



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio
Ciudad de Girón de la provincia del Azuay, periodo lectivo 2012 – 2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Vizhco Sigua, Luis Felipe.

DIRECTORA: Díaz Agila, Olga Marleni, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster

Olga Marleni Díaz Agila

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Ciudad de Girón de la provincia del Azuay, periodo lectivo 2012 – 2013, realizado por Vizhco Sigua Luis Felipe, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f:

DIRECTORA DEL TRABAJO

DE FIN DE MAESTRIA

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Vizhco Sigua Luis Felipe declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Ciudad de Girón de la provincia del Azuay, periodo lectivo 2012 – 2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Olga Marleni Díaz Agil directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Formar 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: Vizhco Sigua Luis Felipe

Cédula: 0104397138

DEDICATORIA

El presente trabajo la dedico a mis padres y hermanos que siempre estuvieron apoyándome para cumplir con mis objetivos y metas, dando el empuje que muchas de las veces me hacía falta, creyendo en mí para salir adelante ante los tropiezos que te da la vida.

A mi novia que con sus arrebatos y deseo de superación me inspiraba contentemente a seguir adelante, a no dejar de luchar por los sueños que quieres alcanzar.

A todos mis amigos los que de una u otra manera han influenciado en mí que se debe superar los obstáculos, a ser siempre mejor y nunca dejaron de estar presente cuando se les requería.

Luis Felipe Vizhco Sigua

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis hermanos quienes me han demostrado que tengo que cada día dar un paso adelante, sin mirar lo que queda atrás, sin desmayar, el buscar mi autoformación y compromiso con el quehacer educativo.

Al Colegio Ciudad de Girón por haberme permitido hacer la presente investigación y a cada uno de los compañeros que en este prestigioso centro educativo laboran, que me han sabido brindar la colaboración, su apoyo y contingencia al momento de buscar la información y respaldo al presente trabajo.

A la Universidad Técnica Particular de Loja por brindarme toda su asesoría y lineamientos que me llevaron a este último tramo de todo un proceso formativo, que me ha servido de apoyo a cumplir muchas de las expectativas que tenía frente a mi formación y a la labor que vengo desempeñando como docente en el Magisterio fiscal y del cantón Gironense.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES Y TABLAS	x
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO.....	1
1.1. Necesidades de formación.....	2
1.1.1. Concepto.....	2
1.1.2. Tipos de necesidades formativas.	2
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.....	4
1.1.4. Necesidades formativas del docente.	5
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo).	7
1.2. Análisis de las necesidades de formación.....	10
1.2.1. Análisis organizacional.....	11
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.	14
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	15
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.	16
1.2.1.4. Liderazgo educativo.	18
1.2.1.5. El bachillerato Ecuatoriano.	19
1.2.1.6. Reformas Educativas (LOEI - Reglamento a la LOEI - Plan decenal).....	22
1.2.2. Análisis de la persona.	24
1.2.2.1. Formación profesional.	25

1.2.2.1.1. Formación inicial.....	25
1.2.2.1.2. Formación profesional docente.....	26
1.2.2.1.3. Formación técnica.	27
1.2.2.2. Formación continua.....	29
1.2.2.3. La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.	30
1.2.2.4. Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	30
1.2.2.5. Características de un buen docente.	32
1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.....	34
1.2.2.7. La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.	35
1.2.3. Análisis de la tarea educativa.....	35
1.2.3.1. La función del gestor educativo.	36
1.2.3.2. La función del docente.....	38
1.2.3.3. La función del entorno familiar.	40
1.2.3.4. La función del estudiante.....	41
1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprende.....	42
1.4. Cursos de formación.....	43
1.4.1. Definición e importancia en la capacitación docente.	44
1.4.2. Ventajas e inconvenientes.....	45
1.4.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	46
1.4.4. Importancia en la formación del profesional de la docencia.....	47
CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA.....	49
2.1. Contexto.....	50
1.2. Participantes.....	53
2.3. Diseño y métodos de investigación.....	57
2.4.1. Diseño de la investigación.....	58
2.3.2. Métodos de investigación.....	58
2.4. Técnicas e instrumentos de investigación.....	59
2.4.1. Técnicas de investigación.....	59

2.4.2. Instrumentos de investigación.....	61
2.5. Recursos.....	61
2.5.1. Talento Humano.....	62
2.5.2. Materiales.....	62
2.5.3. Económicos.....	62
2.6. Procedimiento	63
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	66
3.1. Necesidades formativas	67
3.2. Análisis de la formación	77
3.2.1. La persona en el contexto formativo.....	77
3.2.2. La organización y la formación.....	79
3.2.3. La Tarea educativa.....	82
3.3. Los cursos de formación	91
CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE	94
4.1. Tema del curso	95
4.2. Modalidad de estudios	95
4.3. Objetivos.....	95
4.4. Dirigido a:.....	95
4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.....	96
4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	96
4.5. Breve descripción del curso	96
4.5.1. Contenidos del curso.....	96
4.5.2. Descripción del currículo Vitae del tutor que dictará el curso.....	97
4.5.3. Metodología.....	98
4.5.4. Evaluación.....	98
4.6. Duración del curso	98
4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse	99
4.8. Costo del curso	101
4.9. Certificación	101

4.10. Bibliografía	101
CONCLUSIONES	103
RECOMENDACIONES	106
BIBLIOGRÁFÍA.....	107
ANEXOS.....	111

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES Y TABLAS

Ilustración 1: La tarea educativa	36
Tabla N° 1: Resumen sobre tipologías de necesidades	3
Tabla N° 2: Las organizaciones educativas: dimensiones y características de Gonzáles (2008).....	12
Tabla N° 3: Clasificación de las funciones Directivas de la LOEI frente a la propuesta de Fayol y Mintzberg	37
Tabla N° 4: Pregunta 1.3 Tipo de Institución Investigada	51
Tabla N° 5: Pregunta 1.4 Tipo de bachillerato que ofrece	51
Tabla N° 6: Bachillerato Técnico de Comercio, Administración y Servicios	52
Tabla N° 7: 2.1 Docentes encuestados por género	53
Tabla N° 8: 2.3 Estado Civil de los profesores investigados.....	54
Tabla N° 9: 2.2 Docentes investigados de acuerdo a su edad	54
Tabla N° 10: 2.3 Cargo que desempeña	55
Tabla N° 11: 2.4 Tipo de relación laboral	56
Tabla N° 12: 2.5 Tiempo de dedicación	56
Tabla N° 13: 3.1 Señale el nivel más alto de formación académica que posee.....	57
Tabla N° 14: Recursos y costos	63
Tabla N° 15: 3.2.1 Su titulación tiene relación con: Ámbito Educativo	67
Tabla N° 16: 3.2.2 Su titulación tiene relación con: Otras profesiones	68
Tabla N° 17: 3.3 Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con.....	68
Tabla N° 18: 3.4 Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel	69
Tabla N° 19: 3.4.1 En que le gustaría capacitarse	70
Tabla N° 20: 4.4 Como le gustaría recibir la capacitación	70
Tabla N° 21: 4.4.1 Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horarios le gustaría capacitarse.....	71
Tabla N° 22: 4.5 En que temáticas le gustaría capacitarse	72

Tabla N° 23: 4.6 Cuales son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite	73
Tabla N° 24: 4.7 Cuales son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones	74
Tabla N° 25: 4.8 Cuales considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones.....	75
Tabla N° 26: 4.9 Que aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación	76
Tabla N° 27: 6.1 Clasificación de ítem por la persona en el contexto formativo.....	77
Tabla N° 28: 5.1 La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años	79
Tabla N° 29: 5.2 Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios.....	79
Tabla N° 30: 5.2.1 Los cursos se realizan en función de:	80
Tabla N° 31: 5.3 Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente.....	81
Tabla N° 32: 2.6 Las materias que imparte tiene relación con su formación	82
Tabla N° 33: 2.7 Años de bachillerato en los que imparte asignaturas	83
Tabla N° 34: 6.1 Clasificación de ítem por la organización y la formación.....	84
Tabla N° 35: 6.1 Clasificación de ítem por la tarea educativa.....	86
Tabla N° 36: 6. En lo relacionado a su práctica pedagógica: Resumen del análisis formal. .	89
Tabla N° 37: 4.1.1 Numero de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años	91
Tabla N° 38: 4.1.2 Totalización en horas.....	92
Tabla N° 39: 4.1.3 Hace que tiempo lo realizo	92
Tabla N° 40: 4.1.4.1 A este curso lo hizo con el auspicio de:	93

RESUMEN

El presente estudio busca analizar *las necesidades de formación de los docentes de bachillerato en el Colegio Ciudad de Girón de la provincia del Azuay, periodo lectivo 2012 – 2013*. Y brindar una solución a las necesidades detectadas mediante la articulación de una propuesta de capacitación docente.

Se desarrolla una investigación de tipo descriptivo, analítico, sintético, cuantitativo y hermenéutico. Con una muestra de 18 docentes de bachillerato aplicando técnicas como la observación directa y participativa, encuesta, lectura, mapas conceptuales, organizadores gráficos y tablas; el instrumento base aplicado es un cuestionario a partir del cual se desprende algunas debilidades como la falta de capacitación en diversos campos; llegando a concluir que se debe al desfase de la formación universitaria profesional con la práctica educativa diaria.

Con estos resultados se propone el curso *“Las Tics en la práctica docente como herramientas para mejorar los procesos de enseñanza – aprendizaje”* que se implementará en la institución investigada de forma semipresencial cumpliendo actividades programas en talleres y prácticas dentro de las aulas de clase en base a los intereses de los estudiantes generando aprendizajes participativos, auténticos y vivenciales.

PALABRAS CLAVES: Necesidades, Educación, Capacitación, Docentes, Bachillerato.

ABSTRACT

This study seeks to analyze the training needs of teachers of “Bachillerato” at Ciudad de Girón High School in the province of Azuay, academic year 2012-2013. And provide a solution to the identified needs by articulating a proposal for teacher training.

A descriptive, analytic, synthetic, quantitative and hermeneutic research type is developed. With a sample of 18 high school teachers of “Bachillerato” using techniques such as direct and participant observation, survey, reading, concept maps, graphic organizers and charts. The basic instrument applied is a questionnaire which shows some weaknesses such as a lack of training in different fields, arriving to the conclusion that due to mismatch of professional university training with daily educational practice.

With these results, the course aims at "The Tics in teaching as tools to improve the teaching – learning process" to be implemented in the researched institution such blended programs in workshops and practices within the classroom based on the student's interest generating participatory , authentic and experiential learning.

KEYWORDS: Needs, Education, Training, Teachers, “Bachillerato.”

INTRODUCCIÓN

La gran interrogante de ¿cuáles son las necesidades que tienen los docentes?, al momento de diseñar los programas formativos debe ser respondida mediante una investigación exhaustiva, que permita diagnosticar las necesidades de formación de los docentes y sobre todo del bachillerato del Colegio Ciudad de Girón perteneciente a la provincia del Azuay, con sus particularidades organizativas y del capital humano que labora en el mismo.

Existen muchas investigaciones referentes a la formación y capacitación docente más en la teoría, que en el campo práctico dentro de nuestro país, hoy en día se busca mejorar la calidad de la educación, pero desde otro mirar, las evaluaciones que el Ministerio de Educación viene ejecutando sirve como base para detectar las necesidades de formación docentes del país, la OEI es una de las instituciones que más viene brindando curso de formación docente, frente a las necesidades detectadas en la región Latinoamericana y el Caribe.

La investigación tiene gran importancia para la institución investigada al existir constantes exigencia de mejoras en la calidad educativa por las autoridades y desde los padres de familia, para sus docentes que buscan constante capacitación y buscar nuevos procesos educativos que devuelvan buenos resultados, como investigador es importante por cuanto me permite el mejoramiento profesionalmente, enrumba mi proyecto investigativo y para la sociedad es trascendental, ya que en ellos se verá plasmados los resultados de la capacitación docente.

La planificación y ejecución de la propuesta, los recursos, los medios y motivaciones que facilitaron el desarrollo de este trabajo de investigación. Tienen como eje la investigación que se desarrolló gracias a la apertura que brindaron las autoridades y docentes quienes participaron en las encuestas y entrevistas aplicadas; como también se recabó la información necesaria sobre la gestión, liderazgo y valores institucionales mediante una investigación bibliográfica y documental facilitada por la administración escolar.

Como también se fundamentó teóricamente sobre los temas relacionados a la capacitación docente para contrastar lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato que dio lugar a la base de la investigación y un claro panorama de lo que acontece y como debe darse dentro de la formación docente, como profesional de la educación desde sus inicios formativos, con la nueva normativa vigente y la faltante por expedir de la autoridad educativa, con los estándares de calidad educativo que se deben

cumplir, con el Buen Vivir expedido en la constitución y con una constante actualización curricular.

Se diagnosticó y evaluó las necesidades de formación de los docentes del bachillerato aplicando una metodología cuantitativa y cualitativa de tipo descriptivo, analítico, sintético, cuantitativo y hermenéutico. Con una muestra de 18 docentes de bachillerato aplicando técnicas como la observación directa y participativa, encuesta, lectura, mapas conceptuales, organizadores gráficos y tablas; el instrumento base aplicado es el cuestionario mediante él se evidenció la falta de capacitación en diversos ámbitos del quehacer educativo.

El fin último del trabajo investigativo es brindar un curso de formación a docentes acorde a las necesidades detectadas al interior de la institución y las contempladas en los docentes que participaron en la presente investigación, brindando al Colegio Ciudad de Girón un análisis serio, veraz y contundente de las debilidades con las que cuentan los docentes en su diaria labor como educador e integrante de una institución y sociedad; mientras que para el investigador maestrante la importancia radica en que le permitirá comprender, practicar y observar directamente las necesidades formativas que se presentan dentro de las instituciones, con miras a una formación en el campo Administrativo, de liderar procesos de mejora en las instituciones educativas.

Las conclusiones obtenidas demuestran las falencias detectadas como factores que repercuten en el rendimiento académico, además de la conducta y comportamiento de los estudiantes, además devela el desfase de la formación universitaria profesional inicial con la práctica diaria en el campo educativo. Con lo cual se da cumplimiento a los objetivos propuestos al inicio del presente trabajo investigativo. Razón por la cual se diseña una propuesta que ponemos en consideración del lector, el presente curso de formación docente; es de trascendental importancia en el ámbito educativo y en la sociedad actual para mejorar la calidad de la educativa a través del empleo de nuevas herramientas Tics en el aula por parte del docente.

El curso de formación docente propuesto es de *“Nuevas herramientas Tics aplicadas a la educación”*, planteada a docentes que busque crear ambientes participativos, colaborativos, reflexivos y motivantes de inter-aprendizaje entre iguales, respetando su diversidad multicultural y sus capacidades diferentes; el curso propone actividades teóricos, técnicos presenciales manipulando las herramientas web y otra parte en las aulas de clase haciendo prácticas experienciales y auténticas que generaran la formación integral y motivante. Por esto les invito a revisar cada tema propuesto y plantea, que le servirá de base para construir propuestas de capacitación diferenciadas y de mayor calidad.

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación

1.1.1. Concepto.

Entendamos bien que es una necesidad, ya que dependerá del contexto al que se refiere por lo que se puede indicar que es un requisito, una exigencia para lograr metas trazadas; el término formación docente, no significa estar con las novedades actuales, sino es ir más allá de una actualización, es crear, desarrollar, modelar, es profundizar de una manera interdisciplinaria su perfeccionamiento profesional, como persona, como maestro que coopera y aporta con nuevas ideas de las cuales dependerá el ritmo de nuestra sociedad.

La formación docente debe ser un principio fundamental del profesional de la educación y esta acción debe ser considerada con elementos ideológicos, teóricos y metodológicos; el cambio constante de sociedad nos dice que capacitarnos, formarnos, actualizarnos, profesionalizarnos y reorientar nuestros enfoques de los procesos educativos debe ser continuo, hasta el fin de nuestra carrera, y porque no decirlo de nuestros días.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas.

El maestro tiene que lidiar con muchos de los cambios que se viene dando en nuestros centros educativos, en el entorno global y sobre todo en la sociedad ecuatoriana, con lo cual surgen múltiples necesidades de formación docente en diversos ámbitos como:

- **Personal:** el profesional de la educación a pesar de su aprendizaje en la formación inicial, tiene que a lo largo de su vida estar en un constante adecuación a los cambios e innovaciones sociales y educativas; como persona tiene un sinnúmero de necesidades percibidas, sentidas o experimentadas, así como creencias, conocimientos que lo definen, busca la auto superación, el logro y el reconocimiento que lo llevan a seguir formándose ¿sobre qué se formará? ¿por qué tal temática? ¿cuál será la forma? y ¿qué hace que lo impulse?, son muchas de las cosas que solo él profesional desde el punto de vista personal puede decidir y actuar.

Tabla N° 1: Resumen sobre tipologías de necesidades

Autores	Tipología de las Necesidades	Aspectos Resaltantes
Bradshaw (1972) Gairín (1995)	Necesidades normativas	Se basan en el establecimiento, por parte de un experto o grupo de expertos, de los niveles teóricamente deseables de satisfacción de cada necesidad, se refieren a las carencias de un sujeto o un grupo respecto a un criterio y se identifican con las necesidades del sistema.
	Necesidades sentidas, percibidas o experimentadas:	Basadas en la percepción de cada persona o grupo de personas sobre determinadas carencias, resultan ser una apreciación subjetiva, condicionada por factores psicológicos y sociales particulares. Es la respuesta de los sujetos o grupos a preguntas como: ¿Qué deseas?, ¿Qué te falta?, ¿Qué necesitas?
	Necesidades expresadas o demandas	Es la que se detecta en función de un servicio o programa, se identifica con lo manifestado.
	Necesidad comparativa	Es el resultado de la comparación entre diferentes situaciones o grupos.
D'Hainaut (1979)	Necesidades de las personas versus necesidades de los sistemas. – Necesidades particulares versus necesidades colectivas. – Necesidades conscientes versus necesidades inconscientes. – Necesidades actuales versus necesidades prospectivas. Necesidades según el sector donde se manifieste: – Privado y familiar. – Social. – Político. – Cultural. – Profesional. – Ocio.	
Tejedor (1990)	Necesidades Sociales	Nivel de déficit percibido por las instituciones.
	Necesidades Individuales	Nivel de déficit percibido por los individuos y microgrupos sociales.
Ferrández (1992)	Necesidades Reales	El individuo o la sociedad sienten o puede sentir o describir la necesidad con univocidad.
	Necesidades Sentidas	El individuo o la sociedad sienten pero no puede describir porque le faltan determinados parámetros.
	Necesidades Potenciales	Aquellos que la sociedad ni siente ni puede describir pero que, aun así, existen. Porque son reales o sentidas en otros grupos culturales de sociedades "no dispares".
Stuffelbeam (1996)	Basada en la Discrepancia	La necesidad es la diferencia existente entre los resultados deseados y los observados.
	Perspectiva Democrática	La necesidad es el cambio deseado por la mayoría del grupo de referencia.
	Perspectiva Analítica	Necesidad es la dirección en la que pueda producirse una mejora en base a la información disponible.
	Perspectiva Diagnóstica	Necesidad es aquello cuya ausencia o deficiencia es perjudicial.

Fuente: Perfil profesional y necesidades de formación del docente especialista en dificultades de aprendizaje.

Elaboración: Belkis Josefina González Nuñez (2011: p. 60).

- **Social:** a la par de los avances tecnológicos, en el desarrollo social de los pueblos surge múltiples necesidades colectivas, de micro-sociedades, de una globalización, de políticas gubernamentales y de una multiculturalidad que forman nuestro entorno

en las instituciones educativas. Lo cual muchas de las veces cerramos los ojos para no ver o tratar de seguir estancados en las concepciones pasadas, formas erradas de pensar, actuar y tapujos que nos hemos formado a lo largo de la vida, de cómo debe ser la sociedad y como debe actuar esta. Tenemos que abrir nuestra mente, pero no se puede hacer solo necesitamos de mucha ayuda, y esta ayuda será la formación continua, la capacitación, es decir nuestro desarrollo profesional.

- **Conocimientos Científicos Específicos:** con el descubrimiento de nuevo conocimientos, leyes y principios que ahora rigen nuestras vidas, los grandes avances en campo de la medicina, la astronomía, la biotecnología, la psicología y otras áreas del quehacer humano, la especialización en diversos campos, debe buscarse un proceso de integración de estos conocimientos en la educación a corto plazo y no a un largo plazo como se ha venido dando haciendo un abismo entre educación y desarrollo, entre lo que rige actualmente y lo que se imparte en las aulas de clase, en definitiva con la ola de cambios es necesaria la formación profesional orientada con fines educativos.

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.

El proceso de evaluación es un medio para recolectar información sobre las necesidades de formación que debe ser planificada, organizada y sistemática con instrumentos, métodos, técnicas y recursos multivariados, debe contar con criterios de referencia, deben ser para la emisión de juicios de valor que serán provisionales al encontrarse en constante revisión, y que posteriormente servirán para la toma de decisiones sobre las acciones educativas a implementar.

Es vital realizar una autoevaluación personal, institucional y de todo el sistema educativo, en la cual logremos determinar un diagnóstico de las necesidades y carencias de los profesionales de la educación, de la institución y del sistema en general; estos diagnósticos nos permitirán crear un sistema de formación profesional en la docencia. La evaluación de las necesidades debe venir primero de una interna, luego de una externa y por último de cotejar los resultados obtenidos desde las diferentes perspectivas, llegando a comprobar la veracidad de la información obtenida, aunque solo con una de ellas se podría determinar las necesidades siempre y cuando se tenga experiencia, con claridad de los fines investigativos y de diagnóstico.

Dentro de las instituciones educativas cada año se evalúan y se hace una revisión de los resultados obtenidos, en base a los estándares de calidad educativa que requiere la ley, el pensum académico, los requerimientos del entorno y su aceptación, en el mundo laboral para el cual estamos formando y otros factores que determina nuestra labor como un buen profesional de la educación, por lo que es imprescindible determinar las debilidades con las cuales cuenta la planta docente y focalizar las más enraizadas para capacitar y eliminar dicha limitación y mejorar nuestro desempeño, de la institución educativa y nuestros educandos como punto focal.

1.1.4. Necesidades formativas del docente.

En múltiples investigaciones nos determinan una infinidad de necesidades de formación docente para el diario desenvolvimiento del quehacer educativo, de las cuales mencionaremos algunas que nos parecen relevantes:

Planificación: en la universidad se nos ha dada un sistema de planificación diferente a la utilizada dentro de los centros educativos, los cambios en las estructura organizativa de educación y los nuevos lineamientos que cada convenio de cooperación internacional deja, los estándares de educación a nivel mundial, los cambios tecnológicos, nos lleva a que se hable de diversas formas de planificar y un caminar un poco incierto para cada área. El buscar que una clase sea activa, participativa, motivadora, inclusiva, cooperativa y con el uso de nuevos recurso didácticos, auténticos y vivenciales, nos pone a preguntar ¿cuál es la mejor forma de preparar mi clase?, muchas de las veces el buscar por un lado y otro sin una adecuada orientación nos deja con más dudas que al principio y no se diga del resto; debería existir a nivel central una capacitación general de la forma planificar enfocada a cada área del saber.

Metodología de enseñanza-aprendizaje: cada vez surgen nuevas ideas, paradigmas, modelos de la forma que aprenden los educados y sobre todo con el surgimiento de nueva tecnología, los gustos por pasar horas y horas dentro de redes sociales y otras herramientas web, mientras que el proceso de enseñanza sigue utilizando las mismas herramientas que utilizaban nuestros maestros, la tan conocida cada magistral, donde el profesor sigue dictando, sentar en grupo para que hagan tediosos resúmenes literales, haciendo del proceso de enseñanza-aprendizaje una tortura irremediable para los y las estudiantes. ¿Por dónde encaminarnos? ¿Cómo debe ser este proceso? ¿Cómo aprende las y los estudiantes?, en definitiva necesitamos mejorar nuestra formación docente.

Evaluación del aprendizaje: el proceso de la evaluación de los aprendizajes bajo los parámetros de los estándares de calidad son muy amplios y muchos de los profesionales de la educación buscan preparar adecuadamente un instrumento de evaluación en base estructurada que pide el Art. 211 del reglamento de la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural), pero a veces se siente que falta mucho en esos instrumentos, tal vez porque no saben orientar adecuadamente el propósito de la evaluación, cuando debo emplear la diagnóstica, formativa o sumativa, es decir ¿Nos está permitiendo la retroalimentación de los aprendizajes a las y los estudiantes?, ¿Nos permite reflexionar y analizar nuestra práctica docente en miras de mejorarla?, ¿Estimula a las y los estudiantes a la participación en actividades de aprendizaje?, ¿Está correctamente estructurada?, en definitiva ¿Qué evaluó en realidad?.

Tutoría: existen grandes problemas para que todos las y los estudiantes sigan a la par dentro de las aulas de clase, por lo que necesitan un apoyo en temas que se les dificulta entender para alcanzar los aprendizajes requeridos, este tipo de apoyo debe ser más personalizado y debe retroalimentar los aprendizajes, fuera de las horas de clase. En ocasiones se nos torna un poco duro y con pocos resultados favorables, la inexistencia de una capacitación real de cómo se debe planificar y desarrollar una tutoría personalizada, en un pequeño lapso de tiempo y de forma motivante se nos vuelve un camino empinado lo nos lleva a que la mayoría de las veces nos quejemos por que las y los estudiantes no desean quedarse al proceso de tutoría, ¿Qué hacemos mal? ¿Cómo motivar a las y los estudiantes que necesitan apoyo especial?, si no se ven los resultados ¿qué se debe hacer?

Manejo de las TIC: hoy en día es primordial saber utilizar las tecnologías de la información y comunicación, la información que maneja la Autoridad Educativa Central es a través de entornos virtuales, para acceder a cursos de capacitación, las notificaciones y demás comunicados son enviados a través de correos electrónicos, redes sociales, los cuadros de notas, los informes y documentos que constantemente se pide debe ser digital e impresos, la tendencia de la administración central de uso de software libre como una de las políticas dentro de las instituciones públicas, las y los estudiantes pasan largo tiempo en redes sociales, en la web, con teléfonos totalmente táctiles siendo nativos digitales, y nosotros como maestros no podemos emplear correctamente nuestro viejo teléfono celular y si tenemos uno de punta solo es para impresionar por que en la realidad vivimos pidiendo ayuda para manejarlo.

Necesidades Educativas Específicas: de las necesidades educativas específicas, con el proceso de inclusión educativa se nos pide planificaciones e instrumentos de evaluación

para cada caso en particular diferenciada y acorde a las necesidades específicas de las y los estudiantes con capacidades diferentes y con discapacidad, que se le dé mayor atención centrada en sus necesidades dentro de las aulas de clase, pero cada vez se torna una camisa de fuerza los planes, los programas ya que se tiene que cumplir los objetivos trazados por la estandarización y el tronco común y simultáneamente en el mismo espacio y tiempo se tiene que ir desarrollando programas acorde a las necesidades especiales, para lo cual no existe una capacitación en la práctica misma de cómo se debe realizar este proceso, los docentes siguen haciendo lo que buenamente pueden, lo que no debe seguir sucediendo por cuanto las buenas acciones no llevan al Buen Vivir que busca la inclusión educativa.

Comportamiento: En general vivimos queriendo que las y los estudiantes sigan nuestras reglas a raja tabla y muchas de las veces no encontramos con tremendos problemas, porque no sabemos tratar, no comprendemos cuando necesitan comprensión, amistad, firmeza, tolerancia, solidaridad o amor, que está sucediendo dentro de ellos, cuáles son sus sentimientos, sus hábitos, sus creencias u otros aspectos relevantes en cada uno de las y los estudiantes, en definitiva, que les lleva a comportarse de tal manera y como saber tratar a cada uno sin llegar a la confrontación, a la agresión y sobre todo a las desvalorización.

En los centros educativos también existen grandes problemas entre compañeros docentes, con representantes, madres y padres de familia que no han sabido como relacionarse adecuadamente, en un clima de camaradería, cordialidad y respeto sobre todo de los profesionales de la educación que necesitan de capacitación sobre las relaciones interpersonales y su adecuado comportamiento como miembros de un centro educativo y hacia los usuarios de este servicio.

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

Existen un sinnúmero de estudios que se han venido realizando sobre el análisis de las necesidades de formación de empresas e instituciones productivas, comerciales, financieras entre otras, pero muy poco orientado al ámbito educativo, los aspectos que se toma en cuenta dentro de estos estudios son los personales, el ambiente empresarias o institucional y la sociedad en donde se desenvuelven, por lo que definiremos algunos.

Modelo de Rosset: Este modelo gira en torno al análisis de necesidades de formación partiendo de las situaciones desencadenantes (de donde partimos y hacia dónde vamos),

los tipos de información buscada (óptimos de cómo deberían ser las cosas, reales lo que está aconteciendo, sentimientos de como sienten el problema las personas afectadas, causas del porque existe este desfase entre lo real y lo óptimo y soluciones del que hacer para acabar con estos problemas), las fuentes de información (detectar quien tiene la información necesaria o donde se puede localizar), herramientas de obtención de datos (selección y diseño de las herramientas dependiendo del propósito y de la fuente), conducir a la detección de necesidades en etapas (propósitos a corto plazo y tareas cortas para llegar a la detección exitosa), y usar los resultados para la tomo de decisiones (decidir si es apropiado o no capacitar, el tipo de capacitación, las estrategias y el tipo de intervención a efectuar).

Modelo de Kaufman: Pérez-Campanero (1994) señala que este modelo se torna en base a la planificación y afirma que las necesidades de una empresa se manifiestan en la ausencia de conocimientos y actitudes por parte de los trabajadores, este modelo cuenta con elementos como: los participantes en la planificación (ejecutores, receptores, sociedad), discrepancia entre lo que es y lo que debiera ser (entradas, procesos, salidas y resultados finales), y priorización de necesidades. Para todo ello es necesario definir los resultados deseados y con ello justificar la elección de los medios necesarios. Las etapas en la evaluación de necesidades de Kaufman son:

- Tomar decisiones de planificar.
- Identificar los síntomas de los problemas.
- Determinar el campo de la planificación.
- Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluar las necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
- Determinar las condiciones existentes en términos de ejecuciones mensurables.
- Determinar las condiciones que se requieren, en términos de ejecución medible.
- Conciliar cualquier discrepancia que existe entre los participantes de la planificación.
- Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya a aplicar determinada acción.
- Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante. (p. 28).

Kaufman (2004) indica que “las necesidades es un desajuste entre los resultados actuales y los resultados deseados o requeridos” (p. 107), y este planteamiento y análisis de las necesidades como desajustes trae tres ventajas, una la dimensión de lo ¿qué debería ser?

de una necesidad identificada nos sirve como objetivo medible, dos nuevamente la dimensión de lo ¿qué debería ser? nos sirve como criterio de evaluación y mejora continua, y tres con la definición de la información necesaria de la necesidad y el desajuste con la situación deseada puede justificar los costes-consecuencias de no implementación de las propuestas planteadas.

Modelo de D'Hainaut:

Este modelo considera a la persona en la situación específica en la que se desenvuelve y las diferentes funciones que cumple en su vida diaria como la profesional, política y privada. Lleva al análisis de los fines de las políticas educativas sentando la base inicial de un proceso formativo, las cuales determinaran el perfil que se espera de un profesional de la educación llevando la aceptación y direccionando las prioridades educativas y el currículo de formación, con lo que subyace un grado de imposición y aceptación en los *valores* haciendo prevalecer su cometido en la educación y que tiene que ser de esa manera y no de otra.

Modelo de Cox: se basa en la elaboración de guías para la resolución de problemas comunitarios, para lo cual contamos con elementos como: la institución, el profesional encargado de resolver el problema, los problemas percibidos por el profesional y por los implicados, contexto social del problema, características de los implicados en el problema, formulación y priorización de metas, estrategias a utilizar, tácticas para conseguir el éxito de las estrategias, evaluación y modificación, finalización o transferencia de la acción.

Modelo Deductivo: este es un modelo que parte de metas y declaraciones existentes y pasa a deducir el programa educativo, según este modelo se partirá desde la identificación y selección de las metas existentes de la educación, luego se procede a desarrollar criterios (identificadores) representativos de ciertas conductas, se prosigue con la obtención de los requisitos de cambio de los participantes del sistema educativo (miembros de la comunidad, educadores y estudiantes) determinando su utilidad, se reúne los datos reales de realización, respecto a la amplitud con que se satisfacían o no los criterios (indicadores), basándose en las discrepancias obtenidas de entre estas listas, el próximo paso será establecer los objetivos adecuados y el desarrollo de un programa educativo apropiado, que pueda ser aplicado, evaluado y revisado. (Gonzales 2011).

1.2. Análisis de las necesidades de formación

Uno de los procesos primordiales y fundamentales es el análisis de necesidades, con el cual se determinara que procesos de formación deben intervenir en la capacitación del profesional de la educación. Este proceso de análisis de necesidades de formación de docentes, es un proceso sistémico que busca encontrar en un entorno, en los problemas, en ciertas circunstancias dadas de los centros educativos. Cabe preguntar ¿Qué se está dando actualmente? ¿Qué se debería darse?, ¿Cómo es ahora? ¿Cómo debería ser?, estas preguntas parten de lo que en la actualidad está pasando, es decir, lo real y lo que se espera que sea, es decir, lo ideal.

Para el análisis y detección de las necesidades de formación, tiene muchos puntos de vista, dependerá mucha de la persona que se encuentra observando o detectando, es decir, de una parte subjetiva, valorativa de la persona, u otra de las necesidades sentidas por las personas afectas, y por último por las necesidades que la institución perciba en cuanto a su organización y su manera de funcionar.

Uno de los procesos de detección de necesidades de formación docente que Cutti, Cordero y Luna (2011) se refieren al modelo cooperativo de Font e Imbernón (2002) en donde se define una muestra significativa a la organización o grupo, o situación con problemas, en el cual se *identifica las necesidades* en pequeños grupos organizados por un portavoz que irá eliminando las que se repitan de una lista de necesidades expuesto por cada miembro del grupo, y una vez depurado se da lectura, y así de cada grupo hasta obtener una lista final de grupo en general, luego se procede a la *categorización de las necesidades* mediante una discusión-debate y por último se realiza una *priorización de las necesidades*. Lo que permitirá constatar la mejora del proceso de formación, por cuanto, es una lista de necesidades sentidas por los afectados directos y directamente consensuados.

El proceso de análisis de necesidades de formación debe pasar por tres niveles de análisis: el organizacional de la institución que tiene un enfoque global, el de los recursos humanos en términos de eficiencia y por último el de las operaciones y tareas que se deben cumplir en términos de eficacia. El primer *análisis organizacional* es de toda la institución, de los objetivos a largo plazo lo que permitirá crear una perspectiva de la filosofía de capacitación y debe verificar todos los factores (como planes, fuerza de trabajo, eficiencia y clima organizacional) que puedan evaluar los costos y los beneficios esperados por la capacitación.

El segundo *análisis es de los recursos humanos* que le permitirán constatar si son suficientes para cubrir las actividades presentes y futuras en términos cuantitativos y cualitativos de las habilidades, conocimientos y actitudes que tienen los empleados de una organización. Y el tercer *análisis es de las operaciones y tareas* la cual es la más rígida por cuanto determina las exigencias de un puesto de trabajo a su ocupante (como los estándares de desempeño de la tarea o el puesto, identificación de las tareas que la constituyen, forma de realización de cada tarea cumpliendo los estándares de desempeño y las habilidades, conocimientos y actitudes básicas para el desempeño de cada tarea) descomponiendo el puesto en sus partes integrantes determinando las necesidades del ocupante con referencia a su puesto.

En definitiva todo proceso de determinación de las necesidades de formación en un centro educativo debe pasar por múltiples análisis que entre ellos corroboren las necesidades más sentidas por la institución, por sus involucrados y por los usuarios del sistema y con ello llegar a proponer sistemas de mejoras, de capacitación y formación, mejorando el desempeño, rendimiento, la calidad de la institución, del profesional de la educación y del sistema educativo.

1.2.1. Análisis organizacional.

La organización consiste en el diseño y determinación de las estructuras definidas con las responsabilidades y funciones que cada rol debe cumplir permitiendo simplificar el trabajo y hacer un proceso coordinado y de optimización de los recursos para lograr la máxima eficiencia, calidad y productividad en el logro de sus objetivos. El proceso de análisis organizacional de un centro educativo o de todo el sistema educativo implica diversas dimensiones que lo caracterizan tales como: la estructura, las relaciones, los procesos, los valores que demuestran y en entorno donde se desenvuelven; revise la tabla N° 2 *las organizaciones educativas: dimensiones y características de Gonzáles (2008)*.

Otra forma de organización educativa dentro de un centro escolar considerando los tipos que coexisten son la formal que se encuentra normado, estructurado y reglamentado por la Autoridad central gubernamental, la percibida por los integrantes de la comunidad en su diario desenvolvimiento, la existente en realidad, la que se opera y la que requiere un centro educativo según indica Schlemenson (1988).

Tabla Nº 2: Las organizaciones educativas: dimensiones y características de Gonzáles (2008)

DIMENSIONES ORGANIZATIVAS	CARACTERISTICAS
ESTRUCTURAL	<ol style="list-style-type: none"> 1. Constituye la base principal “el esqueleto” de la organización. 2. La forma que adopte la estructura organizativa, nos indicara como está dividido el trabajo y los mecanismos establecidos para tomar decisiones. 3. Los mecanismos formales establecidos están enfocados a que los individuos y/o las unidades organizativas se relacionen entre sí, se coordinen y no funcionen al margen unas de las otras. 4. La estructura de los centros escolares es resultado de normativas, regulaciones oficiales y reglas formalmente establecidas.
RELACIONAL	<ol style="list-style-type: none"> 1. Constituye las relaciones o redes de interacción y flujo de comunicación entre las personas del centro escolar, además de las relaciones que se mantienen de manera informal. 2. Los centros escolares no se reducen a lo burocrático y a lo estructuralmente establecido, ya que, están formados por personas que se relacionan y construyen patrones de relación. 3. Comprender, cuando menos, las facetas micro-políticas y de interacción profesional, puesto que el tejido relacional de los centros es difícil de encorsetar en categorías de informal o formal. 4. Gran parte del funcionamiento del centro escolar, se basa en función de cómo sean los patrones de relación entre los constituyentes del centro escolar.
PROCESOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Es evidente que los procesos de desarrollo curricular y de enseñanza - aprendizaje constituyen el núcleo y razón de ser de los centros escolares. 2. Para que estos puedan ocurrir de manera coordinada, coherente, y para que la organización funcione día a día y mejore su actuación, se ponen en marcha otra serie de procesos organizativos.

	<ol style="list-style-type: none"> 3. Los procesos que lleve a cabo un centro no pueden ser pensados al margen de otras dimensiones organizativas. 4. Estos procesos no son independientes de las demás dimensiones constitutivas.
VALORES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hace referencia a la red de valores, razones, creencias, supuestos que subyacen a lo que ocurre, a como ocurre, a como funciona y sea un centro escolar. 2. Hablamos de una dimensión que está implícita, que no se ve, y que hace referencia a razones, valores, creencias, normas no escritas, que subyacen a como son o como funciona un centro escolar. 3. El funcionamiento cotidiano no es sino un reflejo de esa dimensión cultural, pues afecta el propósito y filosofía de la organización, esté o no escrito. 4. Son aquellos que se han ido construyendo en el conjunto del centro o parte de grupos particulares en el mismo a medida que las personas interaccionan unas con otras.
ENTORNO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los centros escolares son organizaciones abiertas que están en conexión con el entorno. 2. No son solo complejos educativamente hablando, sino que también forman parte de unas relaciones sociales, naturales y económicas de un momento dado. 3. El Entorno próximo o inmediato de los centros escolares incluye todos los aspectos que influyen de manera directa. 4. El Entorno más amplio Condiciones socio-político-culturales.

Fuente: Organización y gestión de centros escolares: dimensiones y procesos.

Elaboración: Luis Felipe Vizhco Sigua

En la nueva LOEI y su respectivo reglamento determina toda una estructura organizativa del Sistema de Educación desde la Autoridad Educativa Nacional hasta la concerniente a los docentes, determinando sus funciones, obligaciones y derechos en cada uno de sus estancias, desde el 31 de marzo de 2011 que fue publicado la ley hasta la presente fecha se sigue haciendo grandes cambios en la estructura organizativa educativa, lo concerniente al cambio de poderes, distribución de los nuevos puestos de trabajo, llevado a que el sistema aún no se defina por completo.

Basados en las disposiciones transitorias de la LOEI que indica que se realizara las reestructuraciones necesarias para cumplir con lo dispuesto en la ley en un año, no se ha cumplido, por cuanto son tres años y aún no se ha podido cumplir con todos las reestructuraciones, muchas de las veces cuando se tiene que hacer un trámite administrativo, no se sabe con exactitud a donde se tiene que acudir y a veces no se saben cuál tiene de dar paso al trámite solicitado.

Por todo lo manifestado se puede decir que el análisis organizacional debe definirse de acuerdo a los roles que desempeñan, las funciones, el nivel de autoridad y de dependencia que debe cumplir dentro de una organización. Y esperamos que se llegue a una distribución óptima de la estructura organizativa del sistema educativo del país y así poder sentar las bases para un buen funcionamiento, al “Buen Vivir” de la educación.

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.

