalmente el profesor debe llevar a cabo una evaluación del proceso de aprendizaje de sus alumnos de forma trimestral y a lo largo del curso.** Así resulta más fácil ver en qué aspectos se ha mejorado, en qué medida, y que habría que mejorar de cara al siguiente trimestre o curso. Hay que ser crítico no sólo con el trabajo de los alumnos, sino con el propio también.

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.

Esta toma de conciencia sobre las prácticas de enseñanza y su importancia se debe principalmente al hecho de que hoy en día se comprende que es imposible mejorar y adaptar la escuela a la sociedad del mañana, ni mucho menos promover la perseverancia y el éxito escolar si previamente no se cuenta con la experticia y el compromiso profesional de los docentes.

Los requerimientos de nuevas prácticas de enseñanza se fundamentan en una nueva visión del aprendizaje basada esencialmente en la utilización estratégica y flexible de los conocimientos;

el rol del profesor consiste en la mediación de aprendizajes y no de transmisión de informaciones; el alumno construye mapas cognitivos significativos que utiliza en situación de resolución-problema, lo exige del alumno la transformación de sus conocimientos para llegar a una solución posible.

La exigencia de un conocimiento didáctico para todos los profesores, es condición necesaria para la profesionalización de la enseñanza; la urgencia de hacer desaparecer los conflictos de identidad profesional derivados de la existencia de formación inicial diferenciada en el caso de profesores de básica y bachillerato; desde este punto de vista, sería muy bienvenida la idea de un currículo de formación de profesores y su desarrollo profesional fundamentado en la investigación educativa como el eje en torno al que giren sus intenciones.

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

En este tema es necesario hacer una reflexión sobre los conocimientos que debe poseer el docente y por tanto sus necesidades de capacitación y formación de la práctica docente, así como sus repercusiones, para un correcto desarrollo educativo del alumno. De esta manera se entenderá mejor la importancia de una atención personalizada que incrementará la confianza y comunicación, de los factores principales del proceso, además de que proporcionará información sistemática que permita reflexionar sobre nuestra función y poder mejorarla.

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

La relación del ser humano con el conocimiento, hoy en día está avanzando a pasos agigantados, esto implica tener que modificar y utilizar métodos de aprendizajes diferentes, herramientas diferenciadas, practicas innovadoras que cumplan con las expectativas y demandas de los estudiantes, con la llegada de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's), los paradigmas educativos dan un giro, para todos aquellos que tiene en sus manos la gran tarea de educar. Ya que la tecnología es una simple pero excelente herramienta que facilita el aprendizaje, el desarrollo de las habilidades y las distintas formas de aprender, por ello, se puede afirmar que la capacitación y actualización docente en el uso de las TIC's es tan importante.

Loureiro (2006) señala que no sólo se debe centrar la atención en el equipamiento tecnológico de las instituciones, sino que se debe poner especial atención en la capacitación docente, pues son éstos los encargados de fortalecer los procesos educativos mediante las TIC's, que deben ser vistas como la herramienta necesaria para llegar al fin educativo, a través de la practica formativa.

Fuentes (2009) cuando indica que el uso de las TIC en los procesos formativos no debe llevarnos a pensar en restar importancia a la interacción entre los usuarios del curso y, por encima de todo, entre el alumno y el profesor, que no debe dejar de ser la base de toda acción educativa.

La interacción debe ser un elemento básico en un proceso formativo. Si este proceso se planifica reduciendo la presencialidad, tenemos que hacer más hincapié en lograr suplir la no presencia del formador para que los estudiantes se sientan acompañados y apoyados en todo momento. Evitar el aislamiento debe ser un objetivo fundamental para conseguir la implicación y el aprendizaje de las personas que se forman durante el proceso. Sher (2009) demostró este planteamiento y comprobó como, en la formación no presencial, la satisfacción y la percepción de aprendizaje de los estudiantes se relacionaban directamente con el nivel de interacción estudiantado-profesorado.

A más de lo expuesto anteriormente como conclusión es importante tener presente que en la actualidad las nuevas técnicas de aprendizaje que se aplican en los diferentes niveles educativos se relacionan con la Tecnología Educativa, entonces el aprovechamiento de los medios al servicio de la educación, exige una reorientación de los procesos enseñanza y aprendizaje de docentes y alumnos.

Al mismo tiempo, las tareas educativas realizadas con el computador y el acceso a la información que hay en internet permiten obtener un alto grado de eficiencia, es importante recalcar que debido a la versatilidad y gran capacidad de almacenamiento de los computadores, es fácil realizar muy diversos tipos de tratamiento a una información amplia y variada.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa.

La cantidad de información que se produce día a día es realmente muy importante, como así también la necesidad del hombre por obtenerla en todo momento. Esto modifica sustancialmente la tarea del docente puesto que debe ayudar al alumno a que identifique que tipo de operaciones mentales se están realizando durante el proceso de aprendizaje, puesto que aprendemos contenidos concretos: letras, matemática, física o biología. Cada una de ellas posee una lógica interna diferente del resto de las disciplinas; en otras palabras, los contenidos de cada una de ellas generan competencias cognoscitivas diferentes en el alumno.

Perrenoud (2004) plantea que en el contexto actual donde aparecen como protagonistas la sociedad del conocimiento y la incertidumbre propiciada por acelerados cambios en todos los ámbitos de actuación humana los profesores se ven obligados a decidir en la incertidumbre y a actuar en la urgencia, así como a desplegar una diversidad de competencias docentes sumamente complejas.

La formación en el docente de un espíritu investigativo implica que el mismo se enfrente a la necesidad de reflexionar sobre sus propias prácticas, generar producciones teóricas e intentar objetivar y elevar el estándar de calidad de las mismas.

Los docentes son sujetos sociales y por lo tanto miembros de una comunidad educativa, por lo que resulta claro que el ejercicio docente no se puede reducir a simples ejecuciones técnicas o pedagógicas. Para entender el quehacer del docente es importante identificar sus significados y prácticas en el aula, lugar donde el conocimiento profesional se concretiza. Se logrará poco si lo anterior no se toma en cuenta cuando se pretende involucrar a los profesores en la tarea de innovar el currículo y su práctica en el aula.

Las tareas educativas constituyen las unidades elementales estructurales y funcionales del proceso de enseñanza aprendizaje, pues guían al estudiante en su aprendizaje, y con su realización se garantiza el aprendizaje y su resultado.

1.2.3.1. La función del gestor educativo.

Un gestor tiene conocimiento que dirigir es organizar, saber crear estructuras en el plano formal de la organización, dotarlas de personal cualificado y definir con claridad perfiles y roles,

facilitar los recursos para que el personal trabaje con sentido de logro. Además controla los procesos, hace seguimiento a los planes y estrategias para reconducir las acciones.

Como señala De Anca y Vázquez (2005) el nuevo gestor, además de supervisar y coordinar, decide sobre las grandes líneas estratégicas de la organización.

Veciana (2002) expresa que la función directiva es definida como “un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder” (p. 279).

Entendiéndose que en el caso del sector educacional, el gestor educativo tiene como responsabilidad involucrar a los miembros de su institución en la integración de la misión, visión, valores y principios, además lidera los procesos de toma de decisiones de manera participativa, es quien orienta y guía en la institución u organización el direccionamiento estratégico, el clima organizacional, el manejo adecuado de conflictos desde procesos de evaluación y mejoramiento continuo.

1.2.3.2. La función del docente.

La terminología “docente” tiene muchos sinónimos: educador, tutor, maestro, profesor, pedagogo, instructor, todos ellos tienen en común, la enseñanza.

El alumno pasa de ser un simple receptor de la información a ser actor en el aprendizaje. Al respecto Zabalza (2003), expresa:

...la función tutorial llega a impregnar el propio concepto de profesor. Parece fuera de toda duda que todo profesor, sea cual sea la etapa educativa en la que ejerce su función, es no sólo enseñante sino también tutor de sus estudiantes. La tutoría ha pasado a formar parte de la idea generalizada de que enseñar no es sólo explicar unos contenidos sino dirigir el proceso de formación de nuestros alumnos. Y en este sentido todos los profesores somos formadores y ejercemos esa tutoría (una especie de acompañamiento y guía del proceso de formación) de nuestros alumnos. La tutoría adquiere así un contenido similar al de “función orientadora” o “función formativa” de la actividad de los profesores (p. 126-127).

La función del docente es la de educar instruyendo y formar enseñando, esto implica cambios, evolución, reestructuraciones en las tareas que se deben llevar a cabo.

El docente es un transmisor del conocimiento, gestor de información y modelo educativo, ha de compartir con el estudiante los conocimientos, vivencias, experiencias y reflexiones respecto a los contenidos de enseñanza en un ambiente de diálogo, tolerancia, motivación, intercambio y respeto que propicie la participación y el compromiso del estudiante en el proceso de aprendizaje y que se expresa en su condición de tutor.

1.2.3.3. La función del entorno familiar.

La relevancia e interés del contexto familiar como entorno educativo radica en que en él empieza a construirse la persona, por lo tanto su equilibrio, confianza, capacidades, afectividad, etc. dependerá del clima familiar en el que se desarrolle.

Dentro de los modelos de la familia se puede observar que los padres son el modelo de influencia para los hijos; pero en las familias donde hay varios hijos, los hermanos mayores pueden ser la mayor influencia para los menores. Esto no quiere decir que los menores serán iguales a los mayores, sino que, según (Christiansen, 2008), hay una tendencia de los menores a aprender de los actos de los mayores y tomar diferentes caminos; así cada uno va construyendo una vida distinta a la de sus hermanos mayores. Esta es otra de las maneras en que dentro del círculo familiar hay otros actores de influencia para los jóvenes además de los padres. Si bien estas otras influencias son menos fuertes, no puede ignorarse su importancia en la toma de decisiones de los individuos.

También se han realizado estudios que relacionan el entorno socioeconómico de las familias con el rendimiento académico de los niños y adolescentes en diferentes países. El autor de una de dichas investigaciones, Tarumi (2008), comenta que los resultados han sido dispares, ya que en algunas ocasiones se concluye que el entorno socioeconómico es relevante en el desempeño académico y en otras no se aprecia ninguna relación.

Cada alumno pertenece a una familia diferente, con ideologías, valores, y un contexto socioeconómico que los condiciona y hay que tener en cuenta. No es lo mismo enseñar a un alumno que no tiene preocupaciones graves de tipo familiar o económico que alguno que tiene un familiar enfermo o asistió a clases con hambre.

1.2.3.4. La función del estudiante.

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

La propuesta del aprendizaje estratégico tiene como principio el “aprender a aprender”. Por lo tanto, su principal interés es conocer cómo el alumno puede lograr el propósito de “aprender a aprender”, es decir, cómo se puede transformar en un aprendiz estratégico, autorregulado y reflexivo (Hernández, 2006).

Angulo (2009) “conduce a reconocer que el estudiante no sólo adquiere información, sino que también debe aprender estrategias cognitivas, es decir, procedimentales para adquirir, recuperar y usar la información” (p. 3).

Con respecto al estudiante, Pozo (2003) argumenta que quien no dispone de herramientas cognitivas, para la comprensión, discriminación y dar significado a esa cantidad infinita de datos a los que tiene acceso a través de estas tecnologías, se queda en la llamada “sociedad de la información”, no podrá acceder a la “sociedad del conocimiento” sin dichas herramientas. Pues información se refiere únicamente a recibir datos sin el ejercicio de reflexión, discusión o comprensión profunda, características necesarias para convertirse en conocimiento.

En el caso de los estudiantes lo primero que se debe reforzar es el compromiso con su propio aprendizaje, deberá ser autónomo y responsable. Es importante que tenga claro que el incorporar la tecnología al proceso implica grandes beneficios, como la actualización constante, el acceso a gran número de información, pero también deberá saber qué consecuencias tiene el uso adecuado e inadecuado de este recurso.

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

1.2.3.5. *Cómo enseñar y cómo aprender.*

Para el desarrollo de este tema resulta imprescindible acudir a la noción de “enseñanza”. Enseñar (del latín *insignare*, señalar) se refiere a la acción de comunicar algún conocimiento, habilidad o experiencia a alguien con el fin de que aprenda, empleando para ello un conjunto de métodos, técnicas, en definitiva procedimientos, que se consideran apropiados.

Mientras que aprender hace referencia, las modificaciones internas del individuo (Delval, 1997). De esta manera una adecuada organización de la enseñanza no garantiza un buen aprendizaje, ya que este depende, en última instancia, de los factores internos del sujeto que aprende, como su nivel cognitivo, motivación, que condicionan el efecto favorable o no de la enseñanza.

El aprender no consiste, por lo tanto, en repetir mecánicamente textos, libros ni escuchar con atención explicaciones verbales de un docente, consiste en la actividad mental intensiva a la que los estudiantes se dedican en el manejo directo de los datos de la materia, procurando asimilar su contenido.

Aprender conforma una unidad con enseñar. A través de la enseñanza se potencia no solo el aprendizaje, sino el desarrollo humano siempre y cuando se creen situaciones en las que el sujeto se apropie de las herramientas que le permitan operar con la realidad y enfrentar al mundo con una actitud científica; personalizada y creadora.

El docente es el protagonista y el responsable de la enseñanza, el estudiante es protagonista y responsable de su aprendizaje. Es un participante activo, reflexivo y valorativo de la situación de aprendizaje, donde asimila la cultura de forma personalizada, consciente, crítica y creadora en un proceso de crecimiento contradictorio y dinámico en el que construye y reconstruye con otros sus aprendizajes de la vida, con vista a alcanzar su realización plena y le permita interactuar adecuadamente en la sociedad.

1.3. Cursos de formación.

La realización de cursos de formación docente, presenta algunos obstáculos que hay que tomar en cuenta, uno de ellos es la resistencia al cambio, la cual es muy frecuente cuando se trata

del uso de la tecnología. Monereo et al. (1994) nos presenta algunas de las razones para esta resistencia, una de ellas es que en ocasiones la formación se realiza demasiado tarde, cuando los docentes ya han encontrado una manera de hacer las cosas que no siempre es fácil de modificar, otra de las razones es que la formación es impuesta sin tomar en cuenta la opinión de los docentes y dando por hecho que ellos deben ser responsables de su propio proceso de aprendizaje. Para que esta resistencia al cambio sea lo menor posible, es importante comunicar a los docentes el valor real de usar lo que se propone, así como tomar en cuenta lo que ellos ya conocen, y cómo lo utilizan, por ejemplo en este caso, cómo utilizan la tecnología, para introducir la formación a partir de esa base.

Según Orellana Manuel: Revista Magisterio y Familia establece: "En nuestra época, más que en cualquier otra, el maestro debe estar al día; estar al tanto no sólo de los avances de la ciencia y la técnica, sino de las innovaciones que se presentan en su hacer cotidiano como docente". (16:12).

En virtud de lo dicho anteriormente el docente debe mantener una actitud responsable en mejorar su quehacer diario, mediante la adquisición de nuevas técnicas tanto pedagógicas y didácticas, participar en la realización de seminarios, talleres, cursillos, encuentros, congresos, especialmente a nivel de establecimientos y aula pues de esta manera se mejora el desempeño laboral.

1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente.

Capacitar quiere decir "hacer apto para", "habilitar para" tradicionalmente estaba relacionado con el desarrollo de habilidades y destrezas para el ejercicio de un oficio o una actividad laboral determinada. Actualmente, en el campo educativo, el concepto se inscribe en la formación continua, se asocia a perfeccionamiento, actualización docente y cuando es pertinente a su profesionalización. Entonces la capacitación esta llamada a colaborar para el mejor desempeño profesional de los educadores en servicio.

Hoy en día, es vital que los docentes se capaciten, que sus conocimientos satisfagan las necesidades de las nuevas generaciones. Por lo anterior, la psicología como la ciencia que estudia el comportamiento ve la capacitación como el medio por el cual el docente va a adquirir

aprendizaje y nuevas habilidades que posteriormente con la práctica se convertirán en competencias que transmitirá a sus alumnos (Moreno, 2009).

Almanzor (2002) considera que la capacitación pedagógica del docente puede contribuir a que los profesores reflexionen acerca de su inserción en el tiempo que les ha tocado vivir para que participen de una manera más protagónica en la construcción de un porvenir mejor.

Se debe tener presente que la capacitación docente tiene que ver con las políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales profesores con el conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades necesarias para cumplir sus labores eficazmente en la sala de clases, escuela y comunidad escolar.

Un Sistema de Capacitación Docente será el mecanismo necesario para el logro de un maestro profesional y reflexivo. Entre otros aspectos, éste permitirá al docente compartir con sus propios colegas y con otros actores del proceso educativo (directores, supervisores) sus experiencias de trabajo, las analizará y se enriquecerá utilizando una metodología que vaya de la práctica hacia la teoría pedagógica y viceversa.

1.3.2. Ventajas e inconvenientes.

Para poder valorar globalmente la necesidad de la capacitación docente del profesorado se debe plantear cuáles son sus ventajas y desventajas.

El docente, como elemento esencial del sistema educativo, necesita de una renovación continua que le ayude a una mejor adaptación a los cambios, además de una constante mejora en el proceso de enseñanza-aprendizaje, beneficiando no solo al profesor sino esencialmente al alumnado.

Con ello la formación pasará a ser algo tangible, que se puede llevar a cabo en el contexto educativo, y que esté fundamentalmente solicitada por el profesor, en busca de su mejora. Debemos basarnos en el hecho de que tener buenos profesores podemos llegar a pensar que la educación en el sistema educativo será buena, lo que contribuirá a un proceso de enseñanza aprendizaje óptimo (Escudero, 2007).

Uno de los procedimientos que ayudan a romper el individualismo es la formación del profesorado. Ibernóm (2007), habla de la formación permanente y lo hace mediante dos formas:

- Realizando una formación colaborativa del colectivo docente con el compromiso y la responsabilidad colectiva, con interdependencia de metas para convertir la institución educativa en un lugar de formación permanente como proceso comunicativo compartido, para aumentar el conocimiento profesional pedagógico y la autonomía.
- Desarrollando una formación permanente en la que la metodología de trabajo y el clima afectivo sean pilares del trabajo colaborativo. El trabajo colaborativo entre los profesores no es fácil, ya que cada uno tiene su forma de enseñar, tienen distintas metodologías, estrategias, etc., pero eso es bueno e interesante, pueden intercambiar experiencias e ideas entre ellos.
- Horarios inadecuados, es una de las grandes quejas, de los docentes quienes indican que la formación continua se tiene que aplicar fuera del horario laboral o que ésta se da a horas que no se ajustan a sus necesidades.
- Formación vista únicamente como incentivo salarial o de promoción y no como mejora de la profesión, esto hace que el profesorado no se vea motivado hacia la formación como crecimiento personal, haciendo pues que ésta quede vacía de sentido y finalmente no sea aplicada. (Imbernón 2007)

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

El profesor debe ser un profesional, tanto en un área del conocimiento, como en las técnicas, habilidades, destrezas y saberes propios del proceso de enseñanza- aprendizaje; y sobre todo debe ser un intelectual, entendiéndose por ello, la persona que es capaz de aprender la vinculación de lo que se enseña y donde se enseña, extendiendo su papel como un crítico de la información, los medios y la propia sociedad.

En otras palabras, Ferrández (1996) la profesionalización del docente, propiciará "la interacción intencional y sistemática del docente y del discente en situaciones probabilísticas usando las

estrategias metodológicas más propias para integrar los contenidos culturales, poniendo en actividad todas las capacidades del contexto cultural endógeno y exógeno que les es patrimonial" (p.46).

Es evidente que el catedrático debe verse involucrado en los procesos de investigación debe estar convencido de que Kincheloe (1976) "el mejor camino para enseñar a pensar es mediante la investigación, observando el contexto social del que los estudiantes proceden y las vías que pueden tomar en la búsqueda de significados" (p.34), para que puedan comprender e interpretar la realidad. Es decir, formar para innovar e innovar para formar y así conocer, entender y transformar la realidad. cosas, sino saber el porqué de esas cosas (Zabalza,1997).

Por lo anterior, el papel del profesor ha de cambiar, desaparecer la figura del sujeto que posee un saber codificado que va desarrollando progresiva y paulatinamente el contenido de una asignatura, para dar lugar al profesor que adopta formas pluridimensionales del proceso de captación de conceptos, técnicas y procedimientos de los cuales forma parte pero ya no controla.

CAPITULO II: METODOLOGÍA

2.1. Contexto.

El contexto tiene una importante incidencia en la dinámica interna de las instituciones educativas.

La relación de intercambio dinámico que se da entre la institución educativa y el contexto permite discriminar distintos aspectos del contexto que afectan el desarrollo de la institución.

El desarrollo de la presente investigación se lo realizó en la Unidad Educativa "San Francisco de Asís", ciudad de Loja, es una Institución Fiscomisional y oferta el Bachillerato en Ciencias (BGU).

La institución propone una Educación basada en el desarrollo de destrezas, que involucra el saber pensar, saber hacer y saber actuar de manera autónoma dentro y fuera de las aulas, convirtiéndose en protagonista de su formación.

La Unidad Educativa "San Francisco de Asís", propone una oferta académica dotada de una cómoda infraestructura, personal docente calificado y apto para la educación, compartiendo con los alumnos no solo la enseñanza científica, sino la parte moral y espiritual junto con la comunidad Franciscana quienes se encargan de la formación integral de los alumnos, preparando a los jóvenes que se educan aquí para asumir cualquier reto que requiera la sociedad y pueda involucrarse en los diferentes ámbitos: social, cultural, político etc.

El docente franciscano debe ser dinamizador del proceso pedagógico, y evangelizador en su labor educativa, ellos, están llamados a orientar hacia la verdad a través del conocimiento, a predicar el amor a través de la enseñanza y práctica de los valores, brindando a los niños y jóvenes un mundo de esperanza y optimismo.

2.2. Participantes.

En esta investigación la población está definida por 26 docentes, que imparten sus clases en 1º, 2º y 3º de bachillerato de la U.E.S.F.A, Se realizó un muestreo no probabilístico por la accesibilidad o por la representación de ciertos tipos de características que tienen los docentes.

Género	f	%
Femenino	16	61.54
Masculino	10	38,46
TOTAL	26	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del bachillerato de la "UESFA"

Con respecto al Género el 61.54% de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa "San Francisco de Asís " pertenecen al femenino y el otro 38,46 % al masculino.

Romo (2003), en lo que respecta al género de los profesores que prestan sus servicios al Magisterio Fiscal en el Ecuador, de los 112.731 empadronados; el 38.76% son hombres y el 61.24% son mujeres. Esta información se basa en los datos analizados del empadronamiento del Censo del Magisterio Fiscal y de los Servidores Públicos que laboran en el Ministerio de Educación realizado el 14 de Diciembre del año 2000, con la finalidad de conocer el número de docentes y funcionarios que trabajan en el sector fiscal en el área de la educación. Con esto se demuestra que el género femenino es mayor al masculino tanto a nivel de institución como nacional, destacándose que la mujer juega un rol de gran trascendencia en el ámbito educativo señalando que su objetivo principal y motivación es el alumno.

Tabla 4. Edad de los docentes

Rango de Edad de los docentes	f	%
20 a 30 años	2	7.69
31 a 40 años	5	19.23
41 a 50 años	8	30.77
51 a 60 años	6	23.08
61 a 70 años	2	7.69
Más de 71 años	0	0
No contesta	3	11.54
TOTAL	26	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del bachillerato de la "UESFA"

En lo referente a la edad de los docentes se encuentran en un período de madurez, con un rango de edad entre los 41 a 50 años con un porcentaje del 30.77%, de 51 a 60 años con un porcentaje 23.08%, y de 31 a 40 años con un porcentaje del 19.23 %.

De acuerdo con los datos recolectados se puede apreciar que los docentes son fundamentalmente profesores con gran experiencia docente. En cuanto a la información del Censo del Magisterio Fiscal y de los Servidores Públicos que laboran en el Ministerio de Educación es importante destacar que hay un gran número de docentes con edades entre 55 y 64.99 años; 65 y 74.99 para quienes en la actualidad se ha elaborado un programa de jubilación.

Tabla 5. Cargo que desempeña en la Institución

Cargo que desempeña	f	%
Docente	24	92.31
Técnico Docente	0	0
Docente con funciones administrativas	2	7.69
No contesta	0	0
TOTAL	26	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del bachillerato de la "UESFA"

Con relación al cargo que desempeña en la Institución 24 son docentes y 2 son docentes con funciones administrativas, lo que indica que el docente está dedicado a impartir su práctica pedagógica en el área que le corresponde.

Los datos obtenidos del Censo del Magisterio Fiscal y de los Servidores Públicos que laboran en el Ministerio de Educación, Romo (2003) indica que el 88.32% de los entrevistados son profesores, el 8.1% son profesores que laboran como directores también, el 1.41% son inspectores profesores, el resto de funciones cuentan con porcentajes menores al 1%.

Como se puede observar existe un porcentaje elevado referente al cargo que desempeña en este caso de docente, cabe destacar que Ministerio de Educación del Ecuador busca la calidad docente como aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir una mejor sociedad para nuestro país.

Tabla 6. Tipo de relación laboral

Relación laboral	f	%
Contratación indefinida	1	3.85
Nombramiento	21	80.76
Contratación ocasional	3	11.54
Reemplazo	1	3.85
TOTAL	26	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del bachillerato de la "UESFA"

En cuanto al tipo de relación laboral se puede apreciar que con un valor mínimo de 11,54 tienen contratación ocasional, el 80,76% de docentes tienen un nombramiento de tal forma que los docentes gozan de estabilidad en su trabajo razón por la cual siempre estarán motivados en el desempeño de su tarea.

Romo (2003), los datos analizados según el Censo del Magisterio Fiscal y de los Servidores Públicos que laboran en el Ministerio de Educación, se encontró que el 91.17% cuenta con nombramiento de tipo Docente, el 0.49% nombramiento de tipo Administrativo, 0.23% cuenta con nombramiento de tipo De Servicio, y 8.10% no cuenta con nombramiento de tipo alguno.

Los docentes que se encuentran bajo la modalidad de contrato para ingresar al magisterio y obtener el nombramiento se debe participar en los concursos de méritos y oposición las vacantes serán cubiertas por los candidatos elegibles aspirantes al ingreso al Magisterio Fiscal y por traslados. Los elegibles serán los aspirantes que aprobarán las pruebas psicométricas y pruebas estandarizadas de conocimientos específicos, ajustadas a los estándares de desempeño profesional y a los perfiles docentes.