La educación en los actuales momentos en Ecuador está muy atropellada y golpeada, ya que todavía sigue existiendo escuelas unidocentes, los recursos necesarios para cumplir con esta ardua tarea no se entregan o hace falta muchos dentro de los centros educativos, se a puesto a trabajar a los docentes ocho horas pero para ello la nueva normativa ha incrementado la carga horaria, el trabajo de profesores-tutores es muy pesada por el seguimiento individualizado que se debe hacer, en muchas de las instituciones educativas al no contar con la cantidad mínima requerida en la ley de 120 estudiantes, no cuenta con autoridades que se hagan cargo del mismo siendo el profesor más antigua en dicha institución la que se encontrará al frente y si no llega a los 501 estudiantes cuenta con una sola autoridad que tiene que hacer las veces de rector o director, de vicerrector o subdirector y de inspector, mientras que los subinspectores en su gran mayoría han sido eliminados.

Las autoridades de los centros educativos están llamadas constantemente a recibir normativas e instructivos por los constantes cambios de administradores educativos y asesores pedagógicos y encargos de las instituciones que tiene una preparación docente con bajo conocimiento en el campo administrativo; la redistribución de funciones en el nuevo organismo del sistema educativo de zonas, distritos y circuitos aun no definidos lleva a entorpecer, hacer tedioso y poco llamativa el cargo administrativo de los centros educativos.

Como anteriormente supimos manifestar que el sistema educativo está viviendo un cambio estructural, organizativo, de principios y finalidades, con la nueva evaluación de los perfiles profesionales, los estándares de calidad que busca levantar la educación a niveles internacionales, con la optimización de los recursos educativos, cambios de un sistema de regulación, de normas y de garantizar el acceso a la educación de los niñas, niños y adolescentes en general. Para poder cumplir con todo lo manifestado se ha propuesto dentro del Plan Decenal de Educación de proyección desde el 2006 a 2015 una serie de políticas como:

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

El gobierno cada año deben rendir cuenta del cumplimiento de las metas establecidas que se ha realizado y el porqué de tal suceso, ya que hemos llegado al 2013 y muchas de ellas todavía están lejos de verse cristalizadas, lo que sí cabe manifestar es que cada día se está dando pasos, avanzando, mejorando, esperemos que estos pasos sean más largos y mucho más progresivos que en la actualidad.

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

Siempre trabajamos con objetivos y metas, y no entendemos su diferenciación, por lo que Ander-Egg (2007) indica que “una meta convierte o refleja, en términos precisos, las propuestas cualitativas de un objetivo; consiguientemente, debe articularse él y expresarlo operativamente” (p. 103), es decir el objetivo en términos de magnitud, tipo y tiempo de lo que se pretende hacer.

Las organizaciones siempre deben definir sus metas con el fin de establecer estrategias y tácticas, planes y procedimientos a seguir, esta dependerá del alcance que deba cubrir cada meta establecida a corto, mediano o largo plazo, es decir ¿Qué queremos alcanzar? ¿En cuánto tiempo queremos alcanzar? Y ¿cómo queremos alcanzarlos?

Las metas a corto plazo son las que se establecen dentro de un periodo de un año como máximo, se parte de unas necesidades a cubrir u objetivos a cumplir de forma inmediata con un pequeño número de actividades y es de tipo operacional. Las metas a mediano plazo no deben extenderse de un lapso de 3 años, esto se basa en las exigencias detectadas dentro de los departamentos o áreas, para ello se implementa planes y proyectos, para lo cual los mandos medios crean tácticas con la finalidad de alcanzar el plan estratégico. Las metas a largo plazo son directrices y planes generales de las organizaciones realizadas por los altos directivos, estos orientaran la funcionalidad y dirección que debe tomar la organización como las políticas, la misión y visión.

Las metas a corto plazo deben llevar al cumplimiento de actividades operativas que lleven a la consecución de las metas a mediano plazo cumpliendo planes y programas estratégicos de mejoramiento y estas a la consecución de las metas a largo plazo, llevando a la integración de los planes y programas instituciones que lleven al cumplimiento de los objetivos, políticas institucionales y fines educativos.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Se puede decir que los recursos son muy variados y tenemos que entender la prospectiva de los recursos, dentro de ellos se puede clasificar en:

- a. **Recursos Humanos:** desde el campo empresarial se entiende por recurso humano a todo el personal que labora dentro de la organización de acuerdo a sus diferentes niveles, cargos, competencias o funciones e inclusive los promotores o gestores empresariales.

En nuestro caso los que laboran y cumplen una función en el campo educativo como el personal administrativo que se encarga de las gestiones y de liderar todos los procesos, seguimiento, control y evaluación del sistema educativo y los múltiples requerimientos de la sociedad y los gubernamentales; a los docentes y psicólogos educativos quienes están

encargados de guiar, liderar, facilitar, acompañar y estimular los proceso de aprendizaje de las y los estudiantes; el personal auxiliar y de servicio que sirve de apoyo al proceso administrativo y docente llevando los materiales institucionales, dando mantenimiento, limpiando, corrigiendo errores; es decir, todos los profesionales que participan en educación con sus diferentes ámbitos de especialización y otros que sirven de gran ayuda en esta ardua tarea.

- b. **Recursos didácticos:** son todos los materiales y espacios que se destinan al proceso de enseñanza-aprendizaje que tendrán su impacto en la formación integral de las y los estudiantes; entendiendo por materiales los equipos tecnológicos, encerres de oficina, pizarra, marcadores, mapas, equipamiento deportivo, científico, entre otros que son físicos; y en lo referente a los espacios nos referimos a los aulas con su infraestructura, las espacios para la recreación e inclusive los espacios de nuestro entorno que emplean destinados al proceso de aprendizaje; hoy en día con la normativa vigente de educación desde el 2011 incluye en el bachillerato técnico la vinculación y formación en las empresas por lo tanto se convertirían en un recurso para llevar a cabo el proceso de aprendizaje. Estos recursos deben estar organizados y catalogados acordes al nivel en los que se debe emplear.
- c. **Recursos naturales:** estos son de vital importancia en la formación actual, entendiendo que no solo se relaciona con la naturaleza, sino con las situaciones reales que se pudieran dar, en virtud que permita dejar de un lado la exagerada artificialismo de lo que en la realidad se da o sucede, constatando los hechos, causas y situaciones presentes; como ya manifestamos anteriormente las situaciones en el mundo laborar al vincular la empresa como parte de la formación integral del bachillerato técnico.
- d. **Recursos económicos:** Hernández y Anello (1998) señala que “El dinero es sólo un medio para adquirir recursos humanos y recursos materiales, que son lo que realmente necesitamos” (p. 22). Partiendo de esta concepción indicamos que es vital la asignación presupuestaria del Estado en las instituciones fiscales o el pago de matrículas y pensiones en los particulares para la adquisición, mantenimiento y mejora de los recursos, es primordial, por cuanto los recursos humanos dependen de un sueldo; los recursos

materiales requieren contantes mejoras, actualizaciones, mantenimiento continuo y en algunos casos reposición de los mismos.

Los recursos naturales comprendiendo que son vínculos con empresas e instituciones para vivenciar las situaciones de aprendizaje, lo cual requieren acompañamiento y seguimiento, demanda recursos materiales y humanos de las dos partes comprometidas en la cooperación. Pero esta asignación presupuestaria ¿cubre las necesidades de recursos necesarios en las instituciones educativas?

1.2.1.4. Liderazgo educativo.

Münch, Galicia, Jiménez, Patiño & Pedronni (2010) manifiestan que “un líder es una persona que inspira confianza, respeto, y que posee el don de mando y la capacidad de persuasión para que la gente le siga por convencimiento”. Es decir, el líder es el que estimula, enseña escucha, emprende y facilita la ejecución de planes y programas; y debe tener conocimientos, cualidades y competencias como: sinceridad, justicia, lealtad, sentido común, amor a la educación, vocación al servicio, creatividad, optimismo, humildad, visión y conocimientos en educación, administración y humanismo, que lo permitirán llevar adelante la actividad educativa.

Dentro del sistema educativo existen varios tipos de liderazgo que tenemos que entender, ya que esto influye en la organización institucional, la gestión de conflictos y creación de climas de respeto y consenso, promover la excelencia académica, el desarrollo profesional y humano, acciones conlleven la apropiación del proyecto educativo institucional a la comunidad educativa y el público externo, una adecuada gestión de la información en la toma de decisiones y práctica de la toma de decisiones participativas, que favorezcan la construcción de marcos de trabajo comunes, que mejoren el desempeño académico y humanos de toda la comunidad educativa.

Uno de los tipos de liderazgo que se puede diferenciar es el *formal* que está definido por la autoridad y de forma jerárquica que se utiliza dentro del sistema educativo, es decir se basan en normas previamente establecidas que regulan la interacción entre los miembros de un centro y el *informal* que es el que las personas perciben, por cuanto la forma de relacionarse y la influencia de unos sobre otros no está escrita ni normada, sino es quien atrae la mayor parte de las interacciones de las acciones conjuntas.

Otra clasificación es el liderazgo *autoritario* que todo lo que debe ser hecho es determinado por el líder, no dice a sus dirigidos cuáles son los criterios y no admiten discusión, es decir, lo que dice él es ley y da órdenes, pasaban a tener comportamientos agresivos y destructivos, manifestando mucha insatisfacción por la situación; el liderazgo *democrático* es en donde todo lo que es hecho es objeto de discusión del grupo; cuando hay necesidad de un consejo técnico, el líder sugiere varios procedimientos alternativos a fin de que los miembros del grupo escojan, es decir, todos son libres para trabajar con los compañeros que quieren, cayendo a todos la responsabilidad por la conducción de las actividades, los miembros de la comunidad se muestran más responsables y espontáneos en el desarrollo de sus tareas; y con el liderazgo *permisivo* se desenvuelve en un papel bastante pasivo, da libertad completa al grupo y a los individuos, a fin de que estos determinen sus propias actividades, dándose lugar a aparición de otros líderes según la conformación de interés.

Cabe decir que el liderazgo educativo, no se enmarca tan solo por un solo tipo, sino más bien se entre mezclan y vinculan entre sí. Un líder dentro de un centro educativo debe llevar las riendas de la institución, no solo basado en las normas, en la jerarquización del título de autoridad, sino debe demostrar en su forma de relacionarse con el equipo de trabajo, en las acciones emprendidas, y en tomando las decisiones. Así como lo manifiesta Gago (2006) el liderazgo educativo es estimular el desarrollo y el mejoramiento profesional, debe emprender innovaciones educativas, promover los valores educativos y la profesionalización y proporcionar guía profesional sobre asuntos académicos.

1.2.1.5. El bachillerato Ecuatoriano.

Samaniego (2011) indica que la reforma del bachillerato centra su atención en el desarrollo de capacidades, habilidades y valores generando conjuntos de condiciones curriculares y extracurriculares, para que los jóvenes puedan integrarse al mundo laboral, el emprendimiento individual o colectivo, o la continuación de los estudios superiores, que lo lleven a forjar un proyecto de vida.

En el Ecuador se vive un proceso de cambio en todo el sistema educativo y por qué no decirlo del Bachillerato general, de acuerdo a la nueva ley de educación intercultural expedida en marzo de 2011 en donde se dispone que la educación con respecto al bachillerato a nivel nacional debe ser un Bachillerato General Unificado en donde tenga un tronco común en cuanto al pensum de estudio y adicional a esto, las y los estudiantes pueden optar por una especialización con el bachillerato técnico o de ciencias.

El cambio del anterior bachillerato al actual se ha dado debido a que las y los estudiantes, tenían demasiada especialización y dispersión, el tener que escoger una carrera de vida profesional a los 14 o 15 años de edad en una determinada área, lo cual muchas veces estaba equivocada y cuando quería cambiar no podía y si le podía era muy difícil al no contar con los conocimientos básicos necesarios de otras ciencias.

Otra característica que podríamos anotar del nuevo bachillerato general unificado es que las asignaturas del tronco común han sido actualizadas, no obstante ha pasado así con el del bachillerato técnico ya que data de 2003 según el proyecto RETEC el cual es la aplicación práctica en el campo laboral debería estar en constante actualización a la par del desarrollo, lo cual no ha sido así, lo mismo sucede con el bachillerato en ciencias.

Con el nuevo bachillerato desea garantizar la equidad y aumentar su prospectiva de educación superior, cambiar el panorama pedagógico de un sistema bancario en el que el profesor es él tiene los conocimientos y depositaba en las y los estudiantes, a un sistema pedagógico en donde al docente le interesa la forma de aprender conocimientos, habilidades y actitudes, que sea duradera, útil, formador de personalidad y aplicable a la vida diaria, poniendo énfasis en el desarrollo del pensamiento crítico, y sea el estudiante el protagonista de su formación, de su construcción, de desarrollo integral.

En cuanto al sistema de oferta de formación del bachillerato son en tres sistemas que dictamina la presente normativa vigente, la presencial que es la tradicionalmente ofertada de manera diurna, vespertina o nocturna, el cual cubre la mayor población de estudiantes a nivel nacional de entre 14 y 18 años de edad, además de esto existe el sistema semipresencial o a distancia en los cuales trata de cubrir con el resto de población que no ha podido tener un acceso oportuno al sistema de educación presencial y consiste en dar apoyo mediante módulos auto-formativos, programas radiales, televisivos o la reunión ocasional. Además de ello el sistema permite escoger entre una educación fiscal ofertada por el gobierno, fiscomisional que es una colaboración entre gobierno e instituciones privadas y las particulares que son instituciones privadas con fines de lucro.

Con respecto a la normativa vigente para el funcionamiento del sistema de educación y del bachillero general unificado, su especialización en técnico o ciencias, está reconocida desde la Constitución en la sección quinta referente a Educación en donde indica que el estado debe garantizar la educación de los ecuatorianos de forma universal y laica en todos sus niveles, y que debe propender a garantizar el desarrollo holístico, que responda a intereses públicos, de libre elección.

Con respeto al bachillerato en ciencias consiste en una aplicación de las ciencias experimentales y explicativas, se viene dando en dos modalidades, la general que prepara a las y los estudiantes en un currículo obligatorio y otro currículo flexible que permite a que tomen asignaturas optativas que permiten la profundización en algún campo, y la otras es el bachillerato en ciencias con especialización que por lo general es físico-matemáticos, químico-biólogos y ciencias sociales.

En el Acuerdo Ministerial N° 242-11 del 5 de julio de 2011 en el artículo 2 define los perfiles del bachillerato general unificado:

- a. Pensar rigurosamente.
- b. Comunicarse efectivamente.
- c. Razonar numéricamente.
- d. Utilizar herramientas tecnológicas de forma reflexiva y pragmática.
- e. Comprender su realidad natural.
- f. Conocer y valorar su historia y su realidad sociocultural.
- g. Actuar como ciudadano responsable.
- h. Manejar sus emociones en la interrelación social.
- i. Cuidar de su salud y bienestar personal.
- j. Emprender.
- k. Aprender por el resto de su vida.

Además de ello regula lo referente a la malla curricular concerniente al tronco común indicado que esto será de aplicación general en todos los planteles, incluyendo los bilingües, claro que toda institución puede hacer adaptaciones curriculares de acuerdo a las necesidades de su entorno dentro de su PEI (proyecto educativo institucional) y que se encuentre aprobado por la Autoridad Educativa Nacional, mientras que para los que ofertan el bachillerato internacional deben presentar su PEI buscando las asignaturas que cumplan con los estándares de aprendizaje propuestos por el currículo oficial.

En el Acuerdo Ministerial N° 307-11 del 23 de agosto de 2011 establece las figuras profesionales con las que debe funcionar el bachillerato técnico que son: agropecuarios, industriales, servicios, artísticos y polivalentes. Además de ello dispone que se realicen prácticas con las y los estudiantes asociadas a la investigación, cualificación, producción, intermediación laboral, emprendimiento y otros que se encontraran normadas en los reglamentos internos de las instituciones.

En la LOEI en los artículos 43 a 45 de lo concerniente al capítulo quinto de la estructura organizativa del sistema nacional de educación determina que el bachillerato general unificado es obligatoria para todos y comprende tres años con el propósito de brindar una formación general y preparación interdisciplinaria que le guie para la elaboración de proyecto de vida, además reconoce al bachillerato en ciencias como un formación complementaria en áreas científico-humanísticas y el bachillerato técnico complementario en áreas técnicas, deportivas, artísticas o artesanales que busque la inserción laboral o el emprendimiento social o económico.

Otro de los factores prevaecientes es que existe la posibilidad de que las y los estuantes que obtén por bachilleratos técnicos se pueden cambiar de especialidad a un bachillerato de ciencias al contar con una malla curricular más extensa que la de ciencias, y no así lo contario. Además de ello manifiesta que todos los títulos del bachillerato emitidos por la autoridad educativa nacional están homologados y habilitados para las diferentes carreras que ofrezca la educación superior; en definitiva todos los bachilleres está en las mismas oportunidades de optar por carreras de su preferencia, siempre y cuando cumplan con los exámenes de ingreso y aptitud.

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

Al analizar la reforma de la LOEI, con respecto a la formación docente existe mucha materia por tratar de los cuales mencionaremos algunos como: en el Título I de los Principios Generales, Capítulo II de las obligaciones del estado respecto a los derechos de educación en el Art. 6 Obligaciones, literal e, asegurar el mejoramiento continuo de la calidad de la educación; lo cual determina que es necesario un proceso de formación permanente, de profesionalización y mejoramiento de los recursos humanos con los que cuenta la educación y con ello a su vez llevará de la mano a la calidad educativa bajo los estándares definidos para el efecto.

En el Título II de los Derechos y Obligaciones, Capítulo IV de los derechos y obligaciones de las y los docentes en el Art.10 Derechos, 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; además manifiesta en el literal p, acceder a comisión de servicios con sueldo para perfeccionamiento profesional que sea en beneficio de la

educación; en el Art. 11 Obligaciones, literal k, procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes.

En el Título V de la Carrera Educativa, Capítulo III del Escalafón Docente, Art. 112 del Desarrollo Profesional, indica que el desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación, este desarrollo profesional de las y los docentes conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias; también manifiesta que para el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe se promoverá además el desarrollo profesional acorde a la realidad sociocultural y lingüística de las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades.

Tanto en la LOEI y en su respectivo reglamento indica que para La Carrera Educativa con referencia al Escalafón Docente manifiesta que para ascender por cada categoría es necesario la formación docente, aprobando los cursos definidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional relativos a los estándares de desempeño profesional, mientras que para ascender desde la categoría D necesita tener una Maestría por lo que es necesario la continua formación docente, realizar publicaciones de revistas y más.

En el Título IX de la Carrera Educativa, Capítulo VII de la Oferta de Formación Permanente para los Profesionales de la Educación, desde el Art. 311 al Art. 315 nos habla de una formación de los profesionales de la educación mejorando sus competencias, en base a una evaluación, que detectará las necesidades, los cambios curriculares, científicos y tecnológicos que afecten el quehacer educativo; dentro del cual determina dos tipos de formación continua la que permite el desarrollo profesional, la actualización, la capacitación, mejoramiento pedagógico y académico, y la formación Remedial la que ayuda al profesional de la docencia a superar las limitaciones que tuviera en aspectos específicos referentes a su desempeño. Estos aprendizajes deben ser evaluados para la obtención de una certificación y aplicados de forma inmediata en el sistema educativo, por lo tanto los participantes deben entregar evidencias de su aplicación.

La séptima política del Plan Decenal de Educación 2006-2015, en segundo año de ejecución manifiesta, la “Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida” (2011). Es una de las metas planteadas que no se han ido cumpliendo a cabalidad, otra meta como la Implementación de la capacitación y educación virtual a docentes fiscales propuestas hasta el 2007, la cual aún no se han visto cristalizada; la capacitación actual no cubre la totalidad

de los profesionales de la educación y no se ha tratado todos los campos del quehacer educativo, esto nos deja un tanto preocupados y una gran pregunta ¿Se podrá cumplir con las metas establecidas de mejoramiento de la calidad educativa bajo todos los parámetros y políticas planteadas en el Plan Decenal De Educación hasta el 2015?.

Lo que si hay que reconocer que se está mejorando el sistema de capacitación docente en las áreas básicas como Lengua y Literatura, Estudios Sociales, Ciencias Naturales y Matemáticas, orientadas a la educación general básica mediante los cursos emitidos a través de la plataforma SiProfe, pero no cubre la totalidad de las áreas y temáticas que se encuentran inmersas dentro de educación, en algunos de los caso se hace poco y en otras como lo referente a la educación técnica nada; esta educación técnica se viene trabajando desde el 2003 con el proyecto RETEC para lo cual no se localiza material bibliográfico claro y preciso, muchos de los programas se encuentran obsoletos como es caso del campo Informático y no se ha hecho nada por cambiarlos o actualizarlos a nuestros tiempos y a la realidad de nuestros pueblos.

El marco legal es amplio en cuanto a la capacitación, actualización y mejoramiento profesional de las y los docentes, que lleven a mejorar sus competencias, habilidades, eliminar sus limitaciones, pero para que se dé un real cumplimiento a toda la normativa hay un gran tramo por recorrer, se necesita de una gran infraestructura técnica y orgánica que se encuentra en proceso de construcción y adecuación, lo que esperamos que llegue a cumplir hasta el 2015.

1.2.2. Análisis de la persona.

Es difícil entender el comportamiento humano, ya que se debe a varios factores, la conducta humana puede cambiar debido a las relaciones sociales, en definitiva, los aspectos ambientales pueden influenciar en el comportamiento personal. Cada persona es diferente, diversa e influenciada por diferentes factores tanto personales (motivaciones, intereses, emociones, creencias, personalidad, valores y aprendizaje) como ambientales (el familiar, el profesional, reglas y reglamentos, de cultura, política, método y procedimientos, recompensas y sanciones, y grado de confianza), los cuales determinan el desempeño laboral y el éxito de la organización.

Las instituciones en general necesitan de las personas para que las administren, controlen, operen y funcionen, no existe institución sin ellas, dependiendo de estas para su

subsistencia y éxito. Ya lo dijo Chiavenato (2007) “La tendencia actual es que todas las personas en todos los niveles sean administradores, y no sólo realizadores de sus tareas. Cada persona debe estar consciente de que además de realizar sus tareas, debe ser un elemento de diagnóstico y de solución de problemas, para que su trabajo en la organización mejore de manera continua.”(p. 43)

1.2.2.1. Formación profesional.

Primero indicaremos que las ocupaciones dieron origen a las profesiones apropiándose del saber y el saber hacer, una profesión debe referenciarse al ejercicio de sujetos que a partir del conocimiento científico, ético y estético, y de las habilidades técnicas en una determinada disciplina del quehacer humano mejoren su entorno circundante.

La formación indica Imbernón (2004) “... es una síntesis que engloba diversos componentes (cultura, contexto, conocimiento disciplinar, ética, competencia metodológica y didáctica) y como un elemento imprescindible para la socialización profesional en una determinada praxis contextualizada” (p. 12). La formación profesional implica un arduo trabajo de adquisición de conocimientos, competencias, destrezas, habilidades y aptitudes que permitan desenvolverse en un futuro próximo en una determinada área de saber y del quehacer humano, desempeñándose en un puesto de trabajo específico de manera eficiente y productiva dentro de una empresa, institución y generando el desarrollo del personal, del entorno social que lo rodea y del país.

1.2.2.1.1. Formación inicial.

Es la entendida por la preparación de una profesión a nivel universitario de una educación preparada, intencionada, sistemática y organizada en un espacio determinado, con personas presta a inmiscuirse en un área de formación, es decir un puesto de trabajo. Dentro de la formación inicial se determina en un espacio relativo a cada área de desarrollo, una serie de técnicas, procedimientos, tareas, actitudes y conductas que deben cimentar las bases para su buen desempeño profesional, la participación activa en la vida social, cultural y económica. Además su finalidad es preparar a las y los estudiantes prepararse para una profesión en particular, permitir su adaptación a los cambios laborales que se puedan dar a lo largo de su vida, el desarrollo personal y la de ejercer su ciudadanía con ética y eficiencia.

García y Vaillant (2009) indicaron que el profesorado dentro de su profesionalización inicial tiene que trabajar en el aprendizaje de conocimientos en un área y su relación con la práctica en la vida diaria, el aprender a conocer más a sus estudiantes futuros cuales son, de donde proviene, que les gusta, además la pedagogía y didáctica de cómo llegar a cada tipo de estudiante, la cultura del aula. Entre otros aspectos tiene que saber cómo resolver problemas que los estudiantes puedan plantear, reconducir los errores y llevar al aprendizaje. No es necesario más contenido, sino que el contenido esté más relacionado con la enseñanza y el aprendizaje de las y los estudiantes.

1.2.2.1.2. Formación profesional docente.

Es necesario tener un título profesional para ser docente, pero insuficiente para tener éxito en el practica laborar, por cuanto los constantes cambios sociales, culturales, tecnológicos, nos permiten una comunicación más fluida, con rápido acceso a la información y actualizarnos con las nuevas regularizaciones en el campo educativo; también es cierto que estos cambios a llevado a contar con estudiantes socialmente diversos y peor adaptados y en condiciones menos favorecidas para promover el aprendizaje, lo que significa un reto que como que docentes tenemos que afrontarlo indicado por Day (2005).

Es la formación de los conocimientos básicos requeridos para que un educador o educadora principiante ejerza adecuadamente como un profesional de la docencia en sus diversas funciones como docente de aula, de un área en específico, de administrador, de investigador o de asesor, esta formación debe ser un aprendizaje permanente comprendido a lo largo de su vida, en la experiencia laboral dentro y fuera de la institución. Esta formación debe ser en cinco áreas principales además del área de aprendizaje práctico, analizando el puesto de trabajo del docente necesita *conocimientos significativos* sobre los siguientes aspectos:

- 1) *Los conocimientos del campo disciplinario o área de especialización:* el conocimiento sobre procedimientos, funciones, métodos, técnicas, habilidades y otros aspectos respecto a aquellas materias cuyo aprendizaje se evidencia en servicios y productos, en áreas técnicas o científicas.
- 2) *De las y los estudiantes a quienes van a educar:* de cómo ocurre el proceso de desarrollo de la niñez, adolescencia y juventud en sus dimensiones biológicas, emocionales, sociales y éticas; además de conocer nociones sobre los procesos de aprendizaje, la relación entre aprendizaje, desarrollo y formación, la diversidad de

aprendizaje, de diversidad de inteligencias, las necesidades específicas y sus motivaciones de las y los estudiantes.

- 3) *De los aspectos generales:* los cuales son instrumentales importantes para la docencia, como son las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), las normativas vigentes, los métodos de investigación del trabajo educativo y la formación de campos relacionados con el trato a las personas, participación democrática, la convivencia armónica y el cuidado del medio ambiente.
- 4) *El proceso, las formas de organización y el currículum de la enseñanza:* el discernir la relación entre conocimiento disciplinario y pedagogía y seleccionar críticamente las acciones para lograr que las y los alumnos aprendan, buscar las estrategias para organizar los procesos de aprendizaje y crear ambientes conducentes a ello, el propósito de la evaluación y estrategias para atender las distintas metas, políticas, fines y estándares de aprendizaje. Comprende el conocimiento sobre modos de apoyar, guiar y brindar tutorías a la niñez y adolescencia en sus dificultades personales, sociales y de aprendizaje, comprendiéndoles y manejando el comportamiento social.
- 5) *Las bases sociales de la educación y de la profesión docente:* la comprensión de los factores sociales y culturales que afectan los procesos educativos en las estructuras institucionales. Además de analizar el sistema educativo, su estructura funcional operativa, sus necesidades y sus demandas, incluyendo sus dimensiones-históricas. Es decir, comprende todo el conocimiento de la profesión docente, de la disposición y sus buenas actitudes éticas y profesionales requeridas de un docente.

Por lo que la formación profesional de docente espera una persona polivalente, competente, gestor de iniciativas (proyectos, emprendimientos e ideas), de políticas de desarrollo, de cambio, reflexivo, el promotor de aprendizajes, que busque la interdisciplinariedad, integre lo colaborativo en el trabajo de equipo y que tenga un compromiso ético entre lo que predica y lo que hace, en definitiva, un verdadero “*Educador*”.

1.2.2.1.3. Formación técnica.

La formación técnica es una parte de la educación que una persona busca la especialización en una determinada área de conocimientos basados en un perfil profesional de

competencias, es decir, capaces de realizar algo en una determinada rama del saber que lo que busca es una aplicabilidad, su inserción laboral en un corto tiempo de formación, ya sea al egresar de la educación media o bachiller y al seguir un post-educación del bachillerato de 2 a 3 años como máximo brindando oportunidades de desarrollo, emprendimiento e inserción laboral.

En el Ecuador existe una Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional, que está normada en el Decreto Ejecutivo N° 680 del 17 de marzo de 2011, como rector de la política intersectorial de capacitación y formación profesional con la planificación y desarrollo nacional, las políticas productivas, sociales y territoriales; que es una entidad adscrita al ministerio de Industrias y Productividad. Por lo tanto se encarga de analizar programas de capacitación y formación en base a una investigación y análisis de las necesidades de las empresas. Es una manera de formar a las personas en carreras cortas y que pueden iniciar el mundo laboral o continuar mejorándose dentro de la misma.

En los últimos años se ha dado un notable desarrollo y un avance dinámico de las tecnologías. Por lo tanto, la capacidad para resolver problemas, la aptitud para alcanzar un alto nivel de pensamiento, la capacidad de recoger y analizar información, las habilidades organizativas y de planificación, la capacidad de trabajar en equipo, las posibilidades de comunicación, el uso práctico de las matemáticas, la ciencia y la tecnología se consideran fundamentales para los trabajadores inmersos en el ámbito laboral moderno. Por lo que se debe articular de manera coherente y equilibrada la educación teórica-práctica de la formación con la educación tecnológica que muchas de las veces hace falta y con ello proporcionar las bases para una educación a lo largo de su vida.

En el sistema de educación general del Ecuador se ha venido trabajando en este marco de formación desde el bachillerato como una especialización en un determinado campo de lo agrícola, los servicios, la producción de derivados, entre otros, incluyendo una formación de hasta 2 años del post-bachillerato que le lleve a desarrollar todos los perfiles profesionales y competencias de un determinada área. Además cabe la pena mencionar que esta formación técnica va de la mano con los programas formativos dentro de las empresas, ya que les permite adquirir nuevas perspectivas que el mundo laboral presenta, adicional a esto los centros educativos e institutos de formación técnica deben analizar sus currículos de estudio y adaptarlo a las necesidades del entorno y su desarrollo.

El problema radica en que la capacitación y formación profesional de los docentes de áreas técnicas no existen o están en proceso de análisis de transformación, es decir, los

programas curriculares que son impartidos en los bachilleratos y áreas técnicas no son dictadas por profesionales de la educación, sino tiene una formación netamente técnica o especializada en determinadas áreas como la ingeniería, la administración, la economía, la agronomía, entre otros; por lo que la educación técnica ha tenido muchos tropiezos.

En los últimos años surgieron carreras técnicas en base a estos lineamientos educativos, pero no están siendo tomados en cuentas en el sistema de formación que presenta el Ministerio de Educación, muchos de los profesores e instituciones que viene trabajando durante 10 años que tiene vigencia estos programas aún no pueden aplicar correctamente los conceptos, actividades y procedimientos de aprendizaje que son requeridos por no tener una capacitación o formación al respecto.

1.2.2.2. Formación continua.

La formación continua se basa en la premisa de aprender a aprender, aprender a ser, aprender a hacer, aprender a vivir con los demás, es decir, seguir conociendo. Este conocer y aprender tiene dos diferenciaciones, la una objeto del trabajo en el que se desenvuelve en donde la formación continua cuya intención es poner al día las competencias profesionales, actualizarlas, mejorarlas o incrementarlas; otra es la de mejoramiento personal, de sus valores, su identidad, su capacidad de integración a la sociedad, su enriquecimiento cultural y en general para su vida.

La formación continua laboral es una de las actividades promovidas por los administrativos siendo un medio que buscan mejorar las competencias y cualificaciones de sus trabajadores haciendo a la empresa o institución competitiva, eficiente y eficaz, brindando productos o servicios de mayor calidad. La formación continua hace que un trabajador conozca algo más que sus funciones y competencias, haciéndolo participe de otras áreas y responsabilidades que mejorar su desempeño y eficiencia. Esta formación viene motivada al trabajador por la necesidad de actualización de conocimientos, por estar ligada al puesto de trabajo, por permitirle una promoción laboral o por vocación. Y la motivación a la institución es por obtener mayor potencial de competitividad y producción en el mercado, además de permitirle la adaptación a las nuevas tecnologías, la globalización de los mercados, facilita la adaptación del personal a la normativa vigente.

El proceso de formación continua puede traer riesgos como la no compaginación de los intereses de los formados con los objetivos esperados, al existir presión por parte de la administración de formarse, búsqueda de objetivos diferentes y priorizados al del

aprendizaje que se adquiere, la búsqueda de coleccionismo de certificados, los gastos que generan, la creación de tensiones al buscar espacios de formación y la dificultad de medir el grado de impacto de la formación.

Una formación continua que la mayoría de administradores empresariales cree es mejor es la que se adquiere trabajando y practicado en el día a día, pero no de ello dejan notar que la educación formal teórica-práctica mejora de una gran manera la eficiencia y capacidad del personal, por ejemplo ponemos a un aprendiz frente a un oficial, al pasar dos o tres años aprendiendo está capacitado para ser un oficial de primera, es decir aprendió de manera continua en la práctica diaria junto al oficial.

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

Así como manifestamos anteriormente que las empresas ponen un énfasis especial en la formación de sus trabajadores desde la perspectiva de mejorar sus competencias en el mercado actual brindando servicios y productos de mejor calidad. Dentro de la educación los procesos de formación de los docentes incidirán en gran medida en los procesos de aprendizaje, la direccionalidad que las y los estudiantes utilicen en su formación, es decir, son los responsables directos de lo que suceda dentro de la educación.

Hoy en día el mundo atraviesa grandes cambios que constantemente tiene que integrarse dentro del proceso educativo y como proceso de aprendizaje, la necesidad de una formación en las instituciones que posteriormente laboran debe ser parte del currículo de estudio de las universidades, haciendo que se formen en el campo laboral a desenvolverse, creando un nuevo profesorado reflexivo, indagador y creativo en los procesos de adaptación del sistema educativo, normativo y tecnológico.

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

Cada profesión debe cumplir un ciclo de formación desde sus inicios una vez definido su inclinación profesional y sus deseos de emprender y forjar su camino hacia el perfeccionamiento en ese campo del saber, hasta el último momento en que se encuentre desempeñando como un profesional.

Bajo la perspectiva de preselección de las carreras rindiendo un sinnúmero de pruebas que determinan las bases para acceder a la carrera profesional y siendo la de educación y medicina las de más altos requerimientos se necesitan cumplir con un ciclo de formación que determina los tipos de formación que debe tener un profesional y por qué no especificarlo como *Profesional de la Educación*. Por lo tanto para determinar los tipos de formación de un profesional de educación hay que considerar las finalidades, las políticas educativas, las necesidades y criterios de cada tipo de formación, distinguiendo las competencias básicas, específicas y las imprescindibles para una mejor intervención en un área específica; además de ellos las que permitan relacionar con los diferentes componentes educativos y con el área social.

Schweizer (2009) señala que la educación del profesorado en Latinoamérica está limitando la calidad por dos tipos las instituciones en donde la enseñanza prima la práctica tradicional con principios pedagógicos fundamentales (conferencistas, poco dinámicas, bajo intercambio de experiencias, con nula experimentaciones de procesos de aprendizaje en las aulas) y otras instituciones en donde la educación se centra en la instrucción (educación bancaria, en donde mayor información tenga más preparado esta). Estas instituciones descuidan la buena educación, en donde se debe formar personas que deben tomar decisiones pertinentes.

En mención a lo anotado del ciclo de formación y los criterios de las competencias de los profesionales de la educación distinguiremos los siguientes 2 tipos:

- a. *Una formación profesión principal*: que sienta las bases, obligaciones y competencias generales para todos los profesionales de la educación sin ninguna especificación. Dentro de esta se puede determinar la *múltiple* que como lo indicamos anteriormente no especifica nada siendo muy generalizada de acuerdo a los lineamientos generales como manejo de didáctica, pedagogía, psicología que se espera de un profesional de la educación, y la *determinada* que lleva consigo una mayor especificación de alguna de las disciplinas generales y restringiendo un poco a las otras disciplinas como es el caso de profundización de pedagogía para los docentes en general y más aún orientada a aplicarla en un área o disciplina en específica.
- b. *Una formación profesional complementaria*: esto significa una especialización de un campo en específico, para ello existen de dos tipos la *simple* que se especializa en un área específica relacionada con la formación profesional principal y la *mixta* que en cuyo caso se escoge más de un campo como complemento a la formación

profesional principal. Esta formación es después de haber cumplido el proceso de formación profesional general acotando nuevos conocimientos acordes a una determinada función, cargo o desempeño que debe cumplir entre las diferentes ramas que forman parte dentro del sistema educativo.

Cada tipo de formación debe integrarse en la formación del profesional de la educación, ya que hoy en día hablamos de mundo multidisciplinar, es decir la unión de varias campos del quehacer humano, el entendimiento psicológico y social de las personas, las diversas disciplinas científicas, las herramientas tecnológicas, la globalización y culturización, en muchos de estos debe profundizarse más y algunas se tiene que tener un conocimiento básico para el buen desempeño profesional.

1.2.2.5. Características de un buen docente.

Existen muchas características que definen un buen docente y estas cualidades son descritas por las y los compañeros, estudiantes, padres de familia y comunidad en general, quienes se encargan de siempre recalcar estas virtudes de saber lo que imparte, de entender a los demás, de relacionarse y de captar la atención de los demás. Por ello determinaremos 6 características:

- a. Debe tener un buen conocimiento de la materia, es decir, ser un experto y estar actualizado de los últimos avances en su campo. Muchos de los profesores imparten la materia de los apuntes que ellos tenían cuando estaban en el proceso de formación y en algunos casos vienen impartiendo el mismo conocimiento desde hace 10 a 20 años atrás aludiendo a que no ha cambia nada, que las y los estudiantes son mediocres o no necesitan saber nada más, por lo que tienen muchos problemas más adelante. Es de vital importancia que las instituciones educativas formen procesos de actualización, de perfeccionamiento y capacitación docente, creando una cultura de constante desarrollo profesional.
- b. Un buen docente debe saber cómo enseñar y dirigir el aprendizaje, preparando con antelación la clase, determinando las información a transmitir o encausar, los objetivos que espera alcanzar al término de la clase, de un bloque temático y al final de proceso formativo de la asignatura y del nivel que cursa; durante este proceso de guía, de facilitar, de tutor, de formador debe utilizar técnicas, métodos, estrategias y procesos que capte la atención, el interés, la cooperación y participación activa de las y los estudiantes; además de ello el docente debe utilizar trucos para impartir su

clase, utilizar un lenguaje sencillo, claro, preciso y acorde al nivel de las y los estudiantes, aclarando las dudas que se tiene de otra forma que explico, siendo agradable de escuchar, utilizando adecuadamente los recursos existentes en el aula, en el entorno y por qué no decirlo los tecnológicos.

- c. Un buen docente debe saber propiciar a las y los estudiantes aprendizajes significativos, es decir, que ellos puedan recordar después de un largo periodo de tiempo transcurrido de la últimas que se revisó el tema, para conseguir aprendizajes significativos se debe lograr motivarlos, captando el interés por querer aprender la asignatura, que vayan comprendiendo los temas tratados vinculando con los anteriores, participando activamente sobre la información recibida y aplicando cada tema en la realización de alguna actividad. Este proceso está centrado en el aprender, en las y los estudiantes determinando cuales son las estrategias, actividades de aprendizaje y la forma como las y los docentes ayuden a aprender en una determinada asignatura.
- d. Un buen docente es un profesor investigador y experimentador con responsabilidad de su labor diaria, ya que cada día que pasa se tiene que seguir determinando nuevas grupos de trabajo, nuevas materias que toca impartir, adaptarse a los cambios generacionales, es decir, se preocupa de seguir mejorando su labor docente. Un buen docente no es el que piensa que ya lo sabe todo, el que se cree un buen maestro, el que domina las pocas materias que imparte, sino el que se preocupa por seguir forjándose con la investigación, la educación, asistiendo a cursos, se actualiza en el proceso de enseñanza-aprendizaje, el que tiene entusiasmo por enseñar, en definitiva el amor por su vocación docente.
- e. Un buen docente debe saber analizar el campo en el que se desenvuelve, comprender el nivel que ocupa dentro del sistema educativo general, la vida institucional va más allá del aula de clase por lo que debe inmiscuirse de una forma responsable en el quehacer institucional brindando juicios, criterios y tomando una posición frente al campo social, político, académico y económico teniendo una clara visión del proyecto académico-político del cual participa; muchas de las veces tiene que ser parte de estas agrupaciones u organizaciones gremiales, sindicales y académicas teniendo que trabajar en equipos cooperativos.
- f. Por último un buen docente cuenta con principios éticos, siendo amable con el trato hacia los demás, puntual y responsable con el cumplimiento de sus deberes y

funciones, determina con el ejemplo las pautas de una buena convivencia armónica, cumpliendo siempre lo que promete, infundiendo respeto, siendo humilde y honesto, tratando a las y los estudiantes como seres humanos que ríen, sufren, lloran, se cansan, sienten hambre, sed y van al baño; que lucha por que las y los alumnos aprendan, estudien, trabajen y sobre todo aprendan a vivir.