Tabla 7. Tiempo de dedicación

Tiempo de dedicación	f	%
Tiempo completo	25	96.16
Medio tiempo	1	3.84
Por horas	0	0
TOTAL	26	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del bachillerato de la "UESFA"

En lo referente al tiempo de dedicación de los docentes en la Institución un 96.16% los docentes trabajan a tiempo completo y el 3.84% medio tiempo, lo cual indica que la institución cuenta con todos los docentes disponibles para el desempeño de sus funciones en jornada completa de trabajo, contribuyendo de manera significativa al rendimiento de los estudiantes, por lo tanto los maestros dedican mucho más tiempo a las actividades relacionadas con la práctica docente y calidad educativa de la institución.

Tabla 8. Nivel de formación académica

Formación académica	f	%
Bachillerato	0	0
Nivel Técnico o tecnológico superior	0	0
Lic, Ing, Eco, Arq, etc	23	88.46
Especialista	1	3.85
Maestría	2	7.69
PHD	0	0
Otros	0	0
TOTAL	26	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del bachillerato de la "UESFA"

El nivel académico de los docentes de bachillerato se concentra en títulos de tercer nivel, representado por el 88.46%, el nivel de profesionalismo de los docentes es muy bueno, siendo este parámetro una fortaleza para la Unidad Educativa, pero hay que tomar en cuenta que un pequeño porcentaje el 7.69% poseen título de cuarto nivel, el número de docentes con grado de maestría es mínimo en relación al anterior.

2.3. Diseño y métodos de investigación.

El criterio utilizado para la presente investigación es de tipo investigación-acción que consiste en un proceso sistemático donde se requiere la participación de los docentes de la institución que imparten clases en el bachillerato, quienes tienen un conocimiento de sus necesidades y su realidad.

Además, la investigación-acción ofrece otras ventajas derivadas de la práctica misma: permite la generación de nuevos conocimientos al investigador y a los docentes; permite la movilización y el reforzamiento de las organizaciones de base y finalmente, el mejor empleo de los recursos disponibles en base al análisis crítico de las necesidades y las opciones de cambio.

2.3.1. Diseño de la investigación.

El diseño metodológico seguido en esta investigación se ha basado en un enfoque de método múltiple, puesto que se ha trabajado con datos de carácter cuantitativo y datos de carácter cualitativo. Como en todo análisis de la realidad social, la convergencia de la metodología cuantitativa y cualitativa permite acercarse de forma plena al objeto de estudio. Si bien existe una dicotomía entre ambos paradigmas, también es cierto que desarrollándolos conjuntamente permiten cubrir todas las demandas explicativas que exige el análisis de la realidad social que se encuentre en estudio.

La investigación cuantitativa permitirá examinar los datos de manera científica, o más específicamente en forma numérica, generalmente con ayuda de herramientas como la estadística.

La investigación cualitativa tiene como objetivo principal en este tema de estudio permitir la descripción de las cualidades de un fenómeno, cuando se trabaja con la investigación cualitativa se obtiene la ventaja de estudiar el fenómeno en el escenario natural, permitiendo una comunicación más directa entre el investigador y los investigados.

2.3.2. Métodos de investigación.

Los métodos de investigación utilizados son el **Método Analítico** el cual nos permite explicar, hacer analogías, comprender mejor un comportamiento, establecer nuevas teorías. **Método Inductivo** se basa en la observación de las necesidades de formación de los docentes y poder realizar la generalización. Se emplea el **Método Estadístico** usado para la recolección (medición), recuento (cómputo), presentación, síntesis y análisis.

2.4. Técnicas e instrumentos de investigación.

2.4.1. Técnicas de investigación.

Las técnicas utilizadas para el desarrollo del proyecto son:

Observación directa: Para conocer cuál es el comportamiento habitual de los docentes de bachillerato en su práctica docente y desarrollo profesional, puede servir para determinar la aceptación de un grupo de estudiantes respecto a su profesor, analizar conflictos dentro del aula, etc.

La Encuesta: es una técnica destinada a obtener datos de varios docentes dichas opiniones son valiosas para el investigador. El tipo de encuesta que se aplica en forma escrita se denomina cuestionario, instrumento utilizado en la presente investigación .

Lectura: Se utiliza una **lectura Informativa** ya que nos mantiene actualizados en cuanto al mundo que nos rodea siendo de gran utilidad para consultar temas relacionados con la educación actual, las TIC's, procesos de aprendizaje, la calidad de la educación entre otros, los cuales son de utilidad para relacionarlos con el tema de investigación.

Es importante mencionar la lectura de investigación siempre y cuando se tome en cuenta los siguientes aspectos; no es de velocidad, leer correctamente y perfectamente, entender, interpretar, razonar, reflexionar y obtener una crítica del tema.

2.4.2. Instrumentos de investigación.

El cuestionario

Pueden pasarse a una gran cantidad de personas en poco tiempo, son relativamente baratos, dan la oportunidad de expresarse sin miedos y proporcionan datos que pueden resumirse y narrarse fácilmente.

Debido a las características del proyecto de investigación, se necesito de una comunicación directa con el profesorado para lograr datos precisos que respondan a los objetivos planteados. Por este motivo el instrumento de recogida de información seleccionado fue un cuestionario

formado por preguntas cerradas con varias opciones de respuesta, preguntas abiertas y de opción múltiple, de manera que el profesorado pudiese expresar sus opiniones. La tabulación de los datos cuantitativos y cualitativos del cuestionario se los realizó en una matriz de resultados elaborada en el programa Excel.

2.5. Recursos.

2.5.1. Talento Humano.

La presente investigación estará a cargo del Docente investigador, el Tutor de la investigación y la participación de las Autoridades y Docentes de la U.E.S.F.A..

2.5.2. Materiales.

- Guía Didáctica.
- Libros y revistas relacionados con el tema de investigación.
- Cuestionarios.
- Copias
- Computador.
- Internet.
- Impresora.
- Flash Memory.
- Hojas A4 tamaño inen
- Cartuchos de color para la impresión.

2.5.3. Económicos.

Los gastos de la presente investigación correrán a cargo del investigador.

Tabla 9. Gastos de la investigación

DESCRIPCION	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Hojas A4	500	4,50	4,50
Cartuchos para impresión (negro y de color)	2	20,00	40,00
Anillados	3	1,50	4,50
Otros			30,00
Total			79,00

Autor: Ing. Claudio Soto Aguilera

2.6. Procedimiento.

El investigador reunió a los docentes en la sala de profesores de la institución para proceder a la aplicación del cuestionario, las instrucciones dadas a los docentes fueron, explicar el motivo de la presencia del investigador indicando que el cuestionario servirá para recoger datos reales y diagnosticar las necesidades de formación de los docentes que dictan clase en el bachillerato, motivo por el cual se pide la colaboración y sinceridad de los docentes para llenar y contestar las preguntas planteadas en el cuestionario.

El investigador hace conocer que el cuestionario no será divulgado; razón por la que no se solicitaba el nombre del docente en el mismo. También se indicó que se utilice esferográfico para no permitir la modificación de sus respuestas .

Los docentes encuestados tuvieron algunas inquietudes y realizaron las siguientes preguntas: ¿Cómo se debe contestar en este bloque?, ¿Cuál será el aporte de la presente investigación?, todas las preguntas planteadas y dudas surgidas fueron aclaradas por el investigador y de esta manera el cuestionario aplicado tenga un alto grado de confiabilidad.

Algunos docentes de la muestra no fueron localizados por razones de salud y otros por encontrarse realizando otras gestiones, por lo que se procedió a la aplicación del cuestionario en los días siguientes.

CAPITULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Necesidades formativas.

Tabla 10. Ámbito educativo

Ámbito educativo	f	%
Licenciado en educación	19	73.07
Doctor en educación	3	11.54
Psicólogo educativo	0	0
Psicopedagogo	0	0
Lic. educación y Psicólogo educativo	1	3.85
Otros: Música	1	3.85
No contesta	2	7.69
TOTAL	26	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del bachillerato de la "UESFA"

Relacionando el nivel académico de los docentes con el ámbito de su formación el 73.07% son licenciados en educación, y 11.54% doctores en educación y un solo docente posee título de Licenciado en Educación y Psicólogo educativo el 3.85%. Es decir los profesionales de la institución son titulados en la rama de la docencia, situación que permite a la Unidad Educativa cumplir con las normativas vigentes y mantener niveles educativos de calidad.

Según el Censo del Magisterio Fiscal y de los Servidores Públicos que laboran en el Ministerio de Educación, Romo (2003), los docentes del magisterio ecuatoriano poseen un título especializado en la docencia, representan el 81.92%, y el 11.29% poseen título pero no especializado en docencia, el 3.72% poseen títulos docente y no docente, y el 3.06% de los directivos fiscales del Ecuador no tienen título alguno.

Con estos datos podemos concluir que el Estado se ha preocupado por cumplir con los perfiles profesionales que se necesita para ejercer una actividad, esto es mantener el título relacionado con la actividad que van a desempeñar.

Tabla 11. Si posee título de cuarto nivel se relaciona con:

Su título de cuarto nivel se relaciona con:	f	%
Ámbito educativo	3	11.54
Otros	0	0
No contesta	23	88.46
TOTAL	26	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del bachillerato de la "UESFA"

De los tres docentes que poseen título de cuarto nivel, todos son en el ámbito educativo estos representan el 11.54% el resto de docentes no posee título de cuarto nivel, representado en un 88.46% de los docentes.

De acuerdo a los datos recopilados se evidencia que son muy pocos los maestros que optan por un título de cuarto nivel, pese que hoy en día uno de los requisitos para ser profesor titular en las universidades y escuelas politécnicas del Sistema de Educación Superior del país, es que posean título de cuarto nivel (PH.D) según lo señala el artículo 150 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Hasta marzo de este año, 54.909 profesionales con títulos de magíster están registrados en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (Sniese), de los cuales solo 19.304 ejercen la docencia.

Tabla 12. Desea obtener título de cuarto nivel

Desea obtener título de cuarto nivel	f	%
SI	22	84.61
NO	3	11.54
No contesta	1	3.85
TOTAL	26	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del bachillerato de la "UESFA"

Es importante tener presente la siguiente información relacionada con los programas de posgrado en el Ecuador estos se iniciaron a comienzos de los años noventa, es decir, su

desarrollo en el ámbito de la educación superior es relativamente nuevo. Apenas 2.450 docentes de la educación inicial, básica y del bachillerato, tienen registrados títulos de cuarto nivel según las estadísticas del Ministerio de Educación, lo que representa solo el 1,16% de los docentes que trabajan en el sistema educativo a nivel nacional (SIME, 2011).

Del total de los docentes encuestados al 84.61% les interesa obtener un título de cuarto nivel, el 11.54% de los docentes no están interesados en seguir ningún tipo de maestría, sin embargo para el porcentaje que sienten interés por una maestría sería importante buscar mecanismos que facilite a través de un convenio interinstitucional acceder a este beneficio académico.

Tabla 13. En que le gustaría obtener su título de cuarto nivel

En que le gustaría obtener su título de cuarto nivel	f	%
MAESTRIA	19	73,07
PHD	1	3.85
Maestría y PHD	1	3.85
No contesta	5	19.23
TOTAL	26	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del bachillerato de la "UESFA"

De los docentes que están interesados en obtener un título cuarto nivel son el 73.07%, relacionados con una Maestría, el 3.85% a través de un PHD, y el otro 3.85% por medio de Maestría y PHD, el 19.23% son los docentes que no están interesados en obtener título de cuarto nivel.

El título de maestría está diseñado para otorgar educación o entrenamiento adicional al área de conocimiento especializado del estudiante, más allá del nivel de estudios de licenciatura. Los títulos de maestría se ofrecen en varias áreas y existen dos tipos principales de programas: académico y profesional.

Un programa de doctorado está diseñado para entrenar a estudiantes de investigación y, en muchos casos, futuros miembros del cuerpo docente de universidades. El recibir un título de doctorado certifica que la persona ha demostrado su capacidad como estudiante de investigación entrenado en una disciplina específica.

A nivel de doctorado, el PHD. es el título más común otorgado en disciplinas académicas. Otros títulos de doctorado son otorgados principalmente en áreas profesionales como educación (Ed.D. por sus siglas en inglés) y Administración de Empresas (D.B.A. o Doctor en Administración de Empresas).

El título PHD. es otorgado a aquellos estudiantes que completen un trabajo de investigación original, escriban una disertación describiendo tal investigación, y defiendan de manera exitosa su trabajo ante un panel de miembros del plantel docente, especialistas en el tema. Esto puede tomar de dos a tres años adicionales. Dependiendo del campo de estudio, obtener el título de doctorado puede tomar de cinco a ocho años, después de obtener el título de licenciatura. (Editum, 2008).

Según los datos son más los maestros que se deciden por una Maestría es comprensible el resultado considerando que un Doctorado o PHD requiere de un mayor costo y más tiempo; sin embargo la posibilidad de continuar estudiando siempre está presente.