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.

Desde el siglo XIX se ha venido trabajando la educación como una profesión, teniendo en cuenta que surgió como un oficio pastoral-ministerial de carácter espiritual, esta formación exigía una conjunción entre el objetivo moral y la ciencia, pero más tarde se determinaría una jerarquización entre el conocimiento de los expertos y los profesores de clase; se centró en formar el carácter del maestro refiriéndose a sus actitudes de disciplina y de autodominio.

La primera aparición de profesionalización del docente fue mediante los seminarios que formaba docentes; los profesionales de la docencia deben apoyarse de conocimientos especializados y formalizados por medio de las disciplinas científicas, naturales y aplicadas en su amplio sentido llegando a la obtención de competencias, destrezas, habilidades, conocimientos, etc. que los desenvuelva y utilicen efectivamente en su labor diaria del salón de clase y de la institución.

La profesionalización en la docencia se adquiere en una larga formación de alto nivel, en la mayoría de los casos universitaria, sancionada con un diploma que determina el campo de acción y permiso de ejercerla, determinar la autogestión de los conocimientos del grupo de compañeros, pudiendo evaluar los conocimientos de colegas, el autocontrol de la práctica docente, exigiéndolo a una reflexión y discernimiento de los objetivos y medios, organización, adaptación e improvisación aplicando teorías, reglas, instrumentos o métodos para solucionar un problema de enseñanza y en los actuales momentos de aprendizaje.

Esta profesionalización está derivada de las destrezas, competencias y perfiles adquiridos con la reflexión entre la experiencia y la teoría, de la perspectiva del espacio y del tiempo abarcando el contexto social de la educación, las metas y políticas de los sucesos dentro del aula, la institución, del sistema gubernamental y su entorno social, de una constante investigación de practica educativa, de aprendizaje y de la revisión constante de la literatura educativa, en definitiva vista a la enseñanza como una actividad racional formalizada.

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

En el transcurso de la formación profesional se ha visto que se imparten procesos de capacitación, los cuales encaminan a formar ciertas actitudes necesarias complementarias para adentrarse más profundamente en la labor educativa siendo más competente; muchas de las veces durante la formación se trata de sentar las bases teóricas, por lo que es necesario los cursos de capacitación, en cuanto a llevar toda la teoría captada a la práctica, a la demostración de su aplicabilidad.

La formación profesional se basa en un pensum de estudio delimitado por las autoridades educativas nacionales, por lo que muchas instituciones optan por brindar de una forma adicional conocimientos, actitudes y medios que le permitan desempeñarse de una mejor manera, durante el periodo de pasantías y al término de su formación profesional con un mejor perfil profesional; otra situación que lleva a la capacitación dentro del proceso formativo profesional, es la corrección de actitudes comportamentales que van en deterioro o mal enrumbo la formación profesional.

Otro de los aspectos que lleva a la capacitación en niveles formativos es el surgimiento de nuevas regulaciones gubernamentales, gremiales o globales que afectan directamente el proceso de formación que se ha venido enrumbo, el surgimiento de nuevos modelos, tendencias o paradigmas que no se consideraron como parte del currículo de estudio, el surgimiento de nuevos conocimientos científicos y tecnológicos que se integran al proceso de formación.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa.

La tarea educativa comprende una integración de varios factores que permiten la relación triangular entre docente (como facilitador de la adquisición de aprendizaje), estudiante (como el constructor de su proyecto de vida y eje central del proceso educativo) y padre de familia (como colaborador y participe activo de la formación del estudiante), sin dejar de un lado el entorno de la comunidad educativa interna, sus relaciones con los currículos, compañeros y necesidades, así también la externa que es la relación social, los grupos de amigos y mundo laboral para el cual se forma, y no debemos dejar de un lado la función del gestor educativo para que todo armonice en torno a los fines educativos y del estudiantado.

Ilustración 1: La tarea educativa



Fuente: Observación de la tarea educativa en las instituciones.

Elaborado: Luis Felipe Vizhco Sigua

1.2.3.1. La función del gestor educativo.

Las funciones de un gestor educativo debe radicar en tener una capacidad de dialogo, demostrar humildad en su diario actuar, generar credibilidad, conocer sus fortalezas y aprovecharlas al máximo, tener habilidad para manejar los sentimientos, afectos y emociones propios y de los demás, tener lealtad a sus compromisos institucionales, saber afrontar los problemas y conflictos llevando a una solución armónica, pacífica y justa.

En el reglamento de la LOEI, en el capítulo III de las autoridades de las instituciones educativas manifiesta, que las máximas autoridades de las instituciones debe cumplir y hacer cumplir la ley y las disposiciones que expida la Autoridad Educativa Nacional en todos sus niveles, aunque muchas de las veces tenemos que ver el lado humano si caer en el autoritarismo y en la permisión. Martínez (2008) señala que la naturaleza del trabajo directivo, de las funciones clásicas determinadas por Fayol y Mintzberg, de los roles directivos se clasifican en tres categorías: interpersonal, informativo o decisión; y haciendo un análisis de funciones dentro del reglamento de la LOEI de acuerdo a esta clasificación sería:

Tabla N° 3: Clasificación de las funciones Directivas de la LOEI frente a la propuesta de Fayol y Mintzberg

INTERPERSONAL	INFORMATIVA	DECISIÓN
<p>2. Dirigir y controlar la implementación eficiente de programas académicos, y el cumplimiento del proceso de diseño y ejecución de los diferentes planes o proyectos institucionales, así como participar en su evaluación permanente y proponer ajustes.</p> <p>5. Fomentar y controlar el buen uso de la infraestructura física, mobiliario y equipamiento de la institución educativa por parte de los miembros de la comunidad educativa, y responsabilizarse por el mantenimiento y la conservación de estos bienes.</p> <p>8. Promover la conformación y adecuada participación de los órganos escolares.</p> <p>15. Establecer canales de comunicación entre los miembros de la</p>	<p>1. Cumplir y hacer cumplir los principios, fines y objetivos del sistema Nacional de educación, las normas y políticas educativas, los derechos y obligaciones de sus actores.</p> <p>7. Legalizar los documentos estudiantiles y responsabilizarse, junto con el Secretario del plantel, de la custodia del expediente académico de los estudiantes</p> <p>10. Fomentar, autorizar y controlar la ejecución de los procesos de evaluación de los aprendizajes de los estudiantes.</p> <p>12. Aprobar el distributivo de trabajo de docentes, dirigir y orientar permanentemente su planificación y trabajo, y controlar la puntualidad, disciplina y cumplimiento de las obligaciones de los docentes.</p> <p>13. Elaborar, antes de iniciar el año lectivo, el cronograma de actividades, el calendario académico y el calendario anual de vacaciones del personal administrativo y de los trabajadores.</p> <p>14. Aprobar los horarios de clases, de exámenes, de sesiones de juntas de docentes de curso o grado y de la junta académica.</p> <p>17. Remitir oportunamente los</p>	<p>3. Ejercer la representación legal, judicial y extrajudicial del establecimiento.</p> <p>4. Administrar la institución educativa y responder por su funcionamiento.</p> <p>6. Autorizar las matriculas ordinarias y extraordinarias, y los pases de los estudiantes.</p> <p>9. Dirigir el proceso de autoevaluación institucional, así como la elaborar e implementar los planes de mejora sobre la base de sus resultados.</p> <p>11. Controlar la disciplina de los estudiantes y aplicar las acciones educativas disciplinarias por las faltas previstas en el Código de Convivencia y el presente reglamento.</p> <p>16. Ejecutar acciones para la seguridad de los estudiantes durante la jornada educativa que garantice la protección de su integridad física y controlar su cumplimiento.</p> <p>18. Asumir las funciones del Vicerrector, Subdirector o Inspector general en el caso de que la institución</p>

<p>comunidad educativa para crear y mantener tanto las buenas relaciones entre ellos como un ambiente de comprensión y armonía, que garantice el normal desenvolvimiento de los procesos educativos</p>	<p>datos estadísticos veraces, informes y más documentos solicitados por la Autoridad Educativa Nacional, en todos sus niveles.</p> <p>19. Recibir a los asesores educativos, auditores educativos y funcionarios de regulación educativa, proporcionar la información que necesitaren para el cumplimiento de sus funciones e implementar sus recomendaciones.</p>	<p>no contare con estas autoridades.</p> <p>20. Encargar el rectorado o la dirección en caso de ausencia temporal, previa autorización del Nivel Distrital, a una de las autoridades de la institución, o a un docente si no existiere otro directivo en el establecimiento.</p>
---	---	--

Fuente: La dirección de los centros escolares y la LOEI.

Elaborado: Luis Felipe Vizhco Sigua.

Cabe la pena indicar que en mucha de las atribuciones que se ponen dentro del cuadro se clasifica en base a la perspectiva general de lo que manifiesta cada uno de ellos, pero existe un enlace entre un aspecto y otro como por ejemplo: el hecho de fomentar indica algo de liderar un aspecto Interpersonal, autorizar que corresponde a la toma de decisiones, y el de controlar que es más un aspecto de trasmisión de información, por lo que cada atributo del Director o Rector se ha clasificado tomando en cuenta el aspecto de mayor incidencia.

Esta clasificación demuestra que según la normativa vigente el Director o Rector de las instituciones educativas son más de un carácter de transmisor de información y de toma de decisiones en un más alto porcentaje al tener 40% cada uno y en un 20% el de Interpersonal, dejando en claro que vienen a ser Empresarios portavoces de los lineamientos estatales, más que verdaderos líderes que generen perspectivas nuevas en los centros educativos.

1.2.3.2. La función del docente.

Si se parte del docente como una profesión significa que ha optado por un determinado trabajo para lo cual tiene que esforzarse, formarse una personalidad concediendo una forma de ver, entender y vivenciar como parte de este mundo, es decir, se hace más persona y armoniza su proyección, los objetivos de la educación y sus convicciones de educador determinando la ideología social de docente.

Por estas razones podríamos decir que las funciones del docente tienen que ver desde el punto de vista que se conciba, ya sean desde las concepciones *sociales*, desde su papel *protagónico* que debe cumplir en cuanto a un sentido constructivista y de su personalidad, de las *tareas* que tiene que realizar frente a sus estudiantes y la realidad escolar. Otra clasificación de las funciones del docente viene dado por su labor como *experto*, en relación al área, a sus alumnos y a su aprendizaje; como *miembro de la institución* por lo que sabe o profesa, por lo que son en cuanto a su personalidad y por lo que representan del modelo de la sociedad actual y futura.

Al partir de la función del docente como transmisor de conocimientos a sus estudiantes en una determinada asignatura, estaríamos diciendo que, el docente está encaminado en conocer la pedagogía, didáctica, sicología, sociología y biología desde el punto de vista de enseñar su asignatura, lo cual lo llevaría a conseguir su cometido en el campo profesional, pero no es así, se tiene que concebir a la función del docente como *educador*, con actitudes críticas y reflexivas del proceso de enseñanza-aprendizaje, que permitan la reconstrucción del conocimiento generada desde la práctica.

La función docente debe ser desde una perspectiva del ambiente cambiante y compleja por lo que nunca cesa la misma, entonces, la función del docente como un profesional de la educación: siendo el educador como transmisor y facilitador de los conocimientos, el educador que debe liderar los procesos de innovación e investigación, el educador que debe promover soluciones a problemas y situaciones conflictivas, el educador evaluador y diagnosticador del aprendizaje y los procesos que conllevan a solucionar todo caso conflictivo y situación adversa.

Si vamos a la normativa actual dentro de Ecuador la LOEI se abre un telón de las funciones de titularidad que puede cumplir un docente dentro de su carrera para ello definiremos algunos como:

- a. *Docentes*: el que se encarga de una determinada área en específico, nivel de aprendizaje sea inicial, básica, bachillerato o superior de acuerdo a su perfil profesional de preparación.
- b. *Docentes mentores*: son los encargados de capacitar, acompañar y orientar a los profesionales de la educación que inician en la carrera educativa, en cuanto a formas del aprendizaje, la pedagogía necesaria, la labor del día a día en las aulas de clase

- c. *Vicerrectores y subdirectores*: Se encargan de velar por la direccionalidad de los estándares académicos educativos en cada una de las instituciones educativas, cumpliendo con los currículos emitidos por las autoridades nacionales educativas.
- d. *Inspectores y subinspectores*: supervisar y vigilar el comportamiento de la comunidad educativa cumpliendo los códigos de convivencias, las normativas vigentes, además es el administrador del talento humano y debe velar por las buenas relaciones en los centros educativos.
- e. *Asesores educativos*: los encargados de asesorar y velar por los estándares educativos nacionales, apoyar a los directivos de su jurisdicción, y la formación de los docentes y directivos.
- f. *Administradores educativos*: se encargaran de controlar el cumplimiento de los planes originales de las instituciones y los estándares de calidad, recolectando y organizando información que respalde los estándares de las instituciones mediante evaluaciones externas.
- g. *Rectores y directores*: son los encargados de administrar los centros educativos, siendo la cabeza visible de cada institución.

Además en la LOEI (2011) en el Art. 114 de las funciones señala que, “Para optar por la función de docentes mentores, inspectores, subinspectores o subdirector se requiere estar al menos en la categoría E. Para ser asesores educativos, auditores educativos, vicerrector, rector o directores, se requiere estar al menos en la categoría D escalafonaria. El acceso a las funciones descritas, definidas por el reglamento a la Ley, será por concurso público de méritos y oposición.” (p. 36).

1.2.3.3. La función del entorno familiar.

El entorno familiar juega un papel importante dentro del proceso educativo, siendo un factor determinante de los resultados de la instituciones educativas, ya que es donde se crea las condiciones necesarias de socialización, de respeto a la autoridad, de disciplina y buen comportamiento, de las actitudes frente al estudio, al trabajo, el esfuerzo, la cobertura de las necesidades básicas, como alimentación y vestimenta, y además el apoyo que se tiene que dar frente a las dificultades con tareas escolares, problemas y situaciones conflictivas que tiene que afrontar las y los estudiantes.

La familia dentro de su núcleo esta determina de la posición socio-económica, el número de integrantes del hogar, los elementos o materiales culturales (enciclopedias, libros, espacios,

etc.), el nivel ocupacional y de formación académica de los padres, llegando a encaminar las aspiraciones de educación de sus hijos incluso de antes de la concepción de los mismos.

La familia tiene como función el *organizar el núcleo familiar* dictaminando reglas y normas de convivencia armónica; el de *control de la sexualidad* en torno a conocimiento de cada diferencia y cuidado personal; la de *control reproductivas* de la pareja y sus hijos; del *cuidado* de la integridad de sus miembros hablando de seguridad física, psicológica y económica; la *crianza* de los niños y niñas durante su desarrollo; de formar parte de una *cultura social* para lo cual tiene que organizar, producir, transmitir o reproducir.

Otro de los aspectos sobresalientes frente a múltiples estudios que se ha venido realizado al entorno familiar como un factor decisivo en el procesos de formación de las y los estudiantes al jugar o realizar múltiples actividades juntos el entorno de la vecindad en la que se forma la familia, comparten creencias, actitudes, expectativas y relaciones que van formando su concepción de la escuela, de la vida.

Uno de los grandes problemas que atraviesa la educación frente a las funciones de la familia como un factor de formación de las y los estudiantes, es que se ha dado una ruptura de este núcleo familiar, sobre todo por el aspecto migratorio en gran parte del Ecuador, en busca de días mejores y con ello ha llevado a divorcios, abandono total de sus hijos dejando con familiares, con amigos o algunos casos solos. Teniendo el acceso a medios económicos pero la desvalorización del proceso formativo para su desarrollo, creando nuevos y variados problemas sociales y educativos.

1.2.3.4. La función del estudiante.

El estudiante al definirse como una persona que se encuentra cursando estudios, se puede decir que cada persona juega un papel importantísimo de su propio aprendizaje y su formación. Desde muchos años atrás en donde el tradicionalismo que se venía dando era de un estudiante pasivo y receptivo, mientras el nuevo papel del estudiante como un ente activo y participativo, siendo actor, considerando sus motivaciones, sus intereses, sus necesidades educativas personales y sociales, llevando el papel protagónico educativo.

El estudiante dentro de sus funciones debe trabajar en base a los currículos nacionales buscando los estándares educativos, identificar las necesidades educacionales personales y sociales, aprender a formularse preguntas y a buscar respuestas, mantener un equilibrio entre sus objetivos y los del sistema educativo, buscar la cooperación y compartir fuentes de

información del aprendizaje y las experiencias que vaya teniendo, desarrollar un alto sentido crítico, reflexivo, ético en su desenvolvimiento diario, aplicar los conocimientos adquiridos llevándoles a la práctica , evaluar los procesos de aprendizaje del docente, su participación formativa personal y de grupo, evaluar al docente, al tutor y a otros docentes que influyen en su formación.

El estudiante es una persona consiente que tiene como función la de expresarse durante su aprendizaje y respetar a los demás siendo libres de opinar y criticar de forma reflexiva, que se esfuerza para captar y desarrollar sus capacidades cognoscitivas, motrices y éticas, es el encargado de juzgar si los procesos y recursos facilitados por el docente fueron los necesarios para su aprendizaje, de ser partícipe de las actividades que la institución promueve en el ámbito social, democrático, cultural, deportivo, académico y formativo.

Otra función es el de ser partícipe en los gobiernos de los diferentes cursos, del gobierno estudiantil, del gobierno escolar respetando de ser posible con representatividad paritaria entre hombres y mujeres, ser partícipe de la toma de decisiones en pro de su educación y así el de sus compañeros mediante elección democrática, siendo su obligación ejercer con dignidad, de forma activa y responsable para el periodo que fue electo.

1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprende.

El proceso de enseñar y aprender a sido un sistema que funciona, ya que las y los estudiantes nos enseñan a cómo debemos impartir mejor una clase, a buscar nuevas metodologías y estrategias de enseñanza, a ser más humanos y comprensivos, a buscar ser mejores docentes cada día siendo eficaces y eficientes, y el docente enseña a aprender a su estudiantes, que el proceso formativo debe incurrir en una serie de etapas, que para cimentar un aprendizaje hay que pasar por un proceso de análisis, reflexión, comparación y conceptualización, relacionando lo nuevos conocimientos con los anteriormente adquiridos, que se debe auto-dirigir utilizando estrategias de estudio y centrando en sus objetivos personales y educativos; en definitiva hay que comprender que el enseñar y el aprender son dos elementos fundamentales del proceso educativo complementándose mutuamente.

La enseñanza ha venido atravesando una serie de reformas por lo que hoy, la determinación del aprendizaje no se deriva de la evaluación final global sino viene dado por una serie de aspectos que toma en cuenta el trabajo de cada estudiante en forma individual y grupal a lo largo del proceso de aprendizaje, por lo que el enseñar busca la empatía con los estudiantes, busca que respondan de una mejor manera al comprender que el docente se

preocupa de ellos y de su aprendizaje; que sea aprendizaje activo, busca facilitar el aprendizaje participativo que lleve a conseguir mejores resultados; la interacción en grupos de aprendizaje, dando sus posturas, sus reflexiones, sus críticas y conclusiones; desarrollar el autoestima, animando a las y los estudiantes a sentir que son los únicos responsables de sus éxitos que llegaren a alcanzar.

Mientras que como aprender está dado por varias estrategias para las y los estudiantes, como tomar nota de las clases y si el caso no le permite pedir los apuntes de los compañeros, otra es resolver los ejercicios propuestos mejorando sus habilidades y cimentar en la memoria, aprovechar el aprendizaje en grupo practicando, y aprender de su forma de aprender para así desarrollarlas, potenciarlas y permitir la mejor captación.

Ontoria, Gómez y Molina (2006) en su obra Potenciar la capacidad de aprender a aprender manifiesta que:

Actualmente, se potencia el *pensamiento independiente*, que facilita la reflexión y sentido crítico ante las distintas fuentes de información y ayude a conocer la validez y exactitud de los datos que se proporcionan....se potencia el *pensamiento divergente*, que sintoniza con el proceso creativo y con la diversidad de opciones en relación con la información que hay que adquirir y las estrategias que conviene seguir... (p. 22)

Por estas razones se habla de un *aprendizaje holístico* y de una pluralidad de enseñanza que completa una estructura más horizontal y sintoniza mejor con la autonomía del aprendizaje.

1.4. Cursos de formación

Es un proceso educativo de corto plazo desarrollado para mejorar las capacidades, habilidades, destrezas, competencias y mejorar los perfiles profesiones en función de las necesidades detectadas, con lo que lleva a determinar los destinatarios, los contenidos, objetivos, la metodología, la evaluación bien definida y los costos a invertir. Entendiendo que ayudara a solucionar conflictos que interfieren en el proceso, desarrollo o funcionamiento de un cargo dentro de la organización.

En el campo educativo los cursos formativos deben permitir la capacitación en procesos didácticos, pedagógicos, reflexivos, psicológicos, tecnológicos y actitudinales que le den nuevas herramientas, competencias y perfiles profesionales, sociales y personales más dinámicos, proactivos, colaborativos, innovadores y entusiastas que lleven al mejoramiento de la calidad de los aprendizajes.

Existen muchos mecanismos por los cuales se puede optar para un curso de formación docente, muchos de ellos impartidos de forma presencial que debe permitir la interacción entre los participantes y el capacitador, u otro es el online que al utilizar las herramientas tecnológicas de la comunicación e información dando cabida a la auto-responsabilidad; los sistemas de capacitación presenciales que son ofertadas por el Ministerio de Educación brindando las oportunidades necesarias a través de la plataforma SiProfe permitiendo la inscripción y la asistencia presencial normal o intensiva

Otra alternativa es la oferta de la plataforma OEA-RIED (Organización de Estados Americanos – Red Interamericana de Educación Docente) en donde siempre se encuentran dictado cursos, seminarios y conferencias de manera virtual; además existen otros cursos de formación que siempre están siendo ofertados por las universidades y centros de capacitación presenciales y online que deben ser aprovechados, en algunos de los casos gratis, lo que necesitamos es disponibilidad y las ganas de superarnos.

1.4.1. Definición e importancia en la capacitación docente.

Este sistema educativo de corto plazo implica la transmisión de conocimientos específicos al personal frente del trabajo, de cambio de actitudes ante aspectos de la institución, su ambiente y cargo, de desarrollar sus habilidades y competencias. Comprenden todas las actividades que busquen desarrollar capacidades motoras, cognitivas, conductuales, prácticas hasta las técnicas requeridas que lleven a alcanzar los objetivos institucionales.

Otra aseveración de la capacitación es la concerniente a concebirla como una inversión que las instituciones realizan con el fin de alcanzar sus objetivos, ya que esto permite incrementar el desempeño profesional de lo demostrado al desempeño requerido por las instituciones, en otras palabras, la capacitación son los esfuerzos que las instituciones ponen para que sus recursos humanos alcancen mejores desempeños y esto lleven a su vez a mejores ingresos económicos en caso de las particulares y llegar a los estándares educativos de calidad en todo el sistema educativo. Por esto la capacitación no es un gasto sino una inversión que produce a las instituciones un rendimiento que vale la pena optar.

Es de vital importancia la constante capacitación de los profesionales de la educación al permitirnos reflexionar sobre nuestras actitudes, prácticas y posturas frente al aprendizaje de las y los estudiantes, del trabajo en equipo, como parte de una institución y nuestra interacción en el interior y con el contexto, lleva a un proceso de reconversión del rol que se desenvuelve en el proceso de enseñanza-aprendizaje; lleva a desarrollar mayor conciencia de sí mismo y de los demás, de mejorar las relaciones interpersonales.

Es importante generar espacios de reflexión sobre los procesos educativos, pedagógicos, de sus prácticas y de la realidad en general, permitiéndoles teorizar y tomar conciencia sobre sus marcas que dejan dentro del proceso educativo, dando así las herramientas a los docentes que permitan afrontar la tarea educativa y llevar a la calidad educativa del mundo actual. El ser docente implica una gran responsabilidad y desafío que con investigación, reflexión y mucha capacitación podremos enfrentarla, auto-diagnosticándonos, auto-criticándonos, reconociendo nuestros errores y aciertos que nos devuelva información valedera y confiable permitiéndonos intervenir inteligentemente en los procesos educativos buscando la calidad educativa y una constante reflexión del proceso.

1.4.2. Ventajas e inconvenientes.

La capacitación docente tiene como ventaja que permite a la institución hacer más fácil la coordinación el desarrollo de nuevos modelos educativos, planes de estudios, evaluación de la calidad, velar por la competitividad y la calidad, generación de un ambiente cooperativo, participativo y de relaciones interpersonales cordiales, en definitiva, llevar a un bienestar institucional general y para los docentes de evolucionar de forma profesional y personal siendo más competitivos, generar nuevas oportunidades de promoción, de reconocimiento personal, social y profesional, cumplir con las expectativas esperadas frente a un cargo asignado.

Mientras los inconvenientes que muchos de los procesos formativos es que no cumple con las expectativas de la organizaciones auspiciantes o de los participantes, la mala estructuración del programa formativos lleva a una desvinculación de los beneficios esperados con los resultados obtenidos, no cubrir con todas las áreas, campos descritos como necesidades, no cubre lo que sucede en las aulas de clase de las instituciones educativas, que la capacitación de los docentes se vuelve rutinaria alejada totalmente de los problemas educativos.

1.4.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Los cursos formativos y de capacitación deben estar organizados en cuanto a su estructura, los recursos, los objetivos, los participantes, contenidos a impartir y las formas de evaluar sus resultados. Por ello tenemos que seguir un proceso detectando las necesidades de capacitación, diseñar el programa formativo, realizar la capacitación y la evaluación de los resultados de capacitación.

- La detección de las necesidades de capacitación será diagnosticando mediante un análisis institucional, de los recursos humanos, de las tareas y operaciones a través de los informes, evaluaciones de desempeño, de los problemas personales, de los objetivos alcanzados institucionalmente. El éxito de los cursos formativos dependerá de la identificación adecuada de las necesidades de capacitación.
- Para el diseño del programa formativa se toma la decisión de la estrategia de intervención atendiendo la necesidad específica en cada ocasión, para ello debe organizar los objetivos de capacitación, determinar a quien se va a capacitar incluyendo el número de personas y el tiempo disponible, definiendo los métodos y técnicas a emplear, los contenidos a impartir, definir el lugar de capacitación y espacio, cuanto se debe capacitar en relación a las habilidades, conocimientos y tipos de actitudes, el tiempo, periodicidad y horarios de capacitación y las características conductuales de los participantes y de quien deben capacitarse, realizar los cálculos de costos-beneficios, de control y evaluación de los resultados, analizando los puntos críticos que necesiten ajustes y modificaciones para programas formativos eficaces.
- El siguiente paso es escoger las técnicas y métodos que serán empleados y que permiten optimizar el aprendizaje, empleando menor esfuerzo, tiempo y dinero. Estas técnicas dependerán de los contenidos impartidos ya sean de transmisión de conocimientos o en algunos casos auto-instrucción, de orientación a los procesos de cambio de actitudes y desarrollo de la conciencia de si mismo y otros; otra dependencia de las técnicas y métodos empleados en cuanto al tiempo ya sea antes de ingresar a las instituciones dando programas de inducción e integración al sistema, otro después del ingreso capacitando en el lugar de trabajo enriqueciendo el desempeño, entrenando para una cierta tarea o la rotación del puesto generalmente organizado por un supervisor, directivo o compañero y por último la capacitación fuera del lugar de trabajo lo que nos permite una inmersión total

complementando sus actitudes de competitividad personales, profesionales y sociales.

- Otro aspecto fundamental a tener en cuenta en cuanto a la capacitación docente son la elección de los recursos didácticos, pedagógicos y educativos empleados determinados por los lineamientos anteriormente anotados de la capacitación. Los recursos como la exposición verbal, la pizarra, los equipos tecnológicos, audiovisuales, impresiones, libros, materiales de demostración, humanos, espacio físico. El desarrollo de la tecnología de la información y comunicación a reducido enormemente los costos de la capacitación y se imponen ante los tradicionales elementos, entre ellos encontramos los recursos audiovisuales, las teleconferencias, las comunicaciones electrónicas, las herramientas web y la tecnología multimedia.
- La realización del programa formativo mediante la relación instructor-aprendiz, siendo el instructor una persona, un gerente, un auxiliar o experto contratado que cuentan con experiencia o están especializados para mejorar las capacidades de los aprendices. El éxito del programa formativo dependerá de las actitudes que el instructor y el aprendiz demuestren a lo largo de la capacitación y de que este adecuado a las necesidades detectadas, de la calidad del material presentado, de la cooperación que den las autoridades, las instituciones, de la calidad y nivel de preparación de los instructores.
- Y por último se debe evaluar los resultados obtenidos cotejando con los objetivos esperados, la eficiencia del programa formativo. Esto permitirá la retroalimentación de los programas, de buscar la eficiencia y eficacia de las nuevas implementaciones, hacer una revaloración de la institución, de sus recursos humanos y de las tareas u operaciones que tiene que realizar en la organización con miras a cumplir con los objetivos, las políticas, la misión y visión institucional.

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

La educación desde principios de la historia tuvo la función de estar siempre involucrada con los procesos sociales y políticos; dictando discursos sobre que la educación permitía una mejor calidad de vida de sus integrantes, pero la falta de cumplimiento de las promesas realizadas por los políticos y sobre todo de políticas bien definidas han venido acarreado grandes problemas con el desarrollo general, la desvalorización del papel que juega el

profesional de la educación en los cambios coyunturales de la sociedad hacia el progreso de los pueblos y la aceptación de diferentes profesionales que nada tiene que ver con el campo educativo han deteriorado la profesión educativa, la constante distribución económica de una nación disminuyendo los porcentajes de asignación a la educación no permitían dar capacitación peor dar incentivos de formarse como profesional educativo, en definitiva, la despreocupación y minimización del educador sea venido arrastrando muchos años.

Gracias a las exigencias mundiales de la ONU, OEA, la UNESCO y otros organismos, a las nuevas políticas estatales que velan por la calidad de la educación y que este servicio llegue a más personas, que lleve al desarrollo de los pueblos y una sociedad más equitativa, cumpliendo estándares de calidad nacionales e internacionales, de un mundo más globalizado; ha hecho que sea de vital importancia la formación de profesionales educativos, haciéndoles más comprometidos, centrados en su rol como eje fundamental del proceso educativo, con perfiles profesionales que solo los profesionales de la educación tienen. La carrera educativa ha tomado un realce, las nuevas exigencias brindan nuevos sistemas de formación del profesional de la educación que solo la vocación docente permite alcanzar y cumplir con eficiencia, eficacia y ética, y llevar a la sociedad del Buen Vivir.

CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA

2.1. Contexto

El Colegio Ciudad de Girón fue creado mediante Acuerdo Ministerial N° 42 de fecha 11 de junio de 1975, se encuentra ubicado en la calle José Guaricela y Av. Cuenca, en el sector Pambadel del cantón Girón de la provincia del Azuay. Girón es un cantón lleno de tradiciones culturales y religiosas, las mismas son muy conocidas a nivel nacional e internacional. Esta institución educativa está considerada como una de las mejores y más prestigio durante su trayectoria dentro del cantón en la actualidad, cuenta con 20 docentes de los cuales 16 son titulares incluidos la rectora y la psicóloga educativa y 4 profesores contratados, además de 2 auxiliares de administración y un auxiliar de servicio.

Dispone de una planta física adecuada a las necesidades básicas, con aulas, dos laboratorios de computación, porque ofrece a la comunidad el Bachillerato Técnico en Aplicaciones Informáticas, un departamento de secretaría, de colecturía y consejería estudiantil. Además brinda a toda la comunidad educativa un aula virtual bien equipada, la misma que ha permitido a los docentes la capacitación en Tics mediante 5 módulos formativos que permiten manejar herramientas web y su integración en las aulas de clase, a que las y los alumnos ha facilitado la investigación y la práctica.

Actualmente la institución cuenta con menos de 500 estudiantes careciendo de un vicerrector, un inspector, un médico, una trabajadora social y de autoridad titular para mantener la estabilidad institucional. Siendo 433 estudiantes que se educan en la institución, distribuidos en 13 paralelos, de los cuales 253 estudiantes se encuentran en el octavo a decimo de Educación Básica y en el bachillerato se encuentran 176 estudiantes entre ellos 118 son varones y 58 son mujeres. Un gran porcentaje de estudiantes son hijos de migrantes, los mismos que se encuentran a cargo de los abuelitos, tíos o en algunos de los casos viven solos.

A continuación detallo algunos datos informativos de la institución obtenida de las encuestas a los docentes:

Tabla N° 4: Pregunta 1.3 Tipo de Institución Investigada

Tipo de institución	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	18	100
Particular	0	0
Fiscomisional	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	18	100%

Fuente: Cuestionario “Necesidades de formación docentes de Bachillerato”

Elaborado: Luis Felipe Vizhco Sigua

Se aprecia en la tabla N° 4 que el Colegio Ciudad de Girón es una institución Fiscal al recibir el 100% de su asignación del presupuesto del Estado permitiéndole ofrecer a la ciudadanía de Girón y sus alrededores una educación gratuita. Cumpliendo así con la Constitución del Ecuador en su Art.26 que es un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir.

Tabla N° 5: Pregunta 1.4 Tipo de bachillerato que ofrece

Tipo de bachillerato	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias	0	0,0
Bachillerato Técnico	18	100
TOTAL	18	100%

Fuente: Cuestionario “Necesidades de formación docentes de Bachillerato”

Elaborado: Luis Felipe Vizhco Sigua

Se demuestra en la tabla N° 5 que la institución educativa oferta la especialidad de bachillerato técnico basados en la LOEI en el Título III de la estructura y niveles del sistema nacional de educación capítulo IV del bachillerato Art. 31 horas adicionales a discreción de cada centro educativo y adicional en el reglamento a la LOEI en el Art. 43 literal b que permite que los colegios, adicional al tronco común oferten el bachillerato técnico. Por esto los estudiantes de la institución investigada tienen una ventaja frente a otras instituciones que no imparten las especialidades técnicas, sino en Ciencias o simplemente el bachillerato general unificado al contemplar en la LOEI Art. 33 sobre la posibilidad de que las y los

estudiantes pueden cambiarse del Bachillerato Técnico en cualquier otra en Ciencias y no así viceversa.

Tabla N° 6: Bachillerato Técnico de Comercio, Administración y Servicios

Especialización	Frecuencia	Porcentaje
Comercialización y ventas	0	0
Comercio exterior	0	0
Contabilidad	0	0
Administración de sistemas	0	0
Restaurant y Bar	0	0
Agencia de Viajes	0	0
Cocina	0	0
Informática y comercialización turística	0	0
Aplicaciones Informáticas	18	100
Organización y gestión de la secretaria	0	0
TOTAL	18	100%

Fuente: Cuestionario “Necesidades de formación docentes de Bachillerato”

Elaborado: Luis Felipe Vizhco Sigua

Se evidenciar en la tabla N° 6 la institución investigada posee una sola especialidad en el área técnica con especialización en Aplicaciones Informáticas basado en el Acuerdo Ministerial N° 307-11 en el Art. 3 que establece las figuras profesionales de los bachilleratos técnicos en servicios promoviendo la inserción laboral y emprendimiento a corto plazo de las y los estudiantes, esta formación técnica nace de las necesidades de las políticas productivas, sociales y territoriales, investigadas y analizadas en las empresas por la Secretaria Técnica de Capacitación y Formación Profesional, entidad adscrita al Ministerio de Industrias y Productividad, brindando opciones de capacitación corta que puedan insertarse al mercado laboral y continuar mejorando desde la empresa. La gran mayoría de las y los estudiantes de la institución investigada al término del bachillerato emigra o se emplea y por ende debe estar preparada para desenvolverse en el mundo laboral.

1.2. Participantes

Para el desarrollo de esta investigación se toma una muestra de 18 docentes que imparten la cátedra dentro en el bachillerato de 23 integrantes que forman la totalidad de la institución, dejando de un lado a 5 integrantes, 3 no docentes y 2 docentes encontrarse dictando cátedra en la educación básica. Para el efecto detallamos algunos aspectos importantes:

Tabla N° 7: 2.1 Docentes encuestados por género

Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	8	44
Femenino	10	56
No contesta	0	0
TOTAL	18	100%

Fuente: Cuestionario “Necesidades de formación docentes de Bachillerato”

Elaborado: Luis Felipe Vizhco Sigua

Los docentes encuestados según podemos observar en la tabla N° 7 el 56% son de sexo femenino y el 44% son de sexo masculino, deduciéndose que existe predominio de mujeres, lo que no concuerda con lo publicado con el sistema de reportes del Ministerio de Educación al determina que 36% son de sexo femenino y 64% son de sexo masculino a inicio del periodo 2012-2013. Las mujeres al ser más afectivas, intuitivas, mediadoras y empáticas permiten un mejor acercamiento entre maestros y estudiantes abandonados por la migración en nuestro cantón, creando lazos de amistad, que vuelve el proceso educativo de calidez estipulado en la LOEI.

Tabla N° 8: 2.3 Estado Civil de los profesores investigados

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	5	28
Casado	10	56
Viudo	0	0
Divorciado	3	17
No contesta	0	0
TOTAL	18	100%

Fuente: Cuestionario “Necesidades de formación docentes de Bachillerato”

Elaborado: Luis Felipe Vizhco Sigua

Se aprecia que el estado civil de los docentes investigados en la tabla N° 8 que el 56% de las y los docentes de la institución investigada son casados, seguidos de un 28% que son solteros y del 17% que son divorciados. El estado civil de las personas influyen en su desempeño y rendimiento ya que las personas que se encuentran casadas tiene un mayor grado de responsabilidad, pero menor grado de participación en iniciativas que demuestran en su labor creando hábitos, mientras que los solteros tienden a tener un más alto de participación, colaboración y menor grado de compromiso responsable con su labor profesional lo que adquieren con la madurez y compromiso.

Tabla N° 9: 2.2 Docentes investigados de acuerdo a su edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
De 20 - 30 años	2	11
De 31 - 40 años	4	22
De 41 - 50 años	6	33
De 51 - 60 años	5	28
De 61 - 70 años	1	6
Más de 71 años	0	0
No Contesta	0	0
TOTAL	18	100%

Fuente: Cuestionario “Necesidades de formación docentes de Bachillerato”

Elaborado: Luis Felipe Vizhco Sigua

La edad de los docentes investigados al observar la tabla N° 9 indica que los grupos más numerosos están comprendidos entre los 41 y 50 con el 33% y entre 51 y 60 con el 28%, siendo los docentes de entre 31 y 40 los que siguen con el 22%. Concluyendo que es un

personal docente maduro y serio. Lo que permite la adaptación a los cambios que se viene dando dentro del sistema educativo sin mayores dificultades, al régimen de trabajo, la búsqueda de nuevos estándares de calidad educativa, el currículo académico, a la normatividad vigente.

Tabla N° 10: 2.3 Cargo que desempeña

Cargo	Frecuencia	Porcentaje
Docente	16	89
Técnico docente	1	6
Docente con funciones administrativas	1	6
No contesta	0	0
TOTAL	18	100%

Fuente: Cuestionario “Necesidades de formación docentes de Bachillerato”

Elaborado: Luis Felipe Vizhco Sigua

Los cargos que desempeñan los docentes de la institución investigada según demuestra la tabla N° 10 es que el 89% se desempeña como docente y un 6% como técnico docente y docentes con funciones de administración de acuerdo al convenio firmado con la Fundación Telefónica y el Ministerio de Educación firmado en el 2008 que cubre pocas horas de clase y actúa como Dinamizar de aula, al igual que un docente administrativo al cumplir la función de rectora encargada por disposición Zonal 6. Deduciendo que la mayoría de docentes tiene una preparación de tercer nivel que exige la LOEI para el ingreso a la carrera docente, esto significa que no han sido formados en educación para ser docentes porque de acuerdo al bachillerato que ofrece el establecimiento es técnico, razón por la cual ha ingresado profesores con título de tercer en ramas técnicas.

Tabla N° 11: 2.4 Tipo de relación laboral

Relación Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	2	11
Nombramiento	14	78
Contratación ocasional	2	11
Remplazo	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	18	100%

Fuente: Cuestionario “Necesidades de formación docentes de Bachillerato”

Elaborado: Luis Felipe Vizhco Sigua

Al referirse al tipo de relación laboral de los docentes la tabla N° 11 indica que el 78% del personal docente que labora en la institución investigada posee nombramiento, mientras que el 11% posee contrato indefinido u ocasional. Comprobándose que la mayoría de maestros tienen estabilidad laboral, siendo una fortaleza para la institución porque su personal docente emocionalmente está bien para trabajar con vocación y ofrecer una educación de calidad y calidez. Uno de los medios que lleven a la calidad educativa establecidos en el Plan Decenal de Educación 2006-2015, es la estabilidad laboral de los docentes, con lo que se puede medir los logros, retroalimentar y mejorar su trabajo diario dentro de la institución, por cuanto el docente puede proponer planes y proyectos a largo plazo, media y corto plazo y sin que en el trayecto se tenga que estar constantemente cambiando de ejecutores que entorpezcan el trabajo y los logros de aprendizaje obtenidos por los estudiantes.