Tabla 14. Es importante para usted seguirse capacitando

	SI		NO		NO CONTESTA		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Es importante para usted capacitarse	22	84.62	2	7.69	2	7.69	26	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del bachillerato de la "UESFA"

Latorre (2003) establece que el maestro de hoy se enfrenta a grandes desafíos. La sociedad es dinámica y se encuentra dentro de un mundo cambiante. Por tanto es imperativo que los maestros se preparen desde una perspectiva de formación constante.

Los docentes tienen que capacitarse a lo largo de su carrera profesional, tienen como responsabilidad fortalecer su rol, actualizar sus conocimientos, destrezas, métodos, estrategias, teorías y prácticas pedagógicas, aprovechar el uso de las herramientas didácticas-tecnológicas modernas existentes en la actualidad.

El 84.62% de los docentes encuestados opinan que para ellos es importante seguirse capacitando, lo que nos indica que tienen un alto interés por mejorar su profesionalismo y mantenerse actualizados en los conocimientos.

El 15.38% de los docentes no manifiestan su deseo por la capacitación, este resultado se relaciona directamente con la edad de los docentes que se establece en la Tabla Nro. 3 de los cuales 5 superan los 61 años; por lo tanto se asocia su desinterés por la capacitación con su deseo por acogerse a un proceso de jubilación

Tabla 15. Cómo les gustaría capacitarse

Cómo le gustaría capacitarse	f	%
Presencial	5	19.23
Semipresencial	6	23.08
A distancia	7	26.92
Virtual/por Internet	3	11.54
Presencial y Semipresencial	1	3.85
Presencial y a Distancia	1	3.85
Semipresencial y Virtual	2	3.85
A distancia y Virtual	1	3.85
TOTAL	26	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del bachillerato de la "UESFA"

En cuanto a la forma de capacitación, las modalidades a distancia 26.92%, semipresencial 23.08% y presencial 19,23%, son los porcentajes más altos, Los porcentajes más bajos representados cada uno por el 3.85% se refieren a modalidades combinadas o virtuales.

Tanto la Ley Orgánica 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 cursos de formación de este nivel, se han desarrollado hasta ahora bajo una modalidad semipresencial, lo que significa que se organiza un sistema modular presencial de un fin de semana cada tres semanas o cada mes, y el resto del tiempo los maestrantes desarrollan sus obligaciones estudiantiles en casa. Esto facilita el trabajo de quienes ejercen su profesión. Existen porcentajes altos entre la tendencia semipresencial y a distancia; estas modalidades son bastante cómodas para los maestrantes, por lo tanto se justifica notablemente los resultados.

Tabla 16. En qué horario le gustaría capacitarse

En que horario le gustaría capacitarse	f	%
De lunes a viernes	5	19.23
Fines de semana	17	65.38
No contesta	4	15.39
TOTAL	26	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del bachillerato de la "UESFA"

Los horarios de capacitación que prefieren los docentes para capacitarse son el fin de semana con un porcentaje del 65.38%, mientras que el 19.23% prefieren entre la semana de lunes a viernes.

El Ministerio de Educación de acuerdo a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), según el artículo 117 de esta Ley se establece una jornada laboral obligatoria de ocho horas diarias para todos los docentes del sistema educativo fiscal.

El artículo 117 especifica que, dentro de las 40 horas semanales, los docentes deben cumplir 30 horas pedagógicas, y utilizar el tiempo restante hasta cumplir con la jornada laboral obligatoria en actividades complementarias, tales como: planificar actividades educativas, realizar reuniones con los demás docentes de su área, revisar tareas estudiantiles y evaluarlas, atender a las familias de los estudiantes, realizar actividades de recuperación o tutorías para estudiantes que lo necesiten, y asistir a cursos de capacitación. La carga horario de trabajo que actualmente tienen los docentes hace que se inclinen por realizar la capacitación durante los fines de semana.

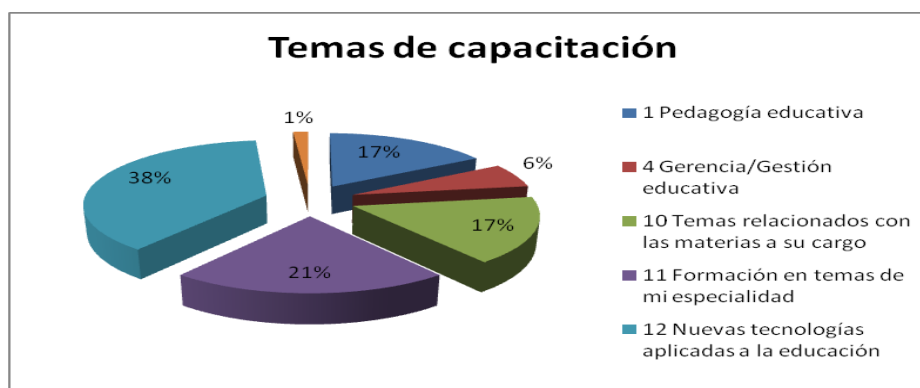


Figura 1. Temas de capacitación.

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del bachillerato de la "UESFA"

Haciendo un análisis de las preferencias de los docentes en temas de capacitación nos damos cuenta que se inclinan por la temática relacionada con el uso de **“Nuevas tecnologías aplicadas a la educación”**, 25 docentes prefieren recibir capacitación en estos temas; el gráfico no resalta claramente que el 38% del total de las preferencias escogidas optan por esta alternativa, seguida por la alternativa de Formación en temas de mi especialidad.

Este comportamiento es lógico por cuanto el avance tecnológico ha incursionado todos los campos, cada vez es más notorio como la tecnología es necesaria para el desarrollo de nuestras actividades, mucho más en educación por cuanto a través del uso de este medio los docentes pueden mejorar la calidad de su enseñanza y los alumnos muestran mucho más interés por el uso de la tecnología.

Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) pueden contribuir al acceso universal a la educación, la igualdad en la instrucción, el ejercicio de la enseñanza y el aprendizaje de calidad y el desarrollo profesional de los docentes, así como a la gestión dirección y administración más eficientes del sistema educativo.

La UNESCO aplica una estrategia amplia e integradora en lo tocante a la promoción de las TIC en la educación. El acceso, la integración y la calidad figuran entre los principales problemas que las TIC pueden abordar. El dispositivo intersectorial de la UNESCO para el aprendizaje potenciado por las TIC aborda estos temas mediante la labor conjunta de sus tres sectores: Comunicación e Información, Educación y Ciencias (UNESCO)

Tabla 17. Motivos por los que se imparte capacitación

Motivos por los que se imparte los cursos de capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	21	80.77
Falta de cualificación profesional	1	3.85
Necesidades de capacitación continua y permanente	4	15.38
Actualización de leyes y reglamentos	7	26.92
Requerimientos personales	17	65.38
TOTAL		100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del bachillerato de la "UESFA"

Con respecto a los motivos por los cuales se imparte los cursos/capacitaciones, con muchísima frecuencia plantean la alternativa 1, que nos indica que lo realizan por Aparición de nuevas tecnologías, y en segundo lugar por Requerimientos personales.

Suriá, (2010) "Las TIC facilitan la comunicación interpersonal y proporcionan un acceso a todo tipo de información, hecho que implica un cambio metodológico de enseñanza, y profesores y estudiantes deben adaptarse a estas herramientas", (pág. 1193).

En la actualidad los docentes están conscientes de las bondades que ofrecen las nuevas tecnologías tomando en cuenta que pueden suministrar los medios para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje; pero su utilización a favor o en contra de una sociedad más justa dependerá en gran medida de la educación, de los conocimientos y la capacidad crítica de sus alumnos.

El motivo por el cual se capacita y las preferencias por los temas de capacitación están directamente relacionados por lo tanto las respuestas coinciden en la alternativa uso de las Nuevas tecnologías aplicadas a la educación.

Tabla 18. Motivos por los que asiste a capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
La relación del curso con la actividad docente	12	46.15
El prestigio del ponente	0	0
Obligatoriedad de asistencia	3	11.54
Favorece mi ascenso profesional	12	46.15
La facilidad de horarios	5	19
Lugar donde se realiza el evento	0	0
Me gusta capacitarme	12	46.15
TOTAL	0	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del bachillerato de la "UESFA"

Las alternativas, la relación del curso con la actividad docente, favorece mi ascenso profesional, me gusta capacitarme, muestran la misma frecuencia de respuesta (12 veces cada una), dándonos una idea de que los docentes están conscientes de que la capacitación es importante tanto para su formación personal como para mejorar su condición económica a través de un posible ascenso.

Para poder cumplir con estas expectativas pueden optar por los cursos SíProfe y lograr beneficios para todos quienes integran la comunidad educativa.

“El desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación” (LOEI, artículo 112).

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

3.2. Análisis de la formación.

3.2.1. La organización y la formación.

Tabla 19. La institución ha propiciado cursos

	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	11,54%
No	21	80,77%
No contesta	2	7,69%
Total	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del bachillerato de la "UESFA"

Según los resultados tabulados de éstas dos interrogantes, muestran claramente que la Institución actualmente no ha propiciado cursos en los últimos dos años con un porcentaje de negación del 80.77%.

El Art. 23.- Derechos de las servidoras y los servidores públicos, de la LOSEP, literal q) dice: “Recibir formación y capacitación continua por parte del Estado, para lo cual las instituciones prestarán las facilidades”.

El Art. 52.- De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano, ibídem, literal p) “Coordinar anualmente la capacitación de las y los servidores con la Red de Formación y Capacitación Continuas del Servicio Público”.

El Art. 10. de LOEI, literal a) Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional,

capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación;

La Ley establece el derecho a recibir capacitación, por lo tanto la institución debe gestionar un plan de capacitación continua para sus docentes y personal administrativo, esto les permitirá cumplir con la Ley y que los docentes se sientan motivados.

Tabla 20. Conoce si la institución está elaborando proyectos de capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0
No	23	88,46%
No contesta	3	11,54%
Total	26	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del bachillerato de la "UESFA"

Según los resultados tabulados de éstas dos interrogantes, los datos muestran claramente que la Institución actualmente no se encuentra desarrollando proyectos/cursos/seminarios/ de capacitación con un porcentaje del 88.46%.

Por su parte, Kotter (1997) considera que un directivo es quien dirige la planificación de todos los procesos en una organización. Es un buen gestor del tiempo y las acciones que conducen a la consecución de los objetivos, es capaz de elaborar y gestionar presupuestos y de hacer seguimiento de las finanzas. Un gestor sabe que dirigir es organizar, es decir, sabe crear estructuras en el plano formal de la organización, dotarlas de personal cualificado y definir con claridad perfiles y roles, facilitar los recursos para que el personal trabaje con sentido de logro. Además controla los procesos, hace seguimiento a los planes y estrategias para reconducir las acciones.

Las autoridades que guían la institución están descuidadas en lo referente a la elaboración de proyectos, cursos, seminarios, tienen que ser visionarios, adquirir los conocimientos, destrezas y capacidades para convertir ese objetivo en un plan de acción realista, utilizando estrategias adecuadas.

Tabla 21. Autoridades del plantel fomentan la capacitación

Las autoridades del plantel fomentan la capacitación	f	%
Siempre	2	7.69
Casi siempre	3	11.53
A veces	13	50
Rara vez	4	15.39
Nunca	4	15.39

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del bachillerato de la "UESFA"

El 50% de los docentes opinan que las autoridades de su institución no fomentan la participación del profesorado en su formación permanente, es decir que las autoridades no cuentan con una política de capacitación permanente.

Tal y como señala Álvarez Rojo (2007), la formación permanente tiende a basarse en la adquisición de nuevas competencias que una determinada organización, en nuestro caso un centro escolar, necesita para la consecución de sus objetivos.

En el campo de la formación permanente, la mayor parte de los docentes en servicio se inscriben en cursos de mejoramiento profesional y posgrado, con la única finalidad de obtener un ascenso e incrementar el sueldo algo que es necesario, pero los docentes debemos actuar con ética y tener presente que nuestra tarea ante todo es mejorar la calidad de la enseñanza.

EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

Tabla 22. En lo relacionado al análisis de la persona

Nro. Alternativa	Ítems	1		2		3		4		5		NO CONTESTA		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
8	Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0	0	0	7	27	10	38	9	35			26	100
9	Conoce las técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0	0	0	1	3,8	15	58	10	38			26	100
11	Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	1	3,8	1	3,8	8	31	8	31	8	31			26	100
12	Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0	0	0	2	7,7	13	50	11	42			26	100
16	Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	1	3,8	2	7,7	7	27	6	23	9	35	1	3,85	26	100
17	Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0	1	3,8	4	15	15	58	6	23			26	100

18	La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	0	0	1	3,8	5	19	12	46	7	27	1	3,85	26	100
19	Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	1	3,8	4	15	5	19	11	42	5	19			26	100
20	Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0	0	0	1	3,8	13	50	12	46			26	100
21	Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución	0	0	0	0	2	7,7	9	35	15	58			26	100
22	La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0	0	0	1	3,8	8	31	16	62	1	3,85	26	100
25	Cómo docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0	0	0	0	0	0	5	19	21	81			26	100
30	Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0	0	0	0	0	5	19	21	81			26	100
31	Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0	0	0	2	7,7	5	19	18	69	1	3,85	26	100
35	Analiza la estructura organizativa institucional	1	3,8	2	7,7	5	19	14	54	4	15			26	100
39	Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	1	3,8	0	0	1	3,8	9	35	15	58			26	100
41	Utiliza los recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0	0	0	1	3,8	10	38	15	58			26	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del bachillerato de la "UESFA"

Tabla 23. En lo relacionado al análisis organizacional

Nro. Alternativa	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	1	3,8	0	0	3	12	11	42	11	42	0		26	100
3	Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOIE(ámbito, escalafón, derechos y deberes)	0	0	0	0	6	23	11	42	8	31	1	3,85	26	100
4	Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0	1	3,8	2	7,7	10	38	12	46	1	3,85	26	100
5	Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción, y rendimiento en el trabajo)	0	0	0	0	3	12	12	46	8	31	3	11,54	26	100
6	Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	0	0	1	3,8	5	19	10	38	9	35	1	3,85	26	100
7	Conoce las herramientas elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución	1	3,8	2	7,7	9	35	8	31	5	19	1	3,85	26	100

14	Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	1	3,8	3	12	7	27	5	19	10	38	0	0,00	26	100
----	---	---	-----	---	----	---	----	---	----	----	----	---	------	----	-----

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del bachillerato de la "UESFA"

3.2.2. La tarea educativa.

Tabla 24. Las materias que imparte tienen relación con su formación profesional

Las materias que imparte tiene relación con su formación profesional	f	%
SI	26	100
NO	0	0
TOTAL	26	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del bachillerato de la "UESFA"

Con respecto a las materias que imparte el docente tienen relación con su formación profesional, se puede apreciar que corresponde a un 100% lo que indica que el docente está preparado, para llevar a cabo la labor de enseñanza-aprendizaje a los estudiantes.

Los docentes de la Unidad Educativa "San Francisco de Asís " como profesionales de la educación se sienten motivados, conscientes de que los contenidos a enseñar tienen relación con su especialidad, demostrando entusiasmo por su labor docente trabajando más para hacer el aprendizaje significativo a sus alumnos, especialmente para los que tienen más dificultades o falta de estimulación.

Tabla 25. En lo relacionado al análisis de la tarea

Nro. Alternativa	Ítems	1		2		3		4		5		NO CONTESTA		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
10	Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0	0	0	1	3,85	15	57,7	10	38,5			26	100
15	Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo)	0	0	1	3,85	1	3,85	12	46,2	12	46,2			26	100

23	Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0	0	0	2	7,69	3	11,5	21	80,8			26	100
24	El proceso evolutivo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0	0	0	0	0	5	19,2	21	80,8			26	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	1	3,85	4	15,4	8	30,8	12	46,2	1	3,85	26	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	1	3,85	4	15,4	13	50	8	30,8			26	100
28	Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula)	0	0	0	0	1	3,85	7	26,9	17	65,4	1	3,85	26	100
29	Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0	0	0	3	11,5	14	53,8	9	34,6		0,00	26	100
32	Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico	1	3,85	2	7,69	2	7,69	7	26,9	14	53,8		0,00	26	100
33	Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	1	3,85	1	3,85	1	3,85	11	42,3	12	46,2		0,00	26	100
34	Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario)	2	7,69	0	0	2	7,69	11	42,3	11	42,3		0,00	26	100
36	Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	2	7,69	1	3,85	2	7,69	9	34,6	12	46,2		0,00	26	100

37	Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	1	3,85	1	3,85	2	7,69	10	38,5	12	46,2		0,00	26	100
38	Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente	1	3,85	1	3,85	4	15,4	10	38,5	10	38,5		0,00	26	100
40	Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de las propia asignatura	0	0	0	0	3	11,5	9	34,6	14	53,8		0,00	26	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	14	53,8	11	42,3	1	3,85	26	100
43	Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0	0	0	0	0	12	46,2	14	53,8		0,00	26	100
44	Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0	0	0	0	0	12	46,2	14	53,8		0,00	26	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del bachillerato de la "UESFA"

Tabla 26. Síntesis de los resultados sobre la Práctica Pedagógica

Análisis de la formación	Media Obtenida					No contesta	Total
	1	2	3	4	5		
Análisis de la persona	1,12	2,46	11,71	38,00	45,76	0,91	100
Análisis organizacional	1,63	3,9	19,39	36,57	34,57	3,85	100
Análisis de la tarea educativa	1,28	0,64	2,78	18,59	20,94	0,21	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del bachillerato de la "UESFA"

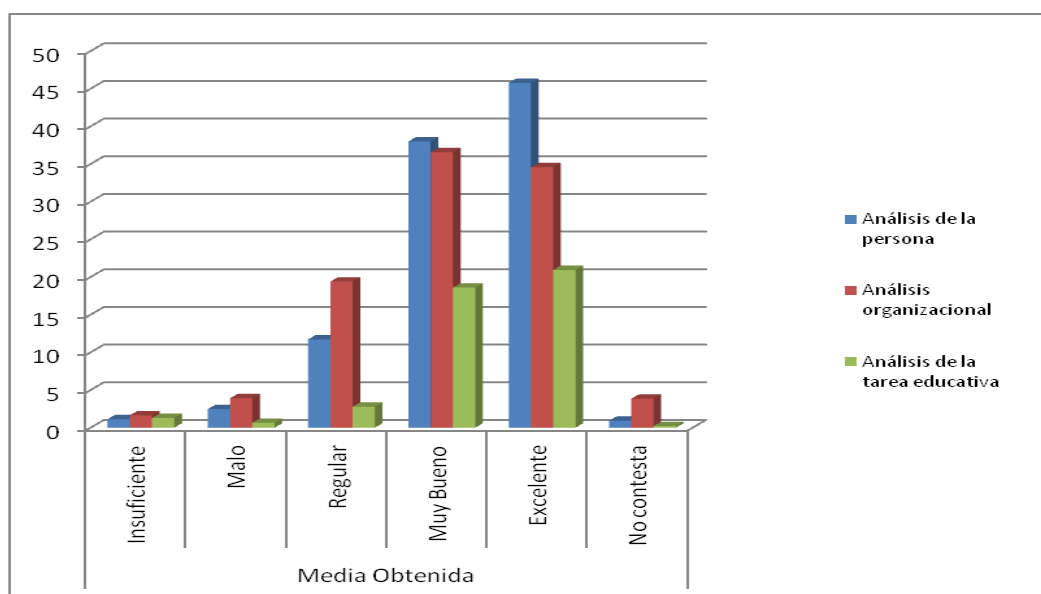


Figura 2. Resultados sobre la practica pedagógica.

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del bachillerato de la "UESFA"

De la media obtenida de la síntesis de las tres alternativas como son Análisis de la persona, el análisis organizacional y el análisis de la tarea educativa tenemos que en los tres casos las respuestas se inclinan hacia las alternativas de muy buena y excelente de la siguiente manera:

Análisis de la persona: El 45.76% Excelente y el 38,00% Muy bueno, siendo las respuestas más altas para esta alternativa las siguientes: Cómo docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s (81%) y Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula (81%)

Análisis organizacional: El 34.57% contesta excelente y el 36.57% contesta Muy Bueno, en este tema las respuestas más altas se agrupan en las alternativas Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato con el 46% y para la alternativa Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato el 42%

Análisis de la Tarea Educativa: La media de las respuestas está representada por 20.94% para Excelente y por el 18.59% para Muy Bueno, con respecto a este tema tenemos que las para las respuestas con más alto porcentaje están en las alternativas Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes con el 80.8% y la alternativa, El proceso evolutivo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa con el 80.8%.

Sin embargo de los tres factores claramente se evidencia que el análisis de la persona en el promedio obtiene los porcentajes más altos de respuestas.

3.3. Los cursos de formación.

Tabla 27. Número de cursos asistidos

Número de Cursos	f	%
Cero	6	23.08
Uno	9	34.60
Dos	3	11.54
Tres	3	11.54
Cuatro	3	11.54
Cinco	1	3.85
Seis	1	3.85
TOTAL	26	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del bachillerato de la "UESFA"

En relación al número de cursos que los docentes han recibido durante los dos últimos años, nos podemos dar cuenta que los mayores porcentajes recaen en un curso con el 34.60% y cero cursos con el 23.08%, dos, tres y cuatro representan cada uno el 11.54% de los docentes y cinco y seis el 3.85%, lamentablemente los docentes no se han preocupado por capacitarse con una mayor cantidad de cursos o talleres.

Tabla 28. La capacitación fue con el auspicio de:

Capacitación auspiciada por:	f	%
El Gobierno	19	73.07
Institución donde labora	0	0
Beca	0	0
Por cuenta propia	2	7.69
Otros	0	0
No contesta	5	19.23
TOTAL	26	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del bachillerato de la "UESFA"

Con respecto a quien auspicia la capacitación tenemos que el 73.07% contestan que el gobierno, el 7.69% por cuenta de ellos, el 0% por parte de la Unidad Educativa, observándose que se está descuidando la capacitación de sus docentes.

Desde el año 2008, el **SíProfe** organiza **cursos de formación continua** para docentes del magisterio fiscal sobre temas que las pruebas SER han señalado como debilidad.

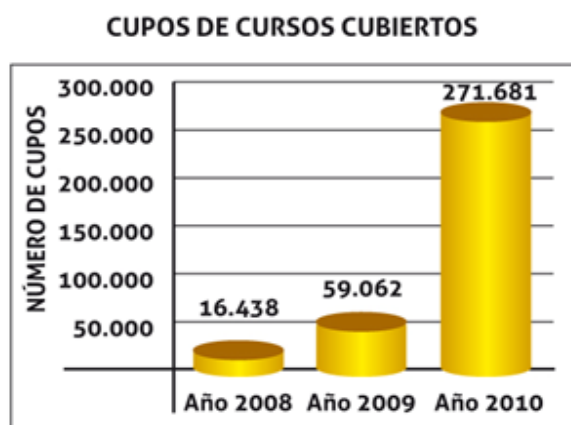


Figura 3. Cursos de formación continua.

Fuente: Página del Ministerio de Educación del Ecuador

En el año 2010, 108.000 docentes tomaron al menos un curso. Muchos cursaron dos y más. La política del MinEduc es ofrecer por varias ocasiones cada curso, hasta que se cubra la demanda de los docentes.

CAPÍTULO IV: CURSOS DE FORMACIÓN

4.1. Tema del curso.

UTILIZACIÓN DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS APLICADAS A LA EDUCACIÓN

La nueva sociedad de hoy, la sociedad de la información y conocimiento, requiere de nuevos enfoques formativos que nos permitan “aprender a aprender” para seguir formándonos toda la vida.

El curso de formación está enfocado a docentes de la Unidad Educativa "San Francisco de Asís" de la ciudad de Loja, se contempla que la vigencia de este estudio sea en el periodo que abarca noviembre 2013 y enero 2014, abordando la temática utilización de las nuevas tecnologías aplicadas a la educación, dentro de un contexto de resistencia al cambio donde el docente se ve superado por la rapidez del avance tecnológico.

Las plataformas de educación virtual como e-learning que es un aprendizaje por medios electrónicos, la importancia del internet como una red de computadores conectados en todo el mundo que ofrece diversos servicios a sus usuarios, como pueden ser el correo electrónico, el chat o la web. En la actualidad es importante implantar la tecnología en el aula de clases para agilizar la enseñanza y el aprendizaje de manera que el estudiante se anime y se involucre en las actividades a desarrollar. La *Web 2.0*, es la participación activa del usuario, debido a los avances en la programación, los usuarios dejan de ser pasivos y se convierten en diseñadores de contenido a través de los blogs y de plataformas como YouTube, son, por otro lado, algunas de las fortalezas que ofrece la utilización de las nuevas tecnologías (TICS) en la educación.

El curso de formación se desarrollará en la Unidad Educativa "San Francisco de Asís", dicho curso se implementará directamente en el mismo establecimiento con sesiones presenciales realizadas en el laboratorio de computación y con la asesoría del docente tutor en los temas relacionados con la utilización de las nuevas tecnologías aplicadas a la educación.

4.2. Modalidad de estudios.

La modalidad de estudios para el presente curso de formación será de tipo presencial, a través de ella se pueden establecer contactos con las personas que participan en el taller, resolver dudas, compartir apuntes, trabajar en grupos y muchas más cosas. Es también una mejor manera de establecer contactos con los profesores y acceder a tutorizaciones.

En las clases presenciales las exposiciones teóricas del profesor no deben superar las clases prácticas

4.3. Objetivos.

- Analizar el impacto y las distintas aplicaciones de las TICS en relación con la enseñanza, aprovechando sus recursos para mejorar la actividad docente.
- Aprovechar el potencial de las nuevas tecnologías para conseguir un mayor nivel de motivación, colaboración y aprendizaje en el aula con los estudiantes.
- Conocer las diferentes herramientas y servicios de internet, al igual que los conocimientos y habilidades necesarias para el diseño, elaboración de propuestas educativas con el uso de la red.
- Vincular la web 2.0 con la educación, en lo que respecta a los aprendizajes colaborativos y nuevas formas de gestión del conocimiento.

4.4. Dirigido a:

Docentes del nivel uno, dos y tres es decir para aquellos que recién ingresan y los que ya tienen experiencia.

4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.

Tener título de Tercer Nivel y ser Docente de la Unidad Educativa San Francisco de Asís de la ciudad de Loja.

4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

Conocimientos básicos de computación como el manejo de:

- Microsoft XP o superior.
- Office 2007.