Tabla N° 12: 2.5 Tiempo de dedicación

	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	18	100
Medio Tiempo	0	0
Por horas	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	18	100%

Fuente: Cuestionario “Necesidades de formación docentes de Bachillerato”

Elaborado: Luis Felipe Vizhco Sigua

Se demuestra en la tabla N° 12 que el personal docente de la institución investigada dedica el tiempo completo al trabajo docente. Cumpliendo con lo estipulado en la nueva LOEI en el Art. 117 de la jornada laboral que indica que se deben cumplir con 30 horas pedagógicas y

el tiempo restante hasta cumplir las ocho horas diarias están distribuidas en actualización, capacitación pedagógica, coordinación con los padres, actividades de recuperación pedagógica, trabajo en la comunidad, planificación, revisión de tareas, coordinación de área y otras actividades contempladas en el respectivo reglamento.

Tabla N° 13: 3.1 Señale el nivel más alto de formación académica que posee

Título académico	Genero			
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	1	6	1	6
Nivel técnico o tecnológico superior	0	0	1	6
Lic, Ing. Eco, Arq, etc (3er nivel)	7	39	6	33
Especialista (4to nivel)	0	0	0	0
Maestría (4° nivel)	1	6	0	0
PHD (4° nivel)	0	0	0	0
Otro Nivel	0	0	0	0
No contesta	1	6	0	0
TOTAL	10	56%	8	44%

Fuente: Cuestionario “Necesidades de formación docentes de Bachillerato”

Elaborado: Luis Felipe Vizhco Sigua

Se observa en la tabla N° 13 los docentes tanto masculino (33%) como femenino (39%) se destacan por tener una preparación de tercer nivel en sus diferentes especialidades técnicas o en educación. Deduciéndose que la mayoría de docentes tiene una preparación para formar educandos de bachillerato, existiendo la equidad de género en la sociedad actual. En Latino América y el Caribe se ha incrementado los niveles de preparación de los profesionales, pudiendo avanzar en la calidad de aprendizaje de las y los estudiantes y en la equidad educativa que tanto ha sido añorada.

2.3. Diseño y métodos de investigación

En la institución investigada se emplea una investigación-acción, ya que el investigador viene a ser sujeto y objeto de estudio, por lo que se trató analizar con profundidad y veracidad la necesidad sentida y dar una propuesta de solución, implementado una pauta de los procesos a seguir ante una situación de conflicto institucional.

2.4.1. Diseño de la investigación.

El proceso desarrollado en la investigación, como parte del diseño metodológico, se basó en un enfoque cuantitativo (datos numéricos) que luego de tabulado y presentado en tablas estadísticas, ameritó la utilización de métodos de orden cualitativo, puesto que se buscaba determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados que son los docentes de bachillerato, en función de su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación.

Además podemos mencionar como otra característica las siguientes:

- Es un estudio transeccional/transversal puesto que se recogen datos en un momento único.
- Es exploratorio, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial.
- Es descriptivo, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

2.3.2. Métodos de investigación.

El método **analítico** nos permitió partir de aseveraciones generales que logramos entablar en el marco teórico sobre los preceptos de la capacitación y formación profesional del docente hasta determinar lo que está sucediendo al inmerso de nuestras instituciones, llegando a buscar la dependencia en cada caso, el propósito, la relación existente, la estructura de los procesos formativos y permitimos entablar juicios de veracidad.

El método **sintético** permitió ir analizando uno a uno los casos presentados dentro de los docentes del bachillerato técnico, para luego buscar la integración del todo; los análisis realizados independientemente de cada aspecto permitió una mayor comprensión en cuanto a sus relaciones constituyentes entre los elementos.

El trabajo investigativo que se realiza sobre las necesidades de formación docentes, ha venido siguiendo un proceso **inductivo** para la documentación de la estructuración del marco teórico referencial, al ir observando diversos temas alrededor de la profesionalización del docente, lo cual nos llevó a dar lineamientos generales que consideramos cimienta la formación y capacitación docente.

Una vez analizado cada aspecto hemos ido complementando y demostrando estas generalidades obtenidas en el marco referencial, dentro del Colegio Ciudad de Girón, aplicando procesos **deductivos**, a cada caso docente al interior institucional, al determinar las necesidades particulares que cada uno tiene de formación docente.

En cuanto a la determinación del significado, la interpretación y la comprensión de cada aspecto del presente informe y de las necesidades presentes en la institución, la del proceso investigativo se ha utilizado una metodología **hermenéutica** llegando a comprender el sentir de los docentes del bachillerato, su acción como ser humano y sus necesidades.

Todo el estudio se ha complementado con una metodología **estadística** que nos permitió tener un mayor grado de confiabilidad y credibilidad de la información presentada en el presente informe, al arrojar causas y situaciones medibles, es nuestro caso obtenidos del 100% de los participantes en la educación del bachillerato, minimizando al máximo los errores de la información devuelta.

En muchos de los casos el estudio se realiza a través de un **método mixto** donde la síntesis se ve complementado por su posterior análisis, de la inducción a la mano de la deducción y del estudio hermenéutico, los cuales sobre todo arrojaron resultados cualitativos muy enriquecedores del proceso investigativo, cimentando la credibilidad del presente trabajo con datos cuantitativos que arroja la investigación estadística. Por lo que de manera independiente sería difícil llegar al análisis de cada aspecto descriptible, observable, medible y evaluable para luego llegar a dar juicios generalizados y con lo posterior hacer una descomposición de esas generalizaciones en funciones específicas y su intervención brindando alternativas viables de solución a los múltiples problemas presentados.

2.4. Técnicas e instrumentos de investigación

Las técnicas, son medios y herramientas adicionales que permiten llevar a cabo cada una de las etapas que los métodos de investigación encausan durante el proceso investigativo.

2.4.1. Técnicas de investigación.

Una de las técnicas utilizadas en esta investigación es la **observación directa y participativa** por cuanto el investigador maestrante se encuentra también como informante

al formar parte de los recursos humanos institucionales, permitiéndome accesibilidad permanente a la información requerida en secretaria es decir documentos institucionales, observar las reacciones de los docentes frente a las encuestas.

La **encuesta** nos permitió realizar el diagnostico de las necesidades de formación de los docentes del bachillerato en la institución permitiendo obtener la información necesaria que nos permitirá saber las necesidades y que alternativas podemos plantear, para ello se reunió a todos los docentes del bachillerato y se explicó el propósito del proceso investigativo, solventando las dudas presentadas al momento de llenarlas, con la existencia de algunas miembros de la institución que tuvimos que hacerles de una manera más personalizada, entablando la relación de uno a uno para explicar y ayudar con el proceso de llenado de las encuestas.

Otro de las técnicas pilares de la investigación fue la **lectura** reflexiva, crítica y comprensiva, al buscar ideas, al formularnos preguntas, familiarizándonos con los materiales de estudio tanto documental como digital. Este proceso nos llevó desde revisar los temas de investigación los diversos materiales, teniendo un panorama global del tema de estudio, permitiéndome elaborar interrogantes que crearan el interés y la curiosidad de búsqueda de información, dar lectura a cada tema de interés subrayando, seleccionando los datos claves e ideas principales, responder las interrogantes anteriormente planteadas elaborando las ideas, redacciones y repasarlas con el fin de reforzarlas y mejorarlas para el presente informe.

Los **mapas conceptuales** referentes a la recopilación de la información documental es una técnica complementaria de la lectura, que nos permitió organizar las ideas y comprender la relación existente entre los contenidos y posteriormente redactarlas de una forma sistemática.

Mucha de la información a presentar tiene mayor relevancia en su análisis y demostración de resultados al utilizar **organizadores gráficos** y **tablas** que nos permiten entender la idea que queremos expresar. Por lo que se puede definir como un concepto o idea bidimensional que se encuentra conectado con otros, dando un sentido, una direccionalidad, más breve, claro y preciso de todo una temática.

2.4.2. Instrumentos de investigación.

En nuestro caso se ha empleado el **cuestionario** como instrumento predominante en el proceso investigativo, porque tiene como propósito detectar las necesidades formativas de los docentes, sin hacer de un lado un análisis contextual de la institución y los docentes que viene laborando en el nivel del bachillerato. Este cuestionario se encuentra estructurado por seis bloques de investigación:

Primero lo referente a **datos institucionales** como: nombre, dirección, tipo de sostenimiento y las especialidades ofertadas en el bachillerato; en el segundo bloque se encuentra la **información general del investigado** haciendo referencia a su género, edad, cargo, relación laboral, tiempo de dedicación, la relación entre su formación y lo que imparte, a los años de bachillerato que imparte su enseñanza y años de servicios dentro del campo educativo; en tercer lugar hace mención a la **formación docente** como: de la formación profesional y a su necesidad de seguir formándose.

En cuarto punto agrupa los **cursos y capacitaciones** como los cursos realizados, el tiempo dedicado, las instituciones auspiciantes, si dicta curso, si tiene obstáculos para acceder, la modalidad que le gustaría, las temáticas que le gustase capacitarse y los aspectos de mayor importancia en un curso de capacitación; en quinto punto hace referencia al **respecto de su institución educativa** como: cursos que elabora, oferta y si los directivos fomentan la capacitación; y en sexto punto busca saber **en lo relacionado a su práctica pedagógica** como: todo lo referente a su labor como docente, si diseñando planes, programas, proyectos, estrategias u otros mecanismos que fomenten el aprendizaje, las buenas relaciones de una manera activa, participativa, colaborativa y optimizando los recursos materias y tecnológicos.

2.5. Recursos

En este apartado haremos un recuento general de todos los recursos utilizados dentro del proceso investigativo, organizados en tres tipos el talento humano, el económico y los materiales empleados.

2.5.1. Talento Humano.

Está considerado a todo las personas que formaron parte de una u otra manera dentro del proceso investigativo como: la *rectora* quien se encargada de brindar la autorización previo al proceso investigativo y autoriza la búsqueda de información cada vez que se presente en los diferentes departamentos, los *docentes del bachillerato* quienes actuaron como informantes en el proceso investigativo, el *personal auxiliar de la administración* al permitir el acceso a la información institucional y el *investigador* maestrante que se encargará de hacer todo el proceso de análisis y diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes del bachillerato de la institución.

2.5.2. Materiales.

Son todos los suministros de oficina, esferos, borradores, resaltador, libros con temáticas en educación y formación, equipos tecnológicos y computacionales que sirvieron de apoyo para la elaboración de los informes presentados, la búsqueda documental en la web, para realizar las tabulaciones y análisis de la información obtenida en el proceso investigativo, las 18 copias de cuestionarios de investigación, el cuaderno de apuntes de las observaciones y consultas directas realizadas al personal de la institución.

2.5.3. Económicos.

Los gastos que se incurran en los materiales empleados serán financiados por el maestrante investigador en su totalidad, tales como la compra de papel, tinta para la impresora, copias de los cuestionarios de investigación, de transporte, de investigación en centros de internet, en bibliotecas y la de impresión de los informes y el trabajo final de previa la obtención de la maestría, entre otros gastos incurridos que se detallan en la tabla N° 14.

Tabla N° 14: Recursos y costos

Tipo de recurso	Cantidad	P. Unitario	P. Total	Determinación de aportes
Secretaria	0	0	0,00	Investigador
Rectora	0	0	0,00	Investigador
Copias, de instructivos, de libros, cuestionario de investigación e informe	150	0,02	3,00	Investigador
Registro de constancia de entrega y recepción de documentos	5	0,50	2,50	Investigador
Transporte	1	50,00	50,00	Investigador
Computador	200 horas	0,60	120,00	Investigador
Investigador	150 horas	5,00	750,00	Investigador
Hojas A4 bond	100	0,02	4,00	Investigador
Marcadores	2	0,50	1,00	Investigador
Esferos	6	0,40	2,40	Investigador
Cuadernos de apuntes	1	1,00	5,50	Investigador
Informes	7	7,00	49,00	Investigador
Nota: Cabe recalcar que los salarios del personal, no se encuentran identificados dentro del presente presupuesto y que la cantidad de cada recurso está centrada acorde a su uso en las diferentes actividades.			987,40	Investigador

Fuente: Estructura de un proyecto

Autor: Lic. Luis Felipe Vizhco Sigua

2.6. Procedimiento

- a. El proceso comienza delimitando la temática de investigación y los lineamientos generales que se debe seguir para el cumplimiento de los objetivos trazados.
- b. Se revisa la fuentes de información sea de la web, libros y artículos que tienen relación con la temática de investigación en nuestro caso con el “Análisis de diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato“
- c. Se estructura un marco teórico con cada aspecto que tiene relación con la temática de investigación; inclusive este proceso se realiza simultáneamente a otros procesos como el de recolección de información.

- d. Simultáneamente se determina la institución educativa que oferte el bachillerato en ciencias o técnico para la investigación.
- e. Luego se procede a realizar una entrevista con la máxima autoridad institución a cuentas de solicitar de manera escrita, la autorización para la investigación.
- f. Posteriormente se solicita a secretaria los datos informativos institucionales, referentes a cargas horarios de los docentes del bachillerato, su listado y de su contexto en general.
- g. Siguiendo se envía la información al equipo de planificación de la UTPL a fin de conseguir una autorización que me permitió continuar con el proceso de investigación.
- h. Una vez conseguido la confirmación de continuar, se procede a realizar una planificación previa con toda la población investigada por ser una muestra pequeña, de cómo, el tiempo, el espacio y las posibles preguntas que darían durante la aplicación del cuestionario.
- i. Se procede a la aplicación del cuestionario para el “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato”.
- j. Al no conseguir reunir a todos los docentes informantes, se acude nuevamente a los docentes de uno a uno, con el fin de recabar la información faltante.
- k. Se prosigue con la organización, tabulación y llenado de la matriz de resultados esperados.
- l. Se envía para su revisión al equipo de planificación de la UTPL y se espera un mensaje de confirmación.
- m. Se procede a organizar el informe final, con toda la información recopilada, siguiendo los lineamientos propuestos para el presente trabajo, la estructura APA y adjuntando fotocopias de todas las evidencias del trabajo realizado.
- n. Se presenta al director de tesis el informe final para su revisión.
- o. Se corrige y estructura la propuesta del informe final.
- p. Segunda revisión por parte del director de tesis.
- q. Corrección y envió de borrador de tesis al director de tesis
- r. Envío de borrador de tesis al tribunal de grado para su revisión, calificación y aprobación.
- s. Devolución de los informes aprobados o con correcciones por parte de los miembros del tribunal.
- t. Corrección final de la tesis de acuerdo a las correcciones del Tribunal-Estudiante y de su director.
- u. Envío de los anillados para la calificación y aprobación final por parte del tribunal.
- v. Reproducción y empastado de tesis aprobada por el tribunal.

- w. Envío de la tesis completa en pdf y ficha de SENESCYT en Word a la biblioteca de la UTPL. Y de la tesis empastada.
- x. Envío del curso de formación docente a la UTPL.
- y. Sustentación y defensa del trabajo de investigación.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

De acuerdo a la investigación desarrollada en el Colegio Ciudad de Girón periodo 2012-2013 se determina los siguientes resultados:

3.1. Necesidades formativas

Tabla N° 15: 3.2.1 Su titulación tiene relación con: Ámbito Educativo

Título académico en educación	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones)	9	50
Doctor en Educación	0	0
Psicólogo educativo	0	0
Psicopedagogo	0	0
Otra Ámbito: Profesor de Segunda Enseñanza	1	6
No contesta	1	6
TOTAL	11	61%

Fuente: Cuestionario “Necesidades de formación docentes de Bachillerato”

Elaborado: Luis Felipe Vizhco Sigua

La titulación de los docentes en el ámbito educativo según se demuestra en la tabla N° 15 que el (50%) poseen título de licenciado en educación. Estos profesionales cumplen con el Art. 96 de la LOEI de los títulos reconocidos dentro de la carrera educativa pública literal a profesional docente en sus distintas tipologías y especialidades, se encuentran preparados para desenvolverse, afrontar los retos y tomar las decisiones de forma acertada en la labor diaria dentro del salón de clase y de la institución. Existe una brecha entre los estudiantes de la institución investigada al ser de diferentes estatus socioeconómico, en donde el docente debe dar excelente formación académica, con experiencia y que prepare la clase de forma significativa contrarrestando la brecha de aprendizajes entre las clases más pobres y las ricas.

Tabla N° 16: 3.2.2 Su titulación tiene relación con: Otras profesiones

Título en otras profesiones	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	4	22
Arquitecto	0	0
Contador	0	0
Abogado	0	0
Economista	1	6
Médico	0	0
Veterinario	0	0
Otras profesiones: Técnico Industrial	1	6
No contesta	1	6
TOTAL	7	39%

Fuente: Cuestionario “Necesidades de formación docentes de Bachillerato”

Elaborado: Luis Felipe Vizhco Sigua

Se observa que la titulación de los docentes que tienen relación con otras profesiones en la tabla N° 16 es el 22% ingenieros en sus diferentes especialidades. Deduciendo que son los que forman parte del área técnica al contar con la especialidad del bachillerato técnico en la institución investigada. Además este hecho se da frente a qué anterior a la LOEI de 2011 ingresaba cualquier profesional que requería tener un sueldo adicional a su actividad o ingresaban madres de familia que buscaban ocuparse un tiempo parcial sin descuidarse de su hogar, lo que hoy lleva a que muchos no cumplan con el perfil de la cátedra que imparten en la actual malla curricular de Bachillerato General Unificado.

Tabla N° 17: 3.3 Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con

Título de cuarto nivel	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito Educativo	1	6
Otros ámbitos	0	0
No contesta	17	94
TOTAL	18	100%

Fuente: Cuestionario “Necesidades de formación docentes de Bachillerato”

Elaborado: Luis Felipe Vizhco Sigua

Se evidencia en la tabla N° 17 se nota que el 94% no posee título de cuarto nivel que tenga relación con el ámbito educativo y solo el 6% siendo uno la que posee título de cuarto nivel relacionado al ámbito educativo. Deduciendo una falencia institucional al no seguir preparándose continuamente. La desvalorización de la carrera educativa frente a las concepciones sociales hizo que muchos excelentes profesionales del campo educativo, deseen seguirse perfeccionando y capacitando en otras disciplinas del saber en busca de bienestar personal, profesional y familiar, descuidando en gran medida el área educativa.

Tabla N° 18: 3.4 Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel

Resulta atractivo un prog. de formación de cuarto nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	83
No	0	0
No contesta	3	17
TOTAL	18	100%

Fuente: Cuestionario “Necesidades de formación docentes de Bachillerato”

Elaborado: Luis Felipe Vizhco Sigua

En la tabla N° 18 dice que al 83% de los docentes les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener un título de cuarto nivel, deduciéndose la predisposición que existe para el perfeccionamiento profesional. Como se indicó en la formación continua los docentes deben tener la intención de ponerse al día con sus competencias profesionales de su campo profesional y el mejoramiento personal para su vida. La base para todo mejoramiento profesional es que el personal tenga la predisposición para capacitarse y con este entablar una relación entre los objetivos de estudio y los esperados por los formados, aprovechando los aprendizajes adquiridos volviéndoles significativos, y que mejor que sea en el ámbito educativo.

Tabla N° 19: 3.4.1 En que le gustaría capacitarse

Capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	9	50
PhD	2	11
No contesta	7	39
TOTAL	18	100%

Fuente: Cuestionario “Necesidades de formación docentes de Bachillerato”

Elaborado: Luis Felipe Vizhco Sigua

Se manifiesta en la tabla N° 19 que les gustaría capacitarse con un 59% en Maestría relacionados con su especialización con mención en pedagogía, gerencia educativa, aplicaciones informáticas, ciencias naturales, redes, lengua y literatura son las más optadas. Como indica Rosset en su modelo de análisis de necesidades, una parte del análisis debe provenir del sentir de los afectados (docentes) de lo hace falta para mejor la situación actual con la deseada. Los docentes para desempeñarse de una mejor manera en su área dentro de la profesión docente necesitan capacitarse y así acceder a los accensos dentro de la carrera educativa reconocidos en la LOEI.

Tabla N° 20: 4.4 Como le gustaría recibir la capacitación

Tipo de Capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	7	39
Semipresencial	6	33
A distancia	3	17
Virtual-Internet	0	0
Presencial y Semipresencial	0	0
Semipresencial y Distancia	0	0
Distancia y Virtual	0	0
No contesta	2	11
TOTAL	18	100%

Fuente: Cuestionario “Necesidades de formación docentes de Bachillerato”

Elaborado: Luis Felipe Vizhco Sigua

A los docentes del Colegio Ciudad de Girón les gustaría recibir la capacitación según demuestra la tabla N° 20, que el 39% en cursos presenciales, el 33% en semipresencial y en

un 19% en cursos a distancia. Se afirma que las características de un buen docente es que se preocupa por seguir *forjándose* con la investigación, la *educación, asistiendo a cursos, se actualiza en el proceso de enseñanza-aprendizaje*, el que tiene entusiasmo por enseñar. En la actualidad se están incrementando los cursos on-line a bajos costos cada vez con mayor auge en las instituciones educativas de educación superior, lo cual deben ser aprovechados por los docentes.

Tabla N° 21: 4.4.1 Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horarios le gustaría capacitarse

Prefiere cursos presenciales o semipresenciales	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	4	22
Fines de semana	7	39
No contesta	7	39
TOTAL	18	100%

Fuente: Cuestionario “Necesidades de formación docentes de Bachillerato”

Elaborado: Luis Felipe Vizhco Sigua

Los docentes de la institución investigada para cursos presenciales y semipresenciales, demuestra la tabla N° 21 que prefieren horarios de fin de semana con el 39%, al igual que los que no contestaron, y el 22% de lunes a viernes. Deduciendo que de lunes a viernes existe trabajo que cubre toda la jornada de labor y debe cumplir con deberes del hogar dejando sin espacio para la capacitación, mientras los que no contestan es porque se encuentran dudosos del mejor horario para capacitarse. Aunque la LOEI indica que dentro de las horas complementarias puede distribuir en **actualización, capacitación pedagógica**, coordinación con los padres, actividades de recuperación pedagógica, trabajo en la comunidad, planificación, revisión de tareas, coordinación de área y otras actividades contempladas en el respectivo reglamento, lo cual no se alcanza a cubrir en el tiempo establecido, hay que rescatar esas ganas de mejorar profesionalmente de los docentes.

Tabla N° 22: 4.5 En que temáticas le gustaría capacitarse

Temáticas que le gustaría capacitarse	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía	6	14
Teorías del aprendizaje	0	0
Valores y Educación	0	0
Gerencia/Gestión educativa	3	7
Psicopedagogía	1	2
Métodos y recursos didácticos	4	9
Diseño y recursos didácticos	4	9
Evaluación del aprendizaje	2	5
Políticas educativas para la administración	1	2
Temas relacionados con las materias a su cargo	9	20
Formación en temas de mi especialidad	3	7
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	7	16
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	4	9
TOTAL	44	100%

Fuente: Cuestionario “Necesidades de formación docentes de Bachillerato”

Elaborado: Luis Felipe Vizhco Sigua

La nueva reestructuración de la malla curricular del Bachillerato General Unificado (BGU), la sobrecarga horaria al pasar de la antigua reglamentación de 20 horas a dictar 30 horas pedagógicas, produjo que en las instituciones pequeñas, los docentes tengan la obligación de cubrir con asignaturas que se encuentran fuera de su perfil de formación y su campo de acción, dando un paso atrás en el proceso de buscar la calidad de la educación y el Buen Vivir institucional.

Los docentes de la institución investigada manifiestan en la tabla N° 22 el mayor porcentaje la necesidad de formarse con temas relacionados con materias a su cargo el 20%, el 16% con las nuevas tecnologías aplicadas a la educación y 14% en pedagogía. Deduciendo la necesidad de capacitarse en conocimientos específicos de las asignaturas que se encuentran al cargo de cada docente, el uso de herramientas Tics en educación y la pedagogía que lo lleve a un buen desempeño profesional y la calidad educativa. La nueva

LOEI dispone que el Ministerio de Educación sea el ente encargado en capacitar a los profesionales de la educación en base a los resultados de las evaluaciones realizadas por el Instituto Nacional de Evaluación del desempeño académico de estudiantes, del desempeño profesional, de las políticas de calidad educativa y el cumplimiento de metas.

Tabla N° 23: 4.6 Cuales son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite

Obstáculo para que no se capacite	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	11	31
Altos costos de los cursos o capacitaciones	7	20
Falta de información	7	20
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	5	14
Falta de temas acordes con su preferencia	5	14
No es de su interés la capacitación profesional	0	0
TOTAL	35	100%

Fuente: Cuestionario “Necesidades de formación docentes de Bachillerato”

Elaborado: Luis Felipe Vizhco Sigua

Se aprecia en la tabla N° 23 los obstáculos que se dan para no capacitarse sobresaliendo la falta de tiempo con 31%, por los altos costo de los cursos o capacitaciones con 20%, al igual que la falta de información, continua con la falta de apoyo por parte de las autoridades con el 14%, igualmente con la falta de temas acorde a su preferencia. Obteniendo que la falta de tiempo es la mayor limitante de los docentes para capacitarse al tenerse que trasladar desde otra ciudad a su trabajo y para los cursos al ser el 89% de la ciudad de Cuenca y por ente tener gastos mayores en el cumplimiento de sus funciones.

El nuevo sistema educativo con la restructuración Zonal, distrital y de circuitos educativos ha creado un complejo sistema de administración en donde se debe priorizar los lugares de proveniencia de los trabajadores o brindar oportunidades de capacitación en los lugares de asignados a su labor para disminuir los constantes pérdidas de tiempo en traslados de un lugar a otro. Además de cumplir con los Acuerdos Ministeriales N° 341-11 de permitir el uso del 10% de la jornada laboral semanal para la capacitación docente.

Tabla N° 24: 4.7 Cuales son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones

Motivos para asistir a capacitarse	Frecuencia	Porcentaje
La relación del cursos con la actividad docente	10	29
El prestigio del ponente	1	3
Obligatoriedad de asistencia	3	9
Favorece mi ascenso profesional	5	15
La facilidad de horarios	4	12
Lugar donde se realiza el evento	0	0
Me gusta capacitarme	11	32
TOTAL	34	100%

Fuente: Cuestionario “Necesidades de formación docentes de Bachillerato”

Elaborado: Luis Felipe Vizhco Sigua

En la tabla N° 24 se aprecia que los docentes de la institución investigada manifestaron que los motivos por los cuales asisten a capacitaciones o cursos son: el 32% por que le gusta capacitarse, el 29% debido a que tiene relación del curso con la actividad docente, el 15% por que favorece el ascenso profesional, en 12% por la facilidad de horarios, el 9% por la obligatoriedad de asistencia. Lo que demuestra la predisposición del docente para capacitarse en conocimientos, actitudes y competencias profesionales que le permitan mejorar la calidad el sistema educativo. Con la nueva Constitución del Ecuador, la actualización curricular de 2010, el Plan decenal de educación y la normativa vigente exigen constante capacitación; además de ello comienza a notarse un cambio coyuntural de mentalidad docente dejando de ser la profesión con menos valor profesional y por ende la preocupación de mejor continuamente para un buen desenvolvimiento profesional.

Tabla N° 25: 4.8 Cuales considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones

Motivos por los que se imparte la capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	6	22
Falta de cualificación profesional	13	48
Necesidades de capacitación continua y permanente	4	15
Actualización de leyes y reglamentos	2	7
Requerimientos personales	2	7
TOTAL	27	100%

Fuente: Cuestionario “Necesidades de formación docentes de Bachillerato”

Elaborado: Luis Felipe Vizhco Sigua

En un estudio realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en el 2012 en Educación para la transformación, indica que el sistema educativo de Latinoamérica debe ser mejorado, por cuanto en los concursos internaciones donde participan varios países del mundo sobre aprendizajes de matemáticos, de lenguaje y de ciencias, se han ubicado en las últimas posiciones, esto ha hecho que los Estados tomen conciencia en la necesidad de capacitar, de invertir más presupuesto y mejorar la calidad el sistema educativo, al evidenciar una gran diferencia entre estudiantes de países desarrollados y los de Latinoamérica.

En la tabla N° 25 se observa que los docentes de la institución investigada indican que los motivos por los cuales se imparten los cursos o capacitaciones son: la falta de cualificación profesional en 48%, por la aparición de nuevas tecnologías el 22%, por las necesidades de capacitación continua y permanente el 15%. Deduciéndose que existe una falta de cualificación profesional con la actualización curricular con estándares de calidad y la aparición de nuevas tecnologías aplicadas a la educación necesitando una capacitación continua y permanente. Como indica Day (2005) es necesario tener un título profesional para ser docente, pero insuficiente para tener éxito en el practica laborar frente a los nuevos retos que se nos presenta.

Tabla N° 26: 4.9 Que aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación

Aspectos importantes en el desarrollo de una capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	0	0
Aspectos técnicos/prácticos	7	39
Ambos	9	50
No contesta	2	11
TOTAL	18	100%

Fuente: Cuestionario “Necesidades de formación docentes de Bachillerato”

Elaborado: Luis Felipe Vizhco Sigua

En la tabla N° 26 se aprecia que los docentes investigados consideran que los aspectos de mayor importancia en el desarrollo de una capacitación son: el 50% prefiere aspectos teóricos y técnicos/prácticos, el 39% indica que prefiere aspectos técnicos/prácticos. Deduciendo que los docentes prefieren aspectos teóricos y técnico-prácticos porque generan aprendizajes auténticos, significativos y más aún si son vivenciales en la práctica profesional.

Los programas de capacitación docente que dicta el Ministerio de Educación apuntan en talleres de capacitación colaborativos y participativos activamente por los asistentes y complementan con la aplicación práctica de los aprendizajes adquiridos en el aula de clase que permiten ganar experiencias y evaluar la utilidad de los mismos. Lleva al aprendizaje de cómo enseñar de los docentes y del como aprende los estudiantes, enriqueciendo métodos, estrategias, actividades, técnicas y recursos que motiven a los estudiantes dentro de un clima activo, de calidez y calidad del aprendizaje.

3.2. Análisis de la formación

3.2.1. La persona en el contexto formativo.

Tabla N° 27: 6.1 Clasificación de ítem por la persona en el contexto formativo

La persona en el contexto formativo	1		2		3		4		5		No Contes ta		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	2	11	4	22	6	33	2	11	4	22	0	0	18	100
2. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	0	0	5	28	5	28	3	17	5	28	0	0	18	100
3. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	1	6	7	39	6	33	3	17	1	6	0	0	18	100
4. Describe las funciones y cualidades del tutor	1	6	4	22	5	28	2	11	4	22	2	11	18	100
5. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	1	6	5	28	5	28	4	22	3	17	0	0	18	100
6. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	1	6	3	17	6	33	6	33	1	6	1	6	18	100
7. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	2	11	4	22	3	17	5	28	4	22	0	0	18	100
8. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	2	11	4	22	4	22	7	39	1	6	0	0	18	100
9. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	1	6	3	17	4	22	7	39	2	11	1	6	18	100

10. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	1	6	3	17	7	39	4	22	2	11	1	6	18	100
11. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	2	11	1	6	5	28	7	39	3	17	0	0	18	100
12. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	1	6	1	6	7	39	8	44	1	6	0	0	18	100
SUMA TOTALES GENERALES	1,3	7%	3,7	21%	5,3	29%	4,8	27%	2,6	14%	0,4	2%	18	100%

Fuente: Cuestionario “Necesidades de formación docentes de Bachillerato”

Elaborado: Luis Felipe Vizhco Sigua

Los docentes de la institución educativa investigada manifiestan en la tabla N° 27 que la persona en el contexto formativo se encuentra en un rango de 29% en 3 y 27% en 4, seguido de un 21% en 2, en una escala del 1 al 5 siendo lo más alto 5 puntos; además se evidencia que 39% de los docentes investigados tienen un mínimo conocimiento del tipo de herramientas o elementos que utilizan los directivos para planificar actividades en la institución educativa. De estos resultados deducimos que la persona en el contexto formativo tiene un conocimiento aceptable adquirido en la formación profesional de la docencia al estar en un 29% en una calificación de 3 sobre 5 puntos y existe una deficiencia del conocimiento de los docentes en cuanto a las herramientas que utilizan los directivos para la planificación de las actividades en la institución educativa.

El sistema educativo del país viene realizando una serie de cambios coyunturales de las viejas creencias, la baja calidad de la formación profesional del docente y su vinculación con la práctica, la desvalorización de la carrera docente al ser una alternativa complementaria de trabajo al resto de profesiones. Una gran media adoptada por el sistema educativo es el rendimiento una evaluación al ingreso al sistema formativo universitario, la evaluación de los planes y programas formativos, la creación de la Universidad de la Educación que permite formar profesionales educativos con grandes perfiles de competencia acorde a las necesidades institucionales, regionales, políticas nacionales y mundiales que son necesaria para el desarrollo de nuestros pueblos y la continua capacitación del docente.

3.2.2. La organización y la formación.

Tabla N° 28: 5.1 La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años

La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	22
No	14	78
No contesta	0	0
TOTAL	18	100%

Fuente: Cuestionario “Necesidades de formación docentes de Bachillerato”

Elaborado: Luis Felipe Vizhco Sigua

La institución educativa investigada evidencia en la tabla N° 28 que el 78% indica que no ha propiciado cursos en los dos últimos años y el 22% considera que si ha propiciado cursos. Este resultado da a notar un problema existente que es la falta de promoción de los cursos existentes y desarrollados para los docentes por parte de las autoridades institucionales. Este problema se ve acrecentado debido a que la institución cuanto con una única autoridad que es la rectora quien tiene que hacer las veces de las 2 faltantes como inspector y vicerrector, peor aún con el administrativo de manejo del talento humano que debe brindar facilidades y fomentar capacitaciones permanentes en base a las necesidades institucionales.

Tabla N° 29: 5.2 Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios

La institución está propiciando cursos/seminarios	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	22
No	12	67
No contesta	2	11
TOTAL	18	100%

Fuente: Cuestionario “Necesidades de formación docentes de Bachillerato”

Elaborado: Luis Felipe Vizhco Sigua

Los docentes manifiestan en la tabla N° 29 que la institución propicia cursos o seminarios en un 22% de docentes no conocer que la institución propicie cursos o seminarios, el 67% indica que si conoce que la institución este propiciando cursos o seminarios. Deduciéndose

un desinformación mayoritaria de los docentes en cuanto a los cursos que propicia la autoridad institucional. En las instituciones educativas la única promoción que sobresale es la del Ministerio de Educación que no es necesariamente propiciada por las autoridades, sino más bien un comunicado a voces entre los docentes de diversas instituciones, además esta no cubre la totalidad de docentes en las diferentes áreas, siendo limitada, de falta de espacios y tiempo para el trabajo en círculos de estudio que contempla la LOEI como parte de las actividades complementarias.

Tabla N° 30: 5.2.1 Los cursos se realizan en función de:

Los cursos se realizan en función de Áreas	Frecuencia	Porcentaje
Áreas de conocimiento	2	9
Necesidades de actualización curricular	5	22
Leyes y reglamentos	2	9
Asignaturas que usted imparte	5	22
Reforma curricular	5	22
Planificación y programación curricular	4	17
TOTAL	23	100%

Fuente: Cuestionario “Necesidades de formación docentes de Bachillerato”

Elaborado: Luis Felipe Vizhco Sigua

Los cursos realizados según los docentes indican en la tabla N° 30 son en función de: el 22% por necesidades de actualización curricular, al igual que por la reforma curricular, como también por las asignaturas que el docente imparte y el 17% por la planificación y programación curricular. Deduciéndose que las reformas curriculares llevan a la necesidad de actualización de las mismas y que se acorde a las asignaturas asignadas a los docentes. Con la actualización curricular de la Educación General Básica (EGB) y el Bachillerato General Unificado (BGU), surge nuevamente las necesidades de formación acorde a los nuevos lineamientos en planificación, metodología, evaluación, tutoría, manejo de TIC, necesidades educativas específicas y comportamiento y por tanto se espera que el Ministerio de Educación cree nuevas líneas de acción en función a las disposiciones legales, ministeriales y curriculares y expectativas docentes.

Tabla N° 31: 5.3 Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente

Los directivos promueven permanentemente la participación de los docentes en cursos/seminarios	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	11
Casi siempre	3	17
A veces	6	33
Rara vez	6	33
Nunca	1	6
No contesta	0	0
TOTAL	18	100%

Fuente: Cuestionario “Necesidades de formación docentes de Bachillerato”

Elaborado: Luis Felipe Vizhco Sigua

Se evidencia que los directivos del Colegio Ciudad de Girón en la tabla N° 31 que fomentan la participación del profesorado en cursos que promuevan su formación permanente en un 33% rara vez y a veces. Deduciéndose que los directivos institucionales no procuran tener un personal en constante capacitación al no promover a los docentes en su formación permanente. En un estudio realizado por el BID y de FLACSO se indica que un docente puede incidir en el aprendizaje de las y los estudiantes en gran medida arrojando aprendizajes pobres y desfavorables para el desarrollo, si estos no cuentan con una capacitación permanente, por lo que los directivos deben apuntar a la formación docente continua que lleve a un desarrollo favorable de la sociedad, ya lo dice Gago (2006) el liderazgo educativo es *estimular el desarrollo y el mejoramiento profesional*, debe emprender innovaciones educativas, promover los valores educativos y la *profesionalización* y proporcionar guía profesional sobre asuntos académicos

3.2.3. La Tarea educativa.

Tabla N° 32: 2.6 Las materias que imparte tiene relación con su formación

Asignaturas que imparte tiene relación con su formación	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	89
No	2	11
No contesta	0	0
TOTAL	18	100%

Fuente: Cuestionario “Necesidades de formación docentes de Bachillerato”

Elaborado: Luis Felipe Vizhco Sigua

Se evidencia en la tabla N° 32 que las materias que imparten los docentes tienen relación con su formación el 89%, mientras el 11% dice que no. Deduciendo que la distribución de las asignaturas es siguiendo el proceso de verificación del perfil profesional de cada docente y su correspondiente nombramiento que lo llevara a brindar aprendizajes eficaces y un clima educativo de calidad y calidez contempladas en la LOEI.

El profesor está preparado para un campo de acción desde su formación profesional universitaria, que conlleva el saber enseñar y guiar adecuadamente en el proceso de aprendizaje de una rama del saber, es decir, que no podemos asignar a un maestro preparado para el área de matemáticas que dicte una asignatura de cultura estética o viceversa, lo que sucede en algunos casos para completar la carga horaria semanas de 30 horas pedagógicas sobre todo en las instituciones pequeñas para dar cumplimiento a la Jornada laboral expuesta en la LOEI, entorpeciendo el Buen Vivir institucional y el desarrollo profesional.

Tabla N° 33: 2.7 Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

Bachillerato por cursos que dicta clases	Frecuencia	Porcentaje
Primero, Segundo y Tercer año	5	28
Primero y Segundo	3	17
Primero y tercero	2	11
Segundo y Tercero	0	0
Primero	4	22
Segundo	1	6
Tercero	3	17
TOTAL	18	100%

Fuente: Cuestionario “Necesidades de formación docentes de Bachillerato”

Elaborado: Luis Felipe Vizhco Sigua

Se aprecia que los docentes de la institución investigada en la tabla N° 33 imparten sus asignaturas en el bachillerato en: los tres años primero, segundo y tercer con el 28%, el 22% solo en primer año. Deduciéndose que la mayor parte de docentes dicta en los tres años del bachillerato a tener que continuar con una línea de acción encadenada dentro de una asignatura en específico, además de contar con el perfil profesional del docente, en virtud de su nombramiento y la experiencia ganada y destacada con la guía a un grupo. Esto permite que se realice un seguimiento a la formación que se imparte en la institución y formular las mejores estrategias desde el inicio hasta el final del proceso educativo secundario, que conlleven a obtener un perfil Técnico competente en la especialidad de las Aplicaciones Informáticas.

Tabla N° 34: 6.1 Clasificación de ítem por la organización y la formación

La organización y la formación	1		2		3		4		5		No Contes ta		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	2	11	3	17	0	0	7	39	4	22	2	11	18	100
2. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	2	11	2	11	4	22	7	39	3	17	0	0	18	100
3. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	2	11	3	17	0	0	11	61	0	0	2	11	18	100
4. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	1	6	3	17	4	22	7	39	3	17	0	0	18	100
5. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	1	6	3	17	2	11	4	22	7	39	1	6	18	100
6. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	2	11	2	11	1	6	10	56	3	17	0	0	18	100
7. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	1	6	4	22	3	17	8	44	1	6	1	6	18	100
8. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	2	11	4	22	4	22	5	28	3	17	0	0	18	100
9. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica	3	17	2	11	6	33	6	33	1	6	0	0	18	100

docente (evaluación de la asignatura y del profesor)															
10. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	1	6	1	6	6	33	8	44	2	11	0	0	18	100	
SUMA TOTALES GENERALES	1,7	9%	2,7	15%	3,0	17%	7,3	41%	2,7	15%	0,6	3%	18	100%	

Fuente: Cuestionario “Necesidades de formación docentes de Bachillerato”

Elaborado: Luis Felipe Vizhco Sigua

Se observa en la tabla N° 34 que la relación entre la formación que obtuvo y la organización (institución) de una escala del uno al cinco se encuentra en un rango medio alto tendiendo a la máxima calificación al tener un 41% en 4 puntos, al igual que la gran mayoría de aspectos que se relación a su formación y la institución investigada y en 17% en 3 puntos. Estos resultados evidencian que la mayor parte de docentes dentro de su formación han tenido una adecuada capacitados en lo referente al conocimiento, planteamiento y diseño de planes, programas y estrategias que le permitan desenvolverse adecuadamente en la tarea educativa y generar iniciativas para el desarrollo.