Deberá tener disponible un equipo de cómputo con las siguientes características:

- Un navegador (Microsoft Explorer, Mozilla Firefox, etc.), es recomendable utilizar las versiones más actuales.
- [Adobe Acrobat Reader](#) u otro software libre para abrir los archivos PDF.
- Para los videos requiere tener instalados Adobe Flash Player. Puede bajarlo del sitio de [Adobe](#).
- Disponer de acceso a internet y de una dirección de correo electrónico.

4.5 Breve descripción del curso.

El curso de formación está compuesto por 3 unidades de estudio enfocado a temas relacionado con aportes de las tics y su impacto en la educación, elementos que se deben considerar en la incorporación de la tecnología en el aula, internet como fuente de información, estar al tanto de las herramientas que conforman la Web 2.0, ante esto se propone incentivar la incorporación de las TICS al proceso educativo a través de un curso de formación que permita a los docentes conocer diversas herramientas tecnológicas y aplicarlas a sus planificaciones de aula.

Para la realización del curso de formación se desarrollaran lecturas (ensayos), consultas en internet analizando dicha información, se realizará una grabación en formato digital utilizando los componentes de la Web 2.0.

Cada actividad que se desarrolle tendrá un porcentaje o calificación, indicando que el alumno habrá aprobado el curso si obtiene un mínimo de 70% en las tareas planteadas, de esta forma, el docente se enfrentará a tareas cotidianas de su labor para lo cual utilizará las TICS, donde el curso le brindará apoyo entregando explicaciones de conceptos y procedimientos en cada oportunidad que el docente lo requiera.

4.5.1. Contenidos del curso.

Unidad I

APORTES DE LAS TICS Y SU IMPACTO EN LA EDUCACIÓN

Tal como afirma Castells (1997), “las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICS) están transformando cada vez más la vida personal y profesional de los sujetos que viven en la sociedad y están en continuo cambio acerca de las maneras de acceder al conocimiento y al aprendizaje” (pág. 57).

A través del impacto creciente de las TICS anteriormente un número considerable de los docentes, dictaban sus clases con apoyo de herramientas, tales como la pizarra, tiza, etc., ahora los profesores dictan sus clases con herramientas tecnológicas, tales como el Power Point, entre otros, y los estudiantes presentan sus trabajos en versión de Word u otra herramienta, así en muchas ocasiones los exámenes que aplican los docentes, pueden tratarse de pruebas objetivas ante un computador.

FORMACIÓN DOCENTE EN TICS

La UNESCO (2008), expresa que “para vivir, aprender y trabajar con éxito en una sociedad cada vez más compleja, rica en información y basada en conocimientos, los estudiantes y los docentes deben utilizar la tecnología digital con eficacia” (pág.1).

Por tal motivo la importancia de la preparación y actualización permanente del docente, a fin de enfrentar los retos impuestos por la sociedad actual y asumir con adecuación su rol de mediador de aprendizajes a través del uso de las Tecnologías de Información y la Comunicación.

Según Umaña (2009) la participación de los profesores en el cambio educativo “es vital para que tenga éxito, sobre todo si el cambio es complejo y afecta a muchos de los establecimientos durante largos períodos de tiempo” (pág.1).

De la idea que nos presenta el autor, se deriva la necesidad de formación del docente en el área de las Tecnologías de la Información y Comunicación, con miras a su incorporación a los avances tecnológicos y fundamentalmente, con el propósito de utilizar su potencialidad en la optimización del rol de creador de experiencias de aprendizaje. Es importante destacar como el Internet en el ámbito educativo obliga al conocimiento de esta herramienta y a la aplicación de nuevos enfoques educativos con el fin de desarrollar nuevas competencias en los docentes y estudiantes, acordes con las actuales exigencias de la sociedad de la información.

PLATAFORMAS DE EDUCACIÓN VIRTUAL

E-learning

El e-learning es la utilización de Internet para revolucionar la manera mediante la cual la gente aprende. Es el nuevo concepto educativo que integra el uso de la tecnología y elementos didácticos, para lograr el diseño y evolución de cursos de capacitación y educación a distancia. La definición del término “e-learning” hace referencia, por una parte, al uso de tecnologías de Internet, y por otra, a una metodología de transmisión de conocimientos y desarrollo de habilidades centrada en el sujeto que aprende (learning), y no en el profesor que enseña (training).

E-learning engloba el desarrollo de cursos de educación y capacitación vía Internet, Intranet y CD-ROM con contenidos diversos, de acuerdo a los requerimientos específicos de cada individuo y cada organización.

El e-learning reemplaza las limitaciones de los salones de clases comunes facilitándose así una educación continua la cual hoy día forma parte rutinaria de la vida. Implica la enseñanza a distancia caracterizada por una separación física entre profesorado y alumnado -sin excluir encuentros físicos puntuales-, entre los que predomina una comunicación de doble vía asíncrona donde se usa preferentemente Internet como medio de comunicación y de distribución del conocimiento, de tal manera que el alumno es el centro de una formación independiente y flexible, al tener que gestionar su propio aprendizaje, generalmente con ayuda de tutores externos.

ENTORNOS VIRTUALES DE APRENDIZAJE

Un entorno virtual de enseñanza/aprendizaje es una aplicación informática diseñada para facilitar la comunicación pedagógica entre los participantes en un proceso educativo, sea éste completamente a distancia, presencial, o de una naturaleza mixta que combine ambas modalidades en diversas proporciones. Sirve para distribuir materiales educativos en formato digital (textos, imágenes, audio, simulaciones, juegos, etc.) y acceder a ellos, para realizar debates y discusiones en línea sobre aspectos del programa del curso, para integrar contenidos relevantes de la red o para posibilitar la participación de expertos o profesionales externos en los debates o charlas.

En un entorno virtual de aprendizaje se combinan distintos tipos de herramientas, algunas de ellas son:

- Herramientas de comunicación sincrónica (chat) y asíncrona (foros).
- Herramientas para la gestión de los materiales de aprendizaje.
- Herramientas para la gestión de las personas participantes, incluidos sistemas de seguimiento y evaluación del progreso de los estudiantes.

PAPEL DEL PROFESOR VIRTUAL

Asencio (2003), sistematiza las características de un educador virtual de la siguiente manera:

- Debe ser una persona interesada en las posibilidades de las nuevas tecnologías.
- Con voluntad de aprendizaje, reciclaje, superación continua y con ganas de enseñar.
- Capaz de plantear nuevas formas de enseñar en la interacción del conocimiento.
- Debe ofrecer mayor tiempo para reflexionar y las clases virtuales deberán ser concretas y eficaces.
- No enfatiza en el papel de emisor, sino de tutor en el proceso de enseñanza.
- Se dedica a orientar y enseñar de modo personalizado.
- Se ajusta al ritmo de aprendizaje de cada estudiante.
- Se actualiza y cambia constantemente el contenido y los materiales.
- Transforma los libros, apuntes, revistas a un formato de red digital.
- Aprovecha al máximo las posibilidades de la red (foros, e-mail, bibliotecas virtuales, videoconferencias, etc.).
- Tiene proyecciones y actualización de conocimientos continuos y permanentes.

UNIDAD II

ELEMENTOS A CONSIDERAR EN LA INCORPORACIÓN DE LA TECNOLOGÍA EN EL AULA

Con lo referente a este tema, el autor Área (2008), profesor de Tecnología Educativa ofrece las siguientes respuestas:

- Porque la escuela, como institución social y educativa, no puede dar la espalda y ser ajena a la cultura y tecnología de su época.
- Porque los actuales niños, adolescentes y jóvenes son usuarios habituales de las distintas tecnologías digitales (videojuegos, Internet, televisión digital, móviles, cámaras,...).Porque la

escuela debe alfabetizar y desarrollar las distintas competencias y habilidades de uso de las TICS, de forma que preparen a los niños y jóvenes ante los retos de la sociedad del futuro.

- Porque las TICS pueden ayudar a innovar y mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje que se desarrollan en las aulas y centros educativos.

Pero existen algunas variables que son importantes considerar también a la hora de incorporar la tecnología en el aula:

1. Características personales de los alumnos: edad, sexo, estrato social, situación familiar, zona donde viven, etc.
2. Motivación hacia el estudio.
3. Habilidades y competencias de los alumnos en las herramientas tecnológicas: manejo de computadores, uso de correo electrónico, chat, paquetes computacionales (Word, Powerpoint, Excel).
4. Si poseen o no computadores personales en el aula y/o en la casa.
5. Habilidades y competencias de los docentes en las herramientas tecnológicas: manejo de computadores, uso de correo electrónico, chat, paquetes computacionales (Word, Powerpoint, Excel).

DEBILIDADES Y FORTALEZAS DE LA INCORPORACIÓN DE LA TECNOLOGÍA EN EL AULA

Son tantas las debilidades y fortalezas de la tecnología en el aula, que es difícil enumerarlas a todas, sin embargo se trata de explicar algunas de ellas en las siguientes líneas. Son una gran fortaleza desde el momento que hacen llamativa la clase para los alumnos, logran el conocimiento de una forma más gráfica y visual sin tener que leer mucho, obtienen más información de una forma rápida e interesante, y si es posible, pueden interactuar con algunos programas de software educativo que les imponen retos o problemas a resolver de forma divertida, sobre distintas asignaturas del currículo escolar.

En cuanto a las debilidades, encontramos que todavía existen estudiantes temerosos de aprender a utilizar las nuevas tecnologías, y prefieren aislarse de los demás; en otros casos, son los docentes que no desean siquiera conocerlas y mucho menos emplearlas en sus trabajos de planificación, se les hace todavía más complicado al interior de las clases; y en muchas de las ocasiones es la falta de infraestructura y recursos tecnológicos inexistentes en

las escuelas ya sea por falta de recursos económicos o peor aún por la falta de interés y visión de las mismas autoridades institucionales, quienes no promueven su gestión y uso.

CÓMO UTILIZAR LAS REDES SOCIALES EN EL AULA

Una de las herramientas que tiende a utilizarse en el aula son las redes sociales, las redes sociales son una herramienta positiva para la socialización, pero siempre supervisada por tutores. Dentro de las redes sociales, la red por excelencia es **Facebook**, sus posibilidades de uso son diversas, por ejemplo, se pueden crear grupos en Facebook para que los estudiantes chatear con el profesor, publicar contenidos interesantes relacionados con la asignatura, plantear preguntas, la creación de un grupo por parte de los alumnos para practicar idiomas, los padres pueden seguir también lo que hacen sus hijos en el aula y las tareas que tienen que realizar.

Además, Facebook, recientemente ha rediseñado su Centro de Seguridad para las Familias para incluir información dirigida exclusivamente a docentes para su uso en el aula TICS sin tener que utilizar perfiles personales por parte de los estudiantes ni de los profesores.

El **Twitter** es utilizado en el aula como canal de comunicación más directo y rápido con el docente y estudiantes, alumnos o docentes de otros centros o instituciones, además de poder subir archivos, trabajos, deberes, presentaciones, monografías a través de aplicaciones como **Scribb**, **Slideshare** o **Twitdoc** .

DOCENTES: PROBLEMAS A LA HORA DE IMPLANTAR LAS TICS EN EL AULA

Algunos docentes no desean incorporar las TICS en sus clases porque no se sienten seguros para hacerlo, otros porque saben que requieren más tiempo en capacitarse y planificar lo cual demanda un esfuerzo extra. Asimismo, algunos educadores son reacios porque no confían en que las tecnologías vayan a funcionar bien y les puedan facilitar y enriquecer la tarea, otros reaccionan porque no se sienten apoyados por las autoridades educativas para emprender innovaciones didácticas que incluyan novedades tecnológicas.

Algunos docentes cuando rechazan el uso de las TICS suelen decir “No tengo tiempo”, “tengo miedo”, “ya me estoy por jubilar”, “los alumnos las manejan mejor que yo y no quiero que se den cuenta”.

Para modificar esta postura de los docentes se puede hacer que visiten las aulas de sus colegas que ya están integrando TICS en sus prácticas y con excelentes resultados, que se sumen a redes escolares docentes para intercambiar saberes, dudas, certezas, opiniones, reflexiones, recursos e información.

UNIDAD III

INTERNET COMO FUENTE DE INFORMACIÓN Y CONOCIMIENTO

Los docentes para preparar sus clases y los estudiante para sus trabajos pueden encontrar información, ya sea en el centro o en sus casas, **navegando por Internet** a través de los **buscadores web**. Internet ofrece cantidades inmensas de información que permiten enfocar los temas desde distintos puntos de vista. Las **publicaciones electrónicas**, las **revistas digitales**, las **bases de datos** y las **bibliotecas virtuales** que están disponibles en la Red, así como las **listas de distribución** (o de discusión) y los **boletines de noticias**, facilitan a los profesores la tarea de estar informados de los resultados de las investigaciones y proyectos.

INTERNET COMO SOPORTE DIDÁCTICO PARA EL APRENDIZAJE

El profesor puede utilizar Internet en el aula para completar o para enseñar la materia, así como para reforzar el trabajo de algunos alumnos con dificultades. Para ello puede acudir a los materiales existentes o crear los suyos propios.

Ciertas habilidades técnicas para el manejo de un *software* adecuado van a permitir al profesor realizar sus materiales para completar el libro de texto tradicional o para enseñar en el aula a través de Internet.

Para facilitar esta labor de creación de materiales existen programas en el mercado reproductores de música, editores de videos, de páginas *web* y de imágenes; herramientas de diseño, para crear mapas etc. A menudo, los portales educativos más generales como *“EducaRed”*, *“Scoilnet”*, *“National Grid For Learning”* ponen al servicio de los usuarios información sobre programas y sistemas para desarrollar presentaciones y materiales interactivos. Por otra parte, cada vez hay aplicaciones más avanzadas que permiten realizar documentos muy complejos con cálculos, mapas o simulaciones. También existen programas

orientados a animar al profesor a utilizar las TIC en el aula como el portal “Aula 21” donde se pueden encontrar los programas para crear los materiales.

Por último, cabe explicar el uso de la **pizarra digital** que, entre otras muchas posibilidades, permite el aprovechamiento de las utilidades de Internet apoyando las explicaciones del profesor, los debates y las presentaciones de los trabajos realizados por los alumnos. La pizarra digital se compone de un ordenador conectado a Internet y de un reproductor que proyecta a gran tamaño sobre una pantalla o sobre la pared lo que aparece en el monitor del ordenador. Si se dispone también de un “tablero interactivo” se puede escribir sobre la pizarra (pizarra digital interactiva).

WEB 2.0

El crecimiento de las tecnologías de información y la comunicación han logrado la creación de aplicaciones que permiten una mejor comunicación, agilizando el proceso y mejorando las formas de retroalimentación, todo ello a través de Web 2.0 que permite la inclusión de herramientas como los blogs, wikis, redes sociales entre otros que le han dado un nuevo giro al uso de la Web.

HERRAMIENTAS DE LA WEB 2.0 PARA LA DOCENCIA

- Blogs, [weblogs](#) o cuadernos de bitácora

La blogosfera es el conjunto de blogs que hay en Internet. Un blog es un **espacio web personal en el que su autor** (puede haber varios autores autorizados) **puede escribir cronológicamente artículos**, [noticias](#), texts (con imágenes y enlaces), pero además es un espacio colaborativo donde **los lectores también pueden escribir sus comentarios** a cada uno de los artículos (entradas/post) que ha realizado el autor.

Hay diversos servicios de weblog en la Web 2.0 gratuitos como por ejemplo:



Bitácoras <http://www.bitacoras.com> (Tiene un directorio de [Educación](#))



Blogger - Google <http://www.blogger.com>



WordPress <http://wordpress.org/>

- **Wikis**

En hawaiano "wikiwiki" significa: rápido, informal. Una wiki es un **espacio web corporativo, organizado mediante una estructura hipertextual de páginas** (referenciadas en un menú lateral), **donde varias personas autorizadas elaboran contenidos de manera asíncrona**. Basta pulsar el botón "editar" para acceder a los contenidos y modificarlos. Suelen mantener un **archivo histórico de las versiones** anteriores y facilitan la realización de **copias de seguridad de los contenidos**. Hay diversos servidores de wiki gratuitos:



Tiddlywiki <http://www.tiddlywiki.com/>



Wetpain <http://www.wetpaint.com/>

Wiki MailxMail <http://wiki.mailxmail.com/>

- **Presentaciones multimedia**

Nos permite almacenar archivos de hasta 20 MB de espacio con nuestras presentaciones, añadiéndoles nombre, descripción y etiquetas. Una vez almacenada y procesada nuestra presentación en SlideShare, la convierte en formato flash, y le asigna una dirección URL (permalink). No hay opciones de privacidad. También permite hacer búsquedas de presentaciones, dejar comentarios a las mismas, compartirlas a través de correo electrónico o incrustarlas en nuestra página web.



SlideShare <http://www.slideshare.net/>.

- **Vídeos**



You Tube - <http://www.youtube.com/> Además de ser un enorme directorio de vídeos gratuitos, que pueden visionarse y hasta enviar comentarios al autor, You Tube permite abrir una cuenta personal para publicar, clasificar y comentar los propios videos.



Google video. Con funciones parecidas a You Tube.

4.5.2. Metodología.

A lo largo del curso, se solicitará analizar, desarrollar y construir nueva información a través de la realización de reportes críticos sobre las lecturas (ensayos), practicando con software que servirá de apoyo en el curso, buscando tópicos en Internet y analizando dicha información.

También se elegirá un tema y subtema, el cual se lo tiene que preparar e impartir a un grupo real o un grupo de colaboradores y realizar una grabación en formato digital de 3 a 5 minutos utilizando los componentes de la Web 2.0.

Esta clase será grabada y digitalizada, para que se la analice, destacando los puntos excelentes y los aspectos a superar.

LECTURAS Y ANÁLISIS.

Estarán a la disposición resúmenes de diferentes lecturas de los temas que se revisaran, las cuales se encuentran en libros escritos por diversos autores. A partir de los cuales se solicitara realizar análisis específicos y desarrollar algunos ejercicios prácticos.

ESTUDIO DE CASOS

En el periodo del curso, se presenta algunos estudios de casos para que sean analizados a través de diversos bloques de preguntas. El propósito de estos estudios de caso será provocar respuestas muy heterogéneas, así como problematizar sobre el quehacer cotidiano del docente.

INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL EN INTERNET

Hacer búsquedas específicas sobre determinados temas. La condición es identificar sitios creíbles y confiables.

ELABORACIÓN DE MAPAS MENTALES

Los mapas mentales es una forma esquemática de presentar las ideas tan solo con palabras clave, por lo que se requiere un esfuerzo de estructuración y simplificación de conceptos, ideal para estudiar y volver a ellos para entender o recordar rápidamente un tema.

PRÁCTICA DEL MANEJO DE SOFTWARE Y REPORTE DEL MANEJO.

Es importante hacer un esfuerzo extra y se pedirá manejar software específico que sirva de apoyo en la impartición de la clase y en el manejo del grupo.

4.5.3 Evaluación.

Cada actividad que se desarrolle deberá ser entregada en tiempo y forma, es algo que habla de un buen desempeño, sin embargo, como en todo curso, también tendrá una respuesta o recomendación de parte del tutor y adicionalmente se otorgará una calificación. Los porcentajes de cada sección se presentan a continuación y cada uno tiene un valor e importancia dentro del desarrollo del curso.

ACTIVIDADES	PORCENTAJE
• Documentos con los análisis críticos de las lecturas/resumen.	25%
• Elaboración de Mapas Conceptuales	15%
• Resultados de la investigación documental en Internet	15%
• Producto final (planeación/ejercicios del curso impartido)	25%
• Grabación de un segmento de 5 minutos de una clase utilizando los componentes de la Web 2.0.	20%
TOTAL	100 %

4.6. Duración del curso.

El curso está programado de la siguiente manera:

HORARIO: **SÁBADOS DE 8:00 A.M. a 13:00 P.M.**

MODALIDAD: PRESENCIAL Total Número de Horas: **60**

INICIO: **2 de Noviembre de 2013** - FINALIZACIÓN: **18 Enero de 2014**

4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse.

UTILIZACION DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN APLICADAS A LA EDUCACIÓN.

Nº de semanas	FECHA	TIPO	TEMAS
1	Noviembre 2 / 2013	Presencial	APORTES DE LAS TIC Y SU UTILIDAD EN LA EDUCACIÓN
2	Noviembre 9 / 2013	Presencial	FORMACIÓN DOCENTE EN TICS
3	Noviembre 16 / 2013	Presencial	PLATAFORMAS DE EDUCACIÓN VIRTUAL E-learning
4	Noviembre 23 / 2013	Presencial	ENTORNOS VIRTUALES DE APRENDIZAJE
5	Noviembre 30 / 2013	Presencial	PAPEL DEL PROFESOR VIRTUAL
6	Diciembre 7 / 2013	Presencial	ELEMENTOS A CONSIDERAR EN LA INCORPORACIÓN DE LA TECNOLOGÍA EN EL AULA
7	Diciembre 14 / 2013	Presencial	DEBILIDADES Y FORTALEZAS DE LA INCORPORACIÓN DE LA TECNOLOGÍA EN EL AULA
8	Diciembre 21 / 2013	Presencial	CÓMO UTILIZAR LAS REDES SOCIALES EN EL AULA
9	Diciembre 28 / 2013	Presencial	DOCENTES: PROBLEMAS A LA HORA DE IMPLANTAR LAS TICS EN EL AULA
10	Enero 4 / 2014	Presencial	INTERNET COMO FUENTE DE INFORMACIÓN Y CONOCIMIENTO
11	Enero 11 / 2014	Presencial	INTERNET COMO SOPORTE DIDÁCTICO PARA EL APRENDIZAJE
12	Enero 18 / 2014	Presencial	WEB 2.0
12	Enero 18 / 2014	Presencial	HERRAMIENTAS DE LA WEB 2.0 PARA LA

DOCENCIA

- Blogs, [weblogs](#) o cuadernos de bitácora
- Wikis
- Presentaciones multimedia
- Vídeos

4.8. Costos del curso.

El costo del curso es de 40 dólares para cada docente de la institución, los cuales cubren el honorario del capacitador y los materiales que se utilicen.

ITEM	CANTIDAD	VALOR	TOTAL
Honorarios del capacitador	1	1.500,00	1.500,00
Lápices	52	0,50	26,00
Carpetas	26	0,25	6,50
Hojas (resmas de 500 hojas)	2	3,50	7,00
Impresiones y fotocopias	2.000	0,02	40,00
Diplomas y acreditación	26	3,00	72,00
CDs con material de apoyo	26	1,00	26,00
TOTAL			1.677,50

4.9. Certificación.

El alumno habrá aprobado el curso, y tendrá derecho a la obtención del diploma acreditativo, si:

La suma de todas las actividades que se han realizado durante el desarrollo del curso tienen un mínimo **de 70 %**.

El curso de formación se presentará a la Dirección Provincial de Educación de Loja para su certificación se empleara el modelo que se vende en dicha institución. Esto con la finalidad de mejorar los meritos y perfil profesional del docente.

4.10. Bibliografía.

Área, M. (2008) ¿Las TICs están generando innovación pedagógica en las aulas? Disponible en :<http://ordenadoresenlaula.blogspot.com/2008/01/las-ticestn-generando-innovacin.html>. (Consulta: Noviembre 29, 2008).

Asencio, S. (2002) Desafíos y fundamentos de la educación virtual. Bolivia

Castells, M. (1997). La Sociedad Red y La Era de la Información, Madrid: Alianza.

Área, M (2008). Buenas prácticas en el uso de las TIC en el aula.

Disponible en: <http://ordenadoresenlaula.blogspot.com/2008/01/buenas-practicas-en-eluso-de-las-c.html> (Consulta: Noviembre 29, 2008).

UNESCO (2008). Estándares de competencias en TIC para docentes, [Documento en línea].<http://portal.unesco.org/es/ev>.

CONCLUSIONES

- Existe un reducido número de docentes que tienen un título de cuarto nivel, pero existe la predisposición por parte de ellos en obtener dicha especialización, para ser competitivos y eficaces en la educación actual.
- Todos los docentes de la institución, están de acuerdo en seguir programas de capacitación para fortalecer sus métodos, técnicas y actualizar sus conocimientos.
- Con respecto a los cursos/capacitaciones, los docentes mencionan que los contenidos en que les gustaría capacitarse están relacionados con las nuevas tecnologías aplicadas a la educación, por ser un valioso recurso de apoyo a las actividades docentes.
- En lo referente a la formación permanente, los docentes consideran que las autoridades de su institución deben involucrarse y fomentar el desarrollo de dicho objetivo. La formación permanente es un buen recurso para acercar al docente hacia un modelo reflexivo, indagador y creativo, capaz de responder a su realidad educativa y atender eficazmente a todo el alumnado.
- Los docentes de la institución señalan que asisten a cursos de capacitación los cuales son promocionados por el Ministerio de Educación (SiProfe).

RECOMENDACIONES

- Es importante que los docentes de la institución adquieran un título de cuarto nivel y de esta manera estén en la capacidad de relacionar la docencia con la investigación, que tengan una capacidad innovadora, técnica y metodológica para la solución de problemas en el ejercicio profesional.
- Para obtener mejores beneficios y resultados de los programas de capacitación los docentes sugieren que se lo haga en la modalidad semipresencial con un horario donde se aproveche los fines de semana.
- Es importante realizar el curso de formación con el tema "Impacto de las nuevas tecnologías aplicadas a la educación". Los docentes, en la actualidad, deben adquirir nuevas estrategias de enseñanzas las cuales les permitirá desarrollar capacidades y habilidades en sus alumnos para lo cual es fundamental el uso de las nuevas tecnologías.
- Las autoridades de la institución en su rol de líderes planifiquen y ejecuten programas relacionados con formación permanente de manera que fortalezcan al desarrollo profesional del docente quienes son un elemento clave para lograr la calidad educativa de la institución.
- Los cursos promocionados por el Ministerio de Educación (SiProfe), conviene ser aprovechados por los docentes para que actualicen sus conocimientos y mejoren su desempeño profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aldana, E., et al. (Eds.). 2005. *Doctorados para la Integración*. Bogotá, Colombia: Convenio Andrés Bello.