Siendo una fortaleza ya que los docentes cuentan con muchas de las características de un buen docente; lo que cumple con lo indicado por García y Vaillant (2009) que el profesorado dentro de su profesionalización inicial trabaja en el aprendizaje de conocimientos en un área y su relación con la práctica en la vida diaria, el aprender a conocer más a sus estudiantes futuros, además la pedagogía y didáctica, la cultura del aula y resolución de problemas que los estudiantes puedan plantear, reconduciéndoles los errores al aprendizaje. Siendo los docentes ejecutores del proceso de transformación de la educación dentro de su centro educativo.

Tabla N° 35: 6.1 Clasificación de ítem por la tarea educativa

Tarea educativa	1		2		3		4		5		No Contestada		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0	2	11	6	33	8	44	1	6	1	6	18	100
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	0	2	11	4	22	10	56	1	6	1	6	18	100
3. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	1	6	2	11	8	44	4	22	3	17	0	0	18	100
4. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	1	6	2	11	7	39	6	33	2	11	0	0	18	100
5. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	1	6	0	0	9	50	7	39	1	6	0	0	18	100
6. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	2	11	5	28	4	22	6	33	1	6	0	0	18	100
7. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	1	6	0	0	10	56	4	22	1	6	2	11	18	100
8. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	2	11	1	6	8	44	4	22	1	6	2	11	18	100
9. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	2	11	0	0	4	22	10	56	2	11	0	0	18	100

10. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución	1	6	0	0	7	39	8	44	2	11	0	0	18	100
11. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	2	11	1	6	5	28	6	33	3	17	1	6	18	100
12. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	1	6	3	17	6	33	5	28	3	17	0	0	18	100
13. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico - motora, trastornos de desarrollo-)	1	6	3	17	6	33	4	22	4	22	0	0	18	100
14. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	1	6	3	17	5	28	4	22	4	22	1	6	18	100
15. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	1	6	3	17	4	22	6	33	4	22	0	0	18	100
16. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	3	17	3	17	2	11	8	44	2	11	0	0	18	100
17. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	2	11	2	11	0	0	12	67	1	6	1	6	18	100

18. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	1	6	1	6	4	22	11	61	0	0	1	6	18	100
19. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	1	6	1	6	6	33	6	33	4	22	0	0	18	100
20. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	2	11	0	0	6	33	6	33	3	17	1	6	18	100
21. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	2	11	1	6	4	22	7	39	4	22	0	0	18	100
22. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	1	6	2	11	3	17	5	28	7	39	0	0	18	100
SUMA TOTALES GENERALES	1,3	7%	1,7	9%	5,4	30%	6,7	37%	2,5	14%	0,5	3%	18	100%

Fuente: Cuestionario “Necesidades de formación docentes de Bachillerato”

Elaborado: Luis Felipe Vizhco Sigua

En la agenda ciudadana para la educación 2013-2021, indica que para el bachillerato existe un gran número de rezagados socialmente sobre toda de la parte rural y las zonas urbano marginales y los que pueden acceder tiene una formación deficiente para el acceso a la universidad y para la vida, otro de los inconvenientes es que el actual BGU presenta fallas en su diseño, pertinencia y consenso, por lo que uno de los ejes estratégicos en educación propuestos es el fortalecimiento de la autoría del docente como agente de cambio educativo y de la sociedad, con derechos y responsabilidades, con el desarrollo de un sistema nacional interuniversitario de formación inicial y actualización permanente.

Se demuestra en la tabla N° 35 que los docentes de la institución investigada al referencia a la *tarea educativa* se encuentran en un rango tendiendo al alto rendimiento al estar el 37% en 4, de 30% en 3, en una escala de 1 a 5 puntos que es lo más alto; otro aspecto es a considerar es que la percepción con facilidad de los problemas de los estudiantes, se encuentra en 56% en el rango de 3 puntos, el desarrollo de estrategias para la motivación de las y los alumnos en 50% en rango de 3 puntos y el análisis de los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato con 44% en el rango de 3 puntos,

al igual que la planificación, ejecución y seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos.

De estos resultados se deduce que los docentes se encuentran preparados en los quehaceres de la tarea educativa, permitiendo la convivencia armónica en la triangulación educativa básica, es decir, entre el docente, el estudiante y el padre de familia dentro y fuera de la institución, y sobre todo centrar su atención docente en el fundamento del proceso educativo, que es el *estudiante*. Siendo primordial que los docentes tengan una gran capacidad de análisis y de captación de los problemas, luego el poder planificar y desarrollar las estrategias de solución, utilizando los medios, herramientas adecuadas y evaluando a las situaciones que generaron conflicto las soluciones implementadas.

Tabla N° 36: 6. En lo relacionado a su práctica pedagógica: Resumen del análisis formal.

Análisis de la formación	Media Obtenida												Total	
	1		2		3		4		5		No Contesta			
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Tarea educativa	1	6%	2	12%	6	33%	6	36%	2	12%	0	0%	17	100%
Aspectos de Profesionalización	1	6%	4	24%	5	29%	5	26%	3	15%	0	0%	17	100%
La organización y la formación - planificación	2	11%	3	16%	4	19%	7	38%	3	16%	0	0%	19	100%

Fuente: Cuestionario “Necesidades de formación docentes de Bachillerato”

Elaborado: Luis Felipe Vizhco Sigua

En el resumen de la práctica pedagógica que se observa en la tabla N° 36 la media que se obtuvo en cada uno de las escalas de valor de 1 lo más bajo a 5 lo más alto, por las tres actividades donde se desenvuelve el docente dentro de la institución investigada, demostrando lo siguiente: la organización y la formación-planificación cuenta con el 38% en un valor de 4, la tarea educativa cuenta con 36% en el valor de 4 y de 33% en el valor de 3 y por último lo referente a los aspectos de la profesionalización se encuentra con 29% en el valor de 3, 26% en el valor de 4 y el 24% en un valor de 2.

De estos resultados se deduce que la institución educativa cuenta con un rendimiento adecuado en relación a los conocimientos adquiridos durante la profesionalización por los

docentes y su desenvolvimiento en la tarea diaria con las y los estudiantes, la institución y su entorno tiene un buen funcionamiento pero debe mejorar para brindar una educación de calidad y calidez enmarcados en el Buen Vivir, y todo esto se logrará con la capacitación, actualización y perfeccionamiento docente continuo.

Dentro de los estándares de desempeño docente propuestos por la discusión ciudadana de lo que hace los mejores docentes se ha instado que debe prepararse, demostrar prácticas que lleven a resultados eficaces que son los aprendizajes de las y los estudiantes. En su preparación el docente debe conocer de un área, de cómo enseña la asignatura y en forma general, y de cómo aprenden las personas; en las prácticas docentes relacionadas los estudiantes, se debe diseñar, planificar, guiar, desarrollar, motivar, mantener clases efectivas de aprendizaje con altas expectativas y con buenas relaciones; en las prácticas docentes relacionadas a la comunidad educativa debe participar, promover, reforzar, colaborar e involucrarse en el desarrollo profesional continuo, en la investigación, en la reflexión de su labor, en las practicas saludables seguras y ambientales, en la colaboración con las familias colegas y comunidad involucrándose productivamente e involucrándose con su localidad.

3.3. Los cursos de formación

Tabla N° 37: 4.1.1 Numero de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

Números de cursos a los que asistido	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5	10	56
De 6 a 10	4	22
De 11 a 15	0	0
De 16 a 20	0	0
De 21 a 25	0	0
De 26 a 30	0	0
De 31 a 35	0	0
De 36 a 40	0	0
De 41 a 45	0	0
De 46 a 50	0	0
Más de 51	0	0
No contesta	4	22
TOTAL	18	100%

Fuente: Cuestionario “Necesidades de formación docentes de Bachillerato”

Elaborado: Luis Felipe Vizhco Sigua

Se evidencia que los docentes dentro de los 2 últimos años según detalla en la tabla N° 37 han asistido a cursos, el 56% de 1 a 5 cursos y el 22% de 6 a 10 cursos. Deduciéndose que la formación docente está presente en los docentes del centro en un bajo nivel de concurrencia, siendo necesario aprovechar más los cursos dictados por el Ministerio de Educación u otra institución educativa que cuente con un aval ministerial e incluso internacionales como la OEA-RIED que dicta curso on-line.

La institución debe promover procesos debido a gran importancia de la capacitación visto del punto de una inversión con el fin de alcanzar sus objetivos, de incrementar el desempeño profesional. El docente debe buscar la capacitación como una manera de generar espacios de reflexión y compartir ideas con otros profesionales que permitan afrontar la tarea educativa, ya que el ser docente implica una gran responsabilidad y desafío que con investigación, reflexión y mucha capacitación podemos afrontar.

Tabla N° 38: 4.1.2 Totalización en horas

Duración del curso	Frecuencia	Porcentaje
0-25 horas	0	0
26-50 horas	3	17
51-75 horas	2	11
76- 100 horas	0	0
Más de 100 horas	7	39
No contesta	6	33
TOTAL	18	100%

Fuente: Cuestionario “Necesidades de formación docentes de Bachillerato”

Elaborado: Luis Felipe Vizhco Sigua

Se evidencia en la tabla N° 38 que se contabiliza de forma aproximada el total horas asistidas a cursos de capacitación en los dos últimos años siendo de un 39% más de 100 horas y del 33% que no contesta al no poder dar un dato aproximado. Deduciendo que son menos de la mitad los que dedican gran parte de su tiempo a la capacitación docente, lo que implica que se promueva los cursos de formación permanente y que los docentes tomen conciencia que al capacitarse desarrollar una labor docente más eficiente. Este análisis permite constatar si los procesos formativos actuales son suficientes para constatar si cubre con las necesidades presentes y futuras en la organización de cursos, además la continua capacitan del docente fuera de la institución en cursos o inmersa en ella en círculos de estudio, facilita la coordinación del desarrollo del procesos educativo.

Tabla N° 39: 4.1.3 Hace que tiempo lo realizo

Tiempo que lo realizo el curso	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5 meses	9	50
De 6 a 10 meses	2	11
De 11 a 15 meses	3	17
De 16 a 20 meses	0	0
De 21 a 24 meses	0	0
Más de 25 meses	0	0
No contesta	4	22
TOTAL	18	100%

Fuente: Cuestionario “Necesidades de formación docentes de Bachillerato”

Elaborado: Luis Felipe Vizhco Sigua

Se observa en la tabla N° 39 que el tiempo transcurrido del último curso que realizaron los docentes se encuentra el 50% de 1 a 5 meses, el 17% de 11 a 15 meses. Deduciendo que la mitad de docentes no deja transcurrir demasiado tiempo para continuar con su continua preparación. Esto permite fortalecer la cooperación entre compañeros, ya que al estar en constante relación interpersonal, se ayuden mutuamente y compartan sus aprendizajes adquiridos y las experiencias vividas.

Tabla N° 40: 4.1.4.1 A este curso lo hizo con el auspicio de:

Auspicio del curso realizado	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	7	39
De la institución donde labora	2	11
Beca	0	0
Por cuenta propia	3	17
Otro auspicio	0	0
No contesta	6	33
TOTAL	18	100%

Fuente: Cuestionario “Necesidades de formación docentes de Bachillerato”

Elaborado: Luis Felipe Vizhco Sigua

Los cursos a los que han asistido los docentes según se evidencia en la tabla N° 40 son auspiciados con el 39% por el Gobierno. Deduciendo que con frecuencia los docentes buscan capacitación que son auspiciadas por el Ministerio de Educación en la página web de SiProfe. Los cursos dictados por el gobierno son en lineamientos a las políticas, planes nacionales del currículo y los estándares de calidad educativa, que permitirá ir con la línea de la práctica docente diaria, sobre todo en las áreas priorcitas como matemáticas, ciencias naturales, estudios sociales y legua y literatura, y otros que son remediales en el campo educativo.

El docente no debe esperar solo los cursos que auspicia el gobierno, ya que existen muchos curso que ofertan las instituciones educativas de nivel superior como la UTPL, organizaciones no gubernamentales como Educared, OEA-RIED, OEI, entre otras que ayudaran a mejoramiento profesional y la calidad educativa.

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1. Tema del curso

Las Tics en la práctica docente como herramientas para mejorar los procesos de enseñanza – aprendizaje.

4.2. Modalidad de estudios

Semipresencial: para realizar talleres presenciales en donde se manipulara las herramientas de forma técnico/práctica y otra parte ejecutar tareas encomendadas como actividades de organización, planificación y aplicación de las herramientas con los estudiantes de su centro educativo.

Horario: Sábados desde las 08h00 a 13h00.

4.3. Objetivos

General:

Integrar las Tics en la práctica docente como herramientas para mejorar los procesos de enseñanza – aprendizaje, creando entornos interactivos, participativos, motivantes y con aprendizajes auténticos.

Específicos:

- Manipular las herramientas Tics dentro de talleres.
- Plantear temas de clase con herramientas Tics.
- Aplicar herramientas Tics innovando, colaborando y participando activamente en clase.
- Demostrar los resultados de las aplicaciones en el aula.

4.4. Dirigido a:

El presente curso de formación está dirigido a profesionales que se encuentren inmersos dentro del ámbito educativo y necesiten entender, comprender, guiar, fomentar y ayudar a generar procesos y estrategias de aprendizajes innovadores, participativos y colaborativos de las y los estudiantes, generando un clima de inter-aprendizaje entre iguales y a ritmos individualizados por los participantes.

4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.

Los destinatarios deben contar con un título de tercer nivel, preferentemente relacionados con el campo educativo. También podrán optar por el curso los profesionales sin titulación universitaria pero que puedan demostrar su experiencia profesional de al menos 2 años en el campo educativo y que tengan interés de brindar procesos de aprendizaje innovadores y permitan ir al ritmo de cada estudiante.

4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

El curso se impartirá de forma semipresencial, por lo que el destinatario debe poseer el acceso a una computadora y conexión a internet para la elaboración de actividades propuestas y encontrarse en contacto con el tutor, así como la realización de consultas en el caso de existir dudas, en periodos fuera de los encuentros presenciales.

Además los destinatarios deben tener conocimientos previos en la manipulación correcta un computador, un procesador de texto (Word o Writer), un navegador web y el correo-electrónico.

4.5. Breve descripción del curso

4.5.1. Contenidos del curso.

Bloques	Contenido	Herramienta
Bloque Uno: Animando Avatares	Manipulación de la herramienta Woki Cargar un archivo de sonido mp3 Diseñar su propia presentación Diseñar una actividad con el uso de la herramienta en clase Aplicar la propuesta en una clase Demostrar los resultados de la aplicabilidad en una clase	Woki
Bloque Dos: Creando una	Conocer el diseño de una historieta Manipular la herramienta Toondoo. Investigar con las y los estudiantes sobre los mitos o las leyendas de su sector.	Toondoo

historieta	<p>Crear una historieta de los mitos o las leyendas más comentadas por los estudiantes.</p> <p>Demostrar los resultados de la aplicabilidad en clase</p>	
<p>Bloque</p> <p>Tres:</p> <p>Creando tu muro reflexivo</p>	<p>Manipular la herramienta Padlet.</p> <p>Crear un muro sobre reflexiones de un docente de calidad y calidez.</p> <p>Plantear y buscar información con los estudiantes sobre un tema de interés común.</p> <p>Publicar videos, imágenes y enlaces de la web en los comentarios.</p> <p>Planificar una actividad para la aplicación en una clase.</p> <p>Aplicar la propuesta en una clase.</p> <p>Demostrar los resultados de la aplicabilidad en una clase.</p>	Padlet
<p>Bloque</p> <p>Cuatro:</p> <p>Animando tu exposición</p>	<p>Como hacer una buena exposición.</p> <p>Manipular la herramienta Prezi</p> <p>Colgar enlaces web</p> <p>Descargar presentaciones portables</p> <p>Diseñar una presentación que me permita dar una clase</p> <p>Aplicar la propuesta en una clase</p> <p>Demostrar los resultados de la clase aplicada con prezi.</p>	Prezi

4.5.2. Descripción del currículum Vitae del tutor que dictará el curso.

Luis Felipe Vizhco Sigua

Licenciado en Ciencias de la Educación especialidad Ordenadores.

Maestrante en curso de la carrera de Gerencia y Liderazgo Educacional.

Tutor desde abril 2003 en Educación Semipresencial de Unidad Educativa José María Velázquez Irfeyal Ext. 68 B.

Docente desde junio 2005 en el Colegio Ciudad de Girón además ha actuado como, vicerrector y dinamizador de Aula Fundación Telefónica.

Participó en el Campus ParyTM Quito edición 2012

Participó como coordinador en proyecto de nivel medio para la feria provincial y nacional de ciencia, innovación y tecnología en el 2008.

4.5.3. Metodología.

Se entregara un cronograma de actividades, conjuntamente con los contenidos del curso, las tareas a cumplir con cada temática y bibliografía recomendada para ampliar aprendizajes, además aparecerá un horario de tutorías telefónicas y una dirección de e-mail donde podrá enviar consultas y dudas que aún no se han logrado solucionar.

La metodología a seguir se basa en cortos talleres presenciales donde se analizara fundamentos teóricos y pequeñas demostraciones prácticas que responden a los distintos contenidos del curso. Se utilizan diversos recursos didácticos: un cuaderno de notas, organizadores del conocimiento, foros de discusión y producciones individuales y grupales, herramientas web y la práctica profesional docente.

4.5.4. Evaluación.

- Se tendrá una evaluación continua observando el interés prestados a las actividades, el esfuerzo demostrado, la manipulación de la herramienta y su aplicación práctica, durante la ejecución de las diversas actividades y al final de cada sesión de trabajo presencial que tendrá una equivalencia del 40% de la nota final.
- Al finalizar cada temática se propondrá actividades complementarias de aplicabilidad que el participante deberá realizar dentro de una institución educativa de su elección y sustentarla en qué consistía, teniendo una valoración del 60% de la nota final.
- La nota final será de 10 puntos.

4.6. Duración del curso

Presenciales: 42 horas

No presenciales: 18 horas

Fecha de inicio: 09 de noviembre de 2013

Fecha de finalización: 14 de diciembre de 2013.

4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse

Días	Noviembre			
Sábado				
Presencial	Inicio: Voki 9	Toondoo 16	Padlet I 23	Padlet II 30
Domingo	Diseñar 10	Diseñar 17	Plantear y 24	
Lunes	Diseñar 11	Diseñar 18	Buscar 25	
Martes	Diseñar 12	Diseñar 19	Temas 26	
Miércoles	Aplicar 13	Aplicar 20	De Interés 27	
Jueves	Aplicar 14	Aplicar 21	Común de 28	
Viernes	Aplicar 15	Aplicar 22	Estudiantes29	
Días	Diciembre			
Sábado				Fin:
Presencial		Prezi part. I 7	Pezi part. II 14	Evaluación 21
Domingo	Diseñar 1	Plantear y 8	Diseñar 15	
Lunes	Diseñar 2	Buscar 9	Diseñar 16	
Martes	Diseñar 3	Temas 10	Diseñar 17	
Miércoles	Aplicar 4	De interés 11	Aplicar 18	
Jueves	Aplicar 5	Común de 12	Aplicar 19	
Viernes	Aplicar 6	Estudiantes13	Aplicar 20	

Nº	Actividades	Plazo	Tipo
0	Presentación e importancia del curso	09-nov.-2013	Presencial
1.	Animando Avatares (Woki)		
1.1	Manipulación de la herramienta Woki	09-nov.-2013	Presencial
1.2	Cargar un archivo de sonido mp3	09-nov.-2013	Presencial
1.3	Diseñar su propia presentación	09 al 15-nov.-2013	Distancia
1.4	Diseñar una actividad con el uso de la herramienta en clase	09 al 12-nov.-2013	Distancia
1.5	Aplicar la propuesta en clase.	12 al 15-nov. 2013	Distancia
1.6	Demostrar los resultados de la aplicabilidad con las y los estudiantes.	16-nov.-2013	Presencial
2.	Creando una historieta	Toondoo	
2.1	Conocer el diseño de una historieta	16-nov.-2013	Presencial

2.2	Manipular la herramienta Toondoo.	16-nov.-2013	Presencial
2.3	Investigar con las y los estudiantes sobre los mitos o las leyendas de su sector.	17 al 20-nov.-2013	Distancia
2.4	Crear una historieta de los mitos o las leyendas más comentadas por los estudiantes.	20 al 22-nov.-2013	Distancia
2.5	Demostrar los resultados de la aplicabilidad con las y los estudiantes.	23-nov.-2013	Presencial
3.	Crea tu muro reflexivo	Padlet	
3.1	Manipular la herramienta Padlet	23-nov.-2013	Presencial
3.2	Crear un muro sobre reflexiones de un docente de calidad y calidez.	23-nov.-2013	Presencial
3.3	Plantear y buscar información con los estudiantes sobre un tema de interés común	24 al 29-nov.-2013	Distancia
3.4	Publicar videos, imágenes y enlaces de la web en los comentarios	30-nov.-2013	Presencial
3.5	Planificar una actividad para la aplicación en clase.	01 al 03-dic.-2013	Distancia
3.6	Aplicar la propuesta en clase.	04 al 06-dic.-2013	Distancia
3.7	Demostrar los resultados de la aplicabilidad con las y los estudiantes.	07-dic.-2013	Presencial
4.	Anima tú exposición	Prezi	
4.1	Como hacer una buena exposición.	07-dic.-2013	Presencial
4.2	Manipular la herramienta Prezi	07-dic.-2013	Presencial
4.3	Plantear y buscar información de un tema de interés con los estudiantes	08 al 11-dic.-2013	Presencial
4.4	Colgar enlaces y descargar portables de mis presentaciones	14-dic.-2013	Presencial
4.5	Diseñar una presentación que me permita dar una clase	15 al 17-dic.-2013	Presencial
4.6	Aplicar la propuesta en clase.	18 al 20-dic.-2013	Distancia
4.7	Demostrar los resultados de la clase aplicada con las y los estudiantes con prezi.	21-dic.-2013	Presencial
5.	Evaluación del curso	21-dic.-2013	Presencial

4.8. Costo del curso

Tipo de recurso	Cantidad	P. Unitario	P. Total
Módulo de Tics web	1	14,00	14,00
Uso laboratorio de computación y capacitación tutorial	60 horas	0,75	45,00
Copias de instructivos e instrumentos de evaluación		1,00	1,00
Valor del curso:			60,00

El costo es \$60 dólares por destinatario, que incluyendo los materiales de aprendizaje.

- Si es tutor de IRFEYAL ext. 68 B recibirá un 10% de descuento
- Si es docente del Colegio Ciudad de Girón un 10% de descuento

4.9. Certificación

Para obtener la certificación los estudiantes aprueban con el 100% de asistencia a los talleres presenciales y con una calificación mínimo de 7/10 puntos, el 60% evalúa en este caso el Ministerio de Educación a través de la aplicación en la práctica del aula y el 40% evalúa el instructor, dentro de las prácticas presenciales y la implementación en la tarea educativa.

Los estudiantes que superen el curso recibirán con posterioridad un certificado de aprobación del curso “Las Tics en la práctica docente como herramientas para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje”, dado por la Unidad Educativa José María Velázquez IRFEYAL ext. 68 B de 60 horas acreditadas.

4.10. Bibliografía

A. Documentos en la Web:

Centro de educación y tecnología Chile. (2012, 31 10). Prezi una herramienta digital para mejorar la atención en el aula del Siglo XXI. Recuperado de <http://elencuentro.comunadigital.cl/wp-content/uploads/2013/06/Manual-Prezi.pdf>

IES Sierra de los Filabres. (2009, 10 11). Manual Voki (Avatares Animados). Recuperado de <http://iessierrafilabres.files.wordpress.com/2008/11/manual-voki.pdf>

Plan S@rmiento BA. (2012, 26 08). Tutorial Padlet. Recuperado de http://integrar.bue.edu.ar/integrar/wp-content/uploads/2012/08/Tutorial_wallwisher.pdf

Recursos para la creación de blogs en WORDPRESS. Otros recursos (2011, 10). Página creación Comic. Recuperado de http://lobitomalo09.files.wordpress.com/2010/10/toondoomanual_tirillas_comicas.pdf

B. Videos en la Web:

Bottaro, Jorge (2013, 06 24). Padlet. [Archivo de video]. Recuperado de <http://www.youtube.com/watch?v=6TtALrNWMik>

Equipo Cepa Tic (2011, 08 09). CePA TIC - Tutorial de VOKI: ¿Cómo crear un avatar animado y con voz? [Archivo de video]. Recuperado de <http://www.youtube.com/watch?v=0TGtRaYLmIU>

Gómez, Diego (2011, 01 18). Tutorial toondoo. [Archivo de video]. Recuperado de <http://www.youtube.com/watch?v=ZOBj9loFrX4>

Prezi (2013 05 22). Tutorial: ¿Cómo usar Prezi? [Archivo de video]. Recuperado de <http://www.youtube.com/watch?v=sXgqHqNal4o&list=PL8ciRluEbGNYQFs1s-PPXPA7xpwwAdFB>

CONCLUSIONES

Realizado el proceso de investigación basado en el diagnóstico de necesidades de formación de docente de bachillerato y con el apoyo de la Universidad Técnica Particular de Loja; mediante la elaboración de este proyecto, se determina las siguientes conclusiones:

Al analizar las necesidades de formación del Colegio Ciudad de Girón en el periodo lectivo 2012-2013, existe necesidades de capacitación como:

- **Temas relacionadas con las materias asignadas a cada docente:** con lo cual se investigó los referentes teóricos, constatando que las áreas de Matemáticas, Lengua y Literatura, Estudios Sociales y Ciencias Naturales son los campos del saber que han sido intervenidas, mientras que el resto de asignaturas han quedado rezagadas, tema que es una necesidad sentida de los docentes del bachillerato.
- **Nuevas tecnologías aplicadas a la educación:** revisando los referentes teóricos se detecta un abismo entre avances tecnológicos, la sociedad y educación, por lo que es primordial integrar las Tics en el campo educativo, y sobre todo a los docentes con mentalidades cerradas, lo que llevará a una disminución de la brecha existente entre los estudiantes y maestros, de la forma de aprender y de la forma de enseñar.
- **Percibir con facilidad los problemas de los estudiantes:** los docentes no cuentan con las herramientas suficientes para detectar conflictos, situaciones o necesidades que están atravesando los estudiantes. Las políticas de inclusión educativa, de educación sexual, entre otros, pide un trabajo más profundo y personalizado con lineamientos claros y precisos acorde a cada requerimiento educativo que sin capacitación no se puede conseguir.
- **Escaso conocimiento de las herramientas y elementos utilizados por los directivos para planificar las actividades de la institución educativa:** los referentes teóricos de las formas de dirigir y coordinar el trabajo de las instituciones educativas por los directivos demuestra diferentes tipos de liderazgos muy permisivos, informativos o autoritarios. Pudiendo ser solucionado con la construcción de lineamientos claros, para luego con una mejor comunicación entre directivos y docentes, y con sesiones de trabajo entablar consensos, acuerdos dando a conocer cada elemento y herramienta que la administración necesita para el correcto funcionamiento institucional.

- **Conocer técnicas básicas para la investigación en el aula:** el manejo de herramientas investigativas que permitan recolectar información relevante que sitúen en los problemas y permitan dar soluciones mediante la creación de planes y programas de mejoramiento del aprendizaje estudiantil, es una de las necesidades sentidas.
- **Planificación, ejecución y seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales y educativos:** en lo referentes teóricos no se pudo evidenciar que como parte de la formación docente inicial, profesional y capacitación se apunta a la metodología de proyectos y programas muy necesarios para la intervención, que sirve como prueba del trabajo emprendido en las instituciones educativas.
- **Pedagogía educativa:** la presente investigación demuestra que los docentes necesitan manejar pedagogía, por cuando muchos de ellos cuentan con títulos de tercer nivel en diferentes áreas técnicas que lo dominan correctamente, haciendo falta el cómo impartir esos conocimientos para que sean aprendizajes significativos.

Un punto de vista muy reconocido por los docentes de la institución investigada es la falencia en la formación profesional inicial docente, la falta de capacitación en el área técnica de los colegios, ya que al momento de poner en práctica sus conocimientos, habilidades, competencias y perfiles profesionales se encontraron con un sistema educativo diferente a lo estudiado, haciendo entorpecer la labor docente diaria, los planes y programas curriculares universitarios tiene un desfase abismal, para lo cual se debe trabajar en conjunto haciendo adaptaciones constantemente con la sociedad y su entorno cambiante, con el desarrollo y progreso, que se vinculen directamente con la práctica profesional, generando sistemas de mutua coparticipación.

Además de lo analizado se debe indicar que para impartir un curso de capacitación docente es necesario considerar, que los docentes prefieren capacitarse en cursos presenciales (39%), en horarios para el fin de semana (39%), que contengan aspectos teóricos y técnico-práctico (50%), con temas relacionados con sus asignaturas a su cargo (20%), nuevas tecnologías aplicadas a la educación (16%) y pedagogía educativa (14%) y que les motiva a capacitarse, el gusto de mejorar (32%), la temática del curso que tenga relación con su actividad (29%).

Estos factores expuestos permiten plantear el programa formativo *“las Tics en la práctica docente como herramientas para mejorar los procesos de enseñanza – aprendizaje”*, con la cual se abarca la planificación pedagógica con nuevas herramientas tecnológicas, que permite integrar temas relacionadas a los intereses de docentes y estudiantes, la participación activa y creador de interés para los docentes y estudiantes, dando lugar a procesos de inter-aprendizaje enriquecedores con el uso correcto de las nuevas herramientas tecnológicas.

RECOMENDACIONES

En base a las conclusiones obtenidas se recomienda que la capacitación es una obligación de todos, tanto del Estado como de los docentes y para ello recomendamos lo siguiente:

- A analistas y elaboradores de programas formativos, que propongan cursos de capacitación eminentemente evidenciables e interdisciplinarios en el campo educativo.
- Al Ministerio de Educación se recomienda que organice cursos de capacitación en disciplinas que se ha propuesto en la nueva malla curricular del Bachillerato General Unificado y así como planes, programas y unidades de emprendimiento para el bachillerato técnico.
- A las autoridades de las instituciones educativas se recomienda concienciar y fomentar a las y los docentes participen en procesos de formación continua; que cumplan con lo estipula la LOEI en el Art. 117 de la jornada laboral, los Acuerdos Ministeriales N° 181-12 de la labor educativa fuera de clase y el Acuerdo Ministerial N° 341-11 el uso de hasta el 10% de la jornada laboral semanal para cursos de capacitación.
- A las y los docentes que aprovechen el mejoramiento continuo en las diferentes modalidades, incluida la on-line que le permiten aprender sin tenerse que mover de su caso o trabajo y no esperen que solo las que brinda el Ministerio de Educación.
- A la UTPL recomendamos seguir promoviendo proyectos de investigación en el campo educativo.
- A los estudiantes de posgrado y pregrado recomendamos a seguir capacitándose aun después del culmino de su formación profesional para un desempeño profesional eficaz y eficiente en cualquier ámbito que se desenvuelva.

¡El esfuerzo y la responsabilidad es el mejor amigo del éxito!

BIBLIOGRÁFÍA

A. Libros

- Aguilera, F. (2007). Técnicas de estudio a distancia y presencial (7ª ed.). Buenos Aires: Grupo Guía S. A.
- Ander-Egg, E. (2007). Introducción a la planificación estratégica (1ª ed.). Buenos Aires: Lumen.
- Arteaga, J. (2010). 9 ideas clave: Educar en la adolescencia (1ª ed.). Barcelona: GRAO, de IRIF, S.L.
- Cabrera, C. y Espinosa, B. (2008). Desafíos de la educación en el Ecuador: calidad y equidad (1ª ed.). Quito: FLACSO. Sede Ecuador.
- Cano, B. (2004). La alegría de ser maestr@: Pedagogía y didáctica de la educación ética y los valores humanos (1ª ed.). Bogotá: Paulinas.
- Chavarría, M. (2011). Educación en el mundo globalizado: retos y tendencias del proceso educativo. (1ª ed.). México, D. F.: Trillas S. A. de C. V.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones (8ª ed.). México, D. F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Contreras, O. (2000). La negación del paradigma técnico y su alternativa interpretativa en la formación del profesorado de educación física. O. Contreras (Ed.), La formación inicial y permanente del profesor de educación física, Volumen 1. Recuperado de <http://books.google.com.ec/books?id=MpfWFQPhQaAC&pg=PA48&dq#v=onepage&q&f=false>
- Corporación de Estudios y Publicaciones. (20011). Ley Orgánica de Educación Intercultural. C. de Estudios y Publicaciones (Eds.), Legislación Educativa tomo 1 (pp. 01-71). Quito: UTPL.
- Day, C. (2005). Formar docentes: Cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesorado. Madrid: Narcea S. A.
- Díaz de Raba, V. (2005). El contexto de la investigación mediante encuestas. V. Díaz de Raba (Ed.), Manual de trabajo de campo en la encuesta (1ª ed.), Recuperado de <http://books.google.com.ec/books?id=LY5eZ56lSogC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

- Gago, F.(2006). La dirección pedagógica en los institutos de enseñanza secundaria: Un estudio sobre el liderazgo educacional. España: Ministerio de Educación y Ciencia.
- García, C. y Vaillant, D.(2009). Desarrollo profesional docente: ¿Cómo se aprende a enseñar?. Madrid: Narcea S. A.
- González, M., Nieto, J., Portela, A. y Martínez, J. (2008). Organización y gestión de centros escolares: dimensiones y procesos (1ª ed.). Madrid: Pearson Educación, S. A.
- Hurtado, I. y Toro, J. (2007). Método Hermenéutico. I. Hurtado y J. Toro (Eds.), Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambios. Recuperado de <http://books.google.com.ec/books?id=pTHLXXMa90sC&pg=PA121&dq#v=onepage&q&f=false>
- Inbernón, F. (2004). La formación profesional y el desarrollo profesional del profesorado: hacia una nueva cultura profesional. Barcelona: GRAO, de IRIF, S.L.
- Jaramillo, F. (2012). Proyecto de investigación I (2ª ed.). Loja: EDILOJA Cía. Ltda.
- Kaufman, R. (2004). Planificación mega: herramientas prácticas para el éxito organizacional (S. Agut, Trad). Castelló de la Plana: Publicaciones de la Universidad Jaume I.
- Loscertales, F. (1987). La Otra forma de ser profesor (1ª ed.). Sevilla: Grafitres, S.L.
- McMiller, J. y Schumacher, S. (2005). Investigación educativa (5ª ed.). Madrid: Pearson Educación, S. A.
- Münch, L., Galicia, E., Jiménez, S., Patiño, F. y Pedronni F. (2011). Administración de instituciones educativas (1ª ed.). México, D. F.: Trillas S. A. de C. V.
- Medina, M. y Verdejo, A. (2001). Evaluación del aprendizaje estudiantil (3ª ed.). San Juan: Isla Negra.
- Ontoria, A., Gómez, J. y Molina, A. (2006). Potenciar la capacidad de aprender a aprender (1ª ed.). Lima: Alfaomega.
- Pérez, A., Barquín, J. y Angulo, J. (1999). Desarrollo profesional del docente. Política, investigación y práctica (1ª ed.). Madrid: NARCEA, S.A.
- Pérez-Campanero, M.P. (1994). Como detectar las necesidades de intervención socioeducativas (2da ed.). Madrid: Narcea, S. A.
- Pérez M. y Pérez, M. (1994). Cómo Detectar Las Necesidades de Intervención Socioeducativa (2ª ed.). Madrid: Nercea, S.A.

- Rodríguez, E. (2005). Metodología de la Investigación. Tabasco: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Schweizer, M. (Eds.) (2009). La educación argentina hacia el bicentenario: La formación docente entre la pedagogía y la empiria - Simposio internacional 2008. Villa María: Eduvin.
- Seijas, A. (2004). Evaluación de la Eficiencia en la Educación Secundaria (1ª ed.). Coruña: Netbiblo, S.L.
- Tardif, M. (2004). Los Saberes Del Docente y Su Desarrollo Profesional (1ª ed.). Madrid: NARCEA, S.A.
- Zarzar, C. (2000). Temas de didáctica: Reflexiones sobre la función de la escuela y el profesor (1ª ed.). México, D. F.: Progreso S. A. de C. V.

B. Publicaciones Periódicas

- Braslavsky, C. (1999, Enero). Bases, orientaciones y criterios para el diseño de programas de formación de profesores. Formación Docente, *num*(19). Recuperado de <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie19a01.htm>
- González, R. y González, V. (2007, Agosto). Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades. Revista Iberoamericana de Educación, *num*(43). Recuperado de <http://www.ub.edu/obipd/PDF%20docs/Formaci%C3%B3%20Inicial/Educaci%C3%B3%20Universitaria/Publicacions/Diagn%C3%B3stico%20de%20necesidades%20y%20estrategias%20de%20formaci%C3%B3n%20docente%20en%20las%20universidades.%20Gonz%C3%A1lez,R.M.%20Gonz%C3%A1lez,V..pdf>

C. Tesis y disertaciones

- Ávila, M. y Tenorio, A. (2008). Los Recursos didácticos aplicados en el eje del entorno para lograr el desarrollo integral del niño preescolar. (Tesis en Psicología).recuperado de <http://cdjbv.ucuenca.edu.ec/ebooks/tps427.pdf>
- González, J. (2010). Perfil profesional y necesidades de formación del docente especialista en dificultades de aprendizaje. (Tesis Doctoral). <http://www.tdx.cat/handle/10803/42932>

Pintus, A. (2012). Género y educación formal: representaciones de género en la formación docente inicial. (Tesis de Maestría en Género, Sociedad y Políticas). Recuperada de <http://hdl.handle.net/10469/5066>

D. Conferencias o simposio

Samper, A., Havord, G., Boynton D. y Di Franco, J. (1965, Mayo 20). Características de un buen profesor, sugeridas por los participantes. A. Samper (Director General del IICA). Efectuado en la reunión del I Seminario de Latinoamericano de profesores de extensión agrícola, Turrialba, Costa Rica

E. Documentos en la web

Ministerio de Educación. (2011). Plan Decenal de Educación. Recuperado de <http://www.educacion.gob.ec/plan-decenal-de-educacion.html>

Ministerio de Educación. (2013). Documentos Legales y Normativos. Recuperado de <http://educacion.gob.ec/documentos-legales-y-normativos/>

Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional (2011). Leyes y Decretos. Recuperado de http://www.setec.gob.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=70&Itemid=26

Samaniego, J. (2011). Currículo y pedagogía del bachillerato en el Ecuador. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/56835763/08-Parte-3-Curriculo-y-pedagogia-del-bachillerato-Juan-Samaniego>

Tamayo, L. y Peñaloza, L. (2012). La formación docente, una necesidad para la creación de ambientes educativos de calidad en la enseñanza turística. En *Universidad Autónoma Del Estado de México*. Recuperado de <http://www.uaemex.mx/plin/psus/rev11/3def.htm>

ANEXOS

ANEXO 1: AUTORIZACIÓN DE INGRESO AL CENTRO EDUCATIVO	112
ANEXO 2: CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO	113
ANEXO 3: FOTOS DE LAS Y LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN INVESTIGADA	117
ANEXO 4: MANUAL DEL CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE	120

ANEXO 1: AUTORIZACIÓN DE INGRESO AL CENTRO EDUCATIVO

Loja, diciembre de 2012.

Señor(a)
DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

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



10 DEC 2012

10-12-2012

ANEXO 2: CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO



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, marcando en un círculo el numeral (ubicado en cada fila a la derecha), según corresponda. Ej.

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

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

3.2.1. Ámbito educativo:		3.2.2. Otras profesiones:	
Licenciado en educación (diferentes menciones/especialidades)	1	Ingeniero	6
Doctor en educación	2	Arquitecto	7
Psicólogo educativo	3	Contador	8
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: _____

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

✓ _____
 ✓ _____

4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite *(señale de 1 a 5 alternativas)*

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

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

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

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

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

Ítems	1	2	3	4	5
8. Describe las funciones y cualidades del tutor					
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula					
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal					
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente					
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos					
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante					
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)					
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)					
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes					
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes					
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país					
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos					
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida					
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/os y ayudarles en su solución					
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes					
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes					
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa					
25. Como docente 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

ANEXO 3: FOTOS DE LAS Y LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN INVESTIGADA



De izquierda a derecha: Lic. Luisa Romero (docente en Ciencias Sociales), Lic. Magdalena Naulaguari (rectora) e Ing. Luis Pintado (docente en Ciencias Naturales), en las prácticas diarias.



De izquierda a derecha: Ing. Eulalia Clavijo, Lic. Marcelo Cárdenas, Ing. Alexandra Lema, Lic. Marcela Jarama, Lic. Luisa Romero atendiendo a las directrices para el llenado del cuestionario de necesidades de formación docente.



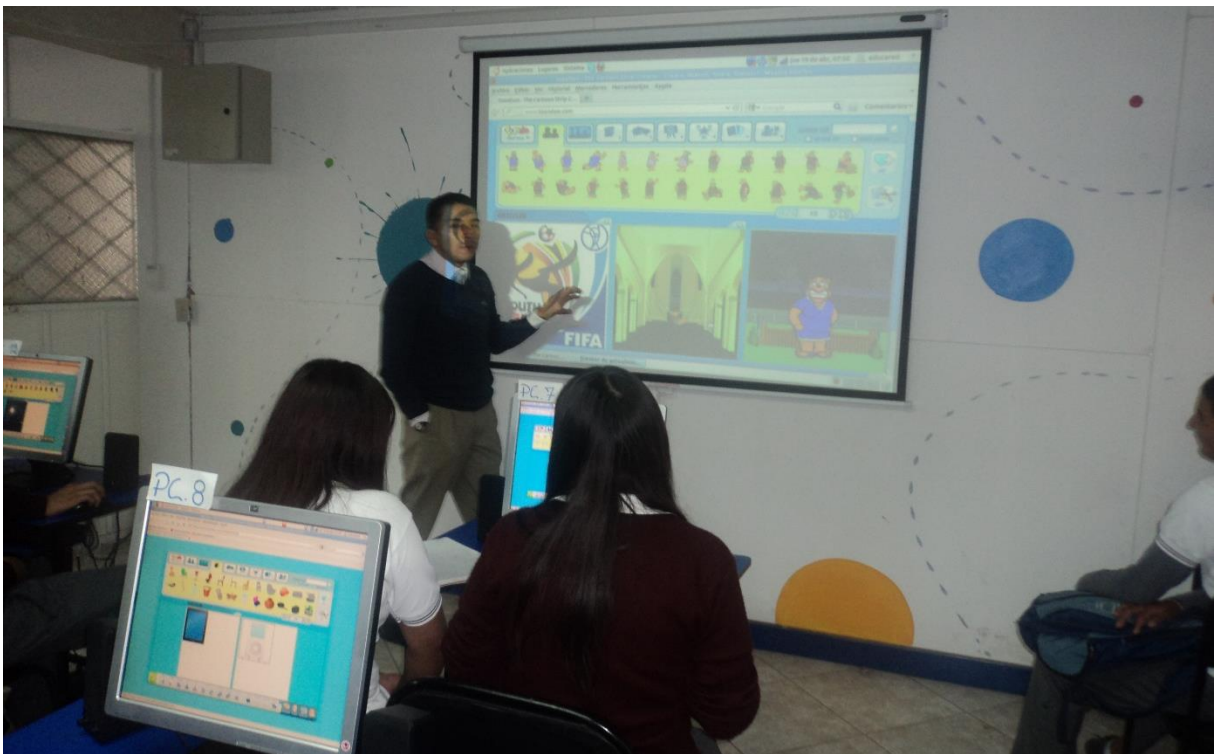
Los docentes de la institución investigada Ciudad de Girón recibiendo capacitación sobre planificación curricular.



De izquierda a derecha: la Ing. Alexandra Lema y la Lic. Nanci Argudo con el segundo de bachillerato A.



Docentes de la institución investigada interesados por la capacitación en herramientas Tics.



El Lic. Felipe Vizhco impartiendo clases con la herramienta Toondoo al Tercero de Bachillerato.

ANEXO 4: MANUAL DEL CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE

CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE

“Las Tics en la práctica docente como herramientas para mejorar los procesos de enseñanza – aprendizaje”

Objetivos:

General: Integrar las Tics en la práctica docente como herramientas para mejorar los procesos de enseñanza – aprendizaje, creando entornos interactivos, participativos, motivantes y con aprendizajes auténticos.

Específicos:

- Manipular las herramientas Tics dentro de talleres.
- Plantear temas de clase con herramientas Tics.
- Aplicar herramientas Tics innovando, colaborando y participando activamente en clase.
- Demostrar los resultados de las aplicaciones en el aula.

Diseño:

Presenciales: 42 horas

No presenciales: 18 horas

Elaborador de curso: Lic. Luis Felipe Vizhco Sigua

Teléfono de Contacto: convencional: 07 2892-926, celular: 09 945 31 702

E-mail: luisfelipevizhcos@hotmail.com

Metodología:

La metodología a seguir se basa en cortos talleres presenciales donde se analizara fundamentos teóricos y pequeñas demostraciones prácticas que responden a los distintos contenidos del curso. Se utilizan diversos recursos didácticos: un cuaderno de notas, organizadores del conocimiento, foros de discusión y producciones individuales y grupales, herramientas web y la práctica profesional docente.

Evaluación:

Se tendrá una evaluación continua observando el interés prestados a las actividades, el esfuerzo demostrado, la manipulación de la herramienta y su aplicación práctica, durante la ejecución de las diversas actividades y al final de cada sesión de trabajo presencial que tendrá una equivalencia del 40% de la nota final.

Al finalizar cada temática se propondrá actividades complementarias de aplicabilidad que el participante deberá realizar dentro de una institución educativa de su elección y sustentarla en qué consistía, teniendo una valoración del 60% de la nota final.

Contenidos

Bloques	Contenido	Herramienta
Bloque Uno: Animando Avatares	Manipulación de la herramienta Woki Cargar un archivo de sonido mp3 Diseñar su propia presentación Diseñar una actividad con el uso de la herramienta en clase Aplicar la propuesta en una clase Demostrar los resultados de la aplicabilidad en una clase	Woki
Bloque Dos: Creando una historieta	Conocer el diseño de una historieta Manipular la herramienta Toondoo. Investigar con las y los estudiantes sobre los mitos o las leyendas de su sector. Crear una historieta de los mitos o las leyendas más comentadas por los estudiantes. Demostrar los resultados de la aplicabilidad en clase	Toondoo
Bloque Tres: Crea tu muro reflexivo	Manipular la herramienta Padlet. Crear un muro sobre reflexiones de un docente de calidad y calidez. Plantear y buscar información con los estudiantes sobre un tema de interés común. Publicar videos, imágenes y enlaces de la web en los comentarios. Planificar una actividad para la aplicación en una clase. Aplicar la propuesta en una clase. Demostrar los resultados de la aplicabilidad en una clase.	Padlet
Bloque Cuatro: Anima tú exposición	Como hacer una buena exposición. Manipular la herramienta Prezi Colgar enlaces web Descargar presentaciones portables Diseñar una presentación que me permita dar una clase Aplicar la propuesta en una clase Demostrar los resultados de la clase aplicada con prezi.	Prezi

Manual de VOKI (Avatares Animados)

¿Qué es VOKI?

- Es una herramienta que nos permite crear avatares animados que pueden comunicar un mensaje de forma llamativa

Darse de alta:

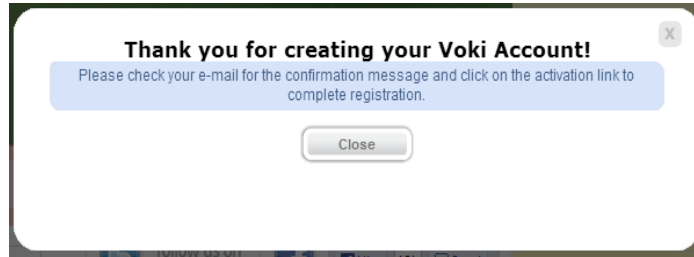
1. Accede a la página de VOKI <http://voki.com/>
2. Regístrate en la página, para ello pulsa en **REGISTER**, en la parte superior derecha de la siguiente pantalla.



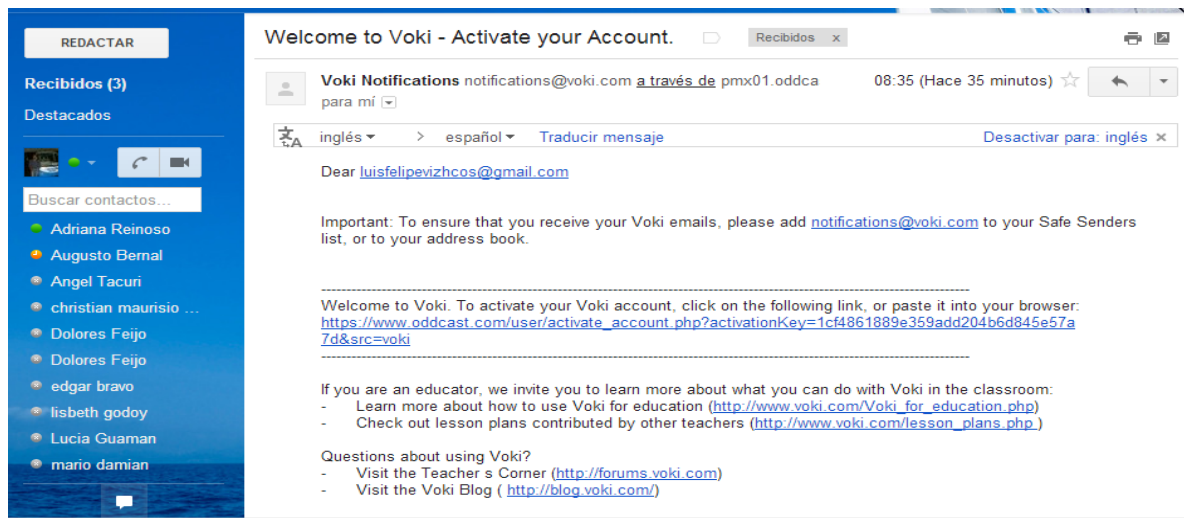
3. Llena tus datos:

- Su nombre
- Correo electrónico
- Confirma el correo electrónico
- Digita una contraseña
- Confirma la contraseña
- La fecha de tu nacimiento (mes/día/año)
- Activa el casillero de Aceptación los términos de uso de Voki
- Da un clic en **SIGN UP**.

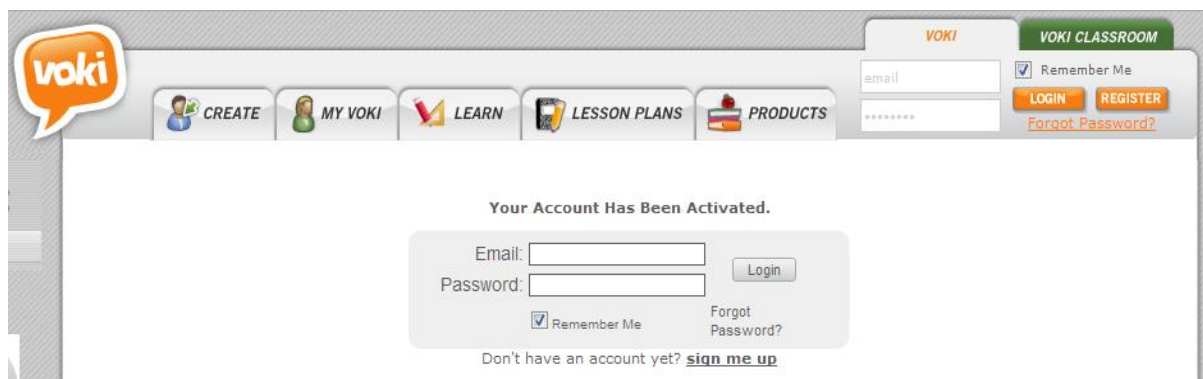
4. Te aparecerá un mensaje agradeciendo por la creación de su cuenta en Voki.



5. Debes abrir tu correo electrónico
6. Confirma la activación de tu cuenta dando un clic en el link de verificación



7. Le indicará que su cuenta ha sido activada
8. Le pedirá su correo electrónico y la contraseña que registro con anticipación para acceder a su cuenta de Voki (no se olvide de desactivar el casillero de Recordatorio de la contraseña).
9. Y da un clic **Login**, para ingresar y comenzar a diseñar su avatar.



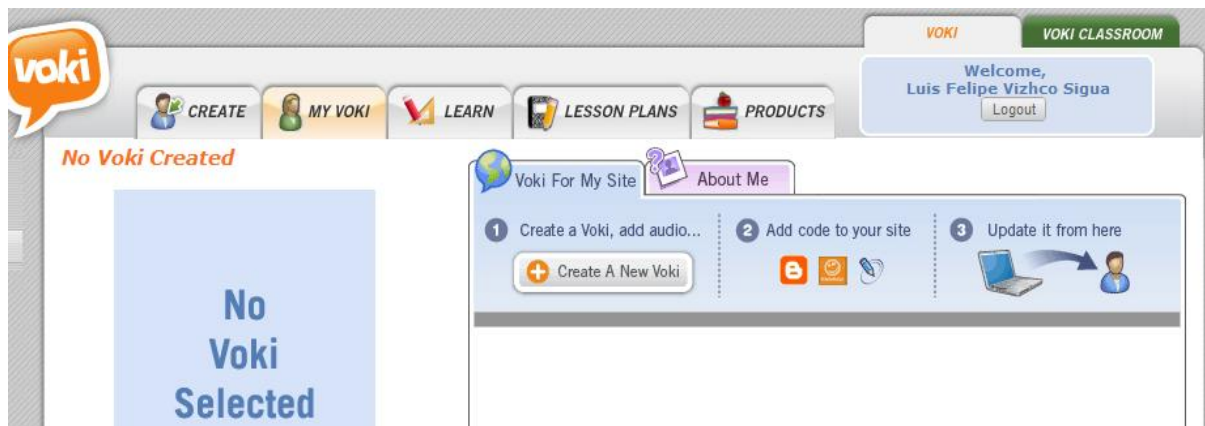
10. Si desea salir de su cuenta presione un clic en **Logout**.



Actividad del taller 1: Conjuntamente con el facilitador guía, se procederá a realizar la creación de la cuenta en voki.

Utilización de VOKI

1. Accede a la página de Voki <http://voki.com/>
2. Introduce tu e-mail y tu contraseña de Voki y accederás a su contenido haciendo clic en **LOGIN**.
3. Haga clic en crear nuevo Voki (Create A New Voki).



4. No aparece la siguiente pantalla donde podrá crear su avatar, con sus especificaciones:



Permite cambiar nuestro personaje, la ropa y agregarle accesorios



Esta es la barra que permite poner tus propias aplicaciones sonidos, voz, mensaje, etc



La opción backgrounds permite cambiar el fondo y la opción players cambia el marco del voki



La opción tweak permite ajustar la boca, nariz, cuerpo y el tamaño de la cabeza

La opción color permite cambiar el color de los ojos, la piel y el cabello

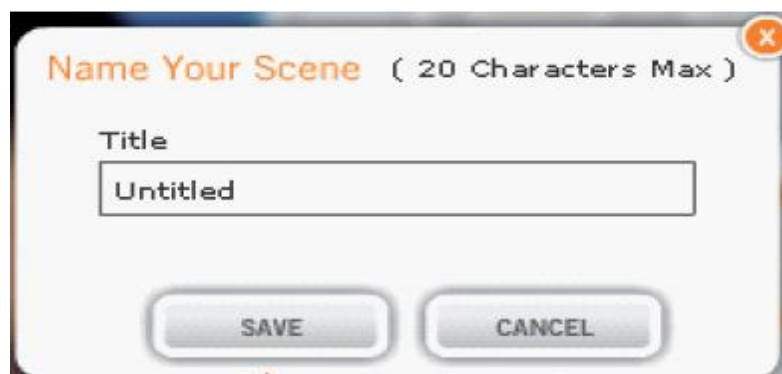
5. Como podemos observar se puede hacer diversas modificaciones a nuestro avatar.

6. Una vez terminada las modificaciones, publicamos dando un clic en **Publish**.



7. Escribimos el nombre de su avatar

8. Y damos clic en **Save**.



9. Muchas veces queremos compartir con nuestros amigos, por lo que queremos compartir en un blog, página web, etc.
10. Para ello copiamos el código Embed code:
11. Pegamos al momento de publicar el código y listo disfrute de su avatar.



Actividades Finales:

1. Diseñe un avatar donde se presente a los demás compañeros durante el taller:
 - a. Debe utilizar un sitio de fondo
 - b. Agregar al menos 2 accesorios al avatar
 - c. Que hable sobre usted, el por qué es maestro, y la institución donde labora.
 - d. Comparta con sus compañeros, demostrando lo que ha realizado.
2. Plantee una actividad para trabajar con los estudiantes en donde:
 - a. Elabore un tema de propuesta a trabajar con los estudiantes en clase.
 - b. Diseñe una planificación en donde para el tema propuesto en donde pondrá: la temática de la actividad, el objetivo, las estrategias, las actividades a desarrollarse, los recursos, el tiempo y la forma de evaluar los resultados.
 - c. Aplique la propuesta en clase con sus estudiantes.

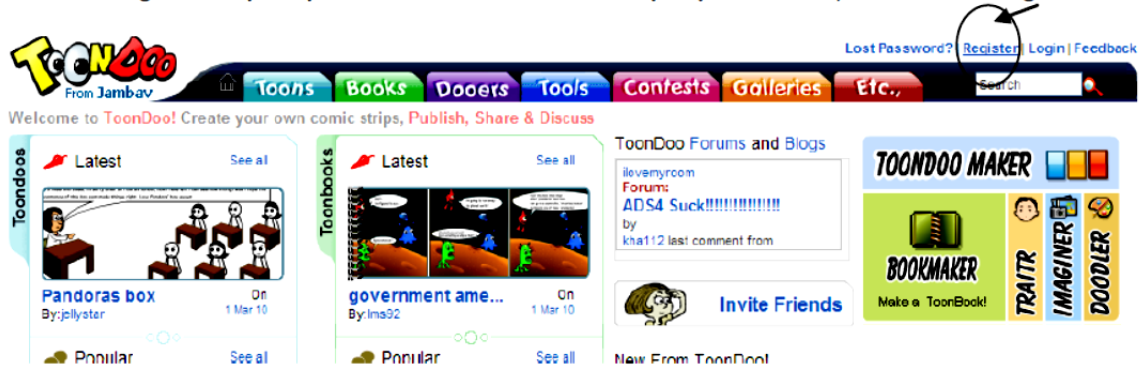
- d. Al final de la aplicación evalúe las experiencias vividas con sus estudiantes y el uso de la nueva herramienta VOKI en clase.
 - e. Durante la ejecución de la actividad con sus estudiantes, tome las evidencias necesarias que luego serán compartidas.
3. Comparta con sus compañeros las experiencias vividas en la actividad desarrollada con los estudiantes, mediante una presentación que ayude a demostrar las actividades realizadas.

DISEÑA UNA HISTORIETA CON TOONDOO

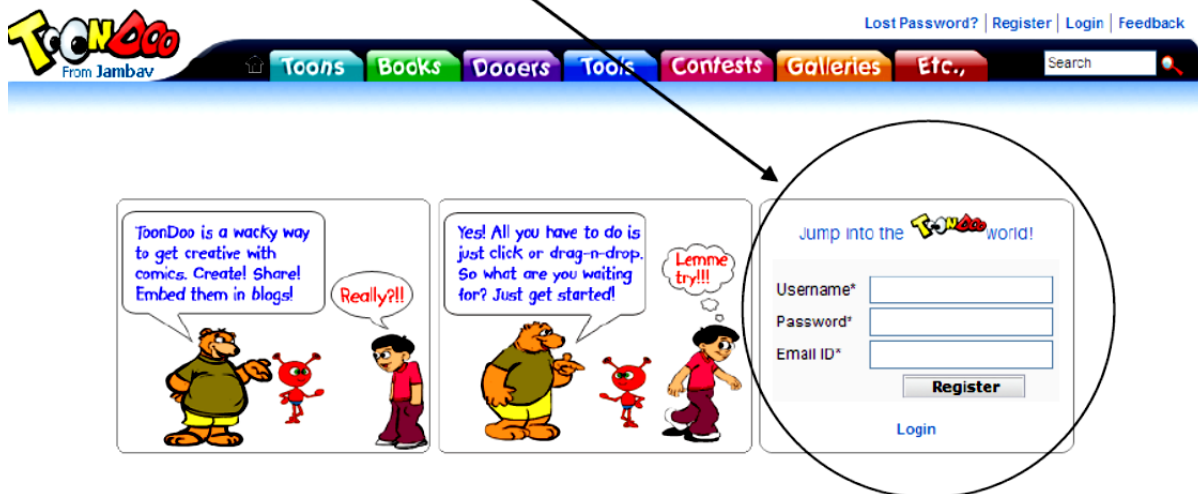
¿Qué es Toondoo?

- Es una herramienta que me permite construir historietas llamativas en la web.

1. Acceda: <http://www.toondoo.com>
2. Debe registrarse para poder utilizar la herramienta por primera vez, seleccione "Register":



3. Escriba un "username", "password" y la dirección de correo electrónico y luego presione el botón "Register".



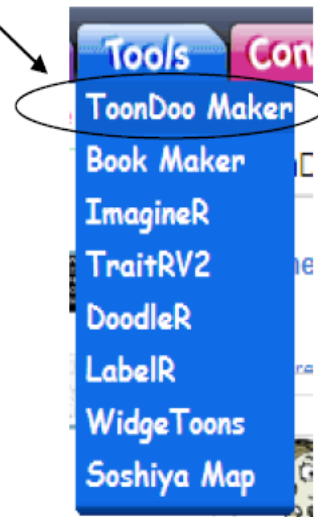
4. Escriba el "username" y "password" que se asignó en el paso anterior, luego presione el botón "sign in":



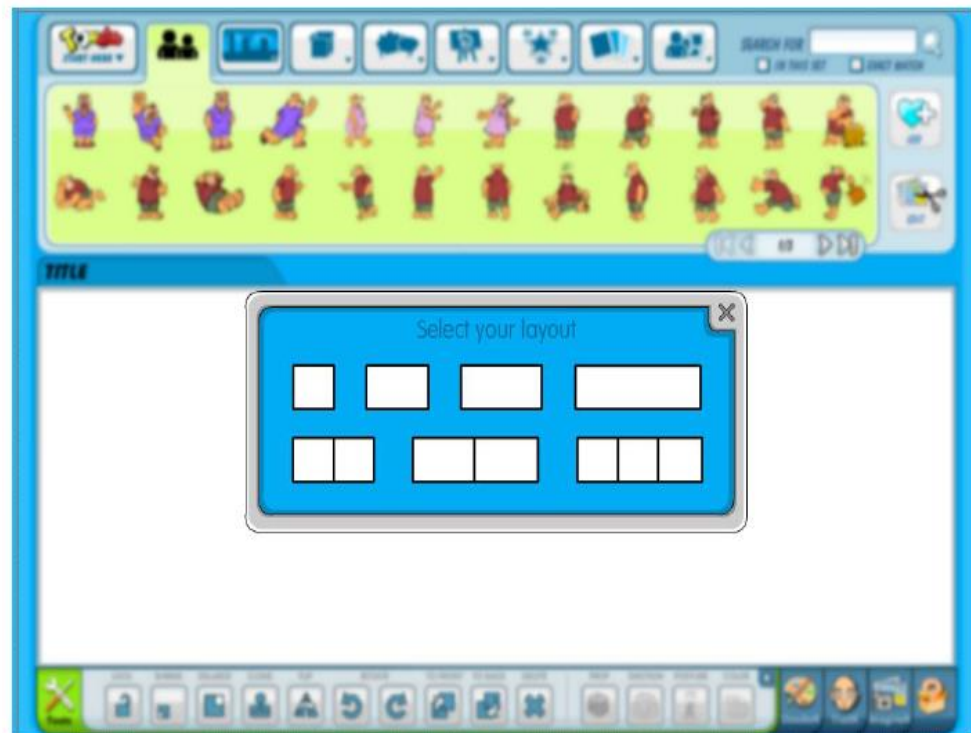
5. Le mostrará su "username" en la parte superior derecha de la pantalla lo que indica que accedió a su cuenta:



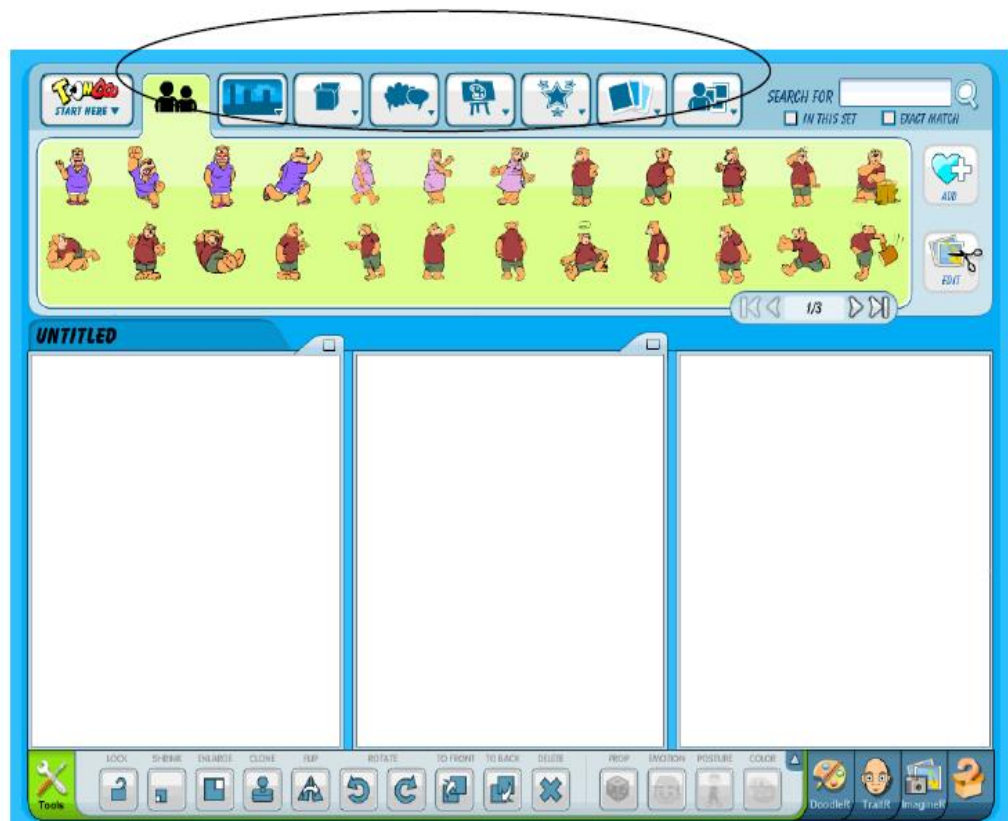
6. Seleccione "Tools", luego "ToonDoo Maker":



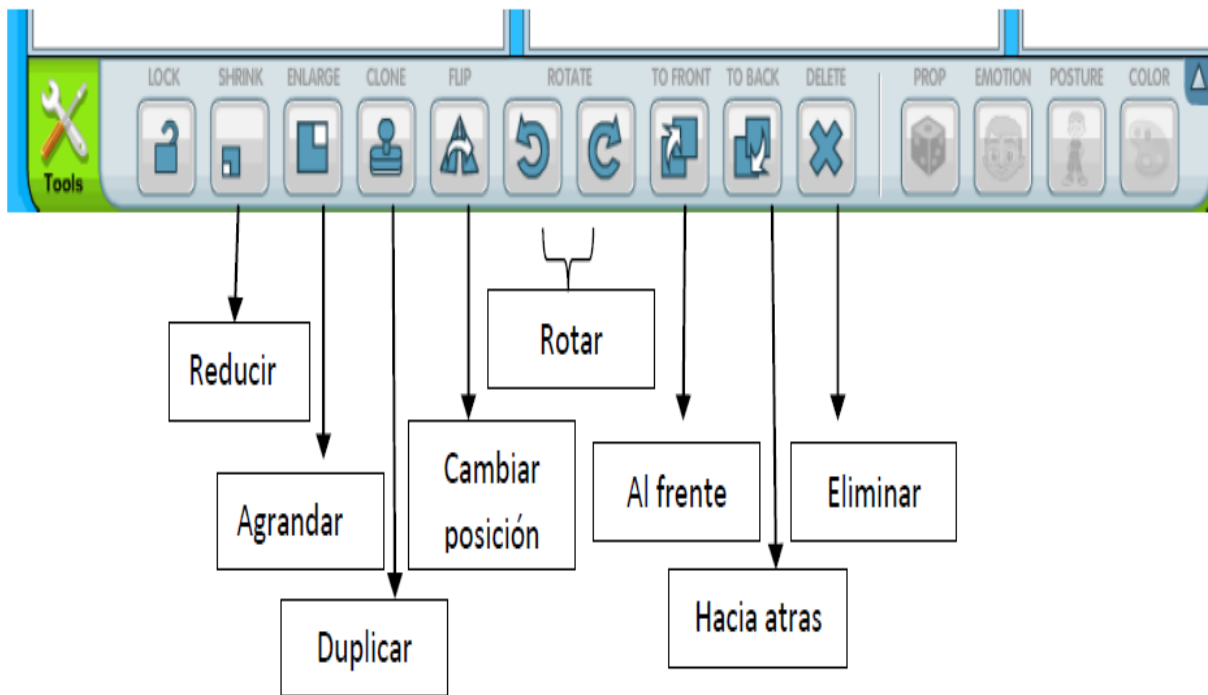
7. Seleccione la plantilla (“layout”):



8. Seleccione los personajes, “backgrounds, texto, etc, arrastrándolos con el “mouse” hasta el área deseada.



9. Use las herramientas de la parte inferior para trabajar con las imágenes:



10. Una vez completada la tirilla cómica seleccione, "Toondoo Main Menu", Save:



11. Escriba el Título, la descripción, en el área de opciones indique si desea que otros vean la tirilla cómica (Publish to the world), si desea mantenerla en privado solo para usted (Keep it private) o si desea compartirla solo con algunos amigos (share with friends). Luego presione el botón "Publish".

TOONDOO [ASD123]

TITLE

DESCRIPTION

TAGS

Separate tags using space. Ex: humor politics caricatures

LANGUAGE English ▾

LET OTHERS REDOO

PUBLISH **CANCEL**

Options

Publish to the world! (Everyone gets to see it.)


Keep it private! (For your eyes only.)

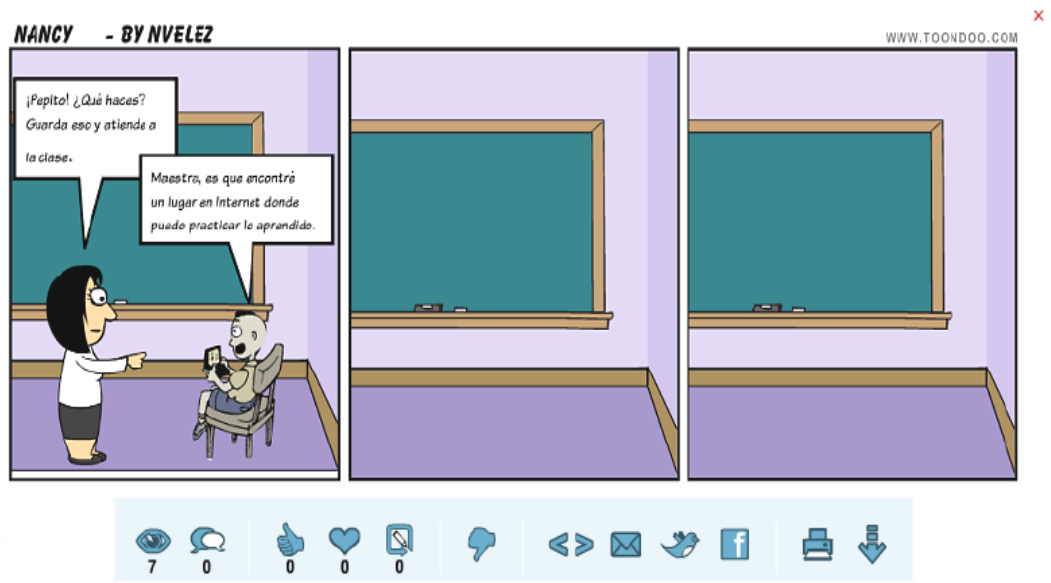
Share with friends! (Only your friends get to see it.)

Kindly enter mail IDs separated by commas.

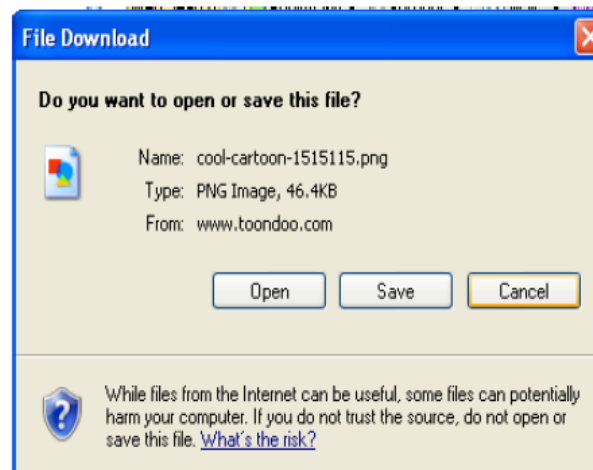
12. La tirilla se quedará grabada en el área "Toons" , "My Toondooos", si desea grabarla en su computadora o en algún otro medio de almacenamiento haga click sobre la Tirilla que desea grabar y seleccione "Preview":



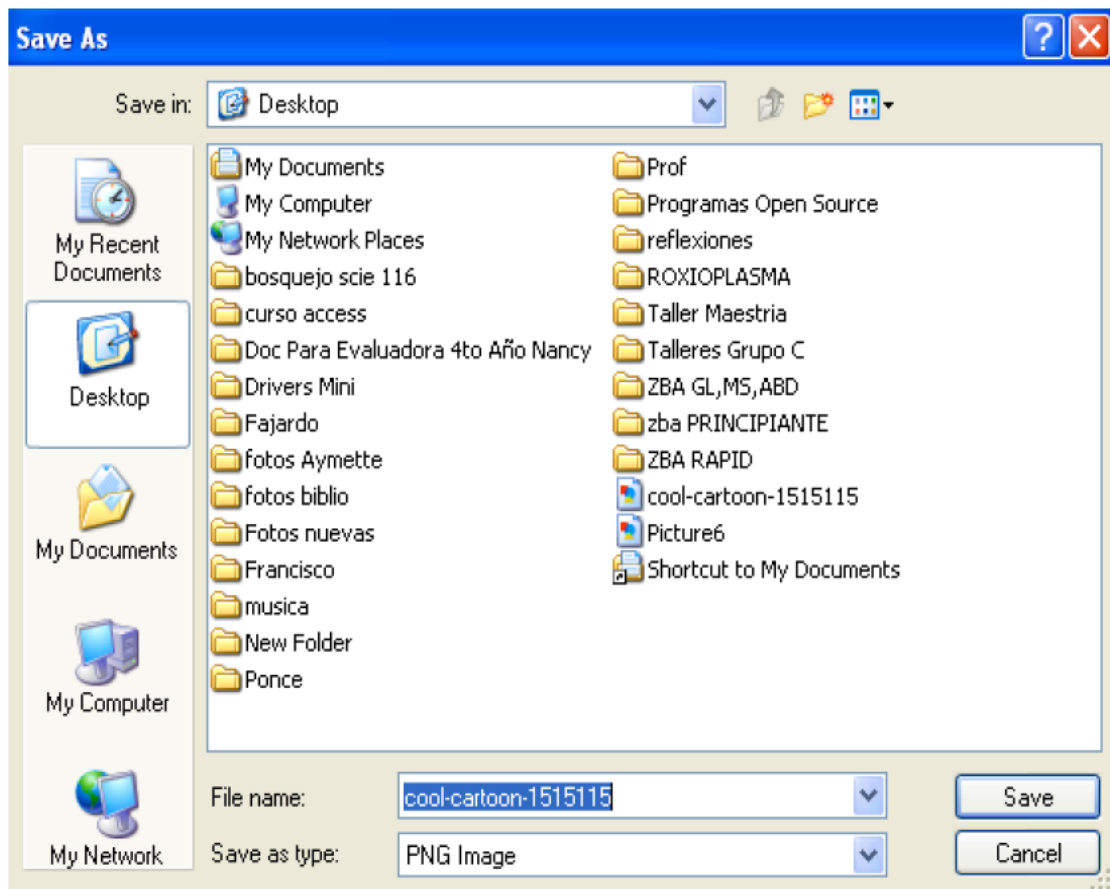
13. Luego, seleccione "Save this toondoo to your computer"  :



14. Seleccione Save:



15. Indique el lugar donde desea grabar, el nombre de la tirilla y luego presione "Save":



Actividades Finales:

1. Diseño de una historieta

- Plante una temática que diariamente vive en la institución educativa donde labora.
- Diseñe la historieta, aplicando fondos, al menos dos escenas, tres personales y dos textos.
- Comparta con sus compañeros enviando por correo electrónico la historieta.

2. Aplicando con mis estudiantes:
 - a. Plante un tema de interés de los estudiantes para trabajar conjuntamente en clase.
 - b. Diseñe un plan de trabajo a desarrollarse con los estudiantes de su centro educativo, en donde pondrá: la temática de la actividad, el objetivo, las estrategias, las actividades a desarrollarse, los recursos, el tiempo y la forma de evaluar los resultados.
 - c. Aplique la actividad propuesta en clase con sus estudiantes.
 - d. Durante la ejecución de la actividad con sus estudiantes, tome las evidencias necesarias que luego serán compartidas.

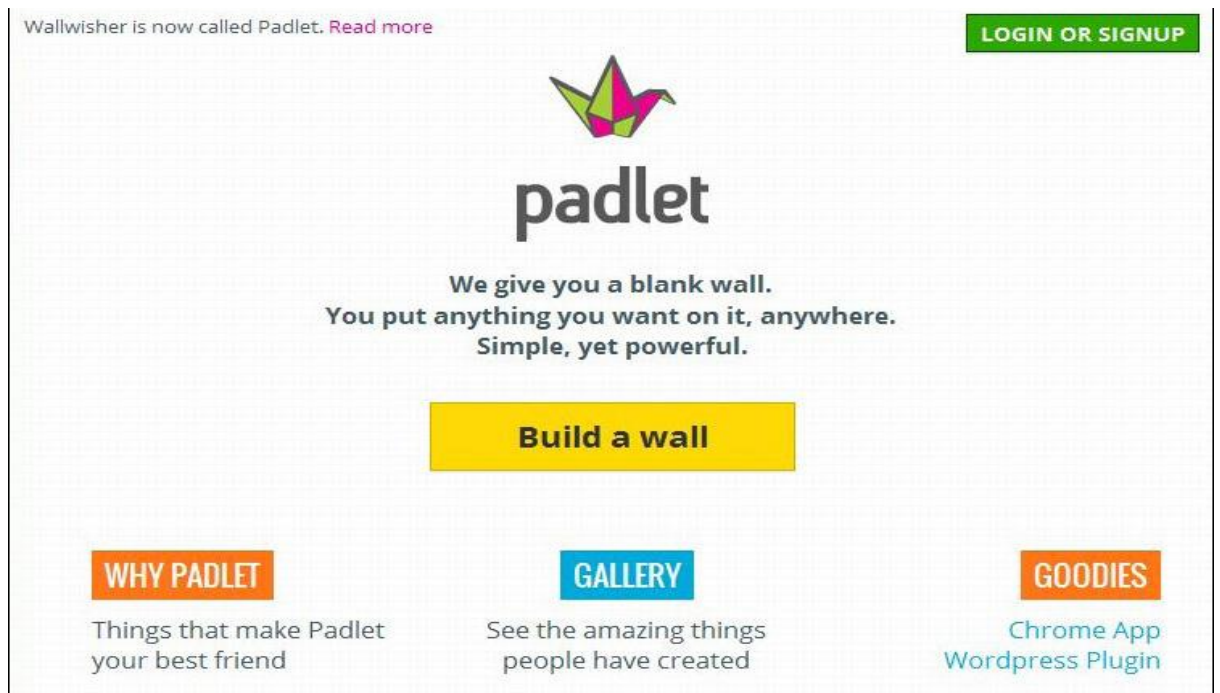
3. Comparta con sus compañeros las experiencias vividas en la actividad desarrollada con los estudiantes mediante una breve presentación.

CREACIÓN DE MUROS PADLET

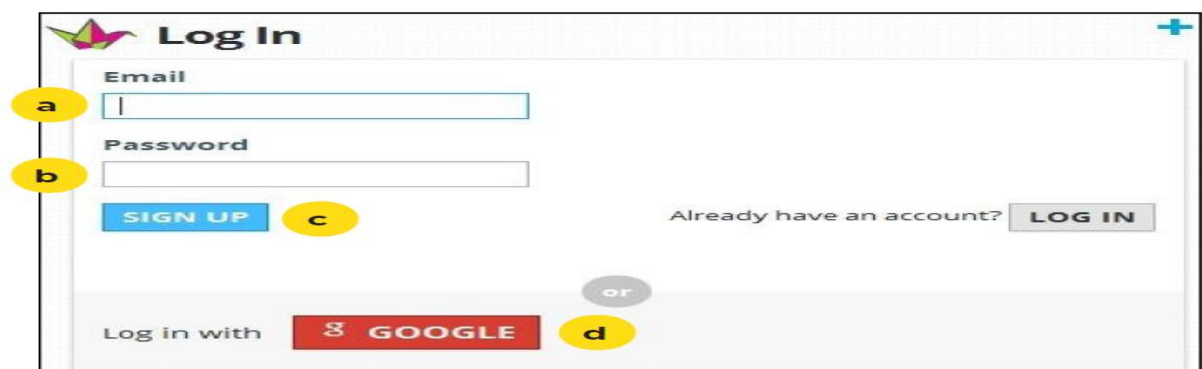
¿Qué es Padled?

- Es una herramienta que nos permite compartir, participar en un muro con criterios, ideas, reflexiones frente a una temática propuesta por un coordinador.

1. Ingresar a Padlet direcciona a <http://padlet.com/>
2. De un clic en **LOGIN OR SIGNUP**, en la parte superior derecha.



3. Ingrese su Email (dirección del correo electrónico).
4. Digite un Password (contraseña que se acuerde siempre).
5. Luego presione clic en **SIGN UP**.
6. Si posee una cuenta en google presione en iniciar con **GOOGLE**.
7. Una vez registrado podrá disfrutar usando esta fabulosa herramienta web.



8. Aparecerá una ventana con cuatro elementos en la parte superior derecha en donde representan lo siguiente:
- Build a new wall: permite crear un nuevo muro.
 - Your account: contiene las opciones de perfil donde es posible modificar la contraseña.
 - Your walls: muestra el listado de muros creados.
 - Log out: salir.



Actividad de taller: Conjuntamente con el facilitador debe crear su cuenta para que pueda disfrutar de esta fabulosa herramienta web.

Ingresar al sitio una vez registrado es muy sencillo. Abrir la página principal <http://padlet.com/>

En el extremo superior derecho de la ventana elegir la opción **Login or Signup**.

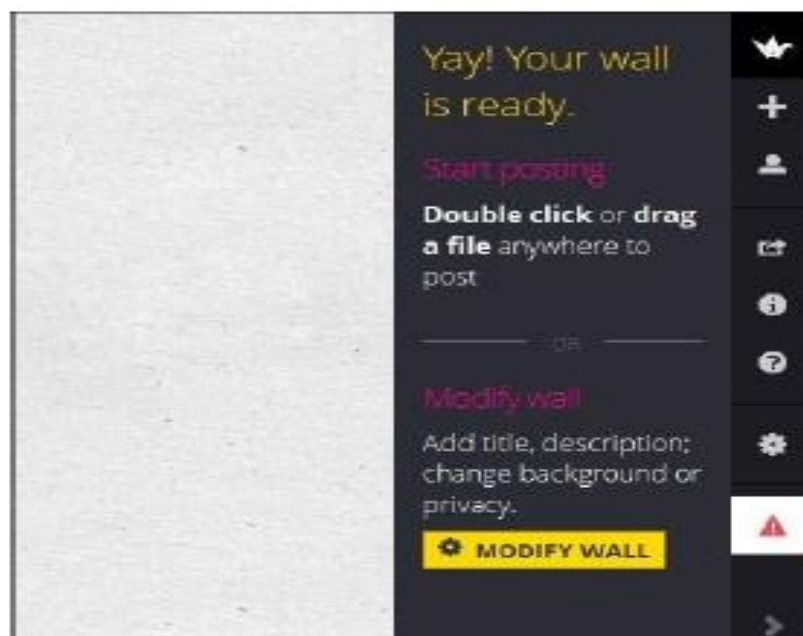
The image shows the Padlet login page. It has a "Log In" header with the Padlet logo. Below the header are two input fields: "Email" and "Password". There is a "Forgot?" link below the password field. A blue "LOG IN" button is on the left, and a grey "SIGN UP" button is on the right, with the text "Don't have an account?" above it. Below these buttons is a grey bar with "Log in with" and a red "GOOGLE" button with the Google logo. There is also an "or" button between the "LOG IN" and "SIGN UP" buttons.

Ingresar el **correo electrónico** (Email) y la **contraseña** (Password). Luego presionar el botón **Log in**.

Seleccionar el botón **Build a wall** (Construir un muro).

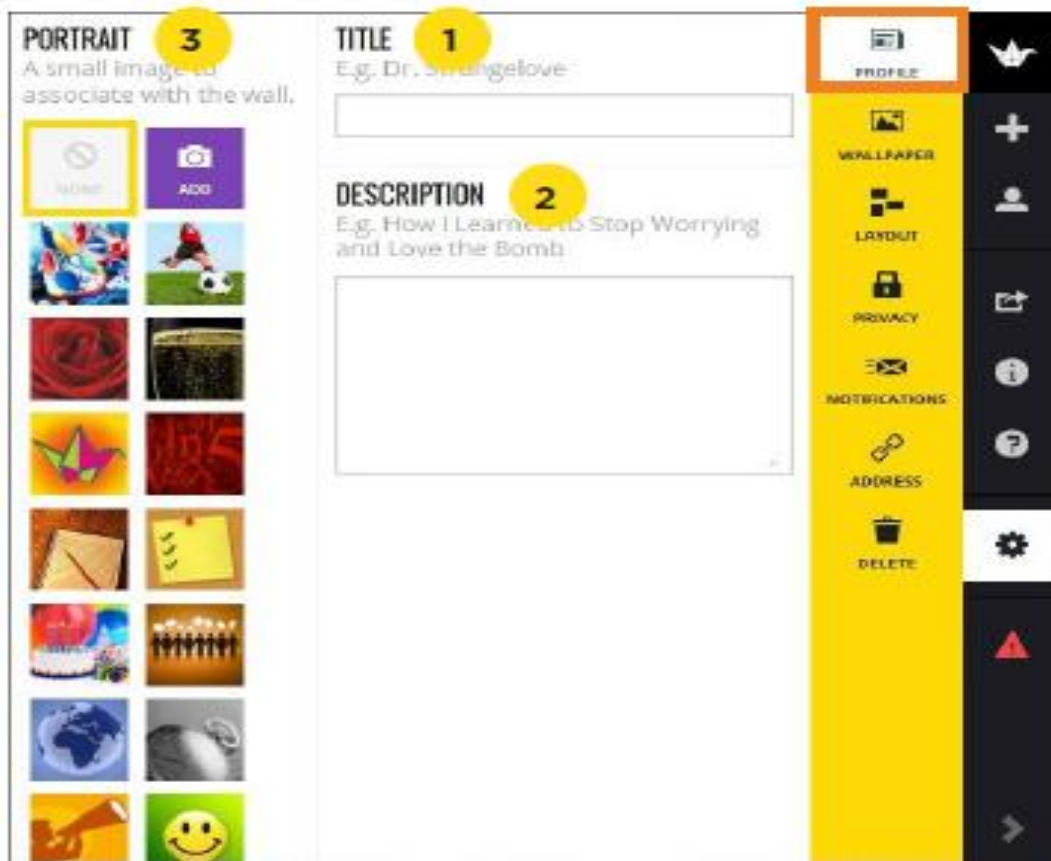


Desde aquí se podrá configurar el muro.



Presionar el botón **Modify Wall**. Se abrirá una nueva ventana con una serie de solapas que permitirán realizar modificaciones en el muro.

Solapa Profile

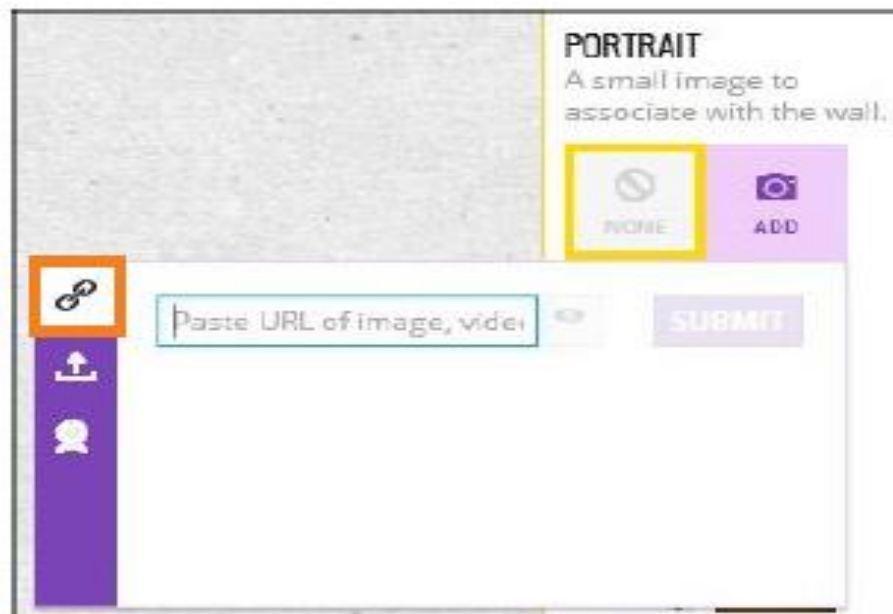


1. **Title:** escribir el título del muro.
2. **Description:** Ingresar una breve descripción.
3. **Portrait:** seleccionar una imagen que identificará al muro. Puede elegirse una imagen del listado o cargar una imagen propia seleccionando el botón **Add**.



La opción **Add** cuenta con tres elementos de selección:

- **Link:** copiar y pegar la URL dentro del cuadro de texto. Presionar el botón **Submit**.



- **Subir:** seleccionar del equipo la imagen deseada.



Si la imagen no es la deseada, presionar el botón **Change** y seleccionar una nueva.

Seleccionar **Submit** para aceptarla.

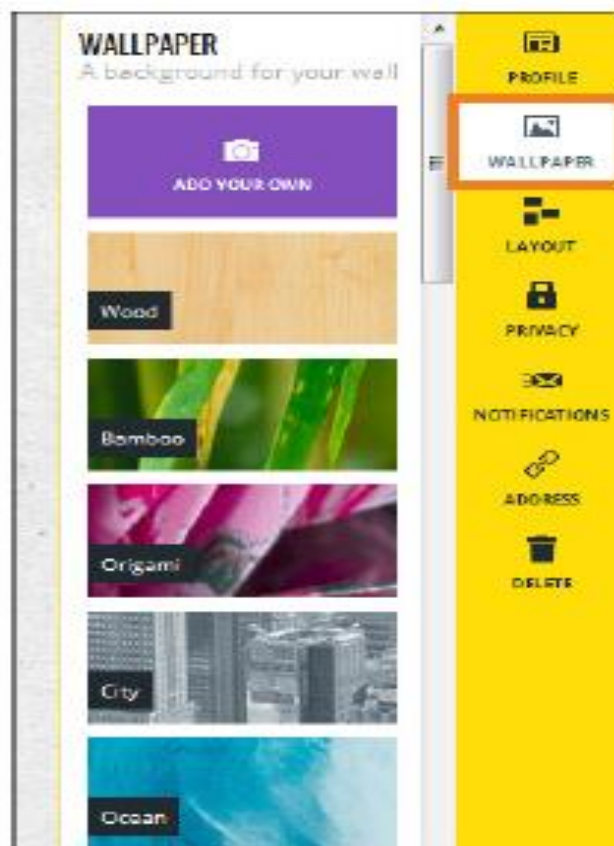


- **Cámara web:** activa la cámara web y permite capturar una imagen.



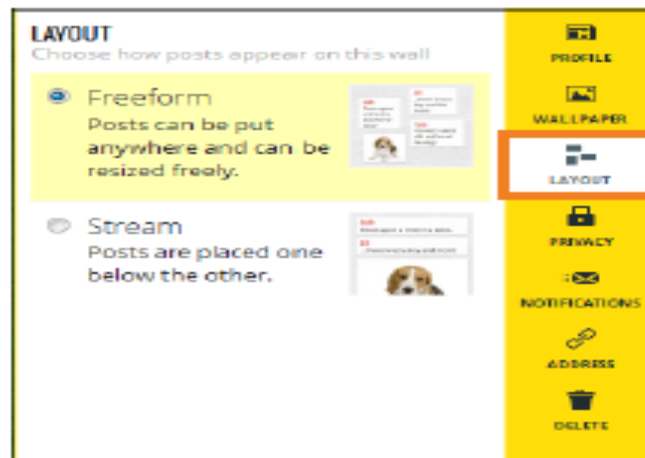
Solapa Wallpaper

Seleccionar un tapiz o fondo para el mural. Puede elegirse un fondo del listado o agregar uno personal (**Add your own**).



Solapa Layout

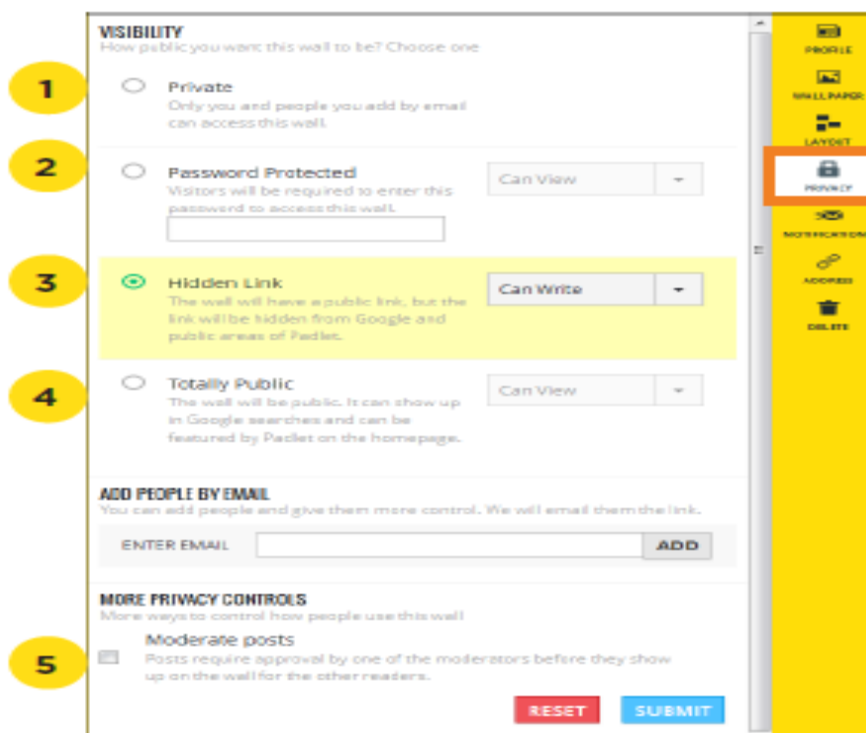
Seleccionar cómo se mostrarán los elementos del mural.



- **Freeform:** de manera libre. Los posteos pueden ubicarse en cualquier lugar del muro y ser redimensionados libremente.
- **Stream:** en cascada. Coloca los posteos uno debajo del otro.

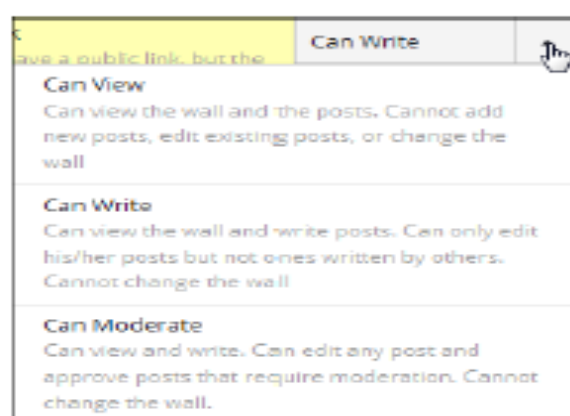
Solapa Privacy

Las opciones de privacidad permiten establecer quiénes pueden acceder al mural y su participación en el mismo.



1. **Private:** privado. Solo podrá acceder quien crea el muro y las personas que reciban el *link* por correo electrónico.
2. **Password Protected:** protegido con contraseña. Quienes deseen acceder deberán ingresar la contraseña.
3. **Hidden Link:** acceso oculto. El muro tendrá un link público pero oculto de Google y de las áreas públicas de Padlet.
4. **Totally Public:** el muro es totalmente público.
5. **Moderate posts:** los posteos pueden ser moderados, es decir que requieren de la aprobación de un moderador antes de ser mostrados en el muro.

Los muros permiten tres tipos de acceso:

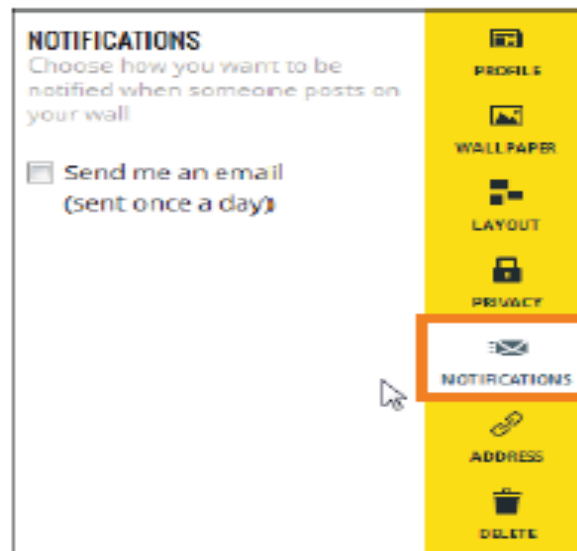


- **Can View:** solo puede ver el muro y los posteos. No permite agregar nuevos posteos, editar los existentes o realizar cambios en el muro.
- **Can Write:** puede ver el muro y postear. Solo puede editar sus posteos. No puede realizar cambios en el muro.
- **Can Moderate:** puede editar cualquier posteo y aprobar los que requieran moderación. No puede modificar el muro.

Una vez seleccionadas las opciones de privacidad, presionar el botón **Submit**.

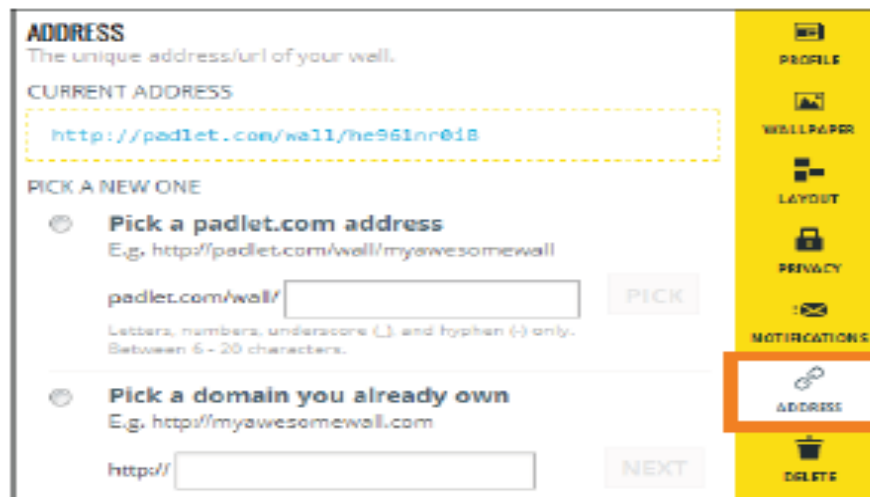
Solapa Notifications

El sitio cuenta con la opción de enviar un mensaje de correo electrónico diario indicando los posteos que se realizaron en el muro.



Solapa Address

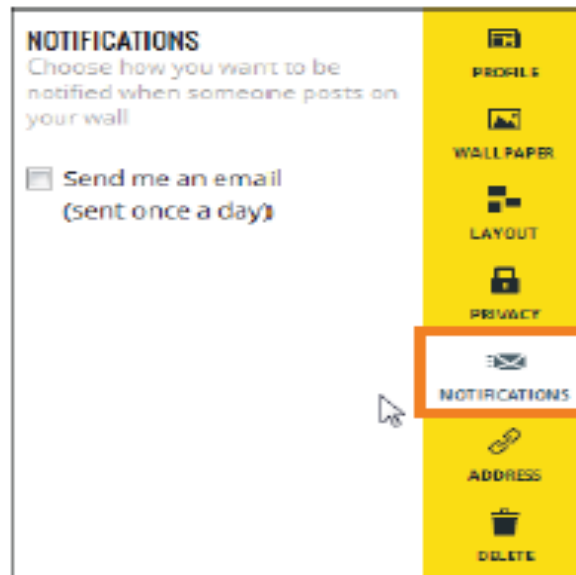
Esta solapa muestra la dirección actual del muro.



Cuenta con la posibilidad de personalizarla. Al escribir el nombre chequeará su existencia e indicará si se encuentra disponible.

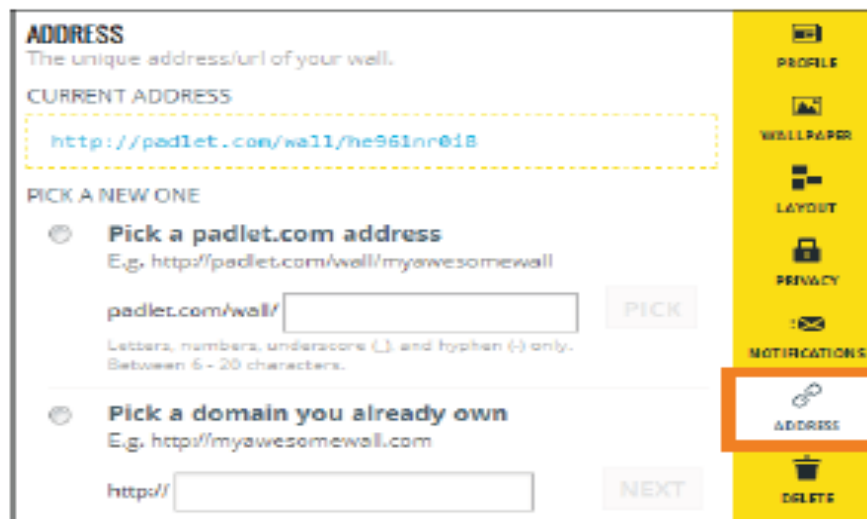
Solapa Notifications

El sitio cuenta con la opción de enviar un mensaje de correo electrónico diario indicando los posteos que se realizaron en el muro.



Solapa Address

Esta solapa muestra la dirección actual del muro.



Cuenta con la posibilidad de personalizarla. Al escribir el nombre chequeará su existencia e indicará si se encuentra disponible.

PICK A NEW ONE

Pick a padlet.com address
 E.g. <http://padlet.com/wall/myawesomewall> ✔ AVAILABLE
 padlet.com/wall/ PICK
Letters, numbers, underscore (_), and hyphen (-) only.
Between 6 - 20 characters.

Pick a domain you already own
 E.g. <http://myawesomewall.com>
 http:// NEXT

Solapa Delete

Permite borrar el muro y todas sus publicaciones. No podrá recuperarse la información.

The wall and all its posts will be deleted forever. We cannot resurrect them.

Are you sure you want to delete this wall?

YES! DELETE IT

You will be redirected to the Wallwisher home page.

NO! NO! NO!

PROFILE

WALLPAPER

LAYOUT

PRIVACY

NOTIFICATIONS

ADDRESS

DELETE

Editar una nota

Agregar una nota en el muro es muy sencillo, sólo basta con hacer doble clic sobre él. Se abrirá un pequeño cuadro como el siguiente:

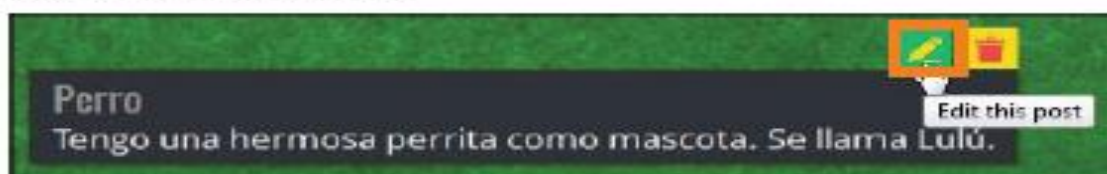
The image shows a dialog box for creating a post. It has a green dashed border and a trash icon in the top right corner. The text inside reads: "Your name / Post title" followed by a yellow circle labeled 'a'. Below that is "Write something ..." followed by a yellow circle labeled 'b'. At the bottom, there is a toolbar with icons for link, upload, and user, followed by a yellow circle labeled 'c'.

- a. **Your name/Post title:** ingresar nombre de quien postea o título del mismo.

- b. **Write something...:** escribir el texto que contendrá el posteo.
- c. Opciones para incorporar multimedia:
 - **Add a URL:** agregar una URL.
 - **Upload a file:** subir un archivo.
 - **Take a photo from webcam:** tomar una foto utilizando la webcam.

Editar una nota

En primer lugar, si la nota se había cerrado, será necesario elegir el botón **Edit this post**.

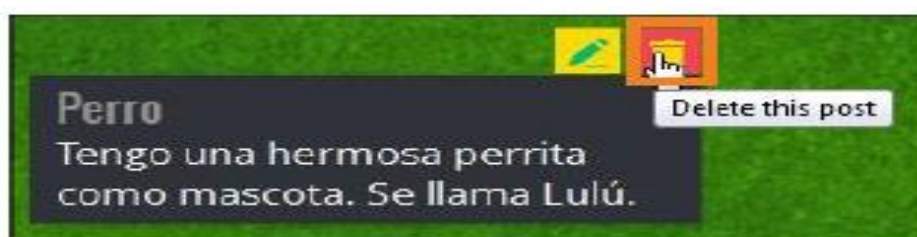


Luego simplemente modificar su contenido.

El texto ingresado puede ser enriquecido con algunos formatos. Al seleccionar el texto se abrirá una barra de herramientas.

Eliminar una nota

Las notas cuentan en la parte superior derecha con el botón **Delete this post**. (Eliminar esta nota)



Antes de ser eliminado, solicita confirmación.

Compartir el muro

La aplicación cuenta con la posibilidad de ser compartido de distintas formas.

1. Compartir a través de las redes sociales.
2. Exportar la información a un documento PDF.
3. Compartir vía correo electrónico.
4. Imprimir el muro.
5. Embeber el muro en un blog o página web.
6. Generar un código QR que permite compartir el muro.

The image shows a yellow 'SHARE' menu for a Padlet wall. It is divided into several sections:

- SHARE:** Contains icons for Facebook, Twitter, Google+, Pinterest, Tumblr, and LinkedIn. A yellow circle with the number '1' is next to the Facebook icon.
- EXPORT:** Contains icons for PDF, Excel, and CSV. A yellow circle with the number '2' is next to the PDF icon.
- SUBSCRIBE:** Contains an RSS icon.
- EMAIL:** Contains an envelope icon. A yellow circle with the number '3' is next to it.
- PRINT:** Contains a printer icon. A yellow circle with the number '4' is next to it.
- EMBED:** Contains the text 'Copy and paste this code in your blog or your website.' followed by a code block:


```
<iframe src='http://padlet.com/embed/1tcfbc7kjs' frameborder='0' width='100%' height='480px' style='padding:0;margin:0;border:none'></iframe><div style='border-top:2px solid
```

 A yellow circle with the number '5' is next to the 'EMBED' section. Below the code block, it says 'Using Wordpress?' and 'Copy and paste this in your wordpress post. Requires a self-hosted wordpress blog with the Wallwisher Shortcode Plugin'. Below that is another code block:


```
[wallwisher key='1tcfbc7kjs' width='100%' height='480']
```
- MOBILIZE:** Contains the URL <http://padlet.com/wall/1tcfbc7kjs> and a QR code. A yellow circle with the number '6' is next to the 'MOBILIZE' section.

Actividades Finales:

1. Compartir las criterios en un muro
 - a. El facilitador guía diseñara un muro en donde podrás compartir tus ideas, criterios y reflexiones de las “Características del Docente Ejemplar”.
 - b. Debes poner su nombre para identificarlo.
 - c. Escriba la idea, la reflexión o criterio de la temática propuesta.
 - d. Comparta un enlace del documento, video o recurso web, que más le llamo la atención frente al tema propuesto.

2. Aplicando en clase con los estudiantes:
 - a. Plantee un tema de interés de los estudiantes para trabajar en clase.
 - b. Construya un plan de aula a desarrollar con sus estudiantes del centro educativo, en donde pondrá: la temática de la actividad, el objetivo, las estrategias, las actividades a desarrollarse, los recursos, el tiempo y la forma de evaluar los resultados.
 - c. Aplique la actividad propuesta con los estudiantes durante la clase y observe las reacciones de los mismos frente al tema.
 - d. Durante la ejecución de la actividad con sus estudiantes, tome las evidencias necesarias que luego serán compartidas.

3. Comparta con sus compañeros las experiencias vividas en la actividad desarrollada con los estudiantes mediante una breve demostración a través de una presentación.

MEJORA TUS PRESENTACIONES CON PREZI

¿Qué es Prezi?

Es una aplicación multimedia que permite realizar presentaciones online.



Creación de cuenta

Para crear una cuenta en Prezi, es necesario ingresar a www.prezi.com, seleccionar la licencia que utilizaremos (gratis o de pago) e ingresar nombre, correo y contraseña para registrarse.

Terminado este proceso, podremos inmediatamente, crear una nueva presentación.



Elige tu licencia Prezi

Public	Enjoy	Pro
Registrarse ahora >	Iniciar prueba de 30 días >	Iniciar prueba de 30 días >
\$ 0 /mes	\$ 4.92 /month	\$ 13.25 /mes
Gratis, sin sorpresas	59 \$ facturados anualmente	159 \$ facturados anualmente
Presentaciones PÚBLICAS Todas tus prezis serán publicas	Presentaciones PRIVADAS Elegir con quién compartir	TRABAJAR SIN CONEXIÓN de forma segura Usar Prezi Desktop
Características Editar y compartir prezis	TM Usar tu propio logotipo Eliminar el logo de Prezi	Presentaciones PRIVADAS Elegir con quién compartir
100 MB 100 Mb de almacenamiento Suficiente para algunas prezis	Asistencia Premium Respuestas en menos de un día	TM Usar tu propio logotipo Eliminar el logo de Prezi
	500 MB 500 Mb de almacenamiento Muchas prezis	Asistencia Premium Respuestas en menos de un día
		2 GB 2 Gb de almacenamiento Muchas prezis
	Licencias para estudiantes y profesores >	Licencias múltiples >

Registrarse en Prezi

Has elegido "Public access" por 0 \$/año

Tu info personal

Nombre	Apellidos
Correo	
Contraseña	
Introducir contraseña de nuevo	
Registrarse	<input type="checkbox"/> Acepto las condiciones de uso .

Registrarse con 1 clic

 **Entrar con Facebook**

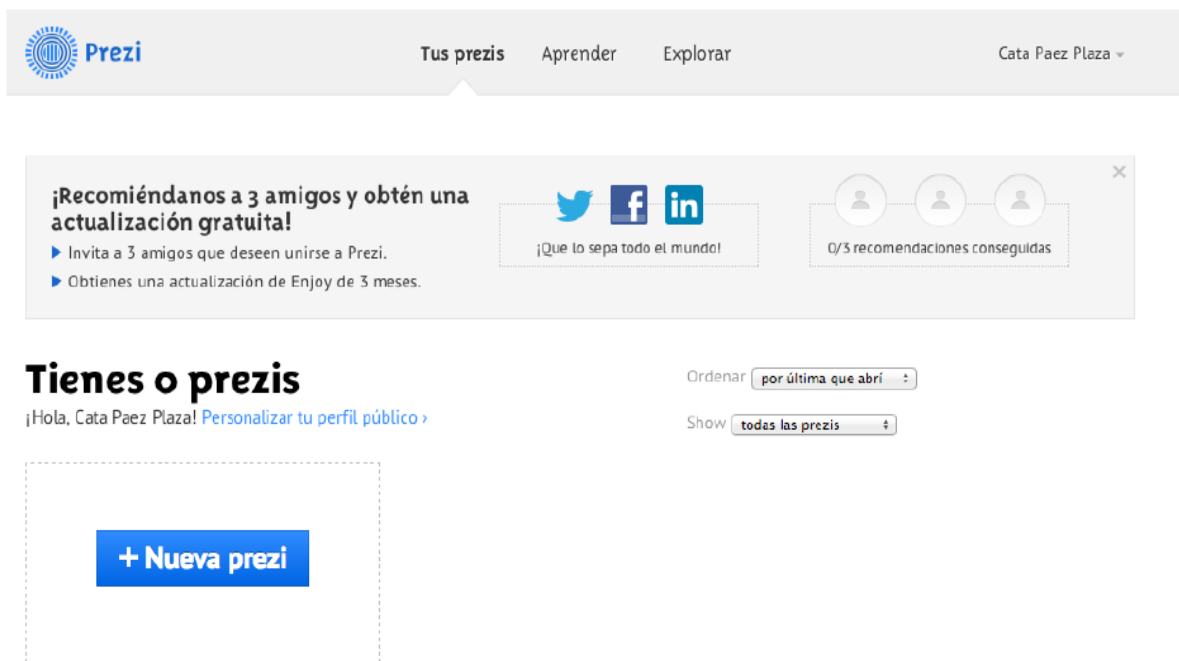
 Ricardo Guzmán, Bastian Fredes Morales y 2 amigos más usan Prezi.



Actividad de Taller 1: Guiado por el facilitador crea tu propia cuenta Prezi.

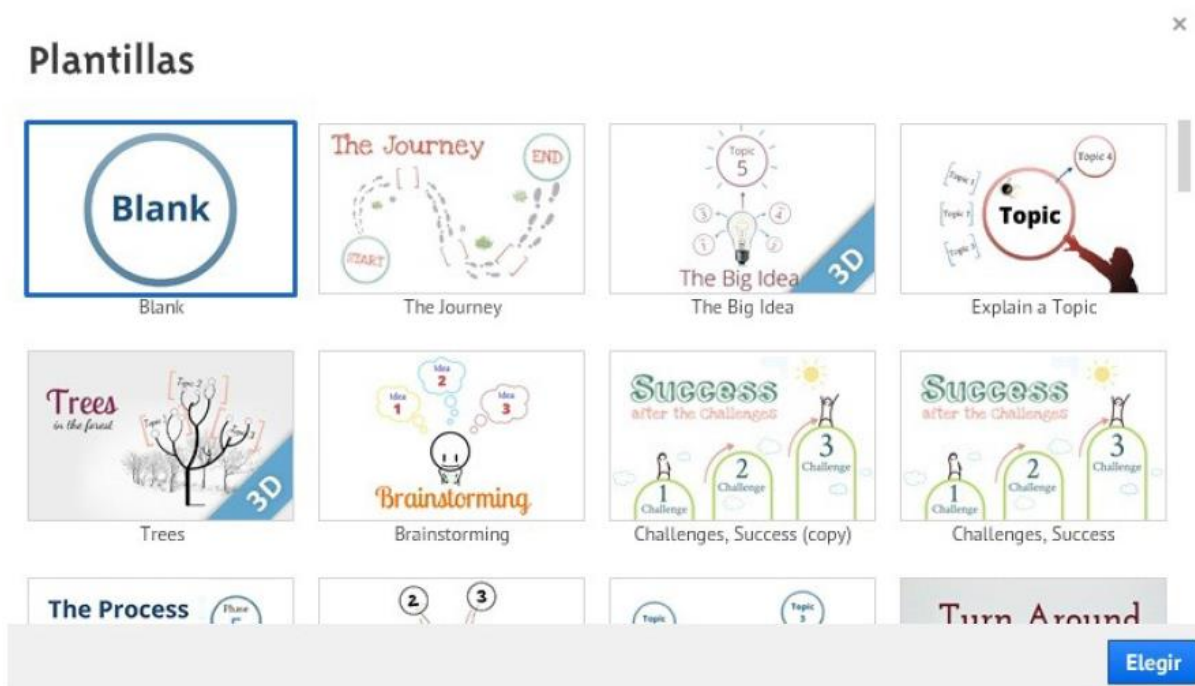
2. CONOCIENDO LA HEARRAMIENTA PREZI. CREANDO UNA PRESENTACIÓN

Al ingresar en la cuenta, el usuario tendrá la posibilidad de crear una presentación con el botón "Nueva Prezi".



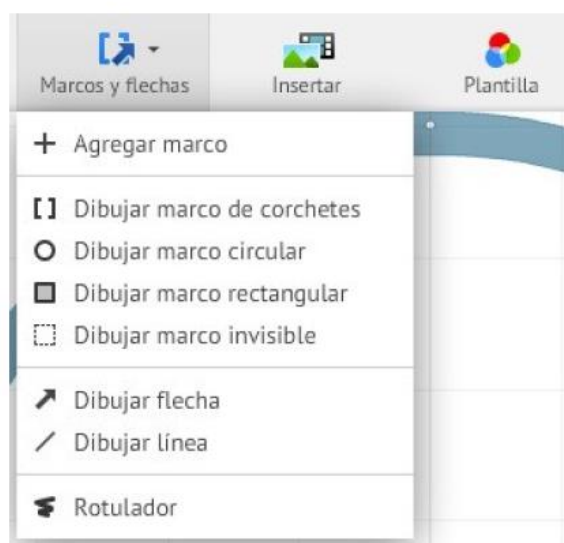
The screenshot shows the Prezi user interface. At the top, there is a navigation bar with the Prezi logo, "Tus prezis", "Aprender", "Explorar", and the user name "Cata Paez Plaza". Below the navigation bar is a promotional banner that reads "¡Recomiéndanos a 3 amigos y obtén una actualización gratuita!" and includes social media icons for Twitter, Facebook, and LinkedIn. The banner also shows "0/3 recomendaciones conseguidas". Below the banner is the "Tienes o prezis" section, which includes a greeting "¡Hola, Cata Paez Plaza!" and a link to "Personalizar tu perfil público". There is a button labeled "+ Nueva prezi" and a sorting dropdown menu set to "por última que abrí".

A continuación se desplegará una ventana con diferentes opciones de temas para las presentaciones de los cuales podremos elegir uno.

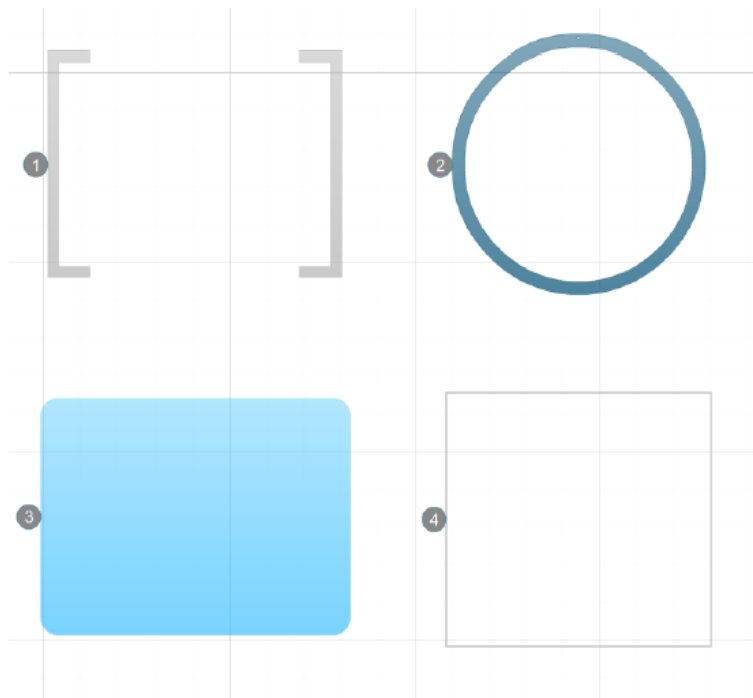


Creando una presentación en blanco

Para añadir un Marco (partícula contenedora de la presentación, como una diapositiva en Power Point) se presiona el enlace Marcos y Flechas y se desplegará un menú de bajada con la opción Agregar Marco.

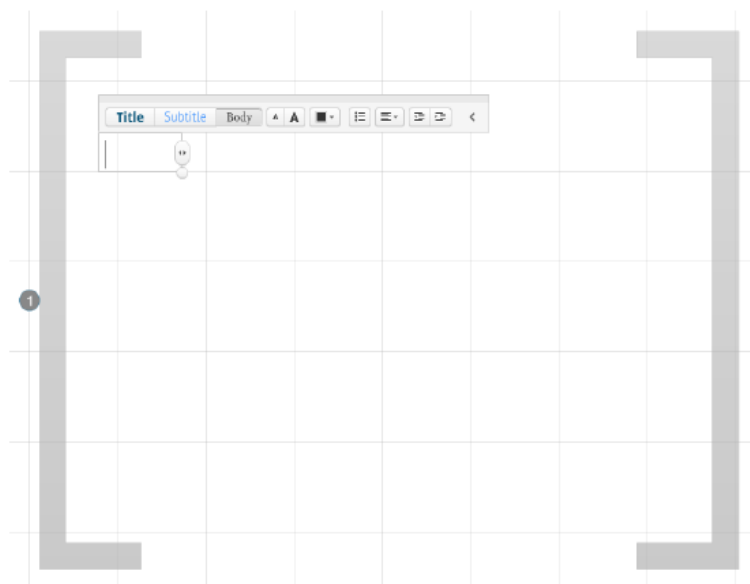


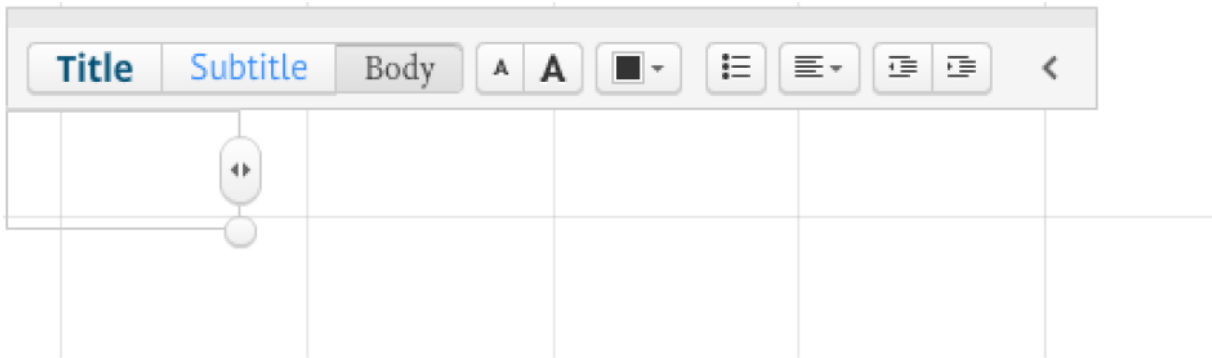
De este menú se puede elegir el tipo de marco en el que se trabajará: corchetes, círculo, rectángulo e invisible.



Texto

Para insertar texto, sólo se hace clic dentro del marco escogido y se activará la caja de texto en donde se puede escribir un título, subtítulo o texto además de editar tamaño, color y alineación.





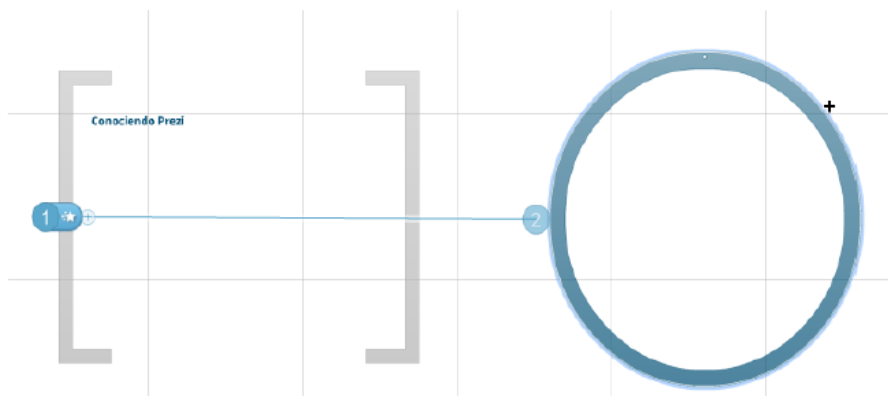
Ruta de presentación

Para que el marco o diapositiva aparezca dentro de la presentación, esta debe contenerse en la sección ubicada al lado izquierdo de la pantalla llamada “Editar Ruta”, que es el camino u orden que le damos a las diapositivas para que aparezcan.

Aquí podemos configurar la presentación posicionando un marco sobre o abajo de otro para cambiar el orden en el que cada uno se presenta. Podemos borrarlo, presionando “Editar Ruta” y se activarán dos opciones en la parte posterior de esta ventana: “Borrar Todo” o añadir la vista completa actual presionando “Agregar Esta Vista”. Si borramos con “Borrar Todo” no se borrarán los marcos que hemos creado, sólo desaparecerá el orden que establecimos en la ventana “Editar Ruta”. También podemos borrar individualmente y uno a uno los marcos con esta opción, posicionándonos sobre cada uno de ellos pues se activará una X roja arriba a la derecha del marco y podrán ser eliminados. Cuando hayamos terminado la edición, presionamos “Editar Ruta” nuevamente y la ventana vuelve a la normalidad.



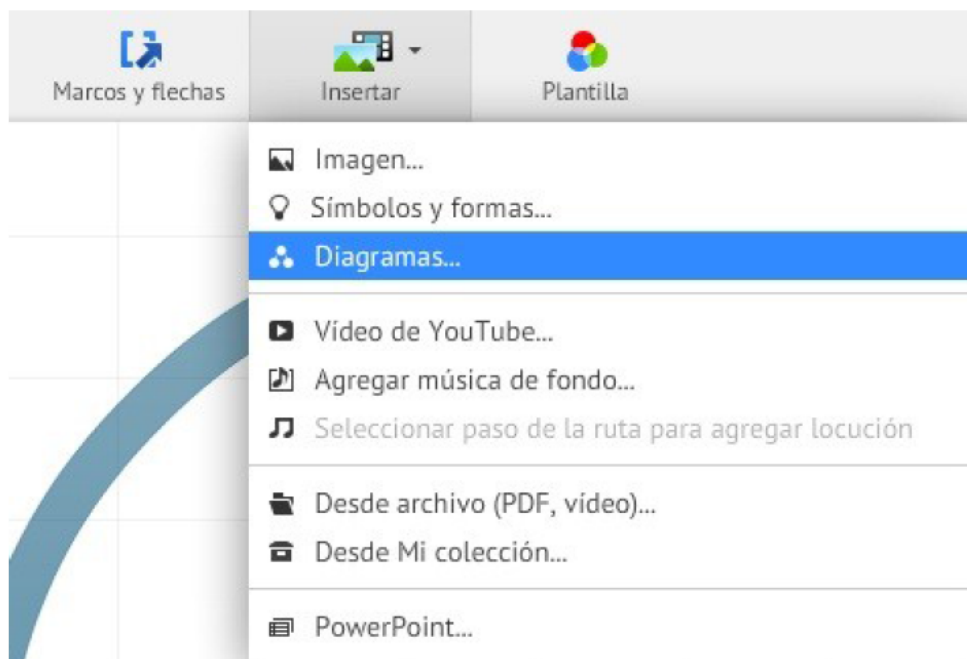
Otra forma de elaborar una ruta de presentación es haciendo doble clic sobre el primer marco y luego poniendo el cursor en el siguiente marco en el que queremos que continúe la presentación. Aparece un número correlativo al que teníamos en la ruta y una línea que parte desde el último marco de nuestra presentación. Cuando esto suceda, simplemente hacemos un clic, y la ruta quedará establecida en la ventana “Editar Ruta”.



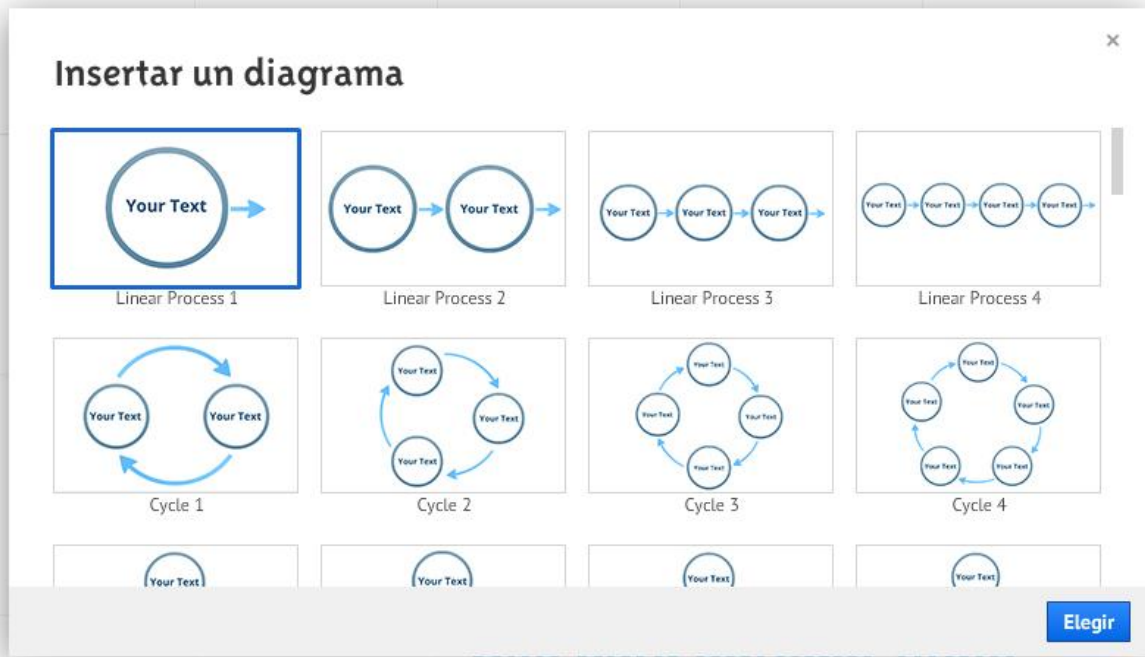
Actividad de Taller 2: En grupos de tres personas planifiquen una presentación Prezi que contenga al menos

- *Un título y tres diapositivas que involucren algún concepto o contenido de clases que les gustaría explicar a un grupo de estudiantes. (10 min.)*
- *Traspasen esa idea a Prezi y guárdenla con la ayuda de tu facilitador. (60 min.)*
- *Luego expondrán al resto de la clase lo que realizaron con el fin de que sea analizado en grupo, tanto por el facilitador como por tus compañeros y compañeras. Los comentarios serán muy útiles para ir mejorando nuestras presentaciones. (30 min.)*

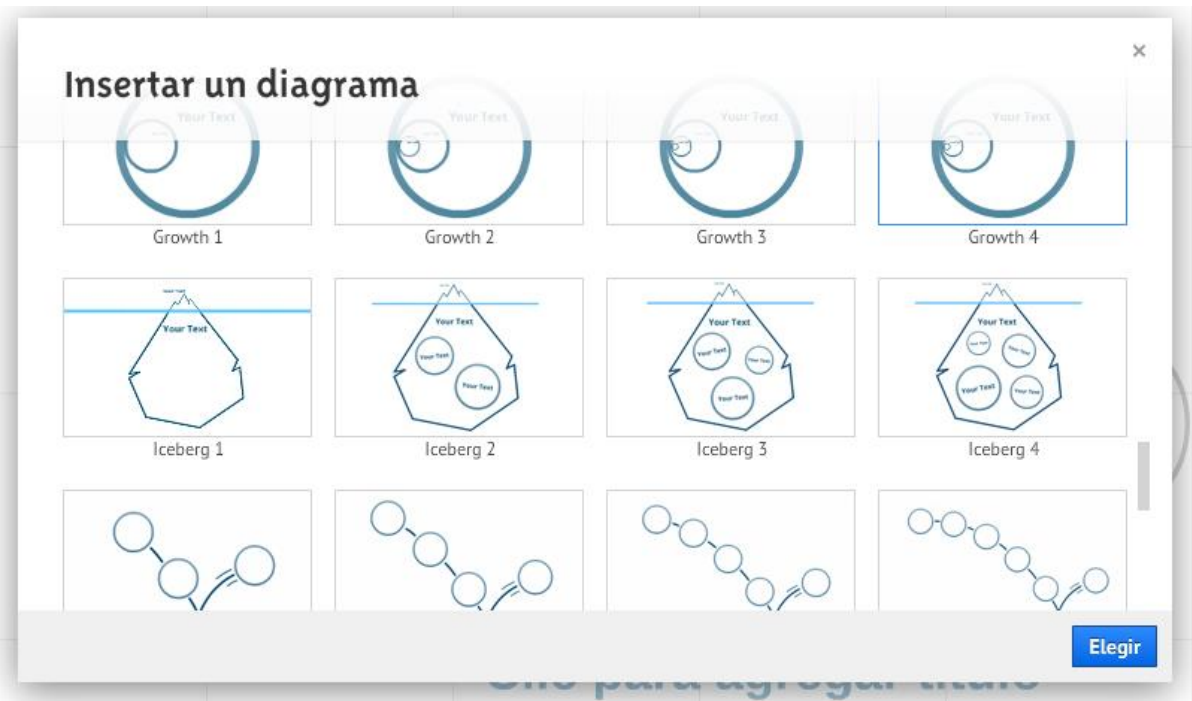
Sólo debemos ingresar en la página principal al menú “Insertar” y elegir la opción “Diagramas”.



Inmediatamente se desplegará una ventana de opciones de las cuales podremos elegir una y que nos entregará una “maqueta” de la presentación que incluye los marcos y la navegación incluida. Esto nos ahorra bastante tiempo si debemos realizar una presentación y no tenemos mucho tiempo para planear la navegación ni el diseño: sólo basta elegir esta opción y llenar los marcos de la información necesaria para nuestro trabajo. Este “Diagrama” es una guía o un “esqueleto” que está en bruto y que nosotros completaremos con imágenes, texto y otros elementos que nos ofrece Prezi.



Como podemos observar existen múltiples tipos de esqueletos ya diseñados, escoge el que más te guste y complementa tu presentación.



Las 2 ventanas anteriores son algunos de los que podemos visualizar, de los 56 modelos que te presenta prezi.

Podremos utilizar las herramientas revisadas anteriormente para editar cualquiera de los “Diagramas” que elegimos.

Recolectando información: Insertando imágenes a nuestra Prezi

Una de las herramientas que más usaremos para complementar la ya bastante visual presentación de Prezi, será la de imágenes.

En Prezi tenemos dos formas de insertar imágenes. La primera es a través de imágenes que contenga el PC. Debemos hacer clic en el menú “Insertar”, luego “Imagen”, donde luego aparecerá un cuadro con opciones. Debes presionar donde dice Desde tu Equipo “Seleccionar Archivos”.



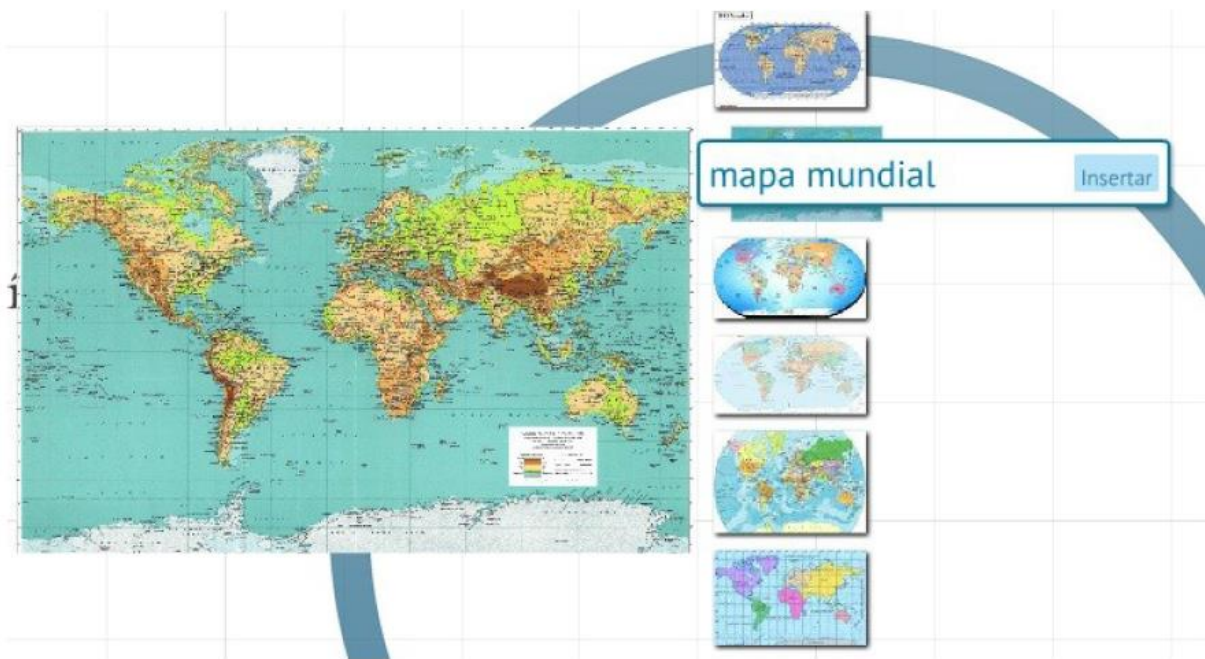
Luego de esto seleccionamos la imagen que queremos insertar en nuestra presentación. La imagen se cargará en la pantalla y podremos editarla a través de los controles.



Con los controles “+” y “-” podemos aumentar y disminuir el tamaño de la fotografía. Con la papelera, la borramos. “Recortar Imagen” nos permite cortar la imagen para seleccionar sólo una parte de ella. Cuando hemos elegido la parte que queremos insertar en la presentación, sólo presionamos “Enter” y la imagen se cortará.



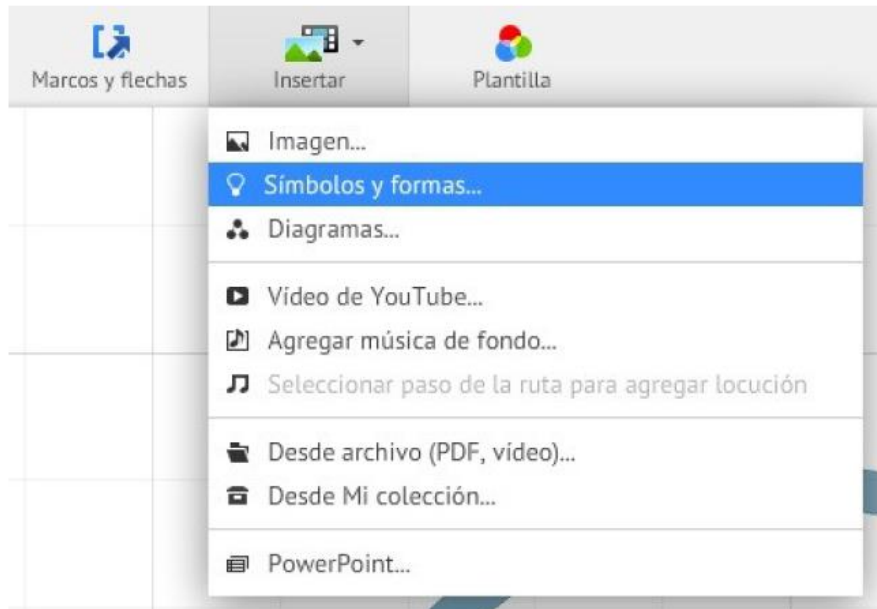
La otra forma de insertar una imagen es a través de la web utilizando el buscador de Google para encontrarla. Hacemos clic en “Insertar”, luego en “Imagen” y seleccionamos “Desde Google Images”. Se abrirá una ventana que permitirá indistintamente seleccionar una imagen desde el computador o de Google. Sólo debemos escribir el concepto de la imagen que queremos buscar en el campo inferior de la ventana y presionar la “lupa”.



Se desplegará el resultado de la búsqueda y la primera imagen se insertará en la presentación. Si queremos modificar la imagen insertada sólo debemos pinchar la que seleccionamos y automáticamente se cargará. Cuando estemos conformes con la imagen, pinchamos “Insertar” y la imagen se cargará dentro de la presentación.

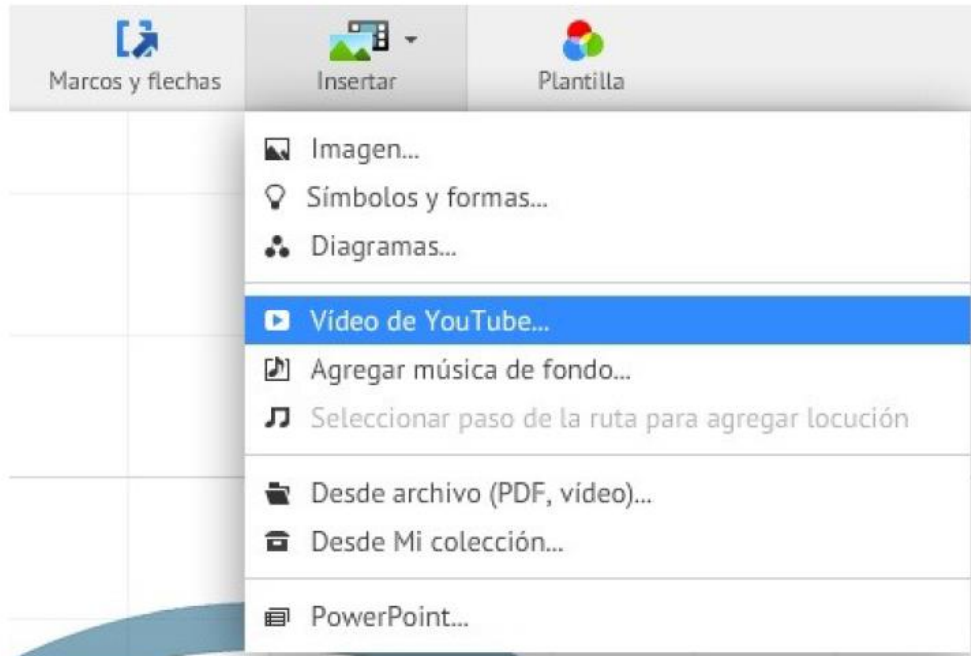
Insertando dibujos

Podemos insertar dibujos en las presentaciones presionando el botón “Símbolos y Formas” en el menú principal.

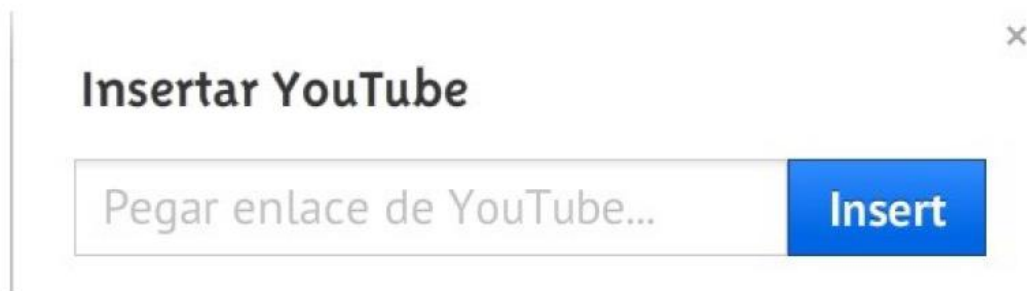


Recolectando Información: Insertando videos

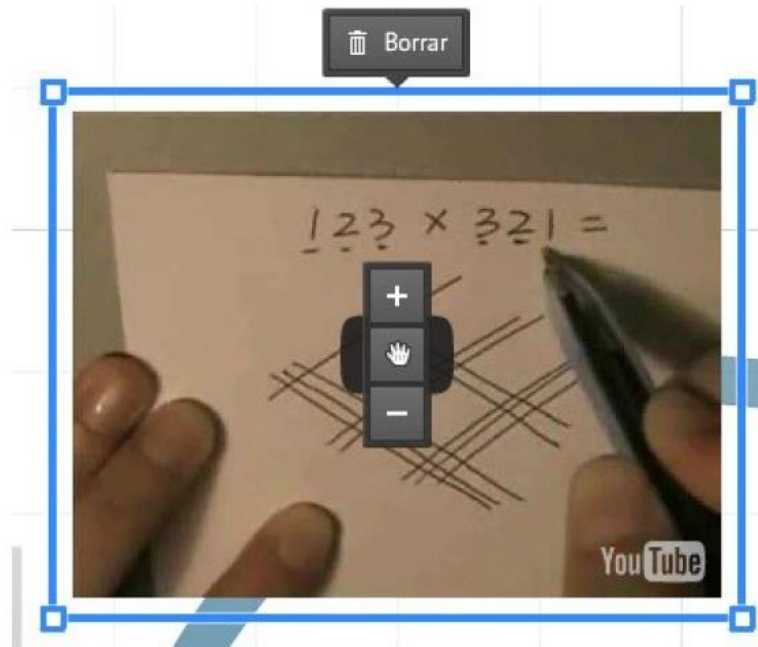
Podemos insertar videos desde el computador o desde YouTube seleccionando desde el menú “Insertar” - “Video de YouTube”.



Para insertar videos desde YouTube, debemos copiar la dirección del video y pegarla en la ventana que se desplegará al pinchar la opción “Insertar”.



Para modificar el tamaño del video, sólo debemos realizarlo a través de los modificadores del video que funcionan de la misma forma que con las imágenes.



Otros recursos que puedes utilizar:

En el mismo menú Insertar encuentras otras aplicaciones que pueden ser útiles cuando tu presentación las necesite (no se trata de sumar recursos por sumar, porque finalmente pueden saturar). Entre ellos están:

Agregar música de fondo. Para lo cual es recomendable utilizar música de carácter “libre”, es decir música que ha sido compartida libre del derecho de autor. Existen varios sitios para descargar música libre como: jamendo.com/es y freemusicarchive.org/

Power Point. Puedes “reciclar tu antigua Power Point” o utilizar las de otras personas (citando la fuente). Debes recurrir nuevamente al menú Insertar, presionar Power Point y seleccionar el archivo de PPT que deseas subir.

Del mismo modo puedes insertar PDF o Videos que tengas guardado en tu computador. Le das a insertar y presionas sobre la opción: Desde Archivo (PDF, Vídeo).

PLANTILLAS, DESCARGAR Y COMPARTIR

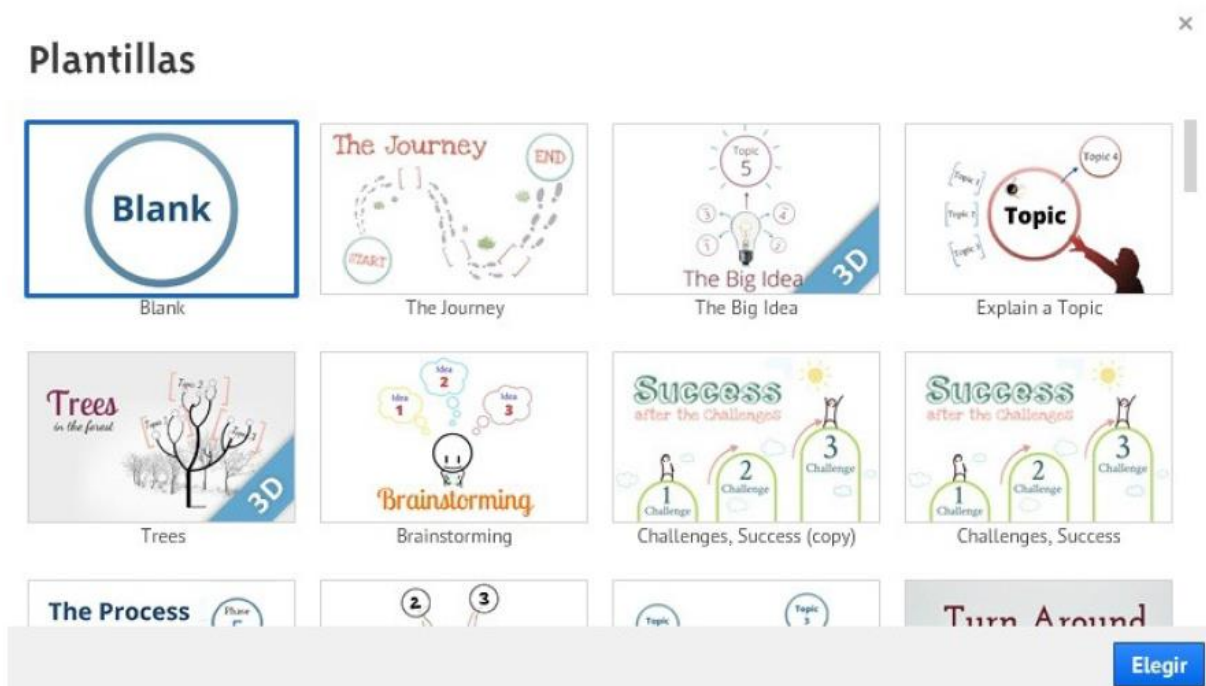
Plantillas

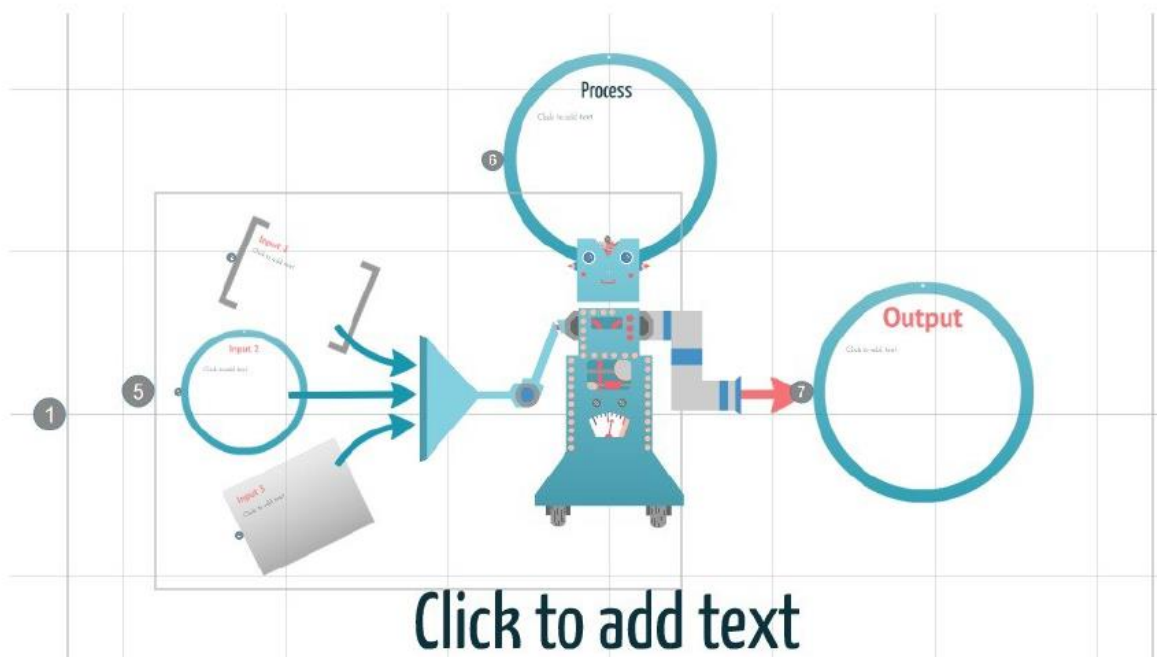
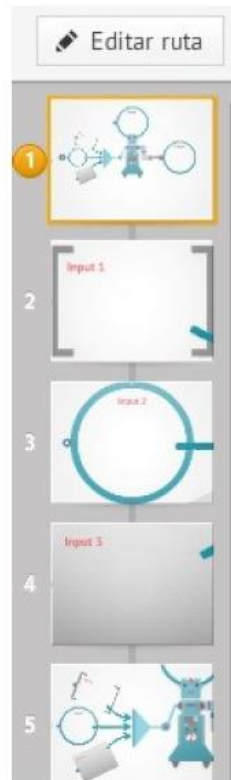
Otra forma de crear una presentación en Prezi es a través de los templates o plantillas que vienen predefinidos.

Para usar un tema desde el comienzo, creamos una nueva Prezi con el botón “Nueva Prezi” en la página “Tus prezis”.

Al crear la nueva Prezi, se desplegará un catálogo de plantillas de las cuales podemos elegir la más adecuada para la presentación que realizaremos.

Cuando seleccionemos el tema, Prezi nos llevará a la presentación que ya estará casi construida para nosotros. El recorrido y los frames ya estarán predefinidos y lo único que haremos será editar los textos, agregar imágenes y otros objetos.





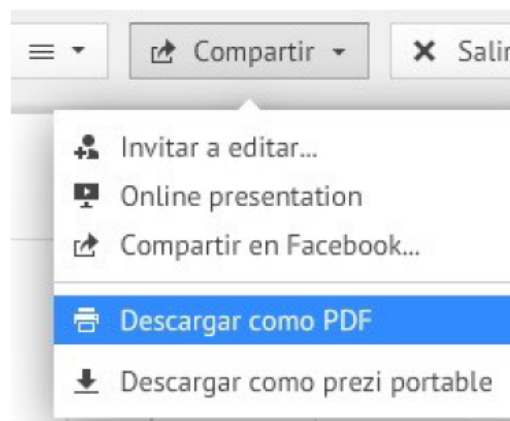
Para editar cada diapositiva de la presentación, debemos ir a la ventana de recorrido de las diapositivas en miniatura a la izquierda de la ventana y pinchar en cada diapositiva; esto nos llevará a la versión en tamaño normal en nuestra ventana y podremos editarla con las herramientas vistas hasta ahora.

Descargando una presentación Prezi

Podemos descargar una presentación construida con Prezi para visualizarla incluso sin tener acceso a Internet ni cuenta en Prezi.com.

Prezi en PDF

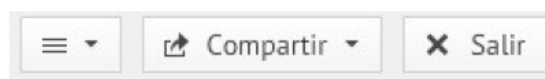
Podemos exportar una presentación a PDF entrando en ella y dando clic a “Compartir” y luego “Descargar como PDF”.



Al presionar este ícono, inmediatamente la presentación comienza a exportarse en PDF para guardarse en el PC.

Presentación offline

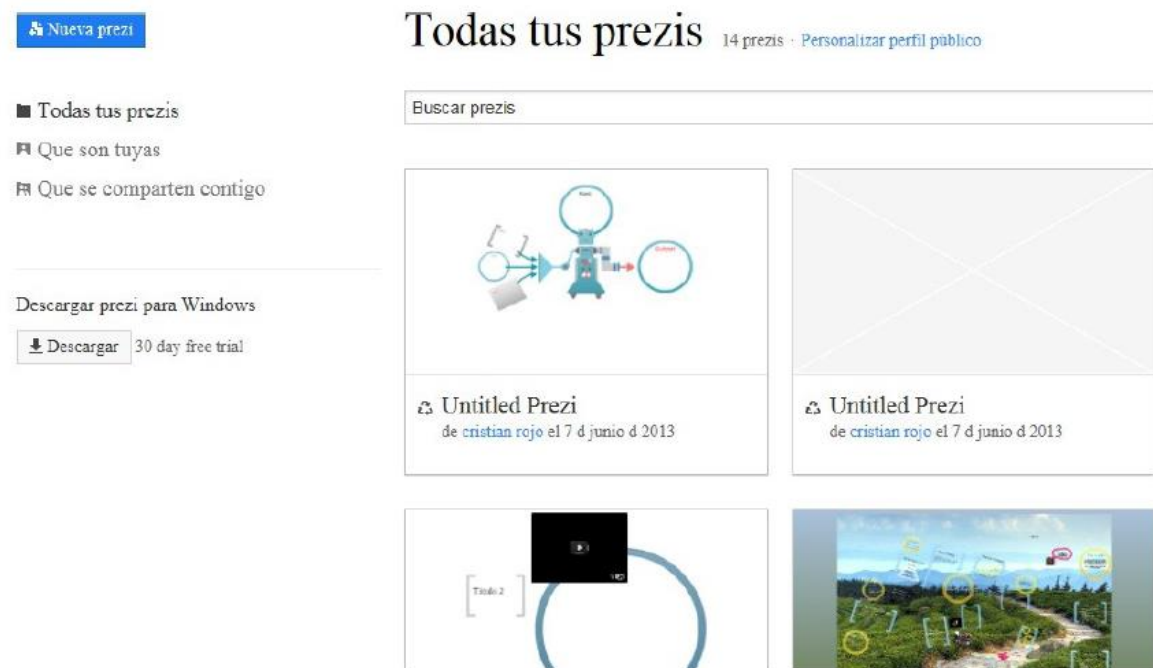
Otra forma de descargar una Prezi es salir de la presentación presionando el botón “Salir” ubicado en la esquina superior derecha de nuestra presentación, el cual guarda tu trabajo automáticamente antes de salir.



Luego, debemos dirigirnos a la página “Tus prezis” en la parte superior de la ventana.



Esto nos llevará a todas nuestras presentaciones. Para descargar la presentación, debemos seleccionar una haciendo clic en ella.



Esto nos llevará a la ventana de nuestra presentación que tiene una serie de opciones, entre ellas, descargarla.

Debes seleccionar “Descargar” y luego “Descargar una Prezi Descargable”.

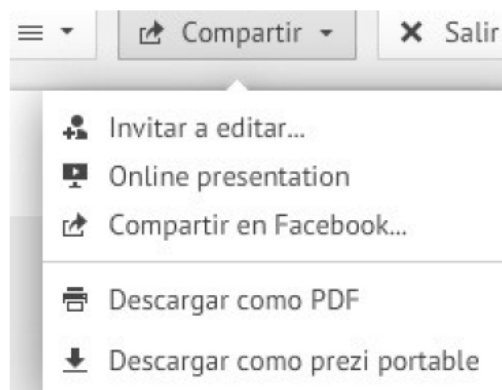
La aplicación empaquetará nuestra Prezi y nos avisará cuando esté lista para que la descargemos desde un enlace que nos mostrará en la ventana.



Al presionar el enlace entregado por la aplicación, la descarga comenzará de inmediato y se descargará en el PC un archivo con extensión .zip que deberemos descomprimir y que traerá una carpeta con distingos archivos que debemos llevar juntos y mantener en la carpeta para la correcta visualización offline de nuestra presentación.

Compartiendo Prezis

También podemos compartir una presentación en línea. Mientras estamos dentro de la presentación, debemos pinchar el botón “Compartir” para poder compartirla con otras personas.



Si elegimos “Online presentation” se desplegará una ventana que nos dará un link que podremos compartir y que llevará a la presentación.

Presentar con conexión

Si quieres presentar esta prezi a distancia, comparte este enlace:

http://prezi.com/fqjzxhehvs/m/present/?auth_key=9xv1omn&follow=crirojo

Copiar enl

- El público invitado te seguirá mientras navegas y presentas
- Este enlace caduca 10 minutos después de cerrar la prezi
- Un máximo de 30 usuarios pueden visualizar conjuntamente la prezi

También podemos invitar a otros usuarios a editar la presentación eligiendo la opción “Invitar a Editar”.

Invitar a editar

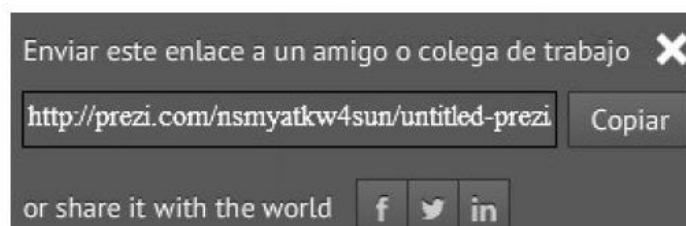
Si quieres que otros colaboradores trabajen contigo en esta prez

http://prezi.com/nsmyatk4sun/edit/?auth_key=zhjdoat&follow=crirojo

Copiar enl

- Los editores invitados pueden editar posteriormente
- Este enlace caduca en una semana
- Un máximo de 10 usuarios pueden colaborar simultáneamente en una

La opción “Compartir en Facebook” nos permite compartir nuestra presentación a través de Facebook, Twitter y LinkedIn.



Actividades Finales:

1. Mejorando tú material de presentación
 - a. Crear una presentación a través del uso de plantillas.
 - b. Elegir una plantilla que más demuestre contenido claro y llamativo para tu presentación.
 - c. Utilice la herramienta para Insertar imágenes al menos una vez en la presentación.
 - d. Utilice la herramienta para Insertar Video al menos una vez en la presentación.
 - e. Comparte con los compañeros a través de enlaces que enviara a los correos electrónicos para invitarlos a ver la presentación.
2. Aplicando con tus estudiantes.
 - a. Plantea una actividad con a trabajar con los estudiantes.
 - b. Construye un plan de aula a desarrollar con sus estudiantes del centro educativo, en donde pondrá: la temática de la actividad, el objetivo, las estrategias, las actividades a desarrollarse, los recursos, el tiempo y la forma de evaluar los resultados.
 - c. Aplica la propuesta en clase con tus estudiantes.
 - d. Evalúa la experiencia vivida por los estudiantes durante la clase con esta nueva herramienta Prezi.
 - e. Durante la ejecución de la actividad con sus estudiantes, tome las evidencias necesarias que luego serán compartidas.
3. Elabora una presentación para compartir con los compañeros del taller las experiencias generadas con los estudiantes.

Actividades de Evaluación General del Curso de Capacitación:

Datos Generales:

- Nombre del taller: _____
- Duración en horas: _____
- Lugar y Fecha: _____
- Nombre de la institución: _____
- Nombre del facilitador: _____

1. Seleccione una respuesta:

a. ¿La guía dada por el facilitador en cuanto al manejo de tema ha sido?

Muy Bueno

Bueno

Regular

b. ¿La guía dada por el facilitador en cuanto a la motivación y la generación de interés en los participantes ha sido?

Muy Bueno

Bueno

Regular

2. ¿Considera usted que las actividades realizadas en el curso fueron las idóneas para comprender el uso adecuado de las herramientas web?

3. ¿El contenido expuesto en los talleres presenciales fueron los idóneos y se encontraban de forma clara y precisa?

4. ¿Qué recomendaría usted para mejorar el trabajo de los cursos de capacitación futuros?

Gracias por su colaboración y participación

Bibliografía

A. Documentos en la Web:

Centro de educación y tecnología Chile. (2012, 31 10). Prezi una herramienta digital para mejorar la atención en el aula del Siglo XXI. Recuperado de <http://elencuentro.comunadigital.cl/wp-content/uploads/2013/06/Manual-Prezi.pdf>

IES Sierra de los Filabres. (2009, 10 11). Manual Voki (Avatares Animados). Recuperado de <http://iessierrafilabres.files.wordpress.com/2008/11/manual-voki.pdf>

Plan S@rmiento BA. (2012, 26 08). Tutorial Padlet. Recuperado de http://integrar.bue.edu.ar/integrar/wp-content/uploads/2012/08/Tutorial_wallwisher.pdf

Recursos para la creación de blogs en WORDPRESS. Otros recursos (2011, 10). Página creación Comic. Recuperado de http://lobitomalo09.files.wordpress.com/2010/10/toondoomanual_tirillas_comicas.pdf

B. Videos en la Web:

Bottaro, Jorge (2013, 06 24). Padlet. [Archivo de video]. Recuperado de <http://www.youtube.com/watch?v=6TtALrNWMlk>

Equipo Cepa Tic (2011, 08 09). CePA TIC - Tutorial de VOKI: ¿Cómo crear un avatar animado y con voz? [Archivo de video]. Recuperado de <http://www.youtube.com/watch?v=0TGtRaYLmIU>

Gómez, Diego (2011, 01 18). Tutorial toondoo. [Archivo de video]. Recuperado de <http://www.youtube.com/watch?v=ZOBj9loFrX4>

Prezi (2013 05 22). Tutorial: ¿Cómo usar Prezi? [Archivo de video]. Recuperado de http://www.youtube.com/watch?v=sXgqHqNal4o&list=PL8ciRluEbGNYQFs1s-PPXPA7xpwwAdFB_