Almanzor Flores, Celia (s/f). *Importancia de la capacitación pedagógica del docente*. 24/06/02. En <http://www.gdl.uag.mx/63/a04-02.htm>

Alonso, E., Cases, I., Colén, T., CPR de Salamanca, CRA de Forfoleda, Flor, J., et al (2001). La formación del profesorado. Proyectos de formación en centros educativos. España: GRAÓ

Agut Nieto Sonia (2003), Avances recientes en el estudio de las necesidades formativas en el ámbito organizacional, en URL: <http://sic.uji.es/publ/edicions/jfi4/formativ.pdf>

Angulo, L. (2009). "Proyecto: educación en línea". *Revista Electrónica Educare*, vol. XIII, núm. Junio-Sin mes, pp. 123-133. Consultado en:

<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=194114416009&iCveNumv=14416#>.

Applying applied sociology in the family.(2008). Applied Soc Organization, Consultado en <http://www.appliedsoc.org/family/>

Álvarez Rojo, V. (2007). Formación basada en competencias para profesionales de la orientación [versión electrónica]. *Educación XX1*, 10, 15-37.

BACHER, S. (2009). *Tatuados por los medios*. Buenos Aires: Paidós.

Bell, L. (1991). Approaches to the Profesional Development of Teachers. En Bell, L. y Day, C. (comp.), *Managing the Professional Development of Teachers*. Milton Keynes: Open University Press. Págs. 3-22.

Bozu, Z. (2009). *La carpeta docente como práctica formativa de desarrollo profesional del profesorado universitario novel. Un estudio de casos*. Tesis de doctorado no publicada. Universidad de Barcelona, España. Recuperado el 27 de noviembre de 2009, de <http://www.tesisenred.net/TDX-1119108-090604>

Centro de Estudios de Políticas y Prácticas en Educación (2009). Prácticas de liderazgo directivo y resultados de aprendizaje. Hacia conceptos capaces de guiar la investigación empírica. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 7(3). Recuperado de:<<http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol7num3/art2.pdf>> el 20/07/2009.

Cox, F.M. (1987). Community Problem Solving: A Guide to Practice with Comments, en F.M. Cox y otros, *Strategies of Community Organization*, pp. 150-167. Itasca, Illinois: F.E. Peacock Publisher, Inc.

Christiansen, S. W. (2008). Processes of Sibling Influence in Adolescence: Individual and Family Correlates. *Family Relations* 57.1, 24-34.

De Anca, C. y Vázquez, A. (2005): *La gestión de la diversidad en la organización global*. Prentice Hall. Madrid.

D'Hainaut, L. (1979). Les besoins en éducation. En D'Hainaut, L. (coord.), *Programmes d'études et éducation permanente*. Paris: UNESCO.

De Ketele, J.M. (2003). La formación didáctica y pedagógica de los profesores universitarios: luces y sombras. *Revista de Educación*, (331), 143-169.

FERRY G. (1997). "Pedagogía de la Formación". Serie *Los Documentos* 6. Carrera de especialización de Postgrado, Formación de Formadores, Facultad de Filosofía y letras, UBA. Bs. As. Novedades educativas.

Fuentes, H. (2008). La formación de los profesionales en la contemporaneidad. Santiago de Cuba: CeeS Manuel .F. Gran.

Guerrero Cárdenas, E. (2006). "TIC's y Formación Docente" En: *Revista DIALÉCTICA* N° 1, Año 2, IPRGR-UPEL. ISSN:1316-7243 Enero-Junio de 2006.

Goldstein, I. L. (1993). "Training in organizations. Needs assessment, development and evaluation". (3ª edición). Brooks/Coole, Pacific Grove, CA.

Grant, R.M. (1991). "The Resource-Based Theory of Competitive Advantages: Implications for Strategy Formulation". *California Management Review*, pp. 116.

Imbernón, F. (2007). *Diez ideas clave. La formación permanente del profesorado. Nuevas ideas para formar en la innovación y el cambio*. Barcelona: Graó.

Kaufman R.A . (1987). *Guía práctica para la planeación de las organizaciones*. México: Trillas.

Kaufman R.A . (1988). *Planificación de Sistemas Educativos*. México: Trillas.

Kotter, Jhon. *El Factor Liderazgo*. (1997) Citado por Alvarez, Manuel. *La Función Directiva Hoy*. Ponencia presentada en el Congreso de Directores de Centros La Salle: "El Estilo de Dirección Lasaliana". El Escorial, España. Noviembre de 2005. 16p.

Latorre, A. (2003). La investigación- acción: conocer y cambiar la práctica educativa.

Leithwood, K., Begley, P. y Cousins, J. (1990). The nature causes and consequences of principal's practices: An agenda for future research. *Journal of Educational Administration*, 28(4), pp. 5-31.

Leithwood, K., Day, C., Sammons, O., Harris, A. y Hopkins, D. (2006). *Successful school leadership: What it is and how it influences pupil learning*. Research Report 800. <http://www.dcsf.gov.uk/research/data/uploadfiles/RR800.pdf>

Loureiro, A. (2006). La escuela en la sociedad de redes. Una introducción a las tecnologías de la información y comunicación en la educación. *Lectura y Vida: Revista Latinoamericana de Lectura*. Consultado en Noviembre,16, 2007 Recuperado de: <http://0proquest.umi.com.millennium.itesm.mx:80/pqdlink?did=1274351021&sid=1&Fmt=3&clientId=23693&RQT=309&VName=PQD>.

Lorenzo Delgado, M. (2005): "El liderazgo en las organizaciones educativas: Revisión y perspectivas actuales". *Revista Española de Pedagogía*. Año XIII, nº 232, septiembre-diciembre.

Maureira, O. (2006). Dirección y Eficacia Escolar, una Relación Fundamental. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 4(4), 1-10.

Ministerio de Educación. El desarrollo de la educación. Informe nacional del Ecuador. Documento presentado ante la 48a reunión de la Conferencia Internacional de Educación. Ginebra, 2008.

Montero, M.L. (1987): Las necesidades formativas de los profesores como enfoque de la formación en servicio: análisis de una investigación. *Revista de Investigación Educativa*, 5 (9), 7-31.

Moreno, E. (2009) *Evaluación de competencias docentes en espacios educativos del tercer semestre del plan de estudios de psicología 2004 (PEP04) de la Universidad de Sonora*, Tesis de Licenciatura, División de Ciencias Sociales, 2009.

McGehee, W. y Thayer, P. W. (1961). "Training in business and industry". Willey, New York.

FERNÁNDEZ MUÑOZ, R. (2003): "Nuevas tecnologías en la educación social" en *De Nuevo la Educación Social*, Madrid.

Navas López y Guerras Martín, (2002):, L. A. (2002): "*La dirección estratégica de la empresa. Teoría y aplicaciones*", Civitas, 3.a edición, Madrid.

Nonoyama-Tarumi, Y. (2008). Cross-National Estimates of the Effects of Family Background on Student

Achievement: ASensitivity Analysis. *International Review of Education* 54, pp. 57-82. Consultado en: <http://www.jstor.org/stable/27715433>.

Mackencie de Visbal, M. (2006): *La calidad de la educación en el Departamento del Atlántico (Colombia)*. Tesis Doctoral. Universidad de Granada. Inédita.

Pozo, J. (2003). Adquisición de conocimiento. Morata: España.

Rodrigues, A.; Esteves, M.(1993). Análisis de las necesidades de formación de profesores. Porto: Porto Editora

ROMO, M.(2003). *Análisis Estadístico del Recurso Humano de la Educación Fiscal del Ecuador*, Tesis de Grado ESPOL, Guayaquil, Ecuador.

Robinson, V., Hohepa, M. y Lloyd, C. (2009). School leadership and student outcomes: Identifying what works and why: Best evidence synthesis iteration (BES). New Zealand: Ministry of Education

Rossett, Allison. «Needs assessment», en G. J. Anglin (ed.), *Instructional technology: Post, present and future*, Englewood, Lo, 1995.

Sergiovanni, T. (1984). Leadership and excellence in schooling. *Educational Leadership*, 41(5), pp. 4-13.

SENESCYT. 2011. Consulta instituciones de educación superior y carreras. Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación. <http://www.senescyt.gob.ec>

SURIÀ, R. (2010). «Las TIC en las titulaciones universitarias de grado: análisis del conocimiento y uso en el alumnado de la universidad a distancia». *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*. Vol. 8, núm. 3, págs. 1179-1200. [Fecha de consulta: 08/07/2011].

Tejedor, F. J. (1990). "Perspectivas metodológicas del diagnóstico y evaluación de necesidades en el ámbito educativo". En *Actas del V Seminario de Modelos de Investigación Educativa. Metodologías en Diagnóstico y evaluación de los Procesos de Intervención Educativa*. Murcia. Pp. 25-27.

Tissot, P. (2004). *Terminology of vocational training policy. A multilingual glossary for an enlarged Europe*. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities.

Veciana, José María. Función Directiva. México: Alfaomega, Universidad Autónoma de Barcelona, 2002. 279 p.

Zabalza Beraza, M. A. (2006). Buscando una nueva hoja de ruta en la formación del profesorado. *Revista de Educación*, 340, 51-58.

ANEXOS

ANEXO 1.



Universidad Técnica Particular de Loja



La Universidad Católica de Loja

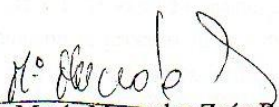
AUTORIZACIÓN PARA IMPRESIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA TESIS DE POSTGRADO

Mgs. María Mercedes Zuín R.

DIRECTORA DE TESIS

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe de investigación de Claudio Francisco Soto Aguilera con número de cédula 1103001911, que se ajusta a las normas establecidas por los Postgrados de Escuela de Ciencias de la Educación, Modalidad Abierta, de la Universidad Técnica Particular de Loja; por tanto, autoriza la impresión y presentación para los fines legales pertinentes.


Mgs. María Mercedes Zuín R.

DIRECTORA DE TESIS

Loja, 25 de noviembre de 2013

OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS (Cuatro Correcciones)

Señor(as) egresadas de la Maestría: en Gerencia y Liderazgo Educacional

ANEXO 2

Loja, diciembre de 2012

Señor(a)

RECTOR (A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS PATRIA Y CULTURA



Mgs. Mariana Buele Maldonado

COORDINADORA DE TITULACIÓN

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL



ANEXO 3

CORREOS DE CONFIRMACIÓN POR PARTE DEL EQUIPO PLANIFICADOR

Asesoración proyecto de investigación

SE-160451-09052016-0001 (01/05/2016) 4 de 2012

Buenos días
Claudio

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

Saludos cordiales

Equipo de planificación
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja

Re: MATRIZ DE RESULTADOS

SE-160451-09052016-0001 (01/05/2016) 4 de 2012

4 de 2012

Buenos días

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

Saludos cordiales

Equipo de planificación
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja

ANEXO 4



CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO

Código del Investigado: _____

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora: _____								
1.2. Provincia: _____				Ciudad: _____				
1.3. Tipo de institución: Fiscal 1 Fiscomisional 2 Municipal 3 Particular 4								
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece: Bachillerato en ciencias 5 Bachillerato técnico 6								
1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:								
Bachilleratos Técnicos Agropecuarios								
a. Producción agropecuaria		1	b. Transformados y elaborados lácteos		2	c. Transformados y elaborados cárnicos		
						d. Conservería		
e. Otra, especifique cuál: _____						5		
Bachilleratos Técnicos Industriales:								
B A C H I L L E R A T O S T É C N I C O S	f. Aplicación de proyectos de construcción		6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas		7	h. Electrónica de consumo	
	i. Industria de la confección			j. Mecanizado y construcciones metálicas		10	k. Chapistería (latonería) y pintura	
	l. Electromecánica automotriz		12	m. Climatización		13	n. Fabricación y montaje de muebles	
	o. Mecatrónica		15	p. Cerámica		16	q. Mecánica de aviación	
	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	
	w. Contabilidad		23	x. Administ. de sistemas		24	y. Restaurante y bar	
	z. Agencia de viajes		26	aa. Cocina		27	bb. Información y comercialización turística	
	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		
ii. Otra, especifique cuál: _____								
Bachilleratos Artísticos								
jj. Escultura y arte gráfico		34	kk. Pintura y cerámica		35	ll. Música		
mm. Diseño gráfico		37	nn. Otra, especifique cuál: _____			38		
1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:								
SI		1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente): _____				NO	
							2	

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

2.1. Género:		Masculino	1	Femenino		2
2.3 Estado civil		Soltero	2	Casado	3	Viudo
					4	Divorciado
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
					12	Reemplazo
2.5. Tiempo de dedicación:						
Tiempo completo		12	Medio tiempo	13	Por horas	14

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

4.1.1. Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años: _____

4.1.2. Totalización en horas (aproximado): _____

En cuanto al último curso recibido:

4.1.3. Hace qué tiempo lo realizó: _____

4.1.4. Cómo se llamó el curso / capacitación: _____

4.1.4.1. Lo hizo con el auspicio de:

El gobierno	1	De la institución donde labora Ud.	2	Beca	3	Por cuenta propia	4
- Otros, especifique: _____							5

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ _____
 ✓ _____

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

(señale de 1 a 3 alternativas)

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

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

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

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

(señale una o más alternativas)

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

4.9. Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación

(señale una alternativa)

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

I. 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
---------	---	--------------	---	---------	---	----------	---	-------	---

5. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN