



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Cardenal de la Torre de el Quinche de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, periodo 2012-2013

TRABAJO DE FIN MAESTRÍA

AUTORA: Mena Galárraga, Amparo del Pilar, Lic.

DIRECTORA: Espinoza Cordero, Jinna del Rocío, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO: QUITO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA

Magíster

Espinoza Cordero, Jinna del Rocío, Mgs.

DIRECTORA DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo, “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Cardenal de la Torre de el Quinche de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, periodo 2012-2013” realizado por Mena Galárraga Amparo del Pilar, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero del 2014

f.....

Directora de Tesis

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Mena Galárraga Amparo del Pilar, declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Cardenal de la Torre de el Quinche de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, periodo 2012-2013” de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Espinoza Cordero Jinna del Rocío, directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f

Autora: Mena Galárraga Amparo del Pilar

Cédula: 170871105-4

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a mi hijo, por ser el motor que día a día me da fuerzas para salir adelante, y me estimula en mi deseo de superación.

Amparo

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Técnica Particular de Loja, y a todos sus docentes que han sido un pilar fundamental que con su apoyo incondicional, he podido culminar con los estudios, y cumplir con mi sueño de salir a delante, para beneficio de la sociedad

Amparo

INDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Portada	i
Aprobación del Director	ii
Autoría y cesión de derechos	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de Cuadros y figuras	viii
Resumen	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO	1
1.1. Necesidades de formación	2
1.1.1. Concepto	3
1.1.2. Tipos de necesidades formativas	3
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas	5
1.1.4. Necesidades Formativas del docente	6
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo)	7-19
1.2. Análisis de las necesidades de formación	19
1.2.1. Análisis organizacional	20
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.	21-22
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.	22
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.	23
1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos)	23-25
1.2.1.5. El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)	26-29
1.2.1.6. Reformas Educativas (LOEI- Reglamento a la LOEI- Plan decenal)	29-32
1.2.2. Análisis de la persona	32
1.2.2.1. Formación Profesional	32

1.2.2.2. Formación inicial	32
1.2.2.3. Formación profesional docente	33
1.2.2.4. Formación Técnica	34
1.2.2.5. Formación continua	34
1.2.2.6. La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.	35
1.2.2.7. Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	36
1.2.2.8. Características de un buen docente	36
1.2.2.9. Profesionalización de la enseñanza	37
1.2.2.10. La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.	38
1.2.3. Análisis de la tarea educativa	38
1.2.3.1. La función del gestor educativo	39
1.2.3.2. La función del docente	40
1.2.3.3. La función del entorno familiar	41
1.2.3.4. La función del estudiante	42
1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender	43
1.3. Cursos de formación	43
1.3.2. Definición e importancia de la capacitación docente	43
1.3.3. Ventajas e inconvenientes	44
1.3.4. Diseño, planificación y recursos de cursos de formación	45
1.3.5. Importancia en la formación de los docentes	45
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA	46
2.1. Contexto	47
2.2. Participantes	48
2.3. Diseño y métodos de investigación	49
2.3.1. Diseño de la investigación	49
2.3.2. Métodos de investigación	49-50
2.4. Técnicas e instrumentos de investigación	51
2.4.1. Técnicas de investigación	52
2.4.2. Instrumentos de investigación	53
2.5. Recursos	53

2.5.1. Talento Humano	54
2.5.2. Materiales	54
2.5.3. Instrumentales	55
2.5.4. Económicos	55-58
2.6. Procedimientos	
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	59
3.1. Necesidades de formación	60-67
3.2. Análisis de la formación	67
3.2.1. La persona en el contexto formativo	67- 72
3.2.2. La organización y la formación	72-87
3.2.3. La tarea educativa	88-93
3.3. Los cursos de formación	
CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE	94
4.1. Introducción	95
4.2. Tema	95
4.3. Modalidad de estudios	95
4.4. Objetivos	95
4.5. Justificación	96
4.6. Dirigido a	96
4.7. Breve descripción del curso	97-120
4.8. Duración del curso	121
4.9. Cronograma de Actividades	123-125
4.10. Costos del curso	126
4.11. Certificación	126
4.12. Bibliografía del taller	126-127
4.13. Anexos	128-130
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	131
5.1. Conclusiones y recomendaciones	132-133

CAPÍTULO 6: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	134
BIBLIOGRAFICA	135-136
ANEXOS	137-150
TABLAS	
Tabla 1: Datos de la Institución	47
Tabla 2: Datos de los docentes que participaron en el diagnóstico de la investigación.	48
Tabla 3: Docentes de Bachillerato Técnico del Colegio Fiscal “ Cardenal Carlos María de la Torre”	48
Tabla 4: Rubros económicos	55
Tabla 5: Cronograma de actividades	55-56
Tabla 6: Genero de los encuestados	60
Tabla 7: Estado civil de los encuestados	61
Tabla 8: Edad de los encuestados	61
Tabla 9: Título profesional de los encuestados.	62
Tabla 10: Tipo de relación laboral.	62
Tabla 11: Tiempo destinado a la docencia	63
Tabla 12: Materias que imparten	63
Tabla 13: Años de bachillerato que imparten catedra	64
Tabla 14: Año de servicio docente	65
Tabla 15: Análisis de datos cualitativos de los encuestados	66
Tabla 16: Nivel más alto de formación profesional	68
Tabla 17: Titulación pregrado	69
Tabla 18: Titulo de posgrado	69
Tabla 19: Programa de formación de 4to nivel	70
Tabla 20: En que le gustaría formarse	70
Tabla 21: Análisis de datos de formación docente	71
Tabla 22: Cursos realizados	72
Tabla 23: Horas de capacitación	73
Tabla 24: Hace que tiempo lo realizo	74
Tabla 25: Auspicio cursos de formación	74
Tabla 26: Cursos de capacitación impartido	75

Tabla 27: Como le gustaría recibir una capacitación	75
Tabla 28 Horario de capacitación	76
Tabla 29: Temática a capacitarse	76
Tabla 30: Obstáculos de la capacitación	77
Tabla 31: Motivos de un curso de capacitación	78
Tabla 32: Motivos de asistir a un curso	79
Tabla 33: Aspectos importantes del desarrollo de un curso	80
Tabla 34: Análisis de los datos de la capacitación de los docentes	81
Tabla 35: La institución propicia curso en los últimos años	81-83
Tabla 36: En la actualidad propician cursos de capacitación	84
Tabla 37: Función de los cursos de formación	85
Tabla 38: Fomentan los directivos cursos de formación	86
Tabla 39: Análisis de los datos de la institución educativa	86-87
Tabla 40: Práctica pedagógica	88-91
Tabla 41: Indicadores de evaluación	92
Tabla 44 Cronograma de actividades a desarrollar	121

GRÁFICOS Y FIGURAS

Gráfico 1 Formación docente.	4
Gráfico 2 Esquema del modelo de desempeño	8
Gráfico 3 Análisis organizacional	8
Gráfico 4 Esquema del modelo de elementos de la organización	10
Gráfico 5 Esquema del modelo rueda de la formación	13
Gráfico 6 Modelo de análisis anticipado de necesidades de formación de competencias.	14
	15
Gráfico 7 Niveles de análisis	20
Gráfico 8 Modelo sistemático en capacitación	42
Gráfico 9 Nivel de los años de educación	

Gráfico10 Genero de los encuestados	60
Gráfico 11 Estado civil de los encuestados	61
Gráfico 12 Edad de los encuestados	61
Gráfico13 Título profesional de los encuestados.	62
Gráfico 14 Tipo de relación laboral.	62
Gráfico 15 Tiempo destinado a la docencia	63
Gráfico 16 Materias que imparten	63
Gráfico 17 Años de bachillerato que imparten catedra	64
Gráfico 18 Año de servicio docente	65
Gráfico 19 Nivel más alto de formación profesional	66
Gráfico 20 Titulación pregrado	68
Gráfico 21 Titulo de posgrado	69
Gráfico 22 Programa de formación de 4to nivel	69
Gráfico 23 En que le gustaría formarse	70
Gráfico 24: Cursos realizados	70
Gráfico 27 Horas de capacitación	71
Gráfico 28 Hace que tiempo lo realizo	72
Gráfico 29 Auspicio cursos de formación	73
Gráfico 30 Cursos de capacitación impartido	74
Gráfico 31 Como le gustaría recibir una capacitación	74
Gráfico 32 Horario de capacitación	75
Gráfico 33 Temática a capacitarse	75
Gráfico 34 Obstáculos de la capacitación	76
Gráfico 35 Motivos de un curso de capacitación	76
Gráfico 36 Motivos de asistir a un curso	77
Gráfico 37 Aspectos importantes del desarrollo de un curso	78
Gráfico 38 Institución propicia curso en los últimos años	79
Gráfico 40 En la actualidad propician cursos de capacitación	80
Gráfico 41 Función de los cursos de formación	81
Gráfico 42 Fomentan los directivos cursos de formación	84
Gráfico 43 Práctica pedagógica	92

ANEXOS

Anexo N° 1: Autorización para realizar el trabajo de investigación	137
Anexo N° 2: Petición de autorización al rector de la institución educativa	138
Anexo N° 3: Informes del equipo de investigación de UTPL	139
Anexo N° 4: cuestionario: “necesidades de formación” docentes de bachillerato	140-143
Anexo N° 5: Fotografías	144-150

RESUMEN

El presente estudio ha sido diseñado para atender la problemática actual del sistema educativo ecuatoriano en base a las carencias de formación profesional que repercute en el rendimiento académico de los estudiantes.

Su objetivo principal es diagnosticar las necesidades de formación profesional que tiene los docentes del colegio Fiscal Cardenal de la Torre en los actuales momentos y buscar alternativas de solución que fortalezca el servicio educativo

Es por esto, que la Universidad Técnica Particular de Loja, en respuesta a las carencias de formación profesional, ha visto la necesidad de investigar este problema, para el efecto, se aplicó encuestas a 21 docentes, donde se pudo determinar la necesidad de capacitarse en las nuevas tecnologías aplicadas a la educación.

El presente trabajo, propone realizar un curso de capacitación profesional, sobre las bondades que tiene Las Tics y su aplicación en la educación, a través del diseño de un blog educativo que ayudará a los docentes de la institución investigada a mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje que garantice un cambio positivo en la educación.

PALABRAS CLAVES: FORMACIÓN PROFESIONAL DOCENTES

ABSTRACT

The present study was designed to address the current problems of Ecuadorian educational system based on the lack of training that affects the academic performance of students.

Its main objective is to identify the training needs of teachers who have college Fiscal Cardinal de la Torre at the present time and look for alternative solutions to strengthen the education service

For this, the Technical University of Loja, in response to the lack of professional training, has seen the need to investigate this problem, for the purpose, surveys were applied to 21 teachers, where it was determined the need for training in new technologies applied to education.

This paper proposes to undertake a course of professional training on the benefits that have the internet and its application in education, through the design of an educational blog that will help teachers in the research institution to improve the teaching-learning process ensuring a positive change in education.

KEYWORDS: TRAINING TEACHERS

INTRODUCCIÓN

La Universidad Técnica Particular de Loja, considerando que en los actuales momentos, el Sistema Educativo Ecuatoriano, se encuentra atravesando un proceso de formación, acorde a los objetivos específicos del Plan Decenal de Educación, con la Consolidación de la Reforma Curricular en todos los niveles del Sistema Educativo, en la Educación General Básica y el Bachillerato General Unificado; se ha visto la necesidad de realizar una investigación sobre “Las Necesidades de Formación de los docentes ecuatorianos”, a través de una investigación de campo en las instituciones educativas del país que ofertan un Bachillerato Técnico.

El presente trabajo de investigación, fue realizado en el Colegio Fiscal “Cardenal Carlos María de la Torre”, de la Parroquia del Quinche, donde se ha efectuado una encuesta a 21 docentes que trabajan en el Bachillerato Técnico en la especialidad de Contabilidad; de este instrumento de investigación, se ha detectado la necesidad que tienen los docentes de la institución de capacitarse en diferentes temas, que ayuden a fortalecer sus conocimientos y a comprender mejor sobre las Reformas que el Sistema Educativo Ecuatoriano está realizando.

La realización del presente trabajo se justifica en virtud de las necesidades que presentan los docentes, al no existir ningún tipo de estudio sobre las necesidades de formación profesional que tienen los docentes en las instituciones en el país; a pesar que el Ministerio de Educación, ha creado un portal en la web. Denominado SIPROFE, como una alternativa de solución, para fortalecer y actualizar los conocimientos de los docentes sin costo, en temas de Pedagogía, Didáctica, y en las cuatro asignaturas básicas, estos no abastecen y todas las necesidades de los docentes, al no considerar las materias de especialización del ciclo diversificado, razón por lo cual, un gran porcentaje de docentes, se han visto en la necesidad de capacitarse por cuenta propia. La Universidad Técnica Particular de Loja ha visto la necesidad de incurrir en este tema de gran importancia que desembocará en el fortalecimiento de los docentes ecuatorianos.

La presente investigación fue posible realizar con el apoyo de las autoridades al ver la importancia que es para la institución el poder capacitarse en las nuevas herramientas tecnológicas, aplicadas a la educación en el proceso de enseñanza aprendizaje. A través del presente trabajo, se pretende, diagnosticar las necesidades que tiene los docentes del Colegio Fiscal “Cardenal Carlos María de la Torre”, de la parroquia del Quinche en el periodo académico 2012-2013, y buscar alternativas de solución que fortalezca a la institución

educativa a través del Diseño de un Curso de Formación Profesional Docente; su consecución, demandó el estudio de las necesidades de formación que tienen los docentes de la institución investigada, a través de:

Fundamentar teóricamente lo relacionado con las necesidades de formación docente del Bachillerato Técnico en Contabilidad.

Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes, y

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

De todo lo expuesto anteriormente, con la aplicación de la fundamentación teórica, el trabajo de investigación, a través del internet y libros especializados; permitió analizar, diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de una manera adecuada, lo que permitió diseñar el curso de capacitación a los docentes, orientado a la utilización de las Tic, en el proceso de enseñanza aprendizaje y buscar alternativas de solución para reforzar a la institución. Para conseguir este propósito, se aplicó a 21 docentes que trabajan en el Bachillerato Técnico en Contabilidad, una encuesta que permitió, conocer las necesidades de formación que tienen los docentes, y diseñar un curso de formación, que les permite aplicar estas nuevas herramientas tecnológicas en beneficio de los estudiantes de la Institución.

La Constitución de la República del Ecuador que en su Art. 26 dice: “La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado” (Constitucional, 2008). Con este artículo, el Estado pretende que los docentes y estudiantes, cumplan con nuevos roles dentro de la sociedad, donde el docente es un guía u orientador y el estudiante es un agente activo del proceso de enseñanza aprendizaje que puede exponer, debatir sus ideas, a través de una crítica constructiva. Los docentes, deben concientizar y transformar su forma de ver las cosas con ideas innovadoras que ayuden a mejorar el aprendizaje de los educandos en todos los centros educativos. A través de un cambio de actitud y con una adecuada formación del docente, potenciando el desarrollo profesional a partir de la reflexión crítica y comprometida con la calidad del desempeño profesional en las instituciones educativas del país.

Por todo lo manifestado, se puede decir que es indispensable, un cambio de actitud de los docentes que laboran en el Colegio Fiscal “Cardenal Carlos María de la Torre”, de la Parroquia del Quinche; que les permita ampliar sus conocimientos y actitudes, a través de Cursos de Formación Profesional, para lo cual, se debe considerar el perfil profesional y las fortalezas que tienen el Talento Humano de la institución investigada optimizando sus conocimientos en beneficio de los docentes que desconocen, sobre el uso de nuevas tecnologías de información y comunicación aplicadas a la educación, y sobre el Bachillerato General Unificado, y ayudar a despejar las dudas que se generen en estos temas.

El diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes del bachillerato de instituciones educativas en el Ecuador, se justifica plenamente considerando que en nuestro país nunca se ha realizado una investigación sobre este tema. Por lo que la Universidad Técnica Particular de Loja, ha considerado que para poder mejorar la calidad en la educación se debe partir una investigación de campo, sobre las necesidades de capacitación, que tienen los docentes ecuatorianos, y los mecanismos que las instituciones públicas y privadas están realizando para solventar este problema.

El docente moderno, debe considerar un aliado a las nuevas tecnologías de la comunicación, siendo personas innovadoras en el campo educativo, al utilizar estas herramientas tecnológicas, facilita la labor docente y fortaleciendo la calidad en el proceso de enseñanza aprendizaje, extracurricular, motivando a todos, sobre estas nuevas tecnologías.

CAPITULO 1: MARCO TEORICO

1.1. Necesidades de formación

La Constitución de la República del Ecuador, en su Art. 349 dice: “El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.” (Constitucional, 2008).

Al analizar la constitución, en su artículo 349, el Estado Ecuatoriano se compromete a mejorar y cubrir las necesidades de formación docente, que constituyen las carencias en el desarrollo profesional del docente, que varían de acuerdo a las exigencias sociales o individuales, en las que se desenvuelve el docente, con vacíos en sus conocimientos, que dificultan su correcta labor, por lo que se hace indispensable el participar en programas de formación docente, que fortalezca los conocimientos del profesional educativo.

En los actuales tiempos, el Estado ecuatoriano, a través del Ministerio de Educación, está preocupado en fortalecer el sistema educativo, por lo que ha creado un portal en su página web, (SIPROFE), donde los maestros puedan inscribirse para acceder a cursos de formación permanente; lamentablemente, no todos los maestros pueden acceder a este beneficio, por estar limitado a un sector de la educación. Lo que ha obligado a los docentes capacitarse por cuenta propia, al contar con una nueva malla curricular en el nuevo Bachillerato Unificado en Ciencias y Técnico con nuevos contenidos curriculares y competencias para los docentes y educandos, como se publica en el portal del Ministerio de Educación. Obligando a los docentes, a capacitarse y estar acorde a estos cambios que exige el Sistema Educativo Ecuatoriano, en diferentes ámbitos como:

- Nuevas estrategias metodológicas
- Utilización de las TIC.
- Diseñar materiales pedagógicos.

1.1.1. Concepto.

“La Formación Profesional, es el proceso continuo, integral y autónomo, mediante el cual de forma sistemáticamente, las personas se apropian de los conocimientos, desarrollan las habilidades, interiorizan los valores y los transforman para construir aprendizajes organizacionales, que permite materializar lo aprendido, para dar un excelente servicio a los estudiantes y bienestar a la colectividad.” (Castillo, 2000)

Según la Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI (2011), artículo 112 dice: "El desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación". Al analizar estos conceptos se puede decir que la necesidad de formación docente, es la orientación en el conocimiento, para un adecuado desempeño profesional, a ser aplicado en el proceso de enseñanza aprendizaje, para poder lograrlo, el docente debe ser parte activa, en programas de profesionalización dados por el Estado o en forma particular, para poder transmitir a los educandos a través de la aplicación de técnicas y métodos activos de aprendizaje en el salón de clases y atender la demanda que hoy en día, la sociedad exige a los docentes en su formación profesional, que debe existir a lo largo de la vida del docente.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas

Las necesidades de formación, constituyen una oportunidad muy importante, en todo ámbito, esta debería constituirse en una política pública, los programas se agrupan en tres categorías: Las evaluaciones de logros de metas y presentación de resultados obtenidos de manera descriptiva, que corresponden básicamente a documentos y presentaciones de carácter oficial (Guerra, Botero, 2004 y 2006; De Greiff, 2007)

Los estudios de evaluación de impacto de carácter descriptivo del sistema en general, con indicadores simples y relacionales (Álvarez et al, 1998; Jaramillo y Restrepo, 2007)

Los estudios de evaluación de impacto a nivel de programas específicos (BOT-Tecnos, 2005; Jaramillo et al, 2006); y

Los estudios de evaluación de impacto de la formación académica y científica a nivel de campos específicos de conocimiento, (Jaramillo y Lopera, 2008).

El desarrollo de conocimientos y habilidades profesionales de actitudes, vivencias, motivaciones y valores permiten al docente, el tener un desempeño profesional ético y responsable, frente a su compromiso de formar estudiantes positivos. Por lo que surge la necesidad que los docentes deben buscar la forma de satisfacer sus dudas tecnológicas, metodológicas, o de otros elementos que se deben incorporar en el salón de clases; fortaleciendo su formación profesional como son: (<http://www.educacion.gob.ec>)

- La formación inicial
- El ingreso al campo laboral educativo, y
- La formación continua y el acompañamiento pedagógico o institucional.

Grafico 1: Formación docente



Elaborado por: Amparo Mena
Fuente: Ministerio de Educación

El gráfico hace referencia a la actividad del docente, es el camino donde se refleja la trayectoria profesional que ha tenido, permitiéndole tener una participación activa y reflexiva en la

formación y desarrollo de cualidades cognitivas como afectivas y motivacionales en su personalidad permitiéndole un adecuado desempeño docente.

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas

La Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 346 dice: “Se creará el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, entidad de derecho público, con autonomía administrativa, financiera y técnica, con la finalidad de promover la calidad en la educación.” (Constitución 2008)

En la Ley Orgánica de Educación Intercultural, LOEI (2012) en el Art. 68 dice: “El Sistema Nacional de Evaluación y sus componentes manifiestan que: “El Instituto realizará la evaluación integral interna y externa del Sistema Nacional de Educación y establecerá los indicadores de la calidad de la educación, que se aplicarán a través de la evaluación continua de los siguientes componentes:

- Gestión educativa de las autoridades educativas,
- Desempeño del rendimiento académico de las y los estudiantes,
- Desempeño de los directivos y docentes,
- Gestión escolar,
- Desempeño institucional,
- Aplicación del currículo, entre otros,

De acuerdo a los estándares de evaluación definidos por la Autoridad Educativa Nacional y otros, que el Instituto considere técnicamente pertinentes. Para realizar estas evaluaciones debe existir instrumentos adecuados que coordinen entre el Instituto y la Autoridad Educativa Nacional“

Como se puede apreciar, es política de gobierno, promover el proceso de evaluación docente e institucional que fortalezca el Sistema Educativo Ecuatoriano que ayuda a mejorar la calidad en la educación.

1.1.4. Necesidades Formativas del docente

En la Ley Orgánica de Educación Intercultural, LOEI en el Art. 10, literal a), de los Derechos y Obligaciones de las y los docentes, manifiesta: “Las y los docentes del sector público tienen los siguientes derechos:

- Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación; y
- En el “Art. 128. Sobre el desarrollo profesional, dice: “El desarrollo profesional de los y las docentes del sistema educativo público/particular conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades, competencias y capacidades que les permitirán ofrecer un mejor servicio educativo.

Los y las docentes de las instituciones educativas podrán participar en los procesos de formación continua ofrecidos por la Autoridad Educativa Nacional académica y el derecho a la búsqueda de la verdad, sin restricciones; el gobierno y gestión de sí mismas, en consonancia con los principios de alternancia, transparencia y los derechos políticos; y la producción de ciencia, tecnología, cultura y arte.” LOEI (2011).

Todas las autoridades de las instituciones educativas, deben preocuparse de la capacitación del Talento Humano con el que cuenta, como son docentes, personal administrativo y de servicios, para un excelente desempeño en el ámbito en el que se desenvuelven cada uno de ellos; con la finalidad de dar un servicio de calidad y calidez a la comunidad educativa, y mejorar la eficacia en el sistema educativo.

Las instituciones educativas, deben realizar un diagnóstico de las necesidades de formación, y establecer los parámetros para solventar las deficiencias del personal a su cargo, con el fin de establecer los temas de interés que ayude a solventar las deficiencias presentadas y lograr una educación de calidad. A través de:

- El diagnóstico de necesidades formativas de los docentes de la institución, este se constituye en el punto de partida para el diseño de estrategias de formación profesional docente y administrativo de la institución.

- Las estrategias de formación docente, deben ser flexibles y relacionar, la teoría con la práctica profesional comprometida, para que favorezca el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Los programas de formación docente deben comprender diferentes alternativas de formación que puedan adecuarse a las necesidades y posibilidades del docente y cumplir con las expectativas que demanda la sociedad actual.

El Sistema Integral de Desarrollo Profesional, que el Ministerio de Educación promueve, la oportunidad de actualizarse profesionalmente. Pero al tener contenidos restringidos, obliga a la mayoría de docentes a buscar capacitarse en forma particular, para un mejor desempeño profesional, donde se apropien del conocimiento y habilidades didácticas que se aprenden en los talleres de formación profesional para transmitir a sus estudiantes. Si las autoridades de las instituciones educativas consideran estas sugerencias, mejorara el nivel académico de los profesionales de la educación.

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

Para poder interpretar los resultados obtenidos de la investigación realizada en el Colegio Cardenal de la Torre, se debe analizar algunos modelos de necesidades de formación, que ayuden a detectar las dificultades que los docentes tienen; a través de un desenvolvimiento adecuado. Los modelos más representativos de análisis de necesidades formativas son los siguientes:

- Modelo del Análisis del Desempeño.
- Modelo de Elementos de la Organización.
- Modelo Rueda de la formación.
- Modelo de Análisis Anticipatorio de necesidades formación / desarrollo de competencias
- Modelo Organización - Tarea - Persona.
- Entre otros.

De ellos los más utilizados son el Modelo del Análisis del Desempeño y el Modelo Organización-Tarea-Persona.

1.1.5.1. Modelo del Análisis de Desempeño

Este análisis, está centrado en identificar y determinar las causas de las discrepancias entre el desempeño docente esperado y el actual por la carencia de conocimientos, habilidades o aptitudes.

Grafico 2 Esquema del Modelo de desempeño

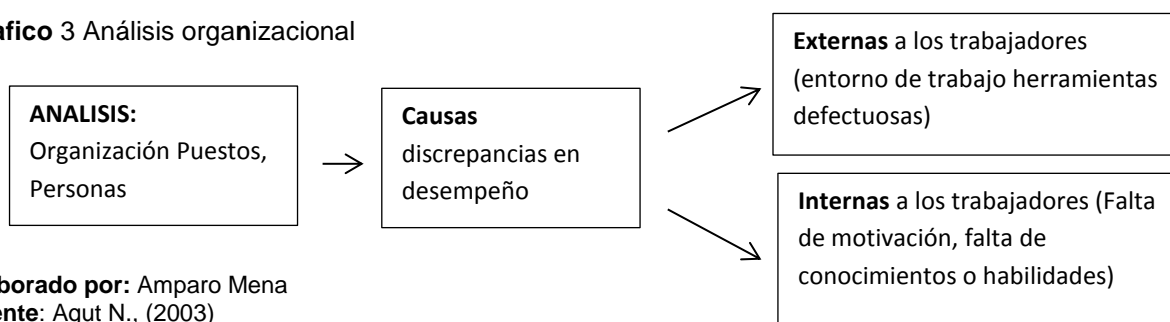
Análisis del desempeño del empleado	Identificación de discrepancias	Determinación de las discrepancias	Selección de la intervención
Comparar la conducta de las personas y los rasgos de un ideal.		Integrar información del análisis de la organización, los puestos y las personas	
Factores internos		Factor Externos	
Deficiencia Motivacional	Deficiencia en conocimientos, destrezas y habilidades	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Herramientas inadecuadas, ➤ Condiciones adversas 	

Elaborado por: Amparo Mena

Fuente: Agut N., (2003)

Una vez identificadas las discrepancias entre el desempeño del docente, es necesario descubrir cuál es el origen de este, como por ejemplo un entorno de trabajo desfavorable, sin material didáctico adecuado u obsoleto, puede mejorar con la intervención organizacional; o con factores internos propias del docente a través de una adecuada capacitación.

Grafico 3 Análisis organizacional



Elaborado por: Amparo Mena

Fuente: Agut N., (2003)

Para la identificación de la fuente del problema, debe realizarse un análisis de la institución, de los puestos de trabajo y de las personas. Este modelo presenta distintas limitaciones como son:

1. El enfoque de la formación, a través de un análisis del desempeño, aleja las oportunidades que permiten mejorar de forma continua el desempeño profesional.
2. El modelo asume que las causas del déficit en el desempeño son una carencia de conocimientos, habilidades y aptitudes, o de variables del entorno laboral.
3. La conducta laboral y resultados valorados de la institución, en los puestos de trabajo.

1.1.5.2. Modelo de Elementos de la Organización

Autor: Kaufman (1992, 1998).

El Modelo de Elementos de la Organización relaciona los recursos y actividades, al desempeño individual, los resultados de la institución y las consecuencias sociales, con los resultados interno y externo de la institución. Este modelo se puede utilizar como marco de referencia para identificar los resultados.

Define la necesidad como la diferencia entre los resultados actuales y los deseados, y no se utiliza sólo para identificar necesidades, sino también para ordenarlas según su prioridad. Este modelo propone tres niveles de resultados y dos niveles de medios frecuentes en las organizaciones. Los tres niveles de resultados son:

1. La contribución social
2. El resultado organizacional, y
3. El producto interno, social (nivel mega), organizacional (nivel macro) o individual (nivel micro) o de grupos pequeños.

La evaluación de necesidades a nivel mega se le denomina evaluación de necesidades externas, mientras que las realizadas a nivel macro y micro se las denomina evaluación de necesidades internas.

Grafico 4 Esquema del Modelo de Elementos de la Organización

Mega/ Resultados	Macro/ outputs	Micro/ productos	Procesos	Recursos o métodos
Evaluación de necesidades externas		Evaluación de necesidades internas		
Evaluación de necesidades			Evaluación de casi necesidades	

Elaborado por: Amparo Mena

Fuente: Agut Nieto Sonia (2003)

Además, este modelo, tiene como objetivo determinar la conciliación entre el Talento Humano, económico y físicos disponibles en la institución educativa. Para dirigir cualquier proceso de evaluación de necesidades en la organización, los pasos a seguir serían los siguientes:

- Establecer las metas.- Se trata de planificar dónde se desea ir y por qué, utilizando para ello los datos obtenidos en la evaluación de necesidades.
- Seleccionar el nivel de planificación y evaluación de necesidades: medio (recursos organizacionales, procedimientos y métodos), de los productos o servicios que la organización entrega a sus clientes.
 - Identificar los participantes en la planificación y evaluación de las necesidades.
 - Conseguir la participación de las personas que se van a implicar en el proceso.
 - Conseguir su aceptación respecto al nivel de evaluación y planificación.
 - Recoger datos sobre las necesidades internas y externas.
 - Listar las necesidades identificadas.
 - Ordenar las necesidades en función de su ventaja.
 - Identificar los desacuerdos respecto al paso anterior.
 - Resolver los problemas surgidos de los desacuerdos.

Con la recolección de datos en los tres niveles, es posible identificar y priorizar las discrepancias entre resultados, y determinar las necesidades de la institución. Agut N., (2003)

1.1.5.3. Modelo Rueda de Formación

Autores: Bee y Bee (1994)

Este modelo define el análisis de necesidades formativas como el proceso de identificación del conjunto de necesidades de formación que se derivan de las instituciones, a través del análisis y el cómo resolver. El proceso propuesto por este modelo sería el siguiente:

- a. Explorar los factores ambientales que influyen en la institución:
 - Factores ambientales generales.- Son aquellos sobre los que la institución no tiene control directo. Ejemplo los aspectos económicos, tecnológicos, etc.
 - Factores ambientales específicos.- Son aquellos que influyen en la institución, y sobre los que ésta puede tener cierta influencia, como los clientes (padres de familia, estudiantes), los competidores, etc.
 - Ambiente interno de la organización. Como por ejemplo los empleados, la actividad sindical, etc.

- b. Identificar las necesidades de la institución (presiones internas o externas planificadas o no).

- c. Identificar las necesidades formativas de la institución. Para identificarlas deben utilizarse las siguientes herramientas:
 - Planificación del Talento Humano.
 - Planificación de la carrera profesional de los docentes (capacitación, promoción, jubilación, etc.)
 - Incidentes críticos.
 - Gestión de los sistemas de información.
 - Sistemas de evaluación del desempeño.
 - Opciones de alternativas a la formación, (mejora de los métodos de trabajo, sesiones de comunicación, uso de tecnología, rediseño del puesto o cambio del personal).

- d. Especificar las necesidades de formación mediante dos procesos: la descripción del puesto y el análisis de la discrepancia en el desempeño.

- Descripción del puesto.- Formulamos las siguientes preguntas: ¿Cuál es la misión principal del puesto? ¿Cuáles son las tareas claves? ¿Qué competencias son necesarias para desempeñar esas tareas?

- Análisis de las diferencias. A partir de la información obtenida en la descripción del puesto, se trata de evaluar las diferencias entre el desempeño actual y el requerido. Para ello se utilizan diferentes técnicas de recolección de datos, la observación, las entrevistas, los cuestionarios, entre otros.

e. Traducir las necesidades formativas en acciones de formación. Consiste en tomar decisiones sobre tres aspectos fundamentales:

- Utilización de formación formal o informal.

- Especificaciones de la formación. Esto es:

- Necesidad de negocio de la que se deriva esta.

- Descripción de la población a la que se dirige la formación.

- Objetivos y métodos de la formación.

- Habilidades que debe poseer el formador.

- La forma de evaluar.

- La temporalización y el lugar de la formación.

- Diseño de la formación o la adquisición externa.

f. Planificación de la formación. Para ello debe reunirse y priorizarse la información obtenida y preparar el plan formativo. El establecer prioridades ayuda a decidir:

- Qué formación debe incluirse en el Plan Formativo.

- En qué orden debe llevarse a cabo.

- Qué actividades formativas no se realizarán a menos que otras no puedan llevarse a cabo.

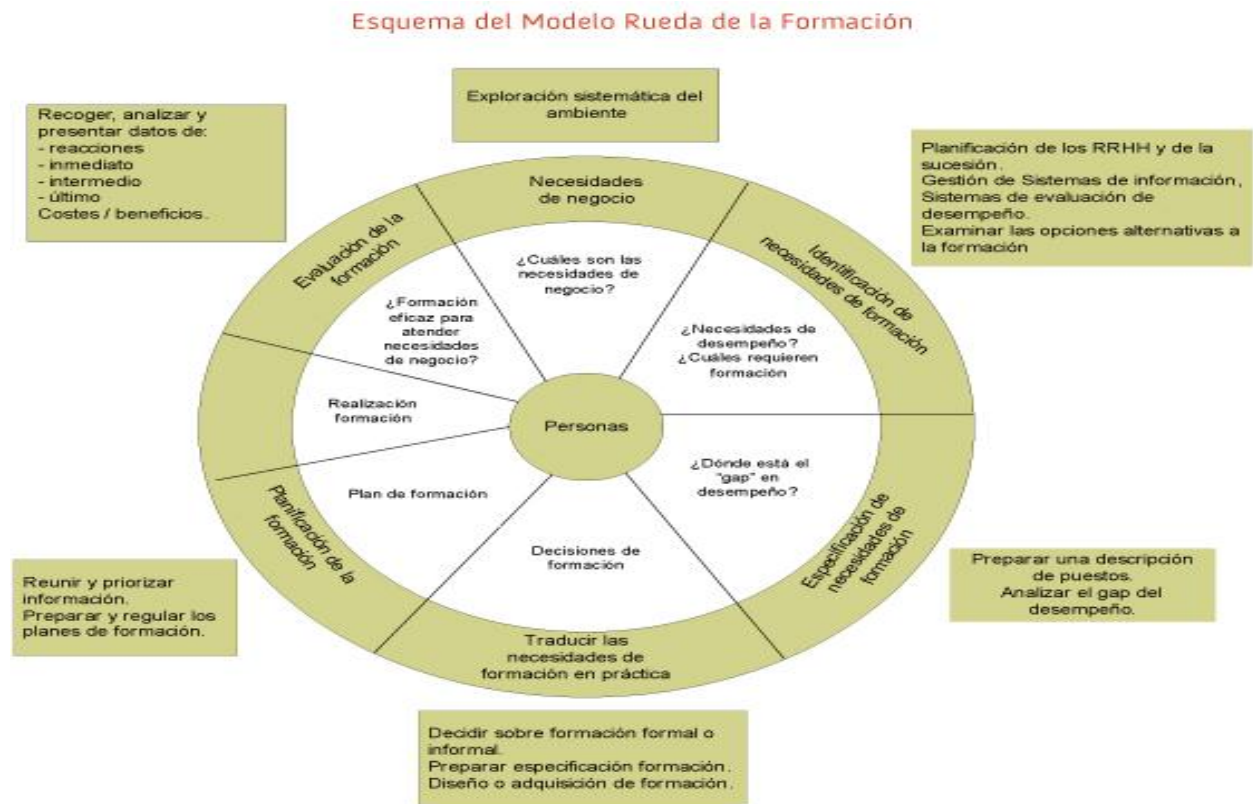
- Qué formación no se realizará en función del costo- beneficio.

La preparación del Plan Formativo consiste en la elaboración de un documento de la formación y los aspectos presupuestarios y operativos.

g. Realización de la formación, se desarrollan las acciones formativas previstas en el Plan Formativo de la institución.

h. Evaluación de la formación. Se debe evaluar para comprobar si ha sido eficaz en la resolución de las necesidades de una institución; puede llevarse mediante cuestionarios de entrevistas, encuestas o fichas de observación. Agut N., (2003)

Grafico 5 Modelo Rueda de la Formación



Elaborado por: Amparo Mena

Fuente: Agut N., (2003)

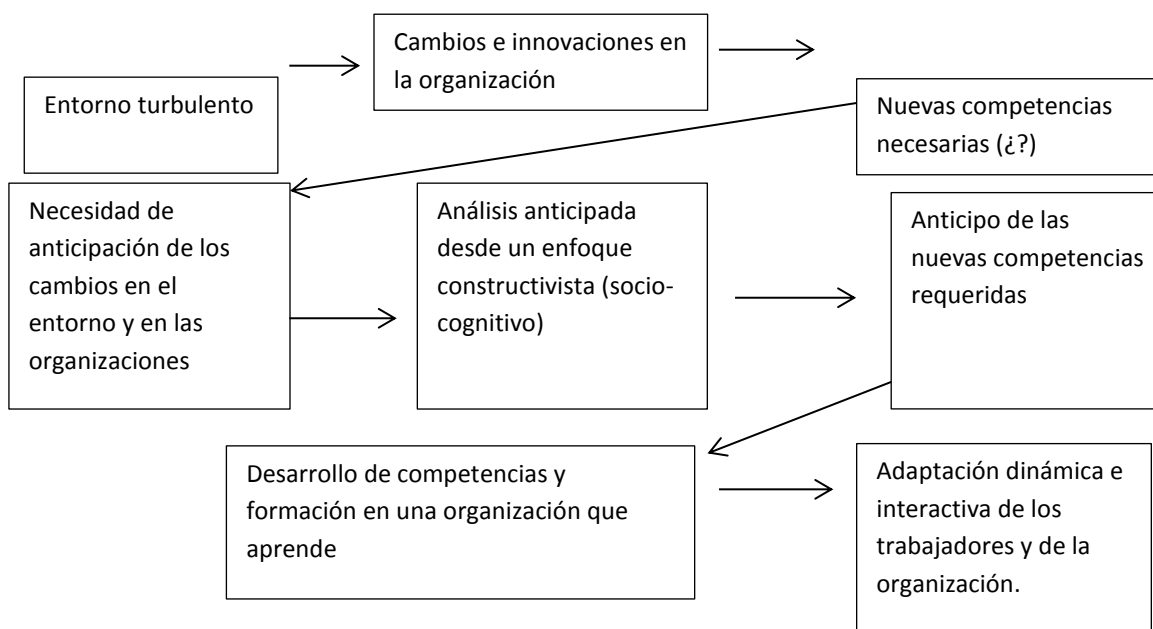
En este gráfico se puede determinar los diferentes procesos que deben efectuar las personas que dirigen una organización. En el grafico se puede visualizar las diferentes necesidades y estrategias a ser utilizadas para el logro de los objetivos planteados.

1.1.5.4. Modelo de Análisis Anticipatorio de Necesidades de Formación / Desarrollo de Competencias

Autor: Peiró (1999)

El objetivo de este modelo es constituir un marco conceptual para identificar y analizar los cambios futuros en la institución, los empleados y los docentes, se adaptan a los cambios en el entorno de la institución. Con este modelo se propone realizar un análisis anticipatorio, para identificar las tendencias del entorno institucional, del mercado laboral, de las necesidades calificativas y de las competencias del Talento Humano para alcanzar las demandas del sistema de Educativo.

Grafico 6 Modelo de análisis Anticipado de Necesidades de Formación de Competencias



Elaborado por: Amparo Mena

Fuente: Agut N., (2003)

La aplicación de este modelo se inicia con el análisis de los cambios rápidos, frecuentes, complejos y globales en el entorno institucional. Para facilitar la evaluación de los cambios debe darse respuesta a las siguientes preguntas:

- ¿Qué tipos de cambios deben buscarse?

- ¿Cuáles son los más importantes?
- ¿Qué factores se deben buscar en dichos cambios (intensidad, frecuencia, posibilidad de predicción, etc.)?

Para esto, se busca nuevas estrategias tecnológicas, estructural, laboral, en términos de cualidades, competencias, comportamientos y actitudes que ayudan a desarrollarse a los miembros de la comunidad educativa; este modelo se centra en las competencias, del análisis de los puestos de trabajo, (conocimientos, habilidades y aptitudes). Se incluye también el control y la constancia para hacer frente a las dificultades del desempeño profesional del docente; La competencia en este modelo es un conjunto de cinco elementos: conocimientos, habilidades, aptitudes, control, actitud a través de un rol estratégico que ayuden a obtener calidad en la educación. Agut N., (2003).

1.1.5.5. **Modelo Organización–Tarea–Persona**

Autores: McGehee y Thayer (1961). Reformulado por Goldstein (1986, 1991, 1993, 2001)

Este modelo establece una categorización en niveles de análisis: la organización, la tarea o el puesto y la persona, constituido por los conocimientos, las habilidades y las aptitudes. El modelo plantea una serie de fases que son los pasos a seguir durante el proceso de evaluación Este es un modelo muy comprensivo, para el análisis de necesidades formativas del profesional.

Grafico 7 Niveles de análisis

FASES DEL ANÁLISIS				
Apoyo organizacional	Análisis de requisitos	Análisis del puesto	Análisis de la persona	Derivación de objetivos

Elaborado por: Amparo Mena
Fuente: Agut N., (2003)

Los diferentes niveles de análisis ayudara a priorizar la atención a las diferentes necesidades que se pueden presentar dentro de una organización, y buscar la forma de salir adelante, en los diferentes niveles.

1.1.5.6. Modelo de Rossett

Este modelo tiene en cuenta cuatro elementos fundamentales

- a. Situaciones desencadenadles De donde partimos y a dónde vamos.
- b. Tipos de información que buscamos óptimos sentimentales, reales, causas y soluciones.
- c. Fuentes de información.
- d. Herramientas para la obtención de datos.

El modelo gira en torno a las necesidades de formación y toma como eje fundamental, para llegar al rendimiento y formación deseada. Agut N., (2003)

1.1.5.7. Modelo de R.A. Kaufman

Se desarrolla en torno a la planificación de las organizaciones, un complejo proceso de 18 pasos en el que ocupa un lugar importante la evaluación de necesidades con los siguientes elementos:

1. Participación en la planificación. Ejecutores, receptores, sociedad.
2. Discrepancia entre “lo que es” y “Lo que debería ser” en torno a: Entradas, procesos, productos, salidas y resultados Finales.
3. Priorización de necesidades.

Las etapas que señala para efectuar una evaluación de necesidades son las siguientes (R.A Kaufman 1988 pp 58-59)

- a. Tomar la decisión de planificar

- b. Identificar los síntomas de los problemas
- c. Determinar el campo de la planificación
- d. Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación
- e. Determinar las condiciones existentes en términos de ejecución medibles.
- f. Determinar las condiciones que se requieren en términos de ejecución medible
- g. Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.
- h. 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. Agut N., (2003).

1.1.5.8. Modelo de Cox

Cox (1987), Une el análisis de necesidades a la problemática comunitaria, para la resolución de problemas, que abarca los siguientes aspectos:

- La Institución
- El profesional contratado para resolver el problema
- Los problemas, como se presentan para el profesional y los implicados.
- Contexto social del problema
- Características de las personas implicadas en el problema.
- Formación y priorización de metas
- Estrategias a utilizar

- Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias

- Evaluación

Modificación, finalización o transferencia de la acción

1.1.5.9. Modelo de Witkin

Abarca, P (1989) Expone el diagrama del modelo de Witkin, R (1977, 1984) Este modelo presenta para la evaluación de las necesidades educativas una serie de pasos con el:

- Análisis de objetivos
- Asignación de medidas de control
- Plan de recogida de datos, y
- Programas según la existencia o no de problemas.

1.1.5.10. Diseño de McKillip

En este modelo se considera lo siguiente:

- a. Identificar usuarios y usos.- Este paso es crítico y omitirlo puede llevar a proyectos no realizados.
- b. Describir la población objetivo y el centro de servicios
 - información y base del proyecto
 - Dispersión geográfica
 - Transporte
 - Características demográficas
 - Limitaciones de elección

- Capacidad del servicio
- Inventario de recursos
- Presencia de agencias colaboradoras y competitivas

c. Identificar necesidades.- Se describen los problemas de la población objetivo y las posibles soluciones. Normalmente, se utiliza más de una fuente de información. La identificación debería incluir información sobre las expectativas de resultados actuales, y sobre el impacto y coste de las soluciones.

d. Evaluar las necesidades.- Después de identificar los problemas y sus soluciones, se evalúan. ¿Cuáles son los más importantes para la población?. ¿Cuáles son los más relevantes para la misión y experiencias del centro responsable? ¿Cómo se van a integrar los múltiples y conflictos indicadores?

e. Comunicar los resultados.- Los resultados deben ser comunicados a todos los implicados. Agut N., (2003)

1.2. Análisis de las necesidades de formación

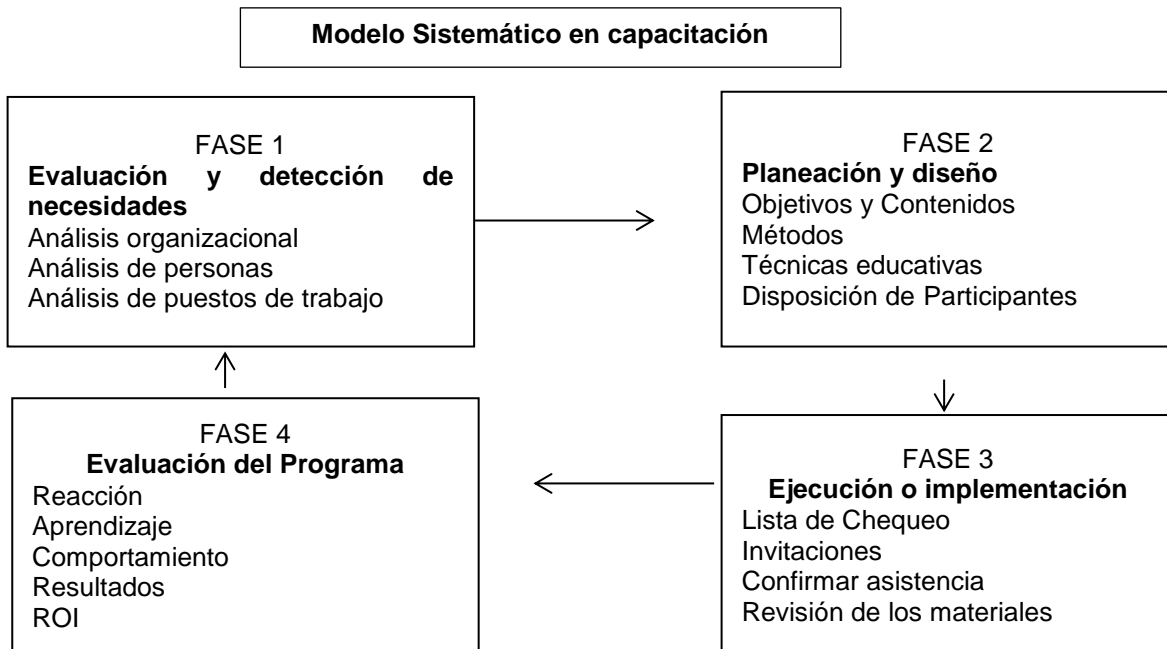
En toda institución educativa es indispensable el realizar un análisis de las necesidades que tienen las personas que laboran en esta para poder brindar un servicio de calidad a la comunidad educativa, y fortaleciendo la calidad de la educación.

1.2.1. Análisis organizacional.

“Una buena estructura organizacional no garantiza el éxito de la institución, pero una mala estructura es garantía del fracaso. Una estructura organizacional es buena por los problemas que no suscita” Peter Drucker.

El análisis organizacional, constituye una descripción de la institución educativa, sobre su operación, organización y conglomerado, que la conforman, así como de la influencia del medio donde se desenvuelven la institución; que ayuden a la mejora y cambio en la institución u organización. A través del diagnóstico organizacional, los directivos, deberá buscar a un supervisor que colabore con un observador interno a la institución, donde pueda determinar, los problemas y las alternativas a través del análisis de la institución por medio del FODA u otro mecanismo que ayude a detectar las fortaleza y debilidades que la institución educativa.

Grafico 8 Modelo Sistemático en capacitación



Elaborado por: Amparo Mena

Fuente: Agut N., (2003)

Gracias al análisis organizacional, el administrador o director de la institución, podrá tomar alternativas de mejora y determinar el impacto que tiene el servicio educativo, dentro de la colectividad, mejorando el servicio educativo, con la capacitación de todos los miembros de la institución. En definitiva, “el diagnóstico es el primer paso esencial para perfeccionar el funcionamiento del organismo” (Margulies y Raia, 1972).

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.

En los últimos tiempos, la educación ecuatoriana ha ido progresando en nuevas técnicas metodológicas, aplicadas en el proceso de enseñanza aprendizaje, los docentes, han visto la necesidad de que en materia de educación, es indispensable un cambio de actitud, para mejorar la sociedad, y de poco en poco, todos los actores de la educación fortalecer y moldear a los niños, niñas y adolescentes para un buen vivir.

Además, con el avance tecnológico, de la sociedad, exigen a los docentes, buscar nuevas alternativas, donde se pueda educar basado en valores; con la apertura del internet, se ha creado un desequilibrio emocional, en los estudiantes, los docentes deben buscar la forma de crear un interés en el proceso aprendizaje y dejar de ser un docentes tradicionalista, acostumbrado se ser expositor de conocimientos y el estudiante, un mero receptor; eso ya se terminó. Hoy día, el docente debe ser un moderador del trabajo activo de los estudiantes, y ser un motivador para crear en ellos la curiosidad positiva de investigar con estas nuevas herramientas que el mundo globalizado nos proporciona. En esta nueva sociedad, el estudiante, toma un nuevo papel, en la escuela activa, dejando de ser una persona repetidora, receptora de lo que los maestros le transmiten; a ser actores activos del proceso de enseñanza aprendizaje, a través de la investigación, donde le facilite poder exponer y debatir sus ideas y conclusiones.

Al igual que el maestro las herramientas con las cuales se desarrolla el proceso de enseñanza aprendizaje deben cambiar, es así que los libros de texto se han convertido en fichas de trabajo de fácil uso y muy prácticas, para el desarrollo de actividades dentro del aula, con archivos digitales que ayuden a una mejor comprensión de los contenidos. La memorización como procedimiento clásico fue superada por la argumentación, la comprensión, la investigación y el debate que fortalece el conocimiento adquirido en el salón de clases. De igual forma, el aula de clases, debe dejar de ser un lugar rustico, individualista por un espacio donde exista mucha iluminación, con pupitres ligeros y aptos para el trabajo en equipo donde los estudiantes puedan ajustarle de acuerdo a sus necesidades para un adecuado aprendizaje.

Moreno, Lenin (2012), manifiesta que: “la institución educativa debe crear sitios donde los niños, niñas y adolescentes puedan desarrollar sus potencialidades donde puedan educarse adecuadamente para la vida”. Es así donde el docente debe ayudar a los estudiantes a desarrollar sus destrezas, para transformarlas en competencias, que les ayudara a enfrentarse

a un mundo competitivo que cada día se encuentra en constante transformación, y que les posibilite a desempeñarse en cualquier circunstancia que el mundo laboral lo exija.

Es por esto la necesidad, de que los docentes estén dispuestos al cambio y a través de una buena profesionalización tenga las herramientas necesarias que le ayuden a formar personas positivas para una nueva sociedad, más productiva que mejore el nivel de vida de todos los ecuatorianos, todo esto se lograra solamente con un cambio de actitud, en el proceso de enseñanza aprendizaje; ya que los alumnos son como el barro que debe ser formado desde sus hogares y complementar en las instituciones educativas.

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

Es obligación del Estado Ecuatoriano, el proporcionar las herramientas necesarias para cumplir con las metas que el Plan decenal ha propuesto en la POLÍTICA 7: sobre: “Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida” dentro de sus metas tenemos:

- a. 2.500 estímulos a la jubilación voluntaria.
- b. Duplicación del bono de vivienda y entrega del bono a 1.000 docentes.
- c. Desarrollo de un sistema de capacitación y desarrollo profesional orientado hacia los nuevos modelos pedagógicos y las TIC'S.
- d. Formulación de una nueva política salarial.
- e. Nuevo modelo de formación inicial para docentes de educación inicial, en coordinación con el Conesup.
- f. Consolidación del modelo de formación docente para la educación básica en coordinación con el Conesup.
- g. Nuevo modelo de capacitación a los recursos humanos del sistema educativo.
- h. Continuación de la capacitación para ascensos de categoría.
- i. Implementación de capacitación y educación virtual a los docentes fiscales.
- j. Diseño de un sistema de formación y capacitación de lenguas indígenas.

(Plan decenal 2008)

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Es obligación del Estado, el proporcionar a todas las instituciones educativas, a través del Ministerio de Finanzas, el presupuesto necesario para:

- El pago del personal que conforma la institución
- El pago de los suministros como servicios básicos, suministros de oficina, gasto de material didáctico.
- Realizar mejoras en la institución, entre otras.

Los directivos de las instituciones educativas deben gestionar con tiempo el presupuesto necesario para cubrir esos gastos. Además en la Ley Orgánica de educación Intercultural LOEI, en el Art. 142 con relación De los recursos, dice: “De las resoluciones emanadas de las autoridades educativas, con fundamento en las disposiciones de esta Ley y demás actos administrativos derivados de la misma, podrán interponerse los recursos previstos en el Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la función Ejecutiva en la forma, plazos y procedimiento determinados en dicho Estatuto, sin perjuicio de las acciones judiciales y constitucionales.”

Con relación a los recursos didácticos, es política del estado el proporcionar libros de primero a decimo de educación básica de Lengua y Literatura, Matemáticas, Estudios Sociales, Ciencias Naturales, en forma gratuita. Además de entregar los uniformes a los niños y niñas de educación general básica. A través de medios de comunicación, el Estado está transmitiendo, programas educativos como Educa tv. A pesar del apoyo del estado al sistema educativo, los docentes aún deben costearse del material didáctico para poder impartir sus clases.

1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos)

Se entiende por liderazgo a la situación de superioridad en que se halla una persona, institución, un producto o un sector económico, dentro del ámbito educativo. Además, se define el liderazgo como la “influencia interpersonal ejercida a través del proceso de comunicación, influencia sobre las actividades de un individuo o un grupo y sobre los esfuerzos que se

realicen, todo esto encaminado al logro de metas, siendo este proceso de dirección función del que dirige, del que sigue y de la situación” (Pedraja y Rodríguez, 2004).

La capacidad de influir en los demás personas, hace que un individuo sea un líder, al demostrar que tiene principios éticas y morales sólidos, en todos los campos en que se desenvuelve, siendo un referente moral para sus seguidores.

1.2.1.4.1. Tipos de líderes

Cada líder comparte características y rasgos únicos, además de su personalidad y forma de ser, lo que hace que desempeñen el liderazgo de manera diferente, de acuerdo a las circunstancias y objeto de la organización, el tipo de liderazgo pueden ser:

Líderes Autócrata.- Son los líderes que asumen toda la responsabilidad en la toma de decisiones. Impone en forma positiva las políticas organizativas y éticas. Inicia las acciones, dirige, motiva y controla. En algunas circunstancias puede asumir una posición dictatorial, y demanda de sus compañeros de equipo total disciplina y adhesión.

Líderes participativos o democráticos.- Son líderes que se manejan por el camino del consenso, sin embargo, cuando es difícil llegar a él, analiza seriamente las ideas y opiniones de los miembros del equipo, considera todos los aportes y toma decisiones en función de la mejor opción. Confía plenamente en la responsabilidad de todas las personas a su cargo.

Líder innovador.- Se especializan en el uso de nuevas tecnologías para analizar y sintetizar de manera eficiente la información que recibe. Tienen capacidad para proyectar los objetos en un grupo a corto, mediano y largo plazo. Además, con el fin de mantener un nivel altamente competitivo, desarrolla e implementa nuevos métodos de trabajo. Munch, L., (2010)

Las personas que lideren una institución educativa, ejercen un tipo de liderazgo que pueden demostrarse como autoritario en un momento de crisis, o solicitar una opinión de acuerdo a las circunstancias.

Las características de un buen liderazgo manifiestan que son:

1) Comunicación.- Es el grado en el cual el director incentiva la comunicación dentro de una institución.

2) Toma de decisiones.- Es la participación e involucramiento de las ideas y opiniones expuestas por sus colaboradores.

3) Trabajo en equipo.- Es el grado en el cual el director incentiva y valora el trabajo en equipo, el cual se expresa esencialmente en el compromiso, la confianza y la colaboración entre los miembros del área.

4) Ambiente de trabajo.- Es el grado en el cual el director se preocupa por mantener un buen ambiente de trabajo de confianza y favorabilidad para trabajar.

5) Relaciones directivo – colaborador.- Es la frecuencia con la cual el director se mantiene en contacto con sus colaboradores, así como también la preocupación por sus aspectos personales y el desarrollo de buenas relaciones de trabajo.

6) Motivación.- Es la forma que el director motiva a sus colaboradores al logro de los objetivos propuestos. Ronald C. Stern, (2010)

Un buen líder se va haciendo, cada día considerando las expectativas que se van presentando en la institución educativa, lo importante es que el líder tenga la capacidad de resolver conflictos y guiar positivamente a todo su equipo.

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

1.2.1.5.1. El Sistema Educativo Ecuatoriano Marco Legal

El Sistema Educativo, ha venido en las últimas décadas fortaleciéndose, a través de la Constitución Política de la República de Ecuador, aprobada en 1998, donde se fija los lineamientos generales del Sistema Educativo Ecuatoriano. El Código de la Niñez, expedido en 2003, consagra los derechos de la niñez en materia educativa, entre otros.

La Ley Orgánica de Educación, expedida en 1983, y su Reglamento General, dictado en 1985, establecen los procesos de organización y estructuración del sistema, en tanto que la Ley de Carrera Docente (1990), con su reglamento, norman el ejercicio y desarrollo de la docencia. La Resolución Ministerial N° 1443 de 9, de Abril de 1996, determina la organización curricular para poner en práctica la Reforma Curricular para la Educación Básica.

El Art. 344 de la Constitución de la República, establece “que el Sistema Nacional de Educación comprenderá las instituciones, programas, políticas, recursos y actores del proceso educativo, así como acciones en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato, y estará articulado con el sistema de educación superior. El Estado ejercerá la rectoría del sistema a través de la autoridad educativa nacional, que formulará la política nacional de educación; asimismo regulará y controlará las actividades relacionadas con la educación, así como el funcionamiento de las entidades del sistema”. El nuevo marco legal establece que los docentes, como profesionales de la educación, deben desarrollar estrategias para ayudar a todos sus estudiantes, a lograr los aprendizajes esperados, deben cumplir con actividades de reforzamiento académico que ayude a los estudiantes a salir adelante. Los docentes tienen la posibilidad de desarrollarse profesionalmente. La Constitución en el artículo 349 dispone, que el personal docente tiene derecho a un sistema de formación profesional continua que les permita actualizarse y mejorar académica y pedagógicamente.

Del mismo modo, la Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI, en su artículo 10, literal “a”, señala que los docentes del sector público tienen derecho 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”.

Finalmente, el Reglamento General a la Ley describe con mayor detalle en qué consistirá la oferta de formación permanente para los profesionales de la educación. El artículo 311 dice que “con el objeto de mejorar las competencias de los profesionales de la educación”, el Ministerio de Educación debe certificar, diseñar y ejecutar “procesos de formación en ejercicio, atendiendo a las necesidades detectadas a partir de los procesos de evaluación y a las que surgieren en función de los cambios curriculares, científicos y tecnológicos que afecten su quehacer”. LOEI. (2010).

1.2.1.5.2. Niveles educativos

Art. 39.- La educación escolarizada.- Tiene tres niveles:

- Nivel de educación inicial.
- Nivel de educación básico, y
- Nivel de educación bachillerato.

1.2.1.5.2.1. Educación Inicial

Es el primer nivel educativo, va de los 0 a los 5 años, se desarrolla mediante programas y proyectos flexibles y abiertos, adecuados a las necesidades sociales, afectivas, cognitivas y culturales de los educandos. Este nivel incorpora a la familia y a la comunidad, y asegura mecanismos de articulación con el primer año de Educación Básica.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI, en su Art. 40 del nivel de educación inicial dice: “El nivel de educación inicial es el proceso de acompañamiento al desarrollo integral que considera los aspectos cognitivo, afectivo, psicomotriz, social, de identidad, autonomía y

pertenencia a la comunidad y región de los niños y niñas desde los tres años hasta los cinco años de edad, garantiza y respeta sus derechos, diversidad cultural y lingüística, ritmo propio de crecimiento y aprendizaje, y potencia sus capacidades, habilidades y destrezas.” La educación inicial es corresponsabilidad de la familia, la comunidad y el Estado.

1.2.1.5.2.2. Educación Básica

Contempla los primeros diez años de escolaridad, inicia a los 5 años de edad, debe asegurar la satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje de los niños y jóvenes. Este nivel es obligatorio para toda la población, y es gratuito cuando es público.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI, en su Art. 42 del nivel de educación general básica manifiesta que: “La educación general básica desarrolla las capacidades, habilidades, destrezas y competencias de las niñas, niños y adolescentes desde los cinco años de edad en adelante, para participar en forma crítica, responsable y solidaria en la vida ciudadana y continuar los estudios de bachillerato. La educación general básica está compuesta por diez años de atención obligatoria en los que se refuerzan, amplían y profundizan las capacidades y competencias adquiridas en la etapa anterior, y se introducen las disciplinas básicas garantizando su diversidad cultural y lingüística.”

1.2.1.5.2.3. Educación Bachillerato

Toma en cuenta los tres años de Educación Media. Está dirigido a la formación Interdisciplinaria, permitiendo su integración a las diversas manifestaciones de la ciencia y del trabajo, respetando su opción vocacional. Existe un bachillerato polivalente, otro por especialidades y uno dirigido a la formación técnica en sus diferentes modalidades.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI, en su Art. 43.- Nivel de educación bachillerato dice: “El bachillerato general unificado comprende tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general básica. Tiene como propósito brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guíe para la elaboración de proyectos de vida y para integrarse a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios. Desarrolla en los y las estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y

competencias ciudadanas, y los prepara para el trabajo, el emprendimiento, y para el acceso a la educación superior. Los y los estudiantes de bachillerato cursarán un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por una de las siguientes opciones:

a. Bachillerato en Ciencias: Además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas científico-humanísticas; y,

b. Bachillerato Técnico: Además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas técnicas, artesanales, deportivas o artísticas que permitan a las y los estudiantes ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento social o económico.

Las instituciones educativas que ofrezcan este tipo de bachillerato podrán constituirse en unidades educativas de producción, donde tanto las y los docentes como las los estudiantes puedan recibir una bonificación por la actividad productiva de su establecimiento.” LOEI (2012)

1.2.1.5.2.4. Educación Superior

Comprende la formación profesional de pregrado y de postgrado, se ofrece en los institutos tecnológicos, universidades, escuelas politécnicas y otros centros de Educación Superior. Las universidades y escuelas politécnicas tienen autonomía administrativa y académica, y se rigen por su propia ley.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI, en su Art. 45 manifiesta que: Todos los títulos de bachillerato emitidos por la Autoridad Educativa Nacional, están homologados y habilitan para las diferentes carreras que ofrece la educación superior.

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

1.2.1.6.1. La Reforma Curricular para la Educación Básica

En 1996 se puso en vigencia la Reforma Curricular Consensuada para la Educación Básica; el término consensuada obedece a que se hizo con la participación de amplios sectores del sistema educativo. Como características principales, se puede señalar que la reforma unió tres

segmentos de la estructura educativa: la anterior Educación Preescolar (niños de 5 años) para organizar el Primer Año de Básica, luego los seis grados de la anterior educación primaria, para conformar del Segundo al Séptimo Año de Básica y los anteriores tres cursos del Ciclo Básico de la Educación Media, para conformar los años Octavo, Noveno y Décimo. Esta fusión tuvo el interés de organizar en un solo nivel de diez años de duración la Educación Básica obligatoria, que es gratuita cuando se ofrece en instituciones oficiales. Los objetivos de la Educación Básica, según esta Reforma, son:

a) Conciencia clara y profunda del ser ecuatoriano, en el marco del reconocimiento de la diversidad cultural, étnica, geográfica y de género del país.

b) Conscientes de sus derechos y deberes en relación a sí mismos, a la familia, a la comunidad y a la nación.

c) Alto desarrollo de su inteligencia, a nivel del pensamiento creativo, práctico y teórico.

d) Capaces de comunicarse con mensajes corporales, estéticos, orales, escritos y otros. Con habilidades para procesar los diferentes tipos de mensajes de su entorno.

e) Con capacidad de aprender, con personalidad autónoma y solidaria con su entorno social y natural, con ideas positivas de sí mismos.

f) Con actitudes positivas frente al trabajo y al uso del tiempo libre. (Ministerio de Educación y Cultura, 1996)

1.2.1.6.2. La organización y gestión del Sistema Educativo Nacional

A pesar de que la Constitución vigente establece la descentralización como una de las prioridades para lograr la modernización del Estado, hasta el momento el Sistema Educativo no tiene sino unas pocas instituciones educativas descentralizadas. Los niveles de la administración educativa son los siguientes:

a) El Ministerio de Educación, en el nivel central, fija las políticas, orientaciones y disposiciones para la gestión del sistema.

b) Las Direcciones Provinciales de Educación (22 hispanas y 17 bilingües) ejercen la supervisión, el control y la evaluación de los centros educativos en su respectiva jurisdicción territorial.

c) La Educación Intercultural Bilingüe se desarrolla mediante un proceso descentralizado, y tiene su propia dirección.

d) Las instituciones educativas tienen a su cargo la ejecución del proceso educativo, según los correspondientes niveles, especialidades y modalidades autorizados por el Ministerio de Educación.

Existen unas pocas experiencias en la organización de direcciones cantonales de educación y las Unidades Territoriales de Educación fueron creadas para facilitar el trabajo de la supervisión escolar.

1.2.1.6.3. Programas prioritarios de desarrollo educativo

a) Mediante un convenio de crédito con el Banco Interamericano de Desarrollo se lleva a cabo el programa denominado Redes Amigas, que es un esfuerzo de nuclearización educativa y de mejoramiento pedagógico para los centros educativos de los sectores rurales. En la actualidad existen 187 redes escolares, que atienden a cerca de 130.000 alumnos de 2.200 escuelas, con el concurso de 5.900 docentes. En términos relativos, significa un 16% de la educación rural del país.

b) Con el concurso de varios organismos nacionales e internacionales se ejecuta un programa denominado Contrato Social por el Mejoramiento de las Escuelas Uni-docentes. Este programa tiene una cobertura de 6.900 escuelas multigrado, en las que se replican las experiencias de la Escuela Nueva de Colombia y se intenta desarrollar un proceso de educación activa, con un modelo participativo, respetando los aspectos culturales y el ritmo de aprendizaje del alumno.

c) Desde 2002 funciona el Contrato Social por la Educación, que es un movimiento ciudadano al que han adherido grandes sectores de la opinión nacional, como organizaciones de carácter social y educativo, su propósito es velar por el desarrollo y mejoramiento de la educación. Este movimiento ha elaborado una agenda básica para asegurar que los poderes

públicos atiendan los requerimientos de la educación nacional. Ministerio de Educación y Culturas (2003), Proyecto de Ley de Educación

1.2.2. Análisis de la persona.

Es un conjunto de técnicas métodos que analiza sistemáticamente las cualidades, destrezas y conocimientos que tienen las personas para efectuar una labor relaciona con el puesto que ocupa en una institución.

1.2.2.1. Formación Profesional

Son todos los estudios y aprendizajes que el profesor está encaminado a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades tiene a lo largo su vida. Para ello, puede aplicar en tres subsistemas de formación profesional que son:

1.2.2.2. Formación inicial

La formación profesional inicial comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño calificado del profesional, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Incluye las enseñanzas propias de la formación inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral así como las orientadas a la formación continua en la institución, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales. La Formación Profesional Inicial en el sistema educativo, tiene por finalidad preparar a los alumnos y las alumnas para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que puedan producirse a lo largo de su vida, así como contribuir a su desarrollo personal y al ejercicio de una ciudadanía democrática. Comprende un conjunto de ciclos formativos con una organización modular, de duración variable y contenidos teórico-prácticos adecuados a los diversos campos profesionales.

Para ejercer la docencia en las diferentes enseñanzas reguladas en la Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI, será necesario estar en posesión de las titulaciones académicas correspondientes y tener la formación docente. Asimismo, debe garantizar la adecuada preparación científica, una formación pedagógica y didáctica para desempeñarse de acuerdo a la especialidad que se haya obtenido en la universidad como maestro/a de educación infantil, primaria o secundaria.

1.2.2.3. Formación profesional docente

La Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo del Ministerio de Educación, con su programa Sistema integral de desarrollo profesional de educadores –SIPROFE-, busca mejorar y potencializar la educación del país, por medio de acciones estratégicas para la coordinación y articulación de diversos actores así como estrategias para la coordinación y articulación de diversos actores. De acuerdo con esto, el programa SÍPROFE, trabaja por la formación continua de docentes y directivos de las instituciones educativas del país. Desde 2008, a organiza, convenios con universidades y desde 2011 con institutos pedagógicos, con cursos de formación continua sobre temas relacionados con las pruebas SER. Para esto considera las siguientes características, a nivel de los instructores que proponen las universidades e institutos pedagógicos:

- Preseleccionan de los candidatos a instructores por medio de pruebas.
- Capacitan a los candidatos en cursos de formación, con el número de horas que impartirán la capacitación a docentes y directivos.
- Se entregaran Certificados a los instructores que aprueben el curso.

A nivel de los docentes que toman los cursos:

- Los docentes que participen en los cursos de formación, deberán aplicar en su aula lo aprendido en los cursos.
- Los cursos de formación se aprueban promediando una evaluación objetiva final y las calificaciones de trabajos hechos durante el transcurso del curso. educacion.gov.ec (2012)

1.2.2.4. Formación Técnica

Según el Ministerio de Educación, en su portal Web., manifiesta que: El sistema educativo ecuatoriano ha introducido cambios significativos en su estructura y oferta formativa, entre ellos la creación del Bachillerato Técnico Productivo –BTP-, que se caracteriza por un año de formación optativa, adicional al Bachillerato Técnico, orientado a satisfacer las demandas productivas, fomentar el autoempleo y contribuir al desarrollo nacional, con mayor grado de profesionalización y competencia. El programa formativo del BTP se basará en competencias laborales y funcionará como sistema colegio/empresa, y desarrollará en los egresados de bachillerato técnico capacidades y competencias complementarias relacionadas con la gestión, coordinación y supervisión de procesos de producción y/o prestación de servicios, competencias específicas demandadas por el sector productivo, y competencias de emprendimiento para organizar y gestionar una pequeña o mediana empresa. Previo a la construcción de los perfiles profesionales y aplicación del pilotaje de la nueva oferta educativa, el Ministerio de Educación.

1.2.2.5. Formación continúa

El Ministerio de Educación a través del Sistema Integral de profesionalismo docente ha creado los siguientes Programa de Acciones 2011-2013

1. Definir, para el reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI, las características de formación mínimas que un docente debe reunir como perfil profesional para desempeñar sus funciones educativas (funciones concordantes con los estándares de desempeño directivo y con el escalafón docente).
2. Realizar el diagnóstico de la situación actual de la gestión de los directivos educativos del país y el levantamiento de las necesidades que presentan en lo referente a su formación inicial, a procesos de inducción y a su formación continua.
3. Elaborar la política nacional de profesionalización y formación educativos, anclada en la investigación diagnóstica.
4. Diseñar e implementar el plan nacional de formación continua.

5. Elaborar los lineamientos curriculares con base en los estándares nacionales de desempeño directivo y de gestión escolar, para los programas de formación inicial que ofrecen las distintas universidades del país.
6. Elaborar estándares de formación inicial y continua para la carrera docente (esto incluye a docentes, directivos y especialistas).
7. Certificar programas de formación inicial, ofertados por las universidades del país. educacion.gov.ec (2012)

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

La Dirección de Mejoramiento Pedagógico, tiene como objetivo principal mejorar la calidad de la educación ecuatoriana desde una visión equitativa e inclusiva en todos sus niveles y modalidades. Para lograr esto, se diseñarán políticas que mejorarán el quehacer docente en todos los niveles y modalidades. Asimismo, esta dirección, está encargada de crear políticas para mejorar los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

- Dentro de sus atribuciones y responsabilidades establece lineamientos para la difusión y utilización de estrategias e insumos pedagógicos, propone políticas para el Sistema Nacional de Bibliotecas Educativas, crea un repositorio de buenas prácticas docentes, brinda directrices para la estructuración de Proyectos Educativos Institucionales e implementa, entre otras actividades, políticas educativas para el establecimiento y la mejora de la calidad en las Unidades Educativas del Milenio. educacion.gov.ec (2012)

Todos estos elementos enunciados constituyen cambios importantes en el proceso de enseñanza aprendizaje, por lo que el maestro se encuentra inmerso en experiencias de gran utilidad en la formación de docentes innovaciones.

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

La LOEI (2012) indica que: se debe realizar un análisis de los perfiles profesionales que el Ministerio de Educación, está demandando en la actualidad, además de los programas de formación profesional que están demandando con la aparición de nuevas asignaturas. Las reformas en el Sistema Educativo con el bachillerato en ciencias y el bachillerato técnico; obliga a los docentes a buscar los instrumentos que le ayuden a solucionar, este nuevo desafío que la sociedad demanda de los docentes. Por lo que, es indispensable que el docente ecuatoriano deba actualizar sus conocimientos, considerando el nuevo escenario de la educación donde el docente guía el proceso de enseñanza aprendizaje y alumnos se convierte en el sujeto activo de la enseñanza.

Con la aparición de las TIC tanto docentes como estudiantes, pueden reforzar sus conocimientos, donde se orienta el proceso de aprendizaje, desde la escuela o desde sus hogares. Acceden a través de una página web a diferentes recursos de aprendizaje, entre los cuales están contenidos, material didáctico, proyectos educativos, entre otros. Las TIC facilita a docente y estudiantes, a desafíos que buscan resolver un problema, y fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje.

1.2.2.8. Características de un buen docente

Cualquier profesor que se ha dedicado varios años a la enseñanza, puede decir que este es más que un trabajo, es un modo de vida. Ser docente implica una enorme responsabilidad, por ello es necesario el irse reforzando cada día para beneficiar a sus alumnos. Por esto es necesario el considerar las características que debe tener un docente eficaz.

1. Ser una excelente persona, motivar a los estudiantes
2. Un verdadero maestro tiene paciencia y es flexible
3. Una mente abierta, para las inquietudes que tienen los estudiantes

4. Actitud positiva con buen humor

5. Debe ser dedicado, tener los conocimientos y habilidades sobre la asignatura que imparte.

Saber Ser maestro implica ser el responsable de moldear las mentes de los estudiantes, los pensamientos, su futuro. Un docente es el responsable del desarrollo de todo un grupo de estudiantes. La enseñanza no se trata sólo de la difusión del conocimiento académico, ya que los profesores también deben absorber lo que piensan sus estudiantes, el ser docente, será una carrera muy gratificante llena de oportunidades para el desarrollo personal y profesional.

En conclusión para ser un buen maestro, se debe entregar de lleno a esta noble labor, a través del trabajo duro y dedicación". (Mena, 2013)

1.2.2.9. Profesionalización de la enseñanza

Hoy en día, es indispensable que todos los docentes se preparen, para ser más competitivos en su labores diarias en las escuelas, colegios o universidades; una de las cualidades que debe prevalecer en los docentes, es ese deseo de ofrecer a los estudiantes un servicio de calidad, que forme gente positiva, productiva con deseos de superación en una sociedad llena de oportunidades.

Para poder ejercer la docencia, los maestros, deben contar con su título profesional, que avale sus conocimientos, en pedagogía, didáctica, legislación educativa, y conocer la asignatura a ser impartida, para esto deben prepararse en forma continua, fortaleciendo así sus destrezas en el campo docente.

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

Los profundos cambios socio-económicos, políticos y culturales que se está presenciando, con un nuevo escenario educativos, donde surgen nuevas exigencias para el desarrollo laboral y profesional, los estudiantes requieren entrenarse en nuevas competencias que los doten de mayor capacidad para responder a los requerimientos que demanda la sociedad, y puedan resolver de forma creativa los desafíos que se pueden presentar.

Con el nuevo currículo que el Ministerio de Educación ha implementado en los Bachilleratos en Ciencias y en el Bachillerato Técnico, destrezas que ayuden a los estudiantes a fortalecer su capacidad de resolver en forma autónoma, creativa y efectiva los nuevos desafíos que la sociedad demanda. Para cumplir con este objetivo, los docentes, deben tener la mente abierta a estos nuevos cambios y capacitarse para hacer frente a este desafío que la sociedad demanda del Sistema Educativo. Con el apareamiento de nuevas asignaturas como Emprendimiento y Gestión, Educación Artística, Física Química, entre otras, donde se debe trabajar a través de micro proyectos; Los docentes deben ser personas innovadoras y buscar los conocimientos necesarios para poder guiar de mejor manera a los estudiantes.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa

Los docentes deben ser personas con un desempeño profesional ético y responsable y una formación competentes y comprometidos con el desarrollo social de nuestros estudiantes, que son capaces no sólo de resolver con eficiencia los problemas que se presenten, sino de salir adelante con las metas que se han planteado.

La nueva malla curricular, obliga a los docentes de todos los niveles a diseñar y aplicar estrategias educativas, que ayuden a potenciar el desarrollo de la competencia profesional y hacer frente a este nuevo desafío.

1.2.3.1. La función del gestor educativo

El gestor educativo es quien orienta y lidera en la institución u organización el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo. (Técnicamente es el director). El director es considerado como un gestor que elabora (programas y planifica), ejecuta (toma de decisiones y evalúa el funcionamiento de la institución Se caracteriza por:

1. Dirige la institución hacia el logro de su horizonte institucional (misión, visión, objetivos, políticas y principios).
2. Realiza alianzas estratégicas que contribuyen al desarrollo institucional
3. Establece sistemas de comunicación que potencian la institución en sus relaciones e interacciones.
4. Organiza los recursos y el talento humano de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional.
5. Propicia ambientes adecuados de trabajo que favorecen el clima organizacional para la toma de decisiones y la resolución de conflictos.
6. Promueve el trabajo en equipo.
7. Motiva y estimula los resultados individuales y colectivos.

Un directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana.

Los Estándares de Desempeño Directivo hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al Talento Humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo.

Los Estándares de Desempeño Profesional Directivo describen las acciones indispensables para optimizar la labor que el Director o Rector y el Subdirector y Vicerrector deben realizar. Estos estándares:

- Están planteados dentro del marco del Buen Vivir;
- Respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades;
- Aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- Favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y
- Vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

Todo esto contribuye a fortalecer la identidad cultural, a fomentar la unidad en la diversidad, a consolidar estudiantes que conformen una sociedad con conciencia intercultural, con una visión universal, reflexiva, crítica, participativa, solidaria y democrática; con destrezas, conocimientos, habilidades y valores que aseguren condiciones que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los ecuatorianos.

1.2.3.2. La función del docente

Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

El propósito de los Estándares de Desempeño Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato. Además, los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad. Los estándares son los mismos del gestor educativo y usarlos en el desempeño profesional como:

- Para guiar, reflexionar, evaluar y autoevaluar;
- Para diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento;

- Para tomar decisiones en cuanto a: evaluación, apoyo y asesoría, formación inicial, formación continua y desarrollo profesional educativo.

1.2.3.3. La función del entorno familiar

El ambiente familiar influye de manera decisiva en nuestra personalidad. Las relaciones entre los miembros de la casa determinan valores, afectos, actitudes y modos de ser que el niño va asimilando desde que nace. Por eso, la vida en familia es un eficaz medio educativo al que debemos dedicar tiempo y esfuerzo. La escuela complementará la tarea, pero en ningún caso sustituirá a los padres.

El ambiente familiar es el conjunto de relaciones que se establecen entre los miembros de la familia que comparten el mismo espacio y es consecuencia de las aportaciones de todos los que forman la familia, especialmente de los padres. Existen ambientes familiares positivos y constructivos que propician el desarrollo adecuado y feliz del niño, y en cambio se dan otras familias que no viven las relaciones interpersonales de manera amorosa, lo que provoca que el niño o adolescente no adquiera de sus padres el mejor modelo de conducta o que tenga carencias afectivas importantes.

Para que el ambiente familiar pueda influir correctamente a los niños que viven en su seno son fundamentales los siguientes elementos:

- La vivencia del amor y su manifestación.
- Ejercer la autoridad de manera persuasiva con los más pequeños, y de manera participativa, con los mayores.
- Basar la relación con nuestros hijos y pareja en la búsqueda de su felicidad.
- El trato que brindamos a nuestros hijos y a nuestra pareja debe ser de calidad y positivo, es decir, agradable en las formas y constructivo en el contenido.
- Tener suficiente tiempo para compartir con los hijos y con la pareja.

Cuanto mejor se cumplan estos requisitos y más atención pongan los padres en sus hijos, mejor será la educación que recibirá de su entorno familiar.

1.2.3.4. La función del estudiante

El estudiante, es la persona que cursa estudios en un establecimiento educativo, donde debe concentrar sus esfuerzos en el logro de destrezas, conocimiento y habilidades, que le permitan salir adelante en un mundo competitivo a lo largo de su trayectoria escolar desde el primer grado de Educación General Básica hasta el tercer año de Bachillerato.

De acuerdo al currículo, desarrollado por el Ministerio de Educación, con las cuatro áreas básicas: Lengua y Literatura, Matemática, Ciencias Sociales y Ciencias Naturales. Que en forma progresiva les permiten fortalecer el aprendizaje en cada área curricular en los siguientes niveles:

Grafico 9 Niveles de los años de Educación

Nivel	Año de Educación General Básica o Bachillerato
Nivel 1	Al término del PRIMER GRADO de Educación General Básica.
Nivel 2	Al término del CUARTO GRADO de Educación General Básica.
Nivel 3	Al término del SÉPTIMO GRADO de Educación General Básica.
Nivel 4	Al término del DÉCIMO GRADO de Educación General Básica.
Nivel 5	Al término del TERCER CURSO de Bachillerato.

Elaborado por: Amparo Mena

Fuente: Ministerio de Educación

1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender

Coll, C.(2000) dice: “el cómo enseña y aprende depende lo los siguientes aspectos:

- La formación inicial y permanente de los docentes
- El acceso a la función docente
- Los procedimientos y procesos de rendición de cuentas

- La elaboración de material didáctico
- La creación de servicios y redes de apoyo profesorado
- El reforzamiento de los servicios y las estructuras de orientación educativa y psicopedagógicas y de atención a la diversidad
- La mejora de las condiciones laborales del profesorado
- La promoción de innovación educativa
- La autonomía de los centros educativos
- El trabajo en equipo del profesorado
- El apoyo a los proyectos institucionales
- La apertura de los centros educativos a la comunidad
- El reforzamiento de la capacidad de liderazgo de los directores
- La incorporación de las nuevas tecnologías a los centros educativos a las actividades de enseñanza y aprendizaje
- La promoción de la investigación educativa
- La revisión de las metodologías de enseñanza
- La adopción de enfoques interculturales
- La incrementación de la inversión en educación
- La ampliación y el reforzamiento técnico de la supervisión educativa, entre otras

Los miembros de la comunidad educativa son responsables de la planificación, organización y gestión del sistema educativo, debe existir el compromiso de buscar nuevas perspectivas y nuevos enfoques en escenarios social, económico, político y cultural de la educación.” (Coll, C. 2000). Algunos desafíos de la educación básica en el umbral del nuevo milenio, Perfiles Educativos, XXI pág. 83-84.

1.3. Cursos de formación

1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente

Según la real Academia de la Lengua, la palabra Formación proviene de la palabra latina *formatio* que es formar (otorgar forma a alguna cosa). En el ámbito educativo, podemos decir que la formación, profesional, es la preparación que tiene un docente, para poderse defenderse en el mundo laboral.

Es indispensable el que los maestros, deban buscar cursos de formación, con temas de interés y que cubran con las expectativas deseadas, para lo cual deben buscar instituciones especialistas de excelente prestigio, donde se dediquen en formar integral, y trasladar esos conocimientos en beneficio de los estudiantes.

1.3.2. Ventajas e inconvenientes

La formación profesional de los docentes, en su gran mayoría tiene sus ventajas, al proporcionar las herramientas necesarias e innovadoras, para aplicarlas con la Comunidad Educativa, lamentablemente el alto costo de los cursos, así como el escaso presupuesto que el estado designa para capacitación, obliga a un gran porcentaje de docentes a capacitarse por cuenta propia a través del financiamientos externos.

El Sistema de Capacitación del Ministerio de Educación, solo alcanza a cubrir el 25% del total de los docentes del país, el alto costo de los cursos de capacitación, el tiempo y la distancia para poder acceder a estos, son algunos de los inconvenientes que se presentan para una capacitación continua de los docentes. educación.gob.ec (2013)

1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos

Para el diseño, planificación y los recursos necesarios para un curso de formación, las autoridades de las instituciones educativas, deben gestiona en el Ministerio de Educación, u otros organismo no gubernamental, los cursos de formación que ofertan, considerando previamente las necesidades y temas de interés que tienen los docentes, de allí, planificar los tiempos para realizar estos cursos y la forma de auto financiarse, si fuera el caso.

Otra forma de acceder a los Cursos de formación continua, es a través del portal del Ministerio de Educación en el programa Sí Profe que organiza cursos de formación continua para docentes del magisterio fiscal sobre temas que las pruebas SER. Es política del Ministerio de Educación, el ofrecer curso en forma esporádica, a los docentes con temas como:

Para directivos:

- Gestión Pedagógica
- Rediseño Institucional
- Tendencias Actuales en la Política Educativa Nacional

Para Docentes:

- Pedagogía y Didáctica
- Evaluación y Aprendizaje
- Apoyo en el Aula
- Liderazgo Educativo

educación.gob.ec (2013)

1.3.4. Importancia en la formación del profesional de la docencia

Los Docentes deben estar comprometidos con su rol, y convertir los centros educativos en lugares de auténticos aprendizajes, formación, trabajo, participación y construcción de saberes, es responsabilidad del docente estar actualizado y reforzar el desarrollo del país en las aulas.

Los maestros son los formadores del semillero en la primaria y secundaria, en la universidad son los que cultivan esa planta de las que solo sobreviven los mejores, generalmente los que están auto motivados, los que tienen objetivos de vida claros, los que alguna vez tuvieron quien les guiara o estimulara a tener un plan de vida, gracias al apoyo de un maestro que hizo la diferencia al momento de cambiar su forma de enseñar con técnicas innovadoras, que han podido realizarla a través de la formación permanente que los maestros realizaron.

CAPITULO 2: METODOLOGÍA

2.1. Contexto

El Colegio Nacional “Cardenal Carlos María de la Torre, fue fundado el 3 de octubre de 1972, mediante decreto ejecutivo N° 1145, inició sus labores con 104 estudiantes y siete docentes, se encuentra ubicado en la provincia de Pichincha, Cantón Quito, parroquia El Quinche situado en la Panamericana norte Km 37 ½ , tiene sostenimiento: Fiscal cuenta con el ciclo Básico y Diversificado con bachilleratos: General Unificado en Ciencias y Técnico con la figura profesional en Contabilidad, tiene jornada matutina y nocturna, su alumnado es mixto

Tabla 1: Datos de la Institución.

Nombre de la institución	Provincia cantón ciudad	Tipo de centro educativo	Área	Tipo de Bachillerato	Especialidades
Colegio “Cardenal Carlos María de la Torre”	Pichincha Quito	Fiscal	Rural	Híbrido: Ciencia y Técnico	General Unificado en Ciencias
					Técnico con la Figura Profesional en Contabilidad,

Fuente: Secretaria de la Institución investigada.

La institución es la más grande del valle de Tumbaco, a su alrededor existen diversos tipos de empresas como: plantaciones, fábricas, microempresas que prestan servicios, comerciales, instituciones financieras, entre otros. Lo que les proporciona a los bachilleres de la institución la oportunidad de contar con fuentes de trabajo, que les permitirán subsistir y continuar con sus estudios superiores. El colegio, por estar ubicado en un sector turístico de gran crecimiento económico, responde a las inquietudes culturales del medio, como con:

- Crecimiento poblacional de la parroquia de El Quinche
- Incremento de empresas de producción
- Falta de mano de obra especializado y calificado
- La zona es el punto de convergencia de producción del valle
- Incremento de fuentes de trabajo a través de microempresas.

2.2. Participantes

La investigación demandó del apoyo de los docentes de la institución, quienes con su aporte han contribuido a generar información valiosa tendientes a conocer las necesidades de formación.

Tabla 2: Datos de los docentes que participaron en el diagnóstico de la investigación

Número de investigados	Género	Estado civil	Edad	Cargo que desempeña	Tipo de relación Laboral	Años de experiencia	Tipo de dedicación	Nivel de formación
21	Masculino y femenino	Solteros casados viudos	Menos de 50	Docente	Nombramiento y a contrato	Menos de 25 años	8 horas	Tecnólogos, Licenciados y Magíster

Fuente: Matriz del cuestionario proporcionado por: el equipo de investigación U.T.P.L.

En la investigación se ha determinado que el 40% de los docentes encuestados son de sexo masculino y el 60% de sexo femenino. Los docentes que trabajan en el Bachillerato Técnico son 10% solteros, 80% casados y el 10% viudos. La edad de los docentes entre los 28 a 45 años de edad. Su función dentro de la institución es de docente. El 75% de los docentes investigados tienen nombramiento y el 25% trabajan en relación de contrato. Su desempeño laboral es de menos de 25 años. Su dedicación a la institución es de 8 horas diarias, 40 horas a la semana. El 16% son tecnólogos, 61% cuentan con un título de licenciados y el 23% son Magíster en Ciencias de la Educación lo que favorece su desempeño profesional.

Tabla 3: Docentes de bachillerato Técnico del Colegio Fiscal Cardenal de la Torre.

NIVEL	ESPECIALIDAD	N° DE DOCENTES
Tercer nivel terminal	Tecnología, Ingeniería	3
Tercer nivel	Licenciatura en Ciencias de Educación.	13
Cuarto nivel	Maestría	5
Total		21

Fuente: Colegio Fiscal Cardenal de la Torre

En el trabajo de investigación todos los docente que trabajan en el bachillerato con la figura profesional en Contabilidad colaboraron, además de demostrar muchas expectativas respecto a los resultados, por lo que la investigación se desarrolló en un clima de confianza lo cual da la certeza sobre la veracidad de los datos proporcionados y resultados obtenidos lo cual fue de total agrado para las autoridades de la institución, al considerar que está investigación ayudará a determinar las necesidades de capacitación que tienen los docentes, sin ningún tipo de desembolso económico ni material, por parte de la institución investigada.

2.3. Diseño y métodos de investigación

2.3.1. Diseño de investigación

El presente trabajo de investigación es de tipo investigación-acción, sus características generan conocimiento y produce cambios, en ella coexisten en estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles. La investigación-acción se produce dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad que es objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo: sus actores son a un tiempo sujetos y objetos del estudio (Hernández, J 2006) tiene las siguientes características: Jaramillo, C (2013)

- 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, en donde, se observa y luego a través de un cuestionario aplicado a los docentes investigados se obtienen datos relevantes para el estudio.
- Es descriptivo, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

2.3.2. Métodos de investigación

Como parte del diseño metodológico, se basó en un enfoque cuantitativo (datos numéricos) con el cual se tabuló, y presentó en tablas estadísticas, y se interpreta cualitativamente al interpretar y explicar los criterios de las personas investigadas y determinar, las necesidades reales de la formación profesional. A través de los métodos:

2.3.2.1. Analítico

En el presente estudio se utilizó el método analítico, que consiste, en descomponer en sus partes o elementos para poder observar las causas, la naturaleza y los efectos que existe por la falta de capacitación. A través del análisis, la observación y el examen de un hecho para comprender la esencia de la investigación.

2.3.2.2. Sintético

En el presente estudio se utilizó el método sintético, que es el proceso mediante el cual se relacionan hechos aparentemente aislados para poder determinar las causas del problema del estudio, a través de reunir varios elementos dispersos en una nueva totalidad, este se presenta más en el planteamiento de la investigación.

2.3.2.3. Inductivo

También fue de gran valía la ayuda del método inductivo al utilizar el razonamiento que, partiendo de casos particulares, se eleva a conocimientos generales del tema de investigación.

2.3.2.4. Deductivo

En el presente estudio se utilizó el método deductivo, al aplicar los elementos descubiertos en la investigación a casos particulares. El papel de la deducción en la investigación es doble:

- a. Primero consiste en encontrar principios desconocidos, a partir de los conocidos. Una ley o principio puede reducirse a otra más general que la incluya. Si un cuerpo cae decimos que pesa porque es un caso particular de la gravitación.
- b. También sirve para descubrir consecuencias desconocidas, de principios conocidos. La matemática es la ciencia deductiva por excelencia que ayuda a solucionar un problema.

2.4. Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Técnicas de investigación

Son procedimientos metodológicos y sistemáticos que se encargan de operatividad e implementar los métodos de Investigación y que tienen la facilidad de recoger información de manera inmediata, Para el presente trabajo de investigación se utilizaron las siguientes técnicas: Observación directa, encuestas, entrevista. Para la investigación de campo: recolección y análisis de datos se utiliza las siguientes técnicas:

2.4.1.1. La observación

Permitió obtener información sobre las necesidades de formación docente, y levantar el diagnóstico sobre del tema investigado. La utilización de esta técnica, proporcionó los elementos necesarios para determinar el tipo de institución educativa a ser analizada y se puede visualizar de frente la realidad del entorno de la institución de forma inmediata, esta técnica puede ser de dos tipos:

a) Estructurado: Donde, se delimitó los aspectos que fueron observados; donde el investigador se ponga en contacto con la realidad de la institución y su alrededor.

b) Participante: Es la intervención directa que el investigador realizó para recoger información que garantizó la objetividad de la información.

Esta técnica fue aplicada al momento de conocer las características que debía cumplir la institución a ser investigada, El Colegio Cardenal de la Torre es una institución heterogénea, al contar con dos tipos de bachillerato en Ciencias y Técnico, lo que facilitó el poder realizar la investigación, donde todo el personal cuenta con un título profesional en diferentes ramas de tercero y cuarto nivel.

2.4.1.2. Entrevista

Es una conversación que se realiza entre dos o más personas, donde se realizan preguntas estructuradas considerando el tema que se quiere investigar donde se obtiene datos específicos sobre la información requerida. Esta técnica tiene la desventaja de ser aplicada a pocas personas y de trabajar luego sobre aquellas respuestas que sean útiles.

En el proyecto de investigación, esta técnica se utilizó, al momento de solicitar al rector del plantel la autorización para poder realizar el trabajo de investigación en el Colegio Cardenal de la Torre, y a los 21 docentes investigados, al explicarles sobre la importancia del tema de investigación antes de aplicar la encuesta.

2.4.1.3. La encuesta

Es un listado de preguntas estructuradas donde se formulan preguntas con información válida del tema de nuestra investigación.

En el presente estudio estuvo apoyada en un cuestionario previamente elaborado y validado por el equipo investigador de la UTPL, con preguntas concretas para obtener respuestas precisas de docentes de la institución investigada, convertidos en una rápida tabulación, interpretación y análisis de la información recopilada. La recolección de la información de campo permitió describir los resultados del estudio sobre de las necesidades de formación de los docentes investigados.

2.4.1.4. Investigación bibliográfica

Permitió la recolección y análisis de la información teórica y empírica a través las siguientes técnicas:

2.4.1.4.1. La lectura

Sirvió de vínculo entre: conocimiento, análisis y selección de aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre la gestión pedagógica y clima social de aula.

2.4.1.4.2. Organizadores gráfico

Facilitan los procesos de comprensión y síntesis de los apoyos teóricos conceptuales investigados. En este apartado se hace uso de la tecnología como medio de selección de información para elaborar el material de presentación.

2.4.2. Instrumentos de investigación.

En la investigación se utilizó el cuestionario: “Necesidades de Formación” docente de bachillerato. Para determinar las necesidades de formación en el Colegio “Cardenal Carlos María de la Torre”, se utilizó un cuestionario, previamente elaborado y validado por parte de la Universidad Técnica Particular de Loja, la misma que ha sido aplicado al nivel nacional por parte del equipo de maestrantes. El presente instrumento, fue aplicado a 21 docentes del bachillerato técnico en contabilidad, con 108 preguntas, estructurada de acuerdo a las necesidades de formación profesional de los docentes investigados.

3.5. Recursos

Los recursos que se han utilizado en la presente investigación son los siguientes:

3.5.1. Talento Humano

El trabajo de investigación se lo llevó a efecto con la participación del talento humano que se describe:

Directivos, docentes del Colegio Fiscal “Cardenal Carlos María de la Torre” de la parroquia de El Quinche, sector rural.

Docentes tutores de la Universidad Técnica Particular de Loja responsables del proyecto de investigación.

El investigador por cumplir con un reto más de su formación académica para el fortalecimiento de su vida profesional.

2.5.2. Materiales

Computador

Internet

Impresora

Cámara fotográfica

Flash memory

Hojas

Carpetas

Lápices

Borrador

Grapadora

Fotocopias

Textos

2.5.3. Institucionales

Colegio Fiscal “Cardenal Carlos María de la Torre”

Universidad Técnica Particular de Loja.

3.5.4. Económicos

Tabla N° 4: Inversión en la ejecución del proyecto

Rubros	Rubros económicos	Financiamiento
Impresión de trabajo \$ 0,25 x 120 x 2=	\$ 90,00	El financiamiento económico es del propio investigador
Copia Xerox	\$ 4,00	
Anillado (4,50 x 15)=	\$ 67,50	
Internet	\$ 45,00	
CDs	\$15,00	
Empastado	\$25,00	
TOTAL	\$ 246,50	

3.6. Procedimientos

Tabla N° 5 Cronograma de actividades

Fecha	Actividad
29 Nov./2012	Elaboración y aprobación, el oficio para aplicar las encuestas, por parte del director de la institución
08 Dic./2012	Confirmación de la aprobación de la institución a ser aplicada la encuesta. Al equipo de necesidades formativas 2012
10-17 Dic/2012	Aplicación el instrumento de investigación (encuesta), a 21 docentes que trabajan en el bachillerato técnico de Contabilidad.
18 Dic./2012 al 10 En./2013	Tabulación de las encuestas aplicadas

11 En./2013	Envío de la matriz de datos tabulados al equipo de necesidades formativas 2012
En- Marzo 2013	Elaboración del informe del Proyecto 1
Mayo-Junio 2013	Corrección y avances del proyecto II
08 Agosto./2013	Asesoramiento Mgs. Jinna Espinoza
Ag/ Sept../2013	Corrección y avances del proyecto II
14 Sep./2013	Revisión y calificación del proyecto de investigación II
21 Sep./2013	Corrección de tesis
26 Sep./2013	Envío del borrador final
11 oct./2013	Revisión y aprobación de la tesis
15 Oct/2013	Devolución del Director de tesis y registro de la evaluación
31 Oct/ 2013	Envío de la autorización del Director para la impresión
6 Nov/2013	Revisión del contenido de la tesis por parte del estudiante.
15 Nov./2013	Entrega de anillados de la tesis al centro universitario
11 dic./2013	Entrega de borradores (anillados) a los miembros del tribunal. Para su revisión y calificación.
15 ene/2014	Devolución de los informes para su corrección
10 feb/2013	Aprobación y calificación final por parte del tribunal
20 feb./2014	Envío del curso de formación docente
27 feb./ 2014	Sustentación del proyecto

Con la finalidad de desarrollar el proyecto de investigación se siguió los pasos que se detallan a continuación:

En primera instancia se realiza la selección de los centros educativos, luego de la entrevista con los directivos para su aceptación se determina el tipo de sostenimiento del centro educativo en este caso es Fiscal, la jornada de trabajo Matutina, el número de estudiantes superior los 2.400 estudiantes

Luego de hacer un sondeo breve sobre la institución educativa se procedió a presentar la carta enviada por la Dirección de Post-gradados de la UTPL al director del centro educativo y conseguir la autorización formal del directivo para el desarrollo del diagnóstico en la institución, quienes autorizan la entrevista con el profesor responsable del bachillerato técnico, para determinar el diagnóstico a las necesidades de formación profesional de los docentes por parte del investigador, luego se fijó la fecha y horas en las cuales se aplicarían los instrumentos el tiempo aproximado para el estudio es de dos horas.

Con la autorización del directivo y el apoyo de los docentes del centro educativo se concurre en una nueva ocasión para aplicar los instrumentos previamente codificados de acuerdo a una lista de docente del bachillerato técnico. Con esta información se procede al ingreso de datos a las matrices Excel entregadas por la UTPL para la tabulación de datos, análisis de resultados y

La propuesta desde el punto de vista de la formación docente y desde la innovación para mejorar la calidad educativa en la institución investigada, permitió analizar con profundidad las necesidades de formación profesional. Para la elaboración del presente trabajo de investigación se elaboró un oficio para poder aplicar las encuestas

La confirmación de la aprobación para aplicar la encuesta por parte de necesidades formativas 2012, se realizó el 8 de diciembre del 2012.

La aplicación del instrumento de investigación (encuesta), a 21 docentes que trabajan en el bachillerato técnico, del 10 al 17 de diciembre del 2012

La tabulación de las encuestas aplicadas se realizó del 18 de diciembre del 2012, al 10 de enero del 2013.

Envió de la matriz de datos tabulados al equipo de necesidadesformativas2012, el 11 de enero del 2013.

Elaboración del informe del Proyecto I del 12 de enero al 30 de marzo.

Corrección y avances del proyecto II del mes de mayo a mes de junio del 2013.

Asesoramiento del proyecto II por parte de MGs. Jinna Espinoza, el 8 de agosto del 2013.

Corrección y avances del proyecto II a partir del mes de agosto a Septiembre del 2013.

Revisión y calificación del proyecto de investigación II el 14 de septiembre del 2013.

Corrección del proyecto de investigación II el 21 de septiembre del 2013.

Entrega del borrador final el 26 de septiembre del 2013.

Revisión y aprobación de la tesis el 11 de octubre del 2013

Devolución de la Directora de tesis Mgs. Jinna Espinoza y registro de la evaluación el 15 de octubre del 2013

Envío de la autorización de la Directora Mgs. Jinna Espinoza para la impresión, el 31 de octubre del 2013

Revisión del contenido de la tesis por parte del estudiante, el 6 de noviembre del 2013

Entrega de anillados de la tesis al centro universitario, el 15 de noviembre del 2013

Entrega de borradores en el Centro el 11 de diciembre del 2013.

Devolución de los informes para su corrección 15 de enero del 2014

Envío del curso de formación docente 20 de febrero del 2014

Sustentación del proyecto el 27 de febrero del 2014.

CAPITULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El diagnóstico, análisis y discusión de resultados siendo un elemento fundamental del informe de investigación, donde se puede comparar los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento de recolección de datos, determinando las debilidades y fortalezas motivos de análisis que pueden existir en la institución investigada.

3.1. Necesidades Formativas

Una vez analizado los resultados de las encuestas realizadas a 21 docentes del bachillerato del Colegio Fiscal Cardenal de la Torre de la parroquia del Quinche, Provincia de Pichincha, se ha podido detectar la necesidad de la formación de los docentes del Bachillerato Técnico, en diferentes campos con la Reforma del Bachillerato Ecuatoriano y su Currículo, y la aplicación de las nuevas tecnologías en la educación que demanda mayor fortaleza con aparecido nuevas asignaturas, y demandan mayor preparación.

3.1.1. Resultados: Tablas estadísticas

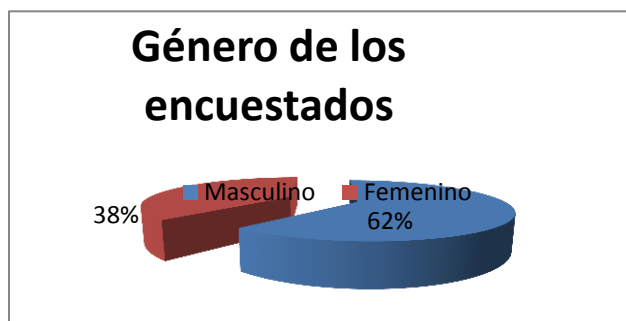
Resultado del cuestionario aplicado a 21 docentes del Bachillerato Técnico en Contabilidad del Colegio Nacional Cardenal de la Torre de la provincia de Pichincha, cantón Quito año lectivo 2012 – 2013.

A. Datos Cualitativos:

Tabla N° 6 Género de los encuestados

Genero	f	%
Masculino	13	61,90%
Femenino	8	38,10%
Total	21	100,00

Gráfico N° 10



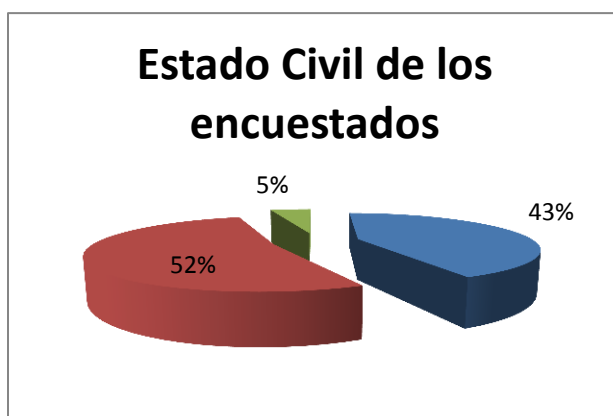
Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

La tabla N° 6 y Gráfico N° 10, hacen referencia al género de los encuestados, donde se evidencia que en el Bachillerato Técnico, la mayoría de docentes son varones, sin embargo existe equidad de género.

Tabla N° 7 Estado civil de los encuestados

Estado Civil	f	%
Soltero	9	42,86
Casado	11	52,38
Viudo	1	4,76
Divorciado		0,00
Total	21	100,00

Gráfico N° 11



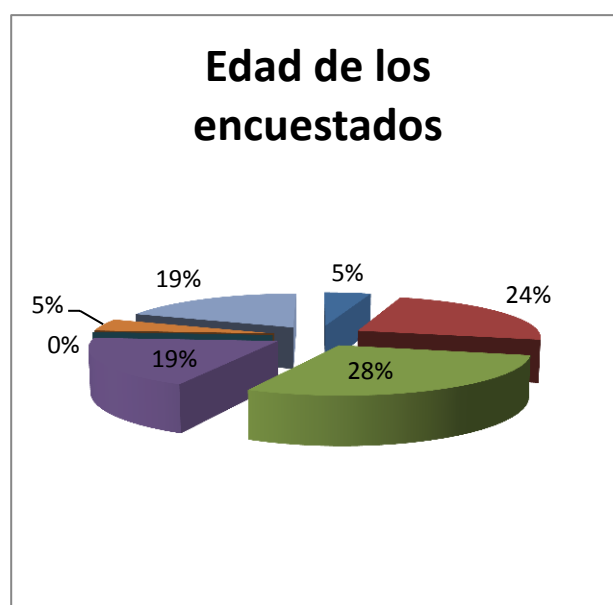
Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

La tabla N° 7 y Gráfico N° 11, hacen referencia al estado civil de los encuestados, el 42,86% son soltero, el 52,38% son casados y 4,76% son viudos, pero todos tienen responsabilidades familiares. Sin embargo no descuidan sus labores docentes.

Tabla N° 8 Edad de los Encuestados

Edad	f	%
20-30 años	1	4,76
31 a 40 años	5	23,81
41 a 50 años	6	28,57
51 a 60 años	4	19,05
61 a 70 años	0	0,00
Más de 71 años	1	4,76
No contesta	4	19,05
Total	21	100,00

Gráfico N° 12



Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

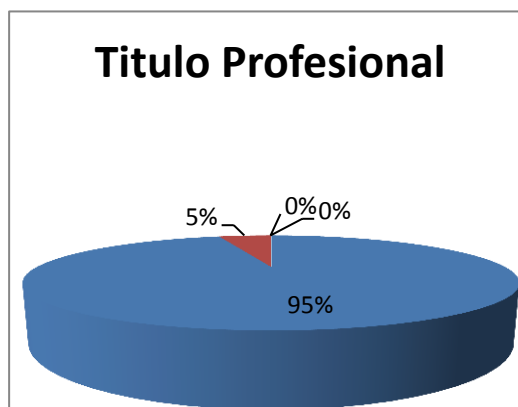
La tabla N° 8 y Gráfico N° 12, hacen referencia al que más del 57,14% de docentes que trabajan en el Bachillerato Técnico están entre los 30 a 50 años, lo que determina que la mayoría de docentes son gente joven, demostrando un equilibrio de edad entre docentes, donde los mayores pueden inclusive servir de apoyo académico para los nuevos docentes.

Tabla N° 9 Título profesional de los encuestados

Cargo	f	%
Docente	20	95,24
Técnico docente	1	4,76
Docente con función administrativa	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	21	100,00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

Gráfico N° 13



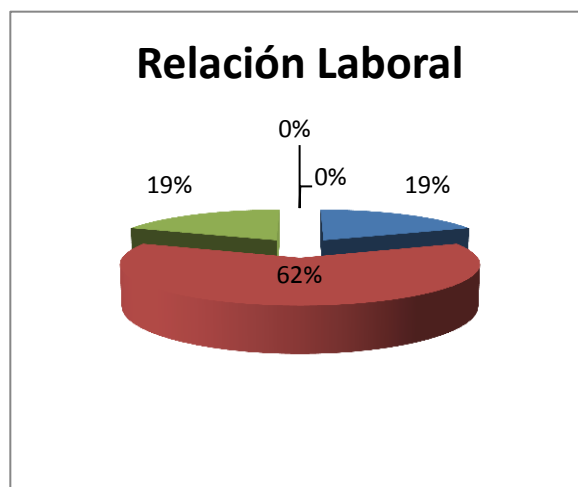
La tabla N°9 y Gráfico N° 13, hacen referencia que los docentes que trabajan en el bachillerato tienen su título profesional, lo que es excelente para los estudiantes que adquieren conocimientos de docentes con formación profesional., de acuerdo a la LOEI que manifiesta sobre dar un servicio de calidad en el sistema educativo.

Tabla N° 10 Tipo de Relación laboral

Tipo de relación laboral	f	%
Contrato indefinido	4	19,05
Nombramiento	13	61,90
Contratación ocasional	4	19,05
Reemplazo	0	0,00
No contesta	0	0,00
Total	21	100,00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

Gráfico N° 14



La tabla N° 10 y Gráfico N° 14, hacen referencia a que los docentes que trabajan en el Bachillerato Técnico el 61,90% tienen nombramiento, lo cual implica una fortaleza en la institución al contar con profesionales con estabilidad laboral, dando cumplimiento a lo que manifiesta la LOEI sobre los requisitos de un docente.

Tabla N° 11 Tiempo destinado a la docencia

Estado Civil	f	%
Tiempo Completo	20	95,24
Medio Tiempo	0	0,00
Por horas	1	4,76
No contesta	0	0,00
Total	21	100,00

Gráfico N° 15

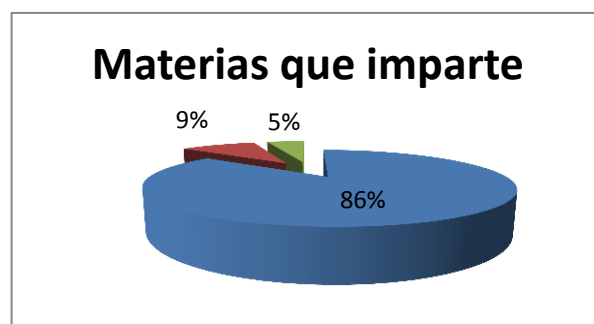


Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

La tabla N° 11 y Gráfico N° 15, hacen referencia a que los docentes que trabajan en el Bachillerato Técnico, cumplen con la jornada semanal de trabajo de 40 horas reloj, según el artículo 117 de la LOEI, Acuerdo 181-12.

Tabla N° 12 Las Materias que imparte tiene relación con su formación profesional. **Gráfico N° 16**

Las Materias que imparte tiene relación con su formación profesional	f	%
Si	18	85,71
No	2	9,53
No contesta	1	4,76
Total	21	100%



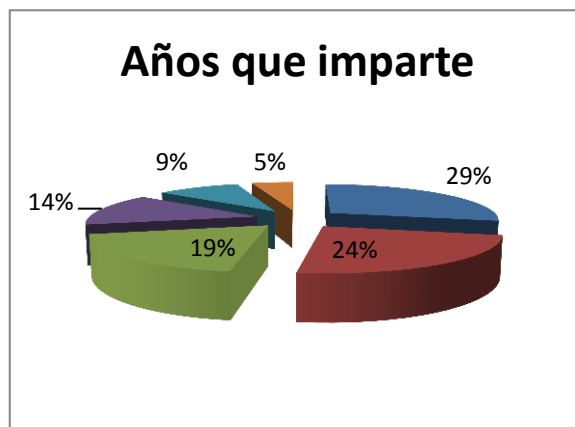
Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

La tabla N° 12 y Gráfico N° 16, hacen referencia que los docentes que trabajan en el Bachillerato Técnico, el 85,71%, las materias que imparten tiene relación con su título profesional. Lo que asegura proporcionar bachilleres con capacidades y destrezas apropiadas en el campo laboral, lo cual se ve reflejado en la acogida que tiene la institución educativa a nivel de la zona.

Tabla N° 13 A qué años de bachillerato imparte su cátedra.

Gráfico N° 17

Años de bachillerato en los que imparte	f	%
1°	6	28,57
2°	5	23,81
3°	4	19,05
1°,2°	3	14,29
1°,2°,3°	2	9,52
No contesta	1	4,76
Total	21	100,00



Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

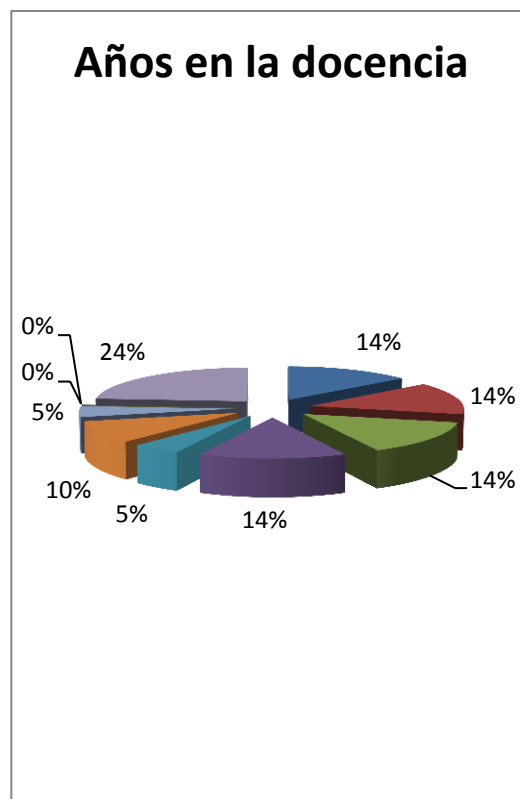
La tabla N° 13 y Gráfico N° 17, hacen referencia que los docentes que trabajan en el Bachillerato Técnico, imparten su cátedra en los diferentes años de bachillerato, de esa forma las autoridades, optimizan el Talento Humano que tiene la institución.

DATOS CUANTITATIVOS:

Tabla N° 14 Cuantos años de servicio docente tiene usted

Años de servicio docente	f	%
De 0 a 5 años	3	14,29
De 6 a 10 años	3	14,29
De 11 a 15 años	3	14,29
De 16 a 20 años	3	14,29
De 21 a 25 años	1	4,76
De 26 a 30 años	2	9,52
De 31 a 35 años	1	4,76
De 36 a 40 años	0	0,00
Más de 40	0	0,00
No contesta	5	23,81
Total	21	100,00

Gráfico N° 18



Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

La tabla N° 14 y Gráfico N° 18, hacen referencia que el 76,19% de los docentes que trabajan en el Bachillerato Técnico, son profesionales con experiencia en el campo docente, lo que constituye una fortaleza dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, dando cumplimiento al mandato estipulado en la LOEI.

Tabla N° 15. ANÁLISIS DE LOS DATOS CUALITATIVOS DE LOS ENCUESTADOS

Genero	M	61,90	Conclusión: En el Bachillerato Técnico del Colegio Cardenal de la Torre, la mayoría de docentes son Varones.
	F	38,10	
Estado civil	Soltero	42,86	Conclusión: Los docentes que trabajan en el Bachillerato Técnico tienen responsabilidades familiares, siendo una de las causas que dificulta su capacitación.
	Casados	52,38	
	Divorciados	4,76	
Edad	20-30	4,76	Conclusión: La edad de los docentes oscila entre 41 y 50 años de edad lo que implica mayor interés en capacitarse.
	31-40	23,81	
	41-50	28,57	
	51-60	19,05	
	Más de 71	4,76	
	No contestan	19,05	
Título profesional	Docentes	95,24	Conclusión: Todos los docentes que laboran en el Bachillerato Técnico tienen su título profesional, relacionadas a la educación.
	Técnico Docente	4,76	
Tipo de Relación laboral	Contrato indefinido	19,05	Conclusión: Más del 50% de los docentes que laboran en el Bachillerato Técnico, tienen nombramiento.
	Nombramiento	61,90	
	Contrato ocasional	19,05	
Tiempo destinado a la docencia.	Horario Completo	95,24	Conclusión: El 95,24% de los docentes que laboran en la institución educativa, tienen su horario de 8 horas diarias.
	Trabajo por horas	4,76	
Materias que imparte tiene relación con su formación profesional	Si tienen relación con su título	85,71	Conclusión: De las asignaturas que imparten los docentes el 85,71%, tienen su título relacionado a estas.
	No tiene relación con su título.	9,53	
	No contesta	4,76	

Años de bachillerato imparte su cátedra	1ero de bachillerato	28,57	Conclusión: Los 21 docentes que trabajan con el bachillerato técnico, la mayoría imparten cátedra en 1ero de bachillerato, y en 1ero, 2do y 3ero, imparten los maestros de la especialidad.
	2do de bachillerato.	23,81	
	3ero de bachillerato	19,05	
	1ero 2do bachillerato	14,29	
	1ero, 2do 3ero bachillerato	9,52	
	No contestan	4,76	
Años de servicio docente	0-20	57,16	Conclusión: La mayoría de los docentes que imparten en el bachillerato técnico no contestan cuantos años de servicio docente tienen.
	21-25	4,76	
	26-30	9,52	
	31-35	4,76	
	No contesta	23,81	
Total		100,00	En cada uno de los ítems investigados, el total de la muestra es de un 100%

Fuente: Datos obtenidos de las tablas estadísticas de los cuestionario aplicados a los docentes

Cada uno de los resultados reflejados en el cuadro de análisis de los datos cualitativos de los encuestados, reflejan que en la institución investigada, el rango promedio es el adecuado, ya que de un total de 60 maestros que existe en la institución el 35%, de los docentes, dan su cátedra en el Bachillerato Técnico, y a nivel de ciclo básico; lo cual con esta investigación se beneficia una gran parte de la institución al tener maestros capacitados.

3.2. Análisis de la formación

El Ministerio de Educación a través del programa Sí Profe organiza cursos de formación continua para docentes del magisterio fiscal sobre temas sobre las pruebas SER, al determinar que la mayoría de docentes han tenido un bajo rendimiento en estas, constituyéndose como una debilidad para los docentes, por lo que están ofertando cursos que buscan familiarizar a los docentes con la actualización e innovación en temas de la Reforma del Currículo de Educación Básica y del Bachillerato, para aplicarlo en el salón de clases. Además pretende orientar a los docentes sobre cómo planificar y evaluar estas nuevas asignaturas del currículo en: Matemática, Lengua y Literatura, Estudios Sociales, Ciencias Naturales, Gestión Pedagógica,

Pedagogía y Didáctica, Evaluación y Aprendizaje, Apoyo en el Aula (para directivos), Liderazgo Educativo, entre otros.

3.2.1. La persona en el contexto formativo.

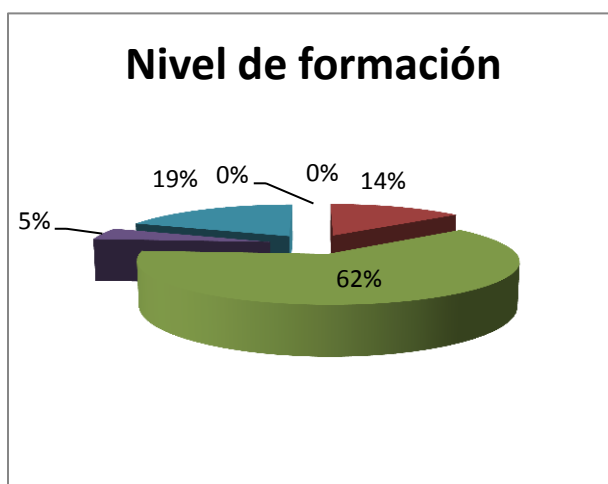
Es importante, el analizar con qué tipo de personal cuenta la institución para ver el perfil profesional de los docentes y poder tener el talento humano para futuras capacitaciones.

FORMACION DOCENTE

Tabla N° 16 Señale el nivel más alto de formación que posee.

Gráfico N° 19

Nivel más alto de formación académica	f	%
Bachillerato	0	0,00
Nivel técnico o técnico superior	3	14.29
Lic., Ing., Eco., Art., etc. (3er nivel)	13	61.90
Especialistas (4to nivel)	1	4,76
Maestría (4to nivel)	4	19,05
PhD (4to nivel)	0	0,00
Otros	0	0,00
Total	21	100,00



Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

La tabla N° 16 y Gráfico N° 19, hacen referencia a que los docentes que trabajan en el Bachillerato Técnico el 76.19%, tiene su título académico de tercer nivel, y un 23,91% se han preocupado de estudiar un 4to nivel y obtener una maestría o diplomado, para mejorar profesionalmente.

Tabla N° 17 Su titulación en pregrado, tiene relación con

Ámbito Educativo			Otras Profesiones		
	f	%		f	%
Licenciado en educación	17	81,00	Ingeniero	2	9,52
Doctor en educación	1	5,00	Arquitecto	0	0,00
Psicólogo educativo	0	0,00	Contador	0	0,00
Psicopedagogo	0	0,00	Abogado	1	4,76
Otras	0	0,00	Economista	0	0,00
No contestan	3	14,00	Otras especialidades	3	14,00
			No contestan	15	71,42
Total	21	100,00	Total	21	100,00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

Gráfico N° 20

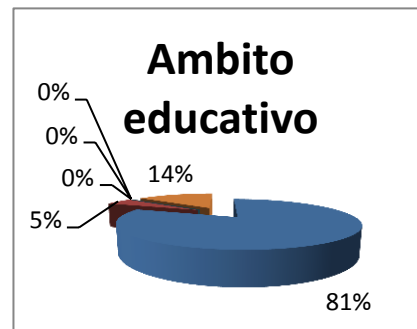


Gráfico N° 21



La tabla N° 17 y Gráfico N° 20 y 21, hacen referencia que los docentes que trabajan en el Bachillerato Técnico, son pocos los profesionales que no tienen una formación en la docencia, lo cual se asegura el cumplimiento al grado de profesionalidad que deben tener los docentes, normadas en la LOEI

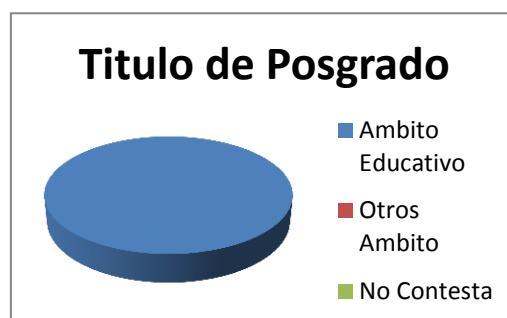
Tabla N° 18 Si posee titulación de posgrado (4to nivel)

este tiene relación con:

Titulación relacionada	F	%
El ámbito educativo	5	100,00
Otros ambientes	0	0,00
No contesta	0	0,00
Total	5	100,00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

Gráfico N° 22

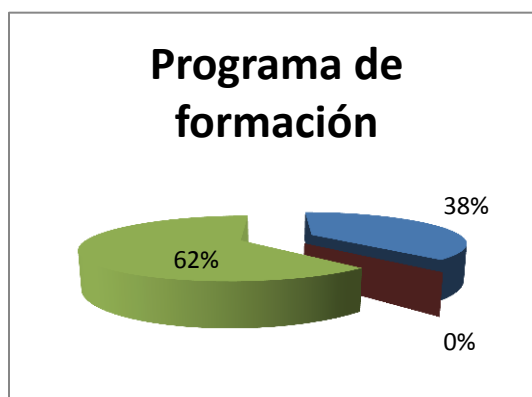


La tabla N° 18 y Gráfico N° 22 hacen referencia que los docentes que trabajan en el Bachillerato Técnico 5 docentes han podido estudiar una maestría o diplomado, lo que respalda el proceso educativo en el bachillerato.

Tabla N° 19 Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de 4to nivel

Programa de formación	f	%
SI	8	38,10
NO	0	0,00
No contesta	13	61,19
Total	21	100,00

Gráfico N° 23



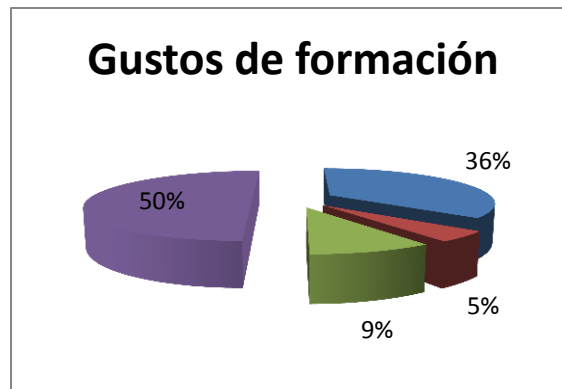
Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes

La tabla N° 19 y Gráfico N° 23, hacen referencia que los docentes que trabajan en el Bachillerato Técnico, el 38,10% de docentes investigados, les gustaría estudiar una maestría o diplomado, para mejorar su formación profesional, lo que demuestra su grado de interés en fortalecerse profesionalmente.

Tabla N° 20 En que le gustaría formarse

Programa de formación	f	%
Maestría	15	71,43
PhD	2	9,52
No contesta	4	19,05
Total	21	100,00

Gráfico N° 24



Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes

La tabla N° 20 y Gráfico N° 24, hacen referencia que el 71,43% de docentes que trabajan en el Bachillerato Técnico, les gustaría formarse a través de una maestría, considerando, la necesidad que existe de formarse profesionalmente para mejorar la calidad de la educación. Considerando los nuevos cambios existentes en el ámbito Educativo.

Tabla N° 21: ANÁLISIS DE LOS DATOS DE LA FORMACIÓN DEL DOCENTE

Nivel más alto de formación que posee	Técnico superior	14,29	Conclusión: En el Bachillerato Técnico del Colegio Cardenal de la Torre, el 61,90 % de los maestros que trabajan tienen 3er nivel, lo que indica que son profesionales.
	3er nivel	61,90	
	Especialistas 4to nivel	4,76	
	Maestría	19,05	
Titulación en pregrado en el ámbito educativo	Licenciados en educación	81,00	Conclusión: EL 81% de los encuestados manifiestan ser licenciados en ciencias de la educación.
	Doctorado en educación	5,00	
	No contestan	14,00	
En otras profesiones	Ingenieros,	9,52	Conclusión: Es muy poco el porcentaje de los profesionales que trabajan en la institución investigada que no son docentes.
	Abogados	4,76	
	Otra especialidad	14,00	
	No contestan	71,42	
Titulación de posgrado (4to nivel)	Con relación en educación	38,10	Conclusión: De los 21 docentes investigados, el 38,10% manifiestan que su posgrado tiene relación con la educación.
	No contesta	61,90	
Obtener la titulación de 4to nivel	Si les gustaría	38,10	Conclusión: De las personas investigadas el 38,10% les gustaría, seguir una maestría.
	No contesta	61,19	
En que le gustaría formarse	maestría	71,43	Conclusión: De las personas investigadas, existe una buena predisposición, para seguirse capacitando.
	PhD	9,52	
	No contesta	19,05	
Total		100,00	En cada uno de los ítems investigados, el total de la muestra es de un 100%

Fuente: Datos obtenidos de las tablas estadísticas, aplicación los cuestionario de los docentes

Como se puede observar los docentes investigados tienen expectativas en su formación profesional, y existe el deseo de seguirse capacitando y mejorar su nivel de profesional, para mejorar la calidad en la educación.

3.2.2. La organización y la formación

Es importante, el poder conocer el grado de capacitación que los docentes han tenido en los últimos tiempos, ya que de esta, se podrá determinar, el grado de capacitación profesional que han tenido los docentes de la institución investigada. Tal como se refleja en los siguientes cuadros estadísticos.

CURSOS Y CAPACITACIONES

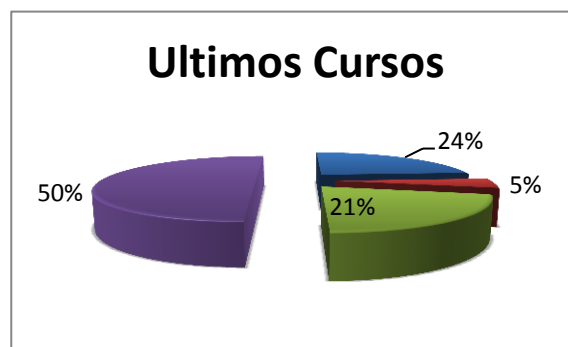
En cuanto a los últimos cursos realizados

Tabla N° 22 N° de cursos que asistió los

Últimos 2 años.

Programa de formación	f	%
De 1 a 3	10	47,62
De 4 en adelante	2	9,52
No contesta	9	42,86
Total	21	100,00

Gráfico N° 25



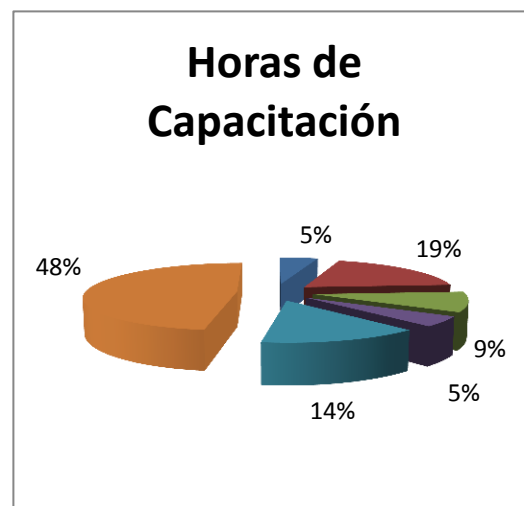
Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

La tabla N° 22 y Gráfico N° 25, hacen referencia que en los últimos dos años de 1 a 3 cursos han asistido, el 47,62% de docentes, el 9,52% han asistido de 4 en adelante; el 42,86% no contestan la pregunta. Lo que se puede evidenciar que a pesar que la institución educativa no estimula la capacitación de los docentes, los maestros buscan la forma de capacitarse y fortalecer su desempeño dentro del aula, cumpliendo con lo que dice la LOEI.

Tabla N° 23 Totalización de horas de capacitación realizadas

Gráfico N° 26

Programa de formación	f	%
De o a 25 horas	1	4,76
De 26 a 50 horas	4	19,05
De 51 a 75 horas	2	9,52
De 76 a 100 horas	1	4,76
Más de 100 horas	3	14,29
No contesta	10	47,92
Total	21	100,00



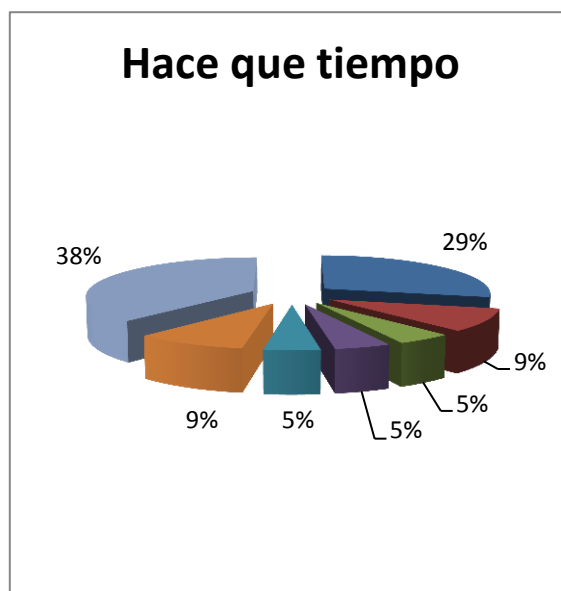
Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes

La tabla N° 23 y Gráfico N° 26 hacen referencia a que los docentes que trabajan en el Bachillerato Técnica, un 19,05%, han realizado curso de formación de hasta 50 horas y un 14,29% han realizado cursos de hasta 100 horas. La LOEI, en el art. 10, manifiesta “como un derecho de las y los docentes acceder gratuitamente a procesos de capacitación, en todos los niveles y modalidades”. Se puede evidenciar que existe preocupación de los docentes en capacitarse considerando que existen reformas en el sistema educativo.

Tabla N° 24 Hace que tiempo realizó el último curso de Capacitación

Tiempo	f	%
De 0 a 5 meses	6	28,57
De 6 a 10 meses	2	9,52
De 11 a 15 meses	1	4,76
De 16 a 20 meses	1	4,76
De 21 a 24 meses	1	4,76
Más de 25 meses	2	9,52
No contesta	8	38,10
Total	21	100,00

Gráfico N° 27



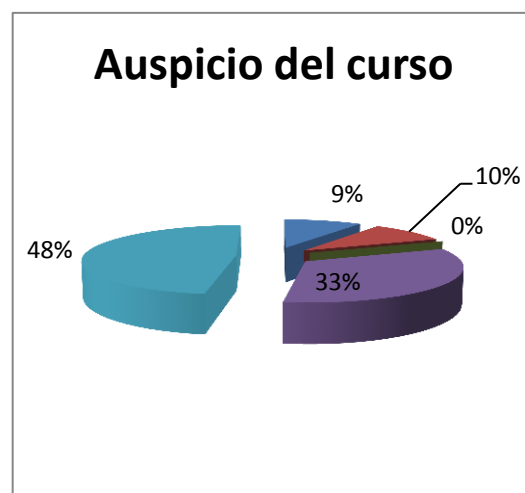
Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

La tabla N° 24 y Gráfico N° 27, hacen referencia que el 28,57% de los docentes han realizado su capacitación hace 5 meses, en las vacaciones, el 9,52% se han capacitado de 6 a 10 meses, el 14,28% he han capacitado de 11 a 24 meses, el 9,52% hace más de dos años, mientras que el 38,10% no contesta. Es necesario concientizar que es un derecho y obligación de los docentes el capacitarse para un adecuado desempeño profesional.

Tabla N° 25 Con el auspicio de quien realizó los curso de formación

Gráfico N° 28

Auspicio del curso	F	%
Gobierno	2	9,52
De la institución donde se labora	2	9,52
Beca	0	0,00
Por cuenta propia	7	33,33
No contesta	10	47,63
Total	21	100,00



Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

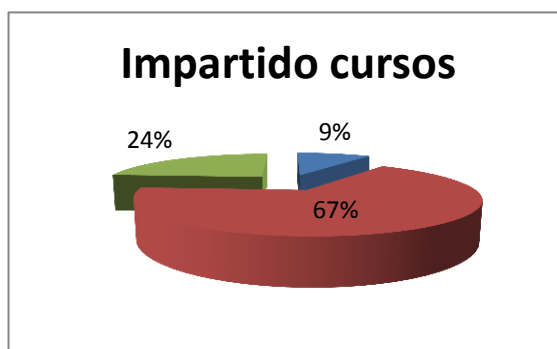
La tabla N° 25 y Gráfico N° 28, hacen referencia que el 47,63% de los docentes que trabajan en el Bachillerato Técnico, se capacitan por cuenta propia. A pesar que la LOEI en su art. 22 (literal d) establece como una competencia de la autoridad educativa nacional debe organizar la provisión de servicios para el desarrollo del talento humano del Sistema Educativo nacional.

Tabla N° 26 Ud. ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años.

Impartido cursos	f	%
SI	2	9,52
NO	14	66,67
No contesta	5	23,81
Total	21	100,00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

Gráfico N° 29



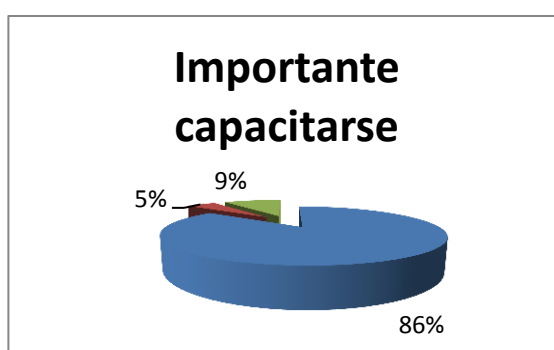
La tabla N° 26 y Gráfico N° 29, hacen referencia que los docentes que son pocos los docentes que se han preparado para dictar cursos de capacitación dentro o fuera de la institución educativa por falta de una política institucional que aproveche esta fortaleza de algunos docentes.

Tabla N° 27 Cree. Ud. Que es importante capacitarse.

Es importante Capacitarse	f	%
SI	18	85,71
NO	1	4,76
No contesta	2	9,53
Total	21	100,00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

Gráfico N° 30



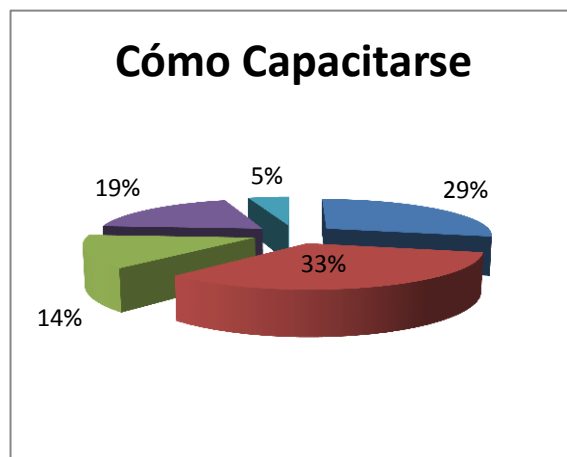
La tabla N° 25 y Gráfico N° 30, hacen referencia que para los docentes que trabajan en el bachillerato técnico, si es importante estar capacitado para reforzar el proceso educativo.

Tabla N° 28 Como le gustaría recibir una capacitación

Como se capacitaría	f	%
Presencial	6	28,57
Semipresencial	7	33,33
A distancia	3	14,29
Virtual	4	19,05
No contesta	1	4,76
Total	21	100,00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

Gráfico N° 31



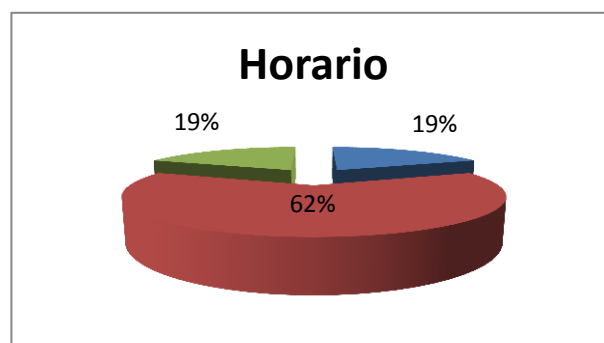
La tabla N° 28 y Gráfico N° 31, hacen referencia que los docentes les gustaría, recibir las capacitaciones en forma Semi presenciales, considerando sus horarios de trabajo.

Tabla N° 29 En que horario le gustaría recibir la capacitación

Horario	f	%
Lunes a viernes	4	19,05
Fines de semana	13	61,90
No contesta	4	19,05
Total	21	100,00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

Gráfico N° 32

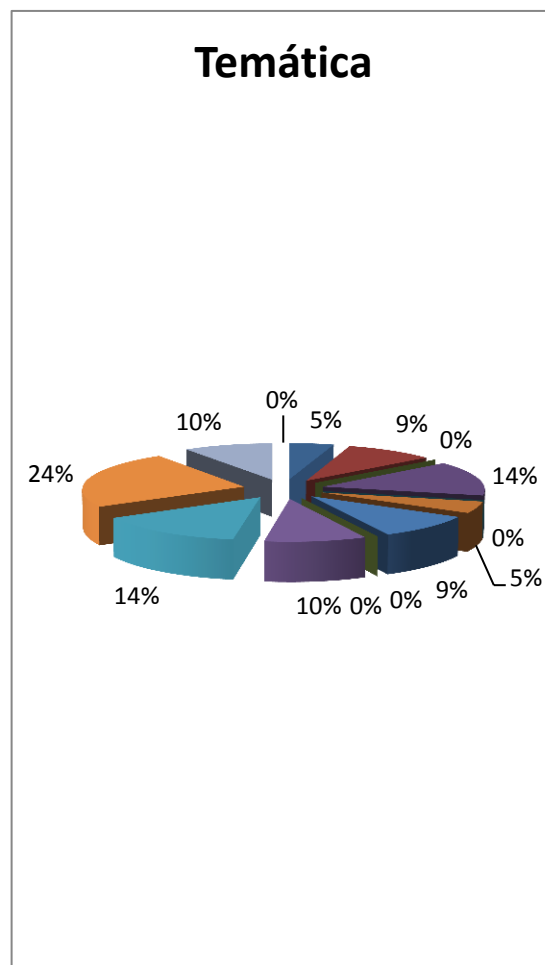


La tabla N° 29 y Gráfico N° 32 hacen referencia que a los docentes que trabajan en el Bachillerato Técnico, el horario de las capacitación, deben ser los fines de semana.

Tabla N° 30 En que temáticas le gustaría Capacitarse

Temática	f	%
Pedagogía educativa	1	4,76
Teorías del aprendizaje	2	9,52
Valores y educación	0	0,00
Gerencia/gestión educativa	3	14,29
Psicopedagogía	0	0,00
Métodos y recursos didácticos	1	4,76
Diseño y planificación curricular	2	9,52
Evaluación del aprendizaje	0	0,00
Políticas educativas para la administración	0	0,00
Temas Relacionadas con la materia a su cargo	2	9,52
Formación en temas de mi especialidad	3	14,29
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	5	23,81
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	2	9,52
No contesta	0	0,00
Total	21	100,00

Gráfico N° 33



Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

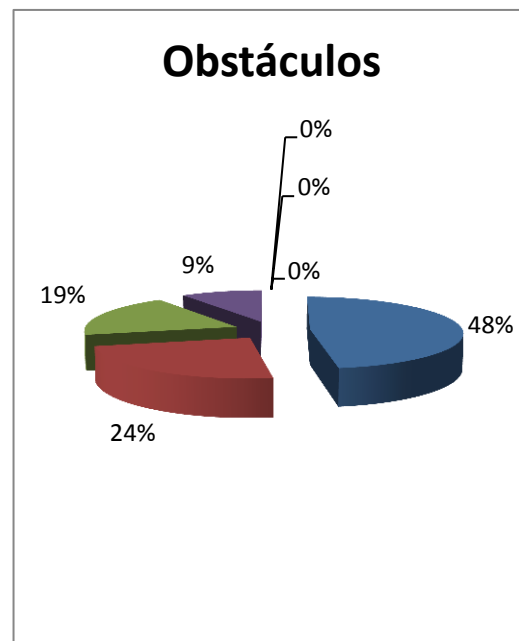
La tabla N° 30 y Gráfico N° 33, hacen referencia que a los docentes que trabajan en el Bachillerato Técnico les gustaría capacitarse en temas de su especialidad y en las nuevas tecnologías aplicadas a la educación, en vista que los docentes deber ser innovadores, como lo indica la LOEI.

Tabla N° 31 Cuáles son los obstáculos para no capacitarse

Motivos para la capacitación	f	%
Falta de tiempo	10	47,62
Altos costos	5	23,81
Falta de información	4	19,05
Falta de apoyo	2	9,52
Falta de temas	0	0,00
No es de su interés la capacitación	0	0,00
No contesta	0	0,00
Total	21	100,00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

Gráfico N° 34



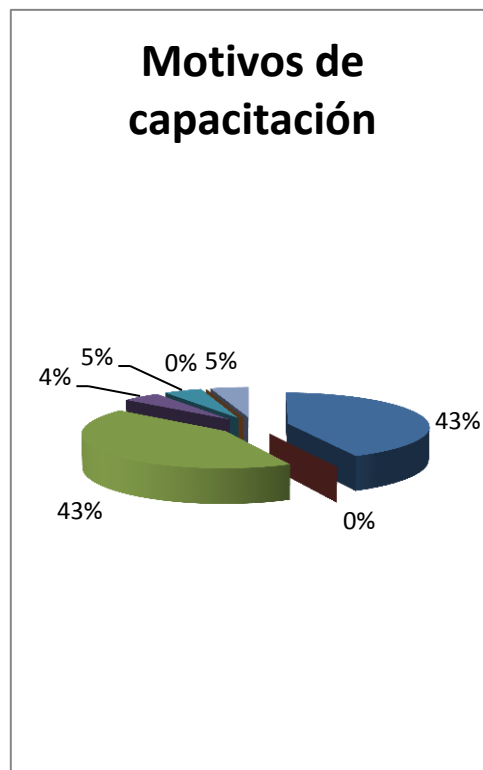
La tabla N° 31 y Gráfico N° 34, hacen referencia que los docentes que trabajan en el Bachillerato Técnico que el motivo de no capacitarse es la disposición del tiempo y los altos costos de los cursos, que deben ser costeados por la mayoría de los docentes que desean capacitarse.

Tabla N° 32 Cuáles son los motivos por los que se imparten los cursos/ capacitaciones

Motivos para la capacitación	f	%
Aparición de nuevas tecnologías	9	42,86
Falta de cualificación profesional	0	0,00
Necesidades de capacitación continua y permanente	9	42,86
Actualización de leyes y reglamentos	1	4,76
Requerimientos personales	1	4,76
Otras	0	0,00
No contesta	1	4,76
Total	21	100,00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

Gráfico N° 34

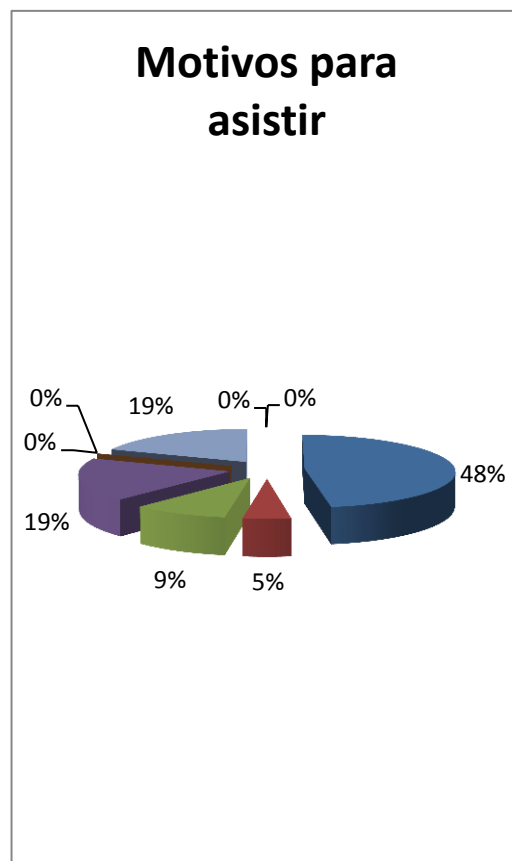


La tabla N° 32 y Gráfico N° 34, hacen referencia que los docentes consideran que el motivo que se imparten los cursos de formación es para actualizarse en las nuevas tecnologías que ayuden a su mejor desenvolvimiento del docente en el aula, de acuerdo a la LOEI.

Tabla N° 33 Cuáles son los motivos por los que asiste a cursos / capacitaciones

Motivos para asistir a capacitación	f	%
Relacionado a la actividad docente	10	47,62
Prestigio del ponente	1	4,76
Obligatoriedad de asistencia	2	9,52
Favorecen ascenso profesional	4	19,05
Facilidad de horarios	0	0,00
Lugar donde se realizó el evento	0	0,00
Me gusta capacitarme	4	19,05
Otros	0	0,00
No contesta	0	0,00
Total	21	100,00

Gráfico N° 35



Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes

La tabla N° 33 y Gráfico N° 35, hacen referencia que los docentes que trabajan en el Bachillerato Técnico un gran porcentaje manifiesta que el motivo por los que asisten a los cursos de capacitación es para fortalecer sus conocimientos en el campo docente.

Tabla N° 34 Que aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso

Desarrollo de cursos	f	%
Aspecto teórico	0	0,00
Aspecto Técnico/ practico	0	0,00
Ambos	21	100,00
No contesta	0	0,00
Total	21	100,00

Gráfico N° 36



Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

La tabla N° 34 y Gráfico N° 36, hacen referencia que los docentes que trabajan en el Bachillerato Técnico, el 100% considera que en el desarrollo de un curso de capacitación, es importante tanto la teoría como la práctica para una mejor comprensión.

Tabla N° 35 ANÁLISIS DE LOS DATOS Y CAPACITACIONES DE LOS DOCENTES

Cursos realizados	3 cursos	47,62	Conclusión: Los docentes de la institución, han realizado cursos de capacitación profesional.
	más de 4	9,52	
	No contestan	42,86	
Horas de capacitación realizadas	hasta 25 horas	4,76	Conclusión: Los docentes del Colegio Cardenal de la Torre si ha realizado cursos de capacitación, lo que demuestra interés en su formación profesional
	Hasta 50 horas	19,05	
	de hasta 75 horas	9,52	
	hasta 100 horas	4,76	
	mayores a 100 horas	14,29	
	no contesta	47,92	
Hace que tiempo lo realizo	hace 5 meses	28,57	Conclusión: En los últimos meses si han realizado cursos de capacitación profesional.
	hace 10 mese	9,52	
	11 a 24 meses	14,28	
	hace más de 25 meses	9,52	
	no contesta	38,10	
Con el auspicio de	del gobierno	9,52	Conclusión:

quien realizo los curso de formación	Por parte de la institución	9,52	La mayoría de los docentes han realizado curso de capacitación por cuenta propia.
	por cuenta propia	33,33	
	no contestan	47,63	
Ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años	si ha impartido cursos de capacitación	9,52	Conclusión: La mayoría de los docentes no tienen experiencia en cursos de capacitación.
	no han dictado cursos	66,67	
	no contesta	23,81	
Es importante capacitarse	Si	85,71	Conclusión: Un gran porcentaje de los docentes están conscientes de la importancia de la capacitación profesional
	No	4,76	
	No contesta	9,53	
Como le gustaría recibir una capacitación	Presenciales	28,57	Conclusión: En caso de poder obseder a cursos de capacitación, los docentes les gustaría de forma Semipresencial, considerando, el horario de trabajo.
	Semipresencial	33,33	
	a distancia	14,29	
	en forma virtual	19,05	
	no contesta	4,76	
En que horario le gustaría recibir la capacitación	lunes a viernes	19,05	Conclusión: Los docentes que les gustaría capacitarse, les gustaría realizar en horario de fin de semana
	finde semana	61,90	
	no contesta	19,05	
Que temáticas le gustaría Capacitarse	Pedagogía educativa, Métodos y recursos didácticos	9,52	Conclusión: Existe mucho interés en recibir temáticas aplicando las nuevas tecnologías aplicadas a la educación, considerando que los jóvenes dominan muy bien las Tics, y los maestros debemos aprovechar esto para usarlas en el proceso de enseñanza aprendizaje.
	Teorías del aprendizaje, Diseño y planificación curricular, Temas Relacionadas con la materia a su cargo, Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	38,08	
	sobre Gerencia/gestión educativa, Formación en temas de mi especialidad	28,58	
	Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	23,81	
	por la falta de tiempo	47,62	Conclusión:

Obstáculos para no capacitarse	los altos costos	23,81	Las causas por las que los docentes no han podido capacitarse la falta de tiempo, y los altos costos de los cursos de capacitación
	falta de información	19,05	
	la falta de apoyo	9,52	
Cuáles son los motivos por los que se imparten los cursos/ capacitaciones	por las nuevas tecnologías		Conclusión: Existe interés en la capacitación por la aparición de nuevas tecnologías, que ayudarían al proceso de enseñanza aprendizaje.
	Necesidad de capacitarse	85,72	
	Actualización de leyes y reglamentos	14,28	
	Requerimientos personales No contesta		
Porque asiste a cursos / capacitaciones	Relacionado a la actividad docente	47,62	Conclusión: La mayoría de los docentes manifiesta que asiste a los cursos porque estos se relacionan a la actividad del docente.
	Prestigio del ponente	4,76	
	Obligatoriedad de asistencia	9,52	
	Favorecen ascenso profesional Me gusta capacitarme	38,10	
Que aspectos es de mayor importancia en el desarrollo de un curso	Teoría y práctica.	100,00	Conclusión: Consideran para que una capacitación tenga éxito, deben ser teóricos y prácticos para una mayor comprensión.
Total		100,00	En cada uno de los ítems investigados, el total de la muestra es de un 100%

Fuente: Datos obtenidos de las tablas estadísticas aplicación los cuestionario de los docentes

En síntesis se puede manifestar que los docentes que dictan cátedra en el bachillerato técnico del Colegio Fiscal Cardenal de la Torre de la Parroquia del Quinche, está interesado en que existan capacitaciones a bajo costo que les ayude a fortalecer sus conocimientos, de acuerdo a un adecuado horario, que les permita asistir y beneficiarse de esos.

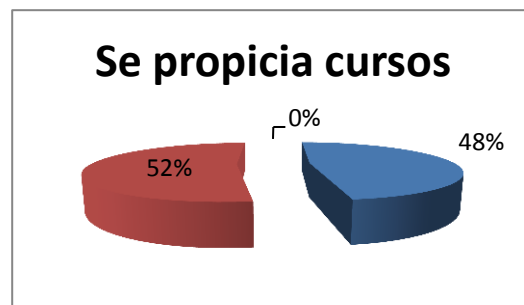
RESPECTO A SU INSTITUCION EDUCATIVA

Tabla N° 36 La institución que labora propicia cursos en los últimos dos años.

La institución propicia cursos	f	%
Si	10	47,62
No	11	52,28
No contesta	0	0,00
Total	21	100,00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

Gráfico N° 37



La tabla N° 36 y Gráfico N° 37 hacen referencia que los docentes que trabajan en el Bachillerato Técnico el 52,28% manifiesta que las autoridades de la institución no propicia cursos de capacitación, con los estándares de calidad educativa, en la Dimensión Gestión administrativa, contempla el proceso básico de gestión del talento humano, el estándar 12. “Gestionar planes de desarrollo personal y profesional para los equipos administrativo, directivo y docente”. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012, pág. 9)

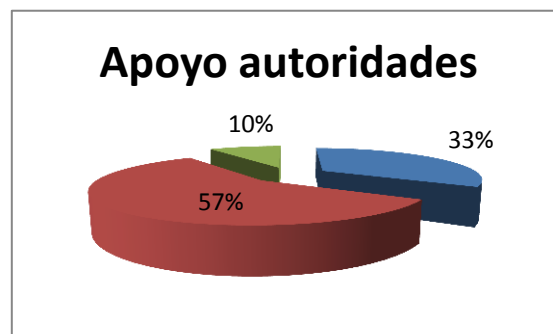
De tal forma con los resultados obtenidos, se evidencia que no se acopla a lo establecido en dicho estándares para la evaluación del desempeño docente en el colegio fiscal “Cardenal de la Torre”

Tabla N° 37 En la actualidad las autoridades de la institución están elaborando proyectos de capacitación.

Las autoridades propician cursos	f	%
Si	7	33,33
No	12	57,14
No contesta	2	9,53
Total	21	100,00

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a docentes

Gráfico N° 38



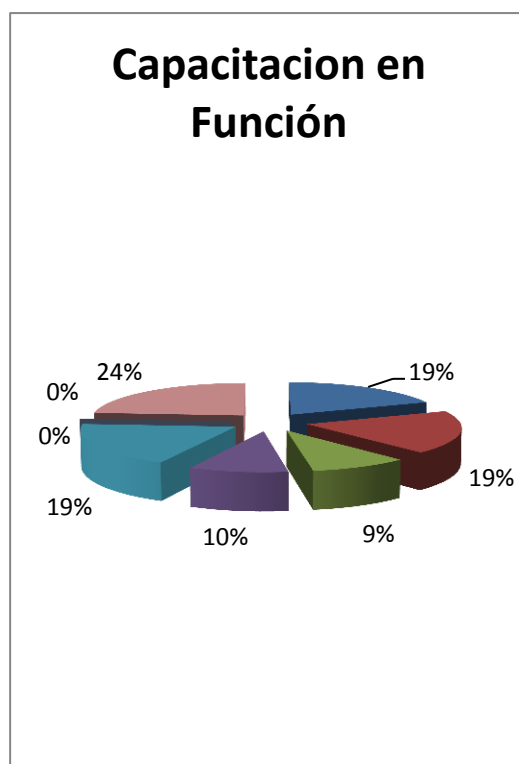
La tabla N° 37 y Gráfico N° 38 hacen referencia que en las autoridades de la Institución no han elaborado un proyecto de capacitación continua para los docentes.

Tabla N° 38 En caso de existir cursos o éstos desarrollando estos se realizan en función

Capacitación en función	f	%
Áreas del conocimiento	4	19,05
Necesidades de actualización curricular	4	19,05
Leyes y reglamentos	2	9,52
Asignaturas que Ud. Imparte	2	9,52
Reformas curriculares	4	19,05
Planificación y programación curricular	0	0,00
Otros	0	0,00
No contesta	5	23,81
Total	21	100,00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

Gráfico N° 39



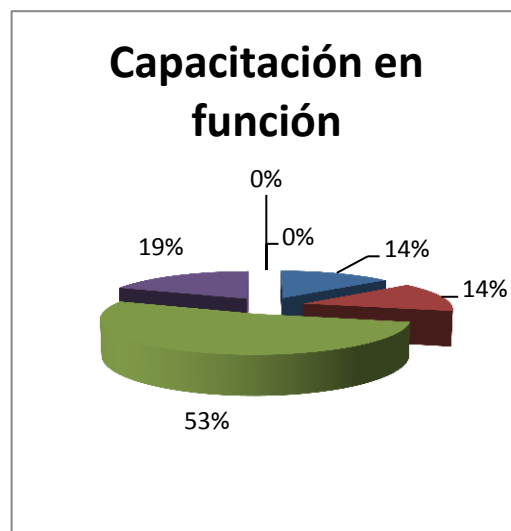
La tabla N° 38 y Gráfico N° 39 Los docentes investigados que trabajan en el Bachillerato Técnicos solicitan que los cursos de formación que se debe realizar en la Institución sean en áreas del conocimiento, Necesidades de actualización curricular y en las Reformas curriculares, considerando que estos temas fortalecerán su labor docente, conforme lo manifiesta Huerbas Gómex & Martin Nogales (1997) la formación permanente del profesorado es necesaria para mejorar la calidad de enseñanza que por su desarrollo profesional.

Tabla N° 39 Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente

Capacitación en función	f	%
Siempre	3	14,29
Casi siempre	3	14,29
A veces	11	52,38
Rara vez	4	10,59
Nunca	0	0,00
No contesta	0	0,00
Total	21	100,00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

Gráfico N° 40



La tabla N° 39 y Gráfico N° 40, hacen referencia los docentes que trabajan en el Bachillerato Técnico que a veces, las autoridades gestionan cursos de formación docente, con las editoriales que comercializan libros, en temas generales. Sin embargo analizando los estándares de calidad establecen una dimensión c: Gestión de Talento humano y Recursos, donde “C: El director establece condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal”; lo que deja en claro que hace falta un mayor compromiso de las autoridades con el ejercicio profesional y educativo.

Tabla N° 40 Análisis de los datos de respecto a su institución educativa de los docentes

La institución propicia cursos en los últimos dos años	Si	47,62	Conclusión: No existe concordancia en esta respuesta, ya que los cursos de capacitación realizados, han sido por parte de editoriales.
	No	52,28	
Las autoridades están elaborando proyectos de capacitación	Si	33,33	Conclusión: En la institución educativa no existen proyectos de capacitación.
	No	57,14	
	No contesto	9,53	

En función a que se desarrollan los cursos	Áreas del conocimiento actualización y reformas curriculares,	57,15	Conclusión: La mayoría de los docentes desconocen en base a que se desarrolla los cursos.
	Leyes y reglamentos asignatura que se imparte	19,04	
	No contesto	23,81	
Fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente	Siempre/casi siempre	28,58	Conclusión: Los directivos de la institución a veces promueven la capacitación docente, lo que dificulta que los docentes puedan capacitarse adecuadamente.
	A veces	52,38	
	Rara vez	10,59	
Total		100,00	En cada uno de los ítems investigados, el total de la muestra es de un 100%

Fuente: Datos obtenidos de las tablas estadísticas aplicación los cuestionario de los docentes

En síntesis las encuestas realizadas, reflejan que ha existido escasa colaboración por parte de las autoridades de la Institución investigada, al no realizar talleres de capacitación docente en la institución. Sin considerar la norma expresada en art. 10 de la LOEI, art. 69, 70 y 71 de la LOSEP y capítulo VI del reglamento a la LOSEP en relación a la formación y capacitación que indica que todo trabajador y funcionario debe recibir capacitación técnica profesional vinculada con las necesidades y objetivos institucionales que garantice la generación y aplicación de conocimientos en el ámbito de su acción.

Además, los docentes no puedan capacitarse permanentemente, considerando el costo de los cursos, la distancia que existe para trasladarse a Quito para acceder a los cursos de capacitación que el Ministerio de Educación oferta, y la disposición de tiempo considerando que el horario de trabajo en la institución es de 07h25 a 16h00, imposibilitando que los docentes puedan capacitarse presencialmente, entre semana.

3.2.3. La tarea educativa

Tabla N° 41 En lo relacionado a su práctica pedagógica

Valoración: del 1 (menor) al 5 (mayor), con relación a la práctica docente

Ítems	1		2		3		4		5		6		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Organizacional:														
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	1	4,76	0	0,00	9	42,86	6	28,57	5	23,81	0	0,00	21	100,00
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar, ...)	0	0,00	1	4,76	7	33,33	10	47,62	3	14,29	0	0,00	21	100,00
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes,...)	1	4,76	0	0,00	11	52,32	4	19,05	5	23,81	0	0,00	21	100,00
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0,00	1	4,76	7	33,33	10	47,62	3	14,29	0	0,00	21	100,00
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo, ...)	0	0,00	1	4,76	7	33,33	8	38,10	5	23,81	0	0,00	21	100,00
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	0	0,00	1	4,76	8	38,10	7	33,33	5	23,81	0	0,00	21	100,00
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.	0	0,00	1	4,76	11	52,32	8	38,10	1	4,76	0	0,00	21	100,00
Personal:														
8. Describe las funciones y cualidades del tutor	1	4,76	0	0,00	7	33,33	8	38,10	5	23,81	0	0,00	21	100,00
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0,00	1	4,76	9	42,86	6	28,57	5	23,81	0	0,00	21	100,00

10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0,00	1	4,76	7	33,33	6	28,57	6	28,57	1	4,76	21	100,00
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0	0,00	2	9,52	10	47,62	5	23,81	4	19,05	0	0,00	21	100,00
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	1	4,76	0	0,00	4	19,05	7	33,33	9	42,86	0	0,00	21	100,00
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0,00	2	9,52	7	33,33	8	38,10	3	14,29	1	4,76	21	100,00
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	0	0,00	0	0,00	9	42,86	8	38,10	4	19,05	0	0,00	21	100,00
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	0	0,00	0	0,00	5	23,81	11	52,32	5	23,81	0	0,00	21	100,00
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	1	4,76	3	14,29	4	19,05	8	38,10	4	19,05	1	4,76	21	100,00
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes.	0	0,00	0	0,00	6	28,57	6	28,57	7	33,33	2	9,52	21	100,00
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país.	0	0,00	1	4,76	8	38,10	7	33,33	5	23,81	0	0,00	21	100,00
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	0	0,00	2	9,52	8	38,10	6	28,57	5	23,81	0	0,00	21	100,00
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0,00	0	0,00	8	38,10	3	14,29	9	42,86	1	4,76	21	100,00
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución	0	0,00	0	0,00	9	42,86	5	23,81	7	33,33	0	0,00	21	100,00

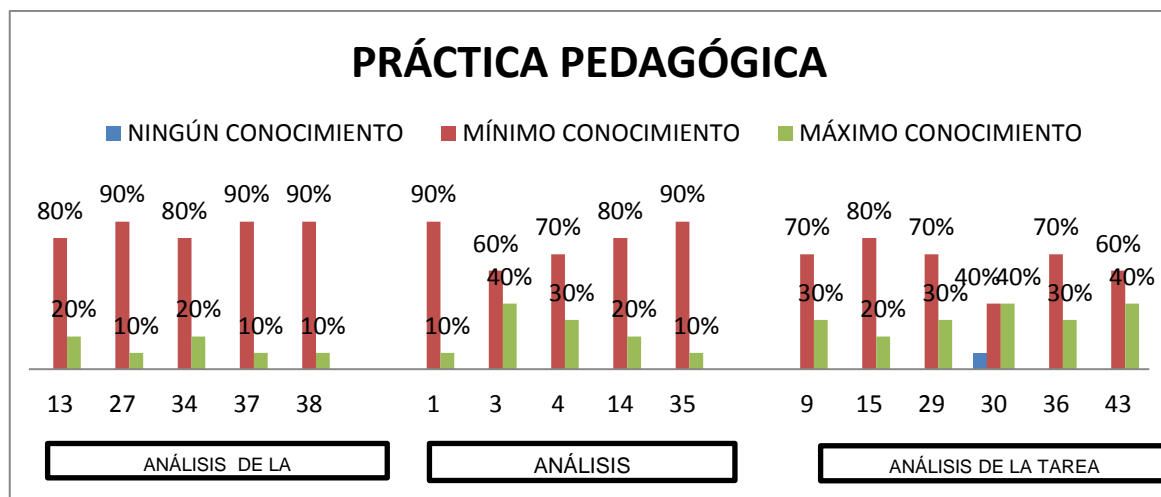
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	1	4,76	0	0,00	4	19,05	8	38,10	7	33,33	1	4,76	21	100,00
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencia y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0,00	0	0,00	5	23,81	7	33,33	8	38,10	1	4,76	21	100,00
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnostica, sumativa y formativa	0	0,00	0	0,00	3	14,29	7	33,33	9	42,86	2	9,52	21	100,00
25. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0	0,00	0	0,00	5	23,81	6	28,57	10	47,62	0	0,00	21	100,00
26. Identifico a estudiantes con necesidad educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados; auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico –motora, trastornos de desarrollo.	0	0,00	1	4,76	6	28,57	9	42,86	4	19,05	1	4,76	21	100,00
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva.	0	0,00	0	0,00	5	23,81	9	42,86	6	28,57	1	4,76	21	100,00
Tarea Educativa:														
28. Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección. Tareas, experiencias, plan de aula...)	0	0,00	0	0,00	4	19,05	11	52,32	6	28,57	0	0,00	21	100,00
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	1	4,76	0	0,00	4	19,05	13	61,90	3	14,29	0	0,00	21	100,00
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0,00	1	4,76	6	28,57	7	33,33	6	28,57	1	4,76	21	100,00
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.	0	0,00	0	0,00	3	14,29	8	38,10	10	47,62	0	0,00	21	100,00
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recursos didácticos (retroproyector, diapositivas, pizarras, videos)	1	4,76	3	14,29	4	19,05	7	33,33	6	28,57	0	0,00	21	100,00

33. Diseña programas de asignatura y de desarrollo de las unidades didácticas	0	0,00	1	4,76	4	19,05	6	28,57	9	42,86	1	4,76	21	100,00
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	0	0,00	2	9,52	7	33,33	6	28,57	4	19,05	2	9,52	21	100,00
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	0	0,00	3	14,29	6	28,57	8	38,10	3	14,29	1	4,76	21	100,00
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	2	9,52	0	0,00	10	47,62	5	23,81	4	19,05	0	0,00	21	100,00
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	1	4,76	0	0,00	9	42,86	5	23,81	4	19,05	2	9,52	21	100,00
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluaciones de la asignatura y del profesor)	2	9,52	2	9,52	6	28,57	7	33,33	2	9,52	2	9,52	21	100,00
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	1	4,76	0	0,00	9	42,86	8	38,10	3	14,29	0	0,00	21	100,00
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0,00	0	0,00	5	23,81	13	61,90	2	9,52	1	4,76	21	100,00
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje.	0	0,00	0	0,00	4	19,05	8	38,10	9	42,86	0	0,00	21	100,00
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0,00	0	0,00	4	19,05	9	42,86	7	33,33	1	4,76	21	100,00
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes.	0	0,00	0	0,00	8	38,10	11	52,32	2	9,52	0	0,00	21	100,00
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.	0	0,00	0	0,00	5	23,81	9	42,86	7	33,33	0	0,00	21	100,00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

La tabla N° 41 hace referencia que los docentes que trabajan en el Bachillerato Técnico figura profesional Contabilidad, en lo relacionado a su práctica pedagógica, la mayoría de los encuestados desarrollan su práctica docente, de acuerdo a los lineamientos curriculares y a los contenidos programáticos que el Ministerio de Educación solicita; además del Plan de Clase o Plan de Bloque, que les ayudan a cumplir con el objetivo de las asignaturas a su cargo. En un 90% los docentes investigados, por auto educación o por coeducación, proporcionan a sus alumnos una adecuada práctica docente.

Gráfico N° 41 de Consolidación de Resultados en lo referente a la Práctica Pedagógica



Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a docentes

Con relación al gráfico N° 41, sobre la consolidación de resultados en la práctica pedagógica, muestra el nivel que tienen los docentes de la institución investigada, tanto en el análisis de la persona, como de la organización y de la tarea educativa. En el análisis de la persona se puede determinar que existe la necesidad de formación de los docentes en temas relacionados con el uso de las Tics, en la educación, además sobre reformas pedagógicas y curriculares.

En el análisis de la organización, se puede detectar que existe desconocimiento sobre las reformas curriculares con el nuevo bachillerato, lo que dificulta una adecuada, tarea educativa al aparecer nuevas materias, en la malla curricular. Por parte de las autoridades de la institución, ha faltado crear cursos de capacitación y reforzamiento que ayude a la actividad docente. En conclusión, la institución investigada, necesita crear un manual de procedimientos donde se priorice la capacitación del personal que labora en la institución.

3.3. LOS CURSOS DE FORMACIÓN

Es necesario, crear en la institución proyectos de capacitación en base a las necesidades de formación, que fortalezca los conocimientos de todos los docentes de la institución, por parte de los directivos los cursos deberán considerar los siguientes pasos:

Tema del Curso

Modalidad de estudio

Objetivos

Dirigido a:

Nivel formativo de los destinatarios

Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

Breve descripción del curso

Contenido del curso

Descripción del currículo vital del tutor del curso

Metodología

Evaluación

Duración del curso

Cronograma de actividades a desarrollar

Costos del curso

Certificación

Bibliografía

Anexos

En la elaboración de los cursos de formación se debe considerar el resultado obtenido en la encuesta realizada a los 21 docentes del Colegio Fiscal Cardenal de la Torre y de la práctica docente que realizan.

CAPITULO 4: CURSO DE FORMACIÓN /CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1. Introducción

La Constitución de la República del Ecuador en su Art. 26 dice: “La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado” (Constitucional, 2008), y

De acuerdo al artículo 67 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI, (2011), con la finalidad de promover la calidad de la educación. Es adecuado que en la institución educativa, se cree un curso de formación docente sobre la aplicación de las nuevas tecnologías aplicadas a la educación, que fortalecerá el proceso de enseñanza aprendizaje.

4.2. Tema del Curso

Taller de capacitación para docentes del Colegio Fiscal “Cardenal Carlos María de la Torre” con herramientas tecnológicas y su aplicación en el campo educativo. “Las Tics y sus bondades en la educación”.

4.3. Modalidad de estudios:

La modalidad de estudios de este taller será presencial y su evaluación práctica será vía on line.

4.4. Objetivos

4.4.1. General:

Capacitar al personal docente de la institución sobre las nuevas tecnologías aplicadas a la educación, para fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje en el Colegio Fiscal “Cardenal Carlos María de la Torre” en el año lectivo 2013-2014.

4.4.2. Específico:

Motivar y orientar a las autoridades de la institución sobre la importancia de capacitar al personal docente en las Tecnologías informáticas para fortalecer su desempeño profesional.

Establecer y fortalecer los conocimientos de los docentes sobre las nuevas tecnologías a ser aplicadas en el proceso de enseñanza aprendizaje.

4.5. Justificación:

Al analizar los resultados de las necesidades de capacitación que tienen los docentes del Colegio Fiscal “Cardenal Carlos María de la Torre”, se determina que hay un déficit en el uso y aplicación de métodos informáticos, uso de herramientas tecnológicas que faciliten el desarrollo del proceso de inter-aprendizaje, por esta razón se puede detectar la necesidad que tienen los docentes en la utilización de herramientas informáticas que fortalezcan su trabajo en el aula, así como mejorar su capacitación profesional, ya que se usan periódicamente para la formación profesional. Por este motivo es pertinente desarrollar un taller que pueda solventar estas inquietudes del cuerpo docente.

4.6. Dirigido a:

4.6.1. Nivel formativo de los destinatarios

4.6.1.1. Nivel uno:

El curso, está dirigido a todos los docentes que estén iniciando su carrera docente, y que a través del curso puedan desarrollar habilidades que les permitan ejercer correctamente su labor educativa.

4.6.1.2. Nivel dos:

El curso de formación, estará dirigido a los docentes que tiene una experiencia de no menor de 3-5 años y que a través de su capacitación podrán fortalecer sus habilidades profesionales para aplicarlo en el aula.

4.6.1.3. Nivel tres:

Este curso está dirigido a los docentes que laboran más de 5 años en la docencia, y que a través del taller podrán aplicar las nuevas tecnologías en el proceso de enseñanza aprendizaje.

4.6.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

Los recursos para la formación de los docentes en el curso de capacitación serán:

- Computadoras, que cumplen con características acordes a las necesidades que demanda el curso de capacitación.
- Infocus, para facilitar un mejor aprendizaje de los docentes capacitados.
- Conexiones, que posibilite el monitorear el avance del trabajo que desarrollan los docentes capacitados
- Internet, de banda ancha que facilitara las prácticas con las herramientas tecnológicas.
- Navegador, confiable como Mozilla, Explorer, Google Chrome que facilite al usuario a trabajar en la red internet.
- Pizarrón, que facilitará una mejor comprensión de las explicaciones dadas por el instructor.

4.7. Breve descripción del curso

El presente curso de formación, tiene por finalidad, crear un curso de capacitación dirigido al personal docente del Colegio Fiscal “Cardenal Carlos María de la Torre”, sobre la utilización de las nuevas tecnologías aplicadas a la educación, con la finalidad de utilizar las herramientas tecnológicas en el proceso de enseñanza aprendizaje, considerando que hoy día, la sociedad demanda que todas las personas sean competitivos con destrezas que fortalezca su desempeño educativo y laboral.

4.7.1. Contenidos del Curso

4.7.1.1. Introducción

La aplicación de nuevas tecnologías en la educación, es una necesidad que demanda la sociedad, al ser parte de un mundo globalizado que busca cada día el deseo de investigar y fortalecer los conocimientos del docente y alumno. La aplicación de estas herramientas tecnológicas ayuda a que el docente sea un ente innovador que busca desarrollar nuevas habilidades tecnológicas para poner en práctica en su lugar de trabajo y en su vida personal.

4.7.1.2. Las Tics y sus bondades

3.7.1.2.1. El internet

Es un conjunto de ordenadores a nivel mundial (millones de computadoras interconectadas con el conjunto de protocolos TCP/IP) y que ofrece distintos servicios, como el envío y recepción de correo electrónico (e-mail), la posibilidad de ver información en las páginas Web, de participar en foros de discusión (News), de enviar y recibir ficheros mediante FTP, de charlar en tiempo real mediante IRC, etc.

3.7.1.2.2. Navegadores “browser”

Un navegador web o de Internet, en inglés un "browser", es un programa que permite visualizar la información que contiene una página web (que es una página de los sitios en la red, en la Internet o en una red local). Además son usados para visualizar archivos que utilicen el mismo formato de los documentos en la Internet, permite visualizar todo tipo de documentos.

Entre los navegadores más populares utilizados en la actualidad, en los PC basados en Windows encontramos al Internet Explorer, el Mozilla Firefox, que son gratuitos (algunas aplicaciones específicas son pagadas),

3.7.1.2.3. Como ingresar una dirección electrónica.

Son únicas: no puede haber dos iguales en el mundo, porque los mensajes se perderían. Existen tres tipos: las de computadoras (llamadas dominios), las de personas (casillas de E-mail) y las de recursos (por ejemplo, una página de la Web). Su estructura se basa en partes fijas y partes opcionales.

3.7.1.2.4. Estructura básica de una dirección electrónica (URL)

La página de la Web es un ejemplo de un recurso alojado en un servidor de Internet. Con los datos de una persona, la dirección del servidor (dominio) más algunos otros

datos. Las direcciones de la Web son también llamadas URL (Uniform Resource Locators, o Localizadores Uniformes de Dirección). La estructura básica de una URL es la siguiente:

URL=*http://*dominio/directorio/archivo. Por ejemplo: direccion.htm

Http:// Indica al navegador que se trata de una dirección de la Web. Debería estar siempre presente, aunque los navegadores modernos permiten omitirlo.

Dominio/ Es la dirección de la computadora donde se alojan las páginas deseadas. Cumple con la estructura de dominios (computadora. organización.

Tipo país). En general el nombre de la computadora será www o web.

Directorio Es una estructura que permite organizar las diferentes páginas en forma similar a una estructura de directorios o carpetas en un disco rígido. Va separado de barras invertidas (/) luego del dominio y entre directorio y directorio (si los hubiera). Si se omite la parte de directorio y archivo, y se ingresa solamente el dominio, se entrará a la Home Page (página principal) de esa organización.

Archivo Es el nombre del documento (página) dentro del sitio Web al que se desea acceder. Cuando no se especifica una página en particular, el navegador busca una llamada index.htm o default.htm (html). Las páginas generalmente terminan en .html o .htm, que define el lenguaje en que estas se han escrito (el HTML, o lenguaje de marcado de hipertexto en el que están escritos los documentos de la Web). El nombre del dominio debe ir siempre en minúsculas

El símbolo ~ (tilde o vborita) Es una dirección electrónica de la web que indica que los datos se hallan en el directorio privado de algún usuario de esa organización.

Tipo Es una clasificación que existe para identificar la actividad de la organización que tienen algunos países, por ejemplo Chile, la omiten. Los tipos se clasifican en:

.com (en algunos países, .co) Es una compañía u organización comercial. Ej.: Ford.com, Philips.com, Microsoft.com, etc.

.edu (en algunos países, .ac) Es una institución de educación, universidades, colegios, institutos o centros de investigación. Ej.: mit.edu, harvard.edu, etc.

.gob En nuestro país, se trata de organizaciones del gobierno, ejem.: del ministerio de educación gob.

.mil Para una institución militar.

.net Para algún administrativo, proveedor de servicios, de alguna entidad de servicios de conexión. Ej.: internic.net, commerce.net, etc.

.org Para organizaciones que no entren en ninguna de las categorías anteriores, por ejemplo organizaciones sin fines de lucro.

Existen otras nuevas jerarquías recientemente creadas y aún no implementadas:

.firm Para empresas o corporaciones

.store Para empresas que ofrecen negocios de venta online

.web Para entidades que se dediquen a actividades relacionadas con la Web.

.arts Para instituciones que desarrollen actividades culturales o de entretenimiento.

.rec Para entidades que se dediquen a actividades relacionadas con la recreación y los juegos.

.info Para entidades que brinden reportes o información.

.nom Para personas físicas que deseen su propio dominio.

País Identifica el país al cual pertenece el dominio, a través de la creación de una codificación normada de códigos de países

Se pueden clasificar en dos tipos:

- **Índices temáticos:** Son sistemas de búsqueda por temas o categorías jerarquizados con bases de datos de direcciones Web elaboradas "manualmente", las personas que se encargan de asignar cada página web a una categoría o tema determinado.

- **Motores de búsqueda:** Son sistemas de búsqueda por palabras clave. Son bases de datos que incorporan automáticamente páginas web mediante "robots" de búsqueda en la red.

3.7.1.2.5. Reglas para encontrar la información deseada.

Regla 1: Da al buscador muchas palabras relacionadas con tu búsqueda.

Se debe añadir palabras que aproxime a la información: Euro, billete, medidas de seguridad,..; si hay un término que admita algún sinónimo, se debe añadir a la búsqueda. Si en los resultados de la búsqueda aparecen muchas páginas relacionadas con un tema concreto que nada tiene que ver con la búsqueda restringe dicho tema en la búsqueda.

Regla 2: Si busca una información muy precisa escriba una frase que espera encontrar.

A veces necesitamos buscar información muy precisa como sería un poema de un poeta determinado, si conoces parte de sus versos escríbelos tal cual; te sorprenderás de la capacidad que tiene Google para encontrar páginas en las que aparecen esas palabras de esa frase en ese orden. Usando esta regla podrás descubrir si tus alumnos han copiado literalmente de una página de Internet ese trabajo que te han entregado.

3.7.1.2.6. Buscadores más conocidos

BUSCADOR	DIRECCIÓN URL	IDIOMA
BIWE	biwe.cesat.es	Castellano
TERRA	http://www.terra.es/	Castellano
ALTAVISTA	http://www.altavista.es/	Castellano
EL BUSCADOR	http://www.elbuscador.com/	Castellano
ELCANO	http://www.elcano.com/	Castellano
LYCOS	http://www.lycos.es/	Castellano
MUNDO LATINO	http://www.mundolatino.org/	Castellano
OZÚ	http://www.ozu.es/	Castellano
SOL	http://www.sol.es/	Castellano
GOOGLE	http://www.google.com/	Castellano
YAHOO!	http://www.yahoo.es/	Castellano

ALTAVISTA	http://www.altavista.com/	Inglés
OVERTURE	www.overture.com	Inglés
INFOSEEK	infoseek.go.com	Inglés
EXCITE	http://www.excite.com/	Inglés
WEBCRAWLER	http://www.webcrawler.com/	Inglés

4.7.1.3. Comunicación en internet

4.7.1.3.1. Correo electrónico

Es un servicio de red que permite a los usuarios enviar y recibir mensajes rápidamente (también denominados mensajes. Por medio de mensajes de correo electrónico se puede enviar, no solamente texto, sino todo tipo de documentos digitales. Su eficiencia, conveniencia y bajo costo están logrando que el correo electrónico desplace al correo ordinario. Los beneficios que nos da una cuenta GOOGLE.

1. Correo Electrónico GMAIL
2. YouTube
3. Blog spots
4. Picasa
5. Video llamadas
6. Google Earth
7. Google Maps
8. Google Docs
9. Google Calendar
10. Google Traductor

Por si estos servicios fuesen pocos tenemos el navegador Google Chrome que es uno de los más rápidos y vanguardistas, un aspecto minimalista y su 100/100 de Acid Test; está por salir al GOOGLE CHROME OS un sistema operativo basado en GNU/Linux con toda la intención de trabajar al 100% con el Cloud Computing o sea la Computación en la Nube, la plataforma de Google para celulares.

4.7.1.3.2. Páginas de correo electrónico

Gmail Hotmail Yahoo Terra

4.7.1.3.2.1. GMAIL:

Es un servicio de Correo Electrónico que se está popularizando, ha tenido un crecimiento y se posesiona como el tercer servicio de correo después de Hotmail y Yahoo, sin embargo está ganando cada vez más y más usuarios.

3.7.1.3.2.1.1. Crear una cuenta e ingresar. Los pasos para crear cuenta GMAIL son:

Paso 1. Ingresar a la siguiente dirección web: www.gmail.com.

- Entra a Google y haz clic en Gmail situado en la parte superior.
- Haz doble clic en el botón "Crear una cuenta"
- Rellena la ficha de registro que aparece:
- Ingresa tu nombre y apellido
- Elige tu nombre de usuario, es decir tu dirección electrónica Gmail (será de la forma nombre.de.usuario@gmail.com)
- Elige una contraseña
- Ingresa tu número de teléfono móvil, al cual te será enviado un código para verificar tu cuenta
- Una vez rellenado el formulario, acepta las condiciones y haz clic en el botón "Siguiente paso"
- Ahora solo falta la etapa de verificación de cuenta. Ingresa tu teléfono móvil y haz clic en "Llamar a mi teléfono con código de verificación"

- Recibirás una llamada de Google en tu teléfono móvil en el que se te indica el código de verificación. Introduce el código en el recuadro y haz clic en "Verificar"

4.7.1.3.2.2. Ingreso a la cuenta Blogger:

Un Blog es una página web que cualquiera, sin tener nociones de informática, puede publicar rápidamente. Esta herramienta permite a docentes y alumnos hacer presentaciones multimedia, esto es, incorporar hipertexto (texto escrito, dibujos, fotos, sonido y vídeos) de una forma muy sencilla. De esta manera es más fácil enseñar y aprender, porque se utilizan múltiples inteligencias al estimular nuestra inteligencia visual, auditiva, el trabajo en equipo o el trabajo individual, etc.

4.7.1.3.2.2.1. Como crear un Blogger.

Para crear tu blog solo tienes que escribir <http://www.blogger.com> en la barra de direcciones de tu navegador o hacer doble clic en este enlace. Lo que necesitas es una cuenta de Google. Blogger tiene una página de ayuda para quienes quieran empezar a usar sus blogs, pero no está creada con intención pedagógica. Su ayuda es muy general, pero puede resultar útil para asuntos concretos.

3.7.1.3.2.2.2. Crear una cuenta de Google

Cuando entramos en Blogger (<http://blogger.com>), nos invitan a crearnos un blog con el lema: "Crea un blog. Es gratuito", pero antes para empezar, tenemos que crearnos una cuenta de Google haciendo "clic" en el botón rojo de la parte superior derecha. Entonces aparece un formulario que tenemos que rellenar:

Con tu dirección de correo electrónico actual por ejemplo la cuenta personal institucional como docentes. Además, nos piden que se demuestre no eres un robot, lo cual no es una broma, sino que se trata de una verificación que consiste en escribir las letras que aparecen en una pequeña imagen, y así se pretende evitar que se creen cuentas

automáticamente. También piden nuestro número de teléfono móvil, no es necesario darlo.

3.7.1.3.2.2.3. Crear el blog

Para crear una cuenta de Google haciendo clic en el botón rojo de la parte superior derecha de la página principal de Blogger. Para crear un blog, pulsamos el botón Nuevo blog y a continuación se abrirá la siguiente ventana: El título del blog, la dirección y la plantilla. El Título para nuestro blog tendrá que estar relacionado con la temática principal del blog, que puede ser muy amplia. Este título lo podremos cambiar cuando queramos una vez creado el blog.

La Dirección del blog es lo que técnicamente se llama URL. Es importante que la dirección sea corta y siempre con letras minúsculas, sin caracteres especiales como tildes o eñes, y sin huecos en blanco. La dirección suele ser el nombre del blog, o el nombre o las iniciales del autor escrito con minúsculas y sin espacios. Ocurre algunas veces que al cabo de un tiempo queremos cambiar el título del blog, y entonces no es conveniente cambiar la dirección URL para no perder a nuestros lectores, por ello es aconsejable que la URL tenga que ver con el nombre del autor del blog y tenemos que pensar que no la vamos a cambiar nunca. En el ejemplo de arriba es: avfer, al que se le añade la parte que incluye la URL de Blogger: .blogspot.com. Al final, quedaría de esta forma: <http://avfer.blogspot.com>.

Hay que comprobar la disponibilidad para ver si ese nombre ya está elegido por otro miembro; suele ocurrir con frecuencia que esté utilizado, si ocurre esto, nos avisan con la frase: "Esta dirección del blog no está disponible", que aparece debajo del campo de texto. Cuando la dirección esté disponible, nos lo avisan y se ve un icono azul, como en la imagen superior. La limitación de caracteres impuesta en las URL de los blogs a veces hace que los autores busquen un remedio en el uso de guiones; un ejemplo podría ser el siguiente: <http://blog-mates.blogspot.com>. no incluir guiones en las direcciones URL, Por último, nos queda elegir una plantilla, es aconsejable escoger una sencilla, porque se puede cambiar por otra.

Una vez completado el formulario, sólo queda pulsar el botón “Crear blog”. Entonces, aparecerá un enlace al blog dentro de nuestro Escritorio de Blogger: tenemos que configurar el blog que estará vacía de momento.

3.7.1.3.2.2.4. Cómo acceder al nuevo blog

La forma más sencilla es ir a la página principal de Blogger e iniciar sesión con nuestro nombre de usuario y contraseña. Cuando hagamos clic en el enlace Iniciar sesión, llegaremos a nuestro Escritorio.

Podemos escribir, en la barra de direcciones de nuestro navegador, la dirección completa del nuevo blog como, por ejemplo <http://avfer.blogspot.com>. En este caso, accederemos directamente a nuestro blog, hay que hacer clic en “Acceder” que está en la parte derecha, y entonces llegaremos a la página principal de Blogger para incluir nuestros datos. Si estamos conectados a Blogger en el navegador aparecerán otros enlaces para entrar directamente a nuestro blog.

Los visitantes verán el nuevo blog escribiendo su dirección o URL en la barra de direcciones de su navegador. Pasados unos días, después de que los buscadores hayan tenido tiempo para rastrear el nuevo blog, también se podrá acceder a él simplemente escribiendo el nombre del blog en un buscador. Un usuario puede crearse más de un blog en Blogger, y cuando se acceda al Escritorio, aparecerán allí todos los blogs.

3.7.1.3.2.2.5. El panel de control o Escritorio

Cuando accedemos a Blogger con nuestra cuenta, nos encontramos con el Escritorio, un panel que nos da acceso a la parte privada del blog o administración. Desde aquí controlamos todos nuestros blogs, perfil de Blogger y la configuración de la cuenta cuando hacemos clic en nuestro email.

El perfil de Blogger es importante para formar parte de la comunidad de Blogger, que es muy extensa en todo el mundo. Estos datos personales los podrán ver los visitantes de nuestro blog, o cuando escribamos un comentario en otro blog. Por su carácter personal

los lectores tienen derecho a saber quiénes somos y a qué nos dedicamos. En la parte inferior del Escritorio se ve las últimas entradas de los blogs a los que nos hemos suscrito como seguidores, aparecen automáticamente cada vez que se publican en el blogs de origen.

3.7.1.3.2.2.6. Configuración rápida de las opciones

Si hacemos clic en el nombre de nuestro blog dentro del Escritorio, se abrirá la zona de la administración del blog con la parte privada de la administración, donde se escriben las entradas, se configura el blog y se modifica el diseño. En Blogger, la estructura de la administración del blog está dividida en varias secciones, que se encuentran a la izquierda de la administración. Las opciones de los blogs de Blogger se han reducido considerablemente sólo incluye aspectos básicos de la estructura de un blog, de una forma sencilla, útil y productiva.

Se debe realizar cambios en la configuración, que vamos a realizar pulsando en la sección Configuración, aparecen distintas opciones, de entrada llamada Básico que se encuentra en la parte superior derecha de la página.

4.7.1.4. Configuración Básica:

Título: Es el título del blog, que se puede modificar pulsando Editar.

Descripción: Es una descripción del blog, que aparecerá debajo del título en la cabecera del blog.

Dirección del blog: La dirección del blog también se puede modificar siempre que esté disponible la nueva URL o dirección web, pero no conviene cambiarla porque dejaría rotos los enlaces en las entradas del blog que los lectores hubieran guardado.

Autores del blog: Podemos añadir más autores a nuestro blog enviándoles una invitación a sus cuentas de GMAIL, donde recibirán un mensaje de email con un enlace al blog. Al principio tendrán la categoría de Autores, es decir, podrán publicar y modificar

sus entradas del blog, pero no podrán realizar labores de administración a menos que el creador del blog les dé privilegios como administradores.

Lectores del blog: Se puede editar esta opción de forma que el blog sea visible para cualquiera, sólo para sus autores o para los lectores que se elijan.

Entradas y comentarios: Se muestra un máximo de 10 entradas en la página principal, que es un número adecuado para no cargar la portada con muchas entradas. Cuando su número sobrepase el de 10, aparecerá otra página a la que se accederá con un enlace que hay en la parte inferior de la página.

La Plantilla de entrada: Es el código HTML que queramos incluir en todas las entradas sin necesidad de repetirlo, Si no se tiene conocimientos de este lenguaje no utilizar esta opción.

Mostrar imágenes en lightbox: Es como un pase de diapositivas que se crea cuando se hace clic en cualquier imagen de la entrada del blog, y muestra todas las imágenes de esa entrada.

Ubicación de los comentarios: Los comentarios que los lectores hacen en las entradas suelen estar ubicados debajo de éstas. Cualquier persona pueda realizar comentarios, pero es aconsejable utilizar la moderación de comentarios de la siguiente opción.

Moderación de comentarios: Supone la aprobación de los comentarios por parte del autor del blog antes de ser publicados, y para ello existe una sección donde aparecen todos los comentarios después de ser escritos y antes de ser publicados o eliminados.

Mostrar enlaces de retroceso: Son enlaces de otros blogs cuyos autores a su vez han enlazado alguna entrada de nuestro blog, y aparecen en la parte inferior de las entradas.

Mensaje del formulario de comentarios: Es un texto que podemos añadir al formulario donde los lectores escriben sus comentarios a las entradas. Móviles y correo electrónico:

Publicar entradas mediante SMS/MMS: Para publicar entradas con móviles hay que añadir un dispositivo móvil mediante un código de verificación.

Publicar entradas mediante correo electrónico: Es una buena opción si queremos conseguir entradas de personas que no sean miembros del blog mediante una dirección de email que se configura aquí mismo.

Correo electrónico de notificación de comentarios: Sirve para notificar a las cuentas de email expresas del envío de comentarios en las entradas.

Enviar entradas por correo electrónico a: Es una notificación para un máximo de diez personas de la publicación de entradas en el blog.

Idioma y formato: En esta sección se configuran el idioma y los formatos de las fechas que parecen en el blog.

Preferencias de búsqueda: Son opciones avanzadas que tienen que ver con el tráfico hacia el blog. Puede resultar importante la Descripción, que utilizan los buscadores para clasificar las páginas.

Otras herramientas de blog: Con estas opciones podemos exportar las entradas y los comentarios de nuestro blog en formato XML, y luego importarlas a otro blog de Blogger. Con el archivo XML podemos tener una copia de seguridad del contenido de nuestro blog.

Feed del sitio: Es una forma de distribuir el contenido de nuestro blog en otros blogs que recogen nuestro enlace de feed por medio de la tecnología RSS, situado en la parte inferior del blog con la expresión Suscribirse a: (Entradas Atom). Con ese enlace, se pueden publicar automáticamente nuestras entradas completas o cortas en un lector de feeds como Google Reader conforme las vayamos publicando.

OpenID: Es un servicio web donde se puede crear una contraseña que nos servirá para su uso en muchos servicios donde la admiten.

Contenido para adultos: Sirve para avisar a los lectores del blog de que entran a un blog para adultos, es decir, con contenidos principalmente eróticos.

ID de propiedad web de Google Analytics: Si estamos suscritos al servicio de estadísticas Google Analytics, podemos añadir aquí la identificación (ID) de nuestro blog.

3.7.1.5. Configuración de las entradas del blog

Una vez configurado el blog a nuestro gusto, podemos cambiar su diseño si las opciones predeterminadas no nos gusta. Para ello pulsamos en la sección Diseño del menú lateral de la administración, y nos aparecerá una especie de esquema de nuestro blog:

En la parte superior derecha se encuentran los botones que utilizaremos cuando modifiquemos alguna parte del diseño, sobre todo el botón naranja Guardar disposición. Más abajo, está el enlace al Diseñador de plantillas, pieza clave que analizaremos más adelante. A continuación tenemos varias secciones, encerradas en cuadros blancos, que podremos modificar:

3.7.1.5.1. Favicon: Es el pequeño icono representativo de nuestro blog que se ve en las barras de los navegadores y en sus pestañas cuando alguien está visitando nuestro blog. En los blogs de Blogger siempre se ve su icono característico, pero lo podemos cambiar en esta sección para personalizar nuestro blog si pulsamos en Editar. En Wikipedia encontramos información sobre este icono y sobre cómo crearlo.

3.7.1.5.2. Barra de navegación: Es la barra más superior que se ve en nuestro blog y en todos los de Blogger. Aquí podemos cambiar su aspecto tras pulsar en Editar.

3.7.1.5.3. Cabecera: Es parte superior de nuestro blog donde aparece el título y la descripción, que se pueden cambiar en cualquier momento. También se puede incluir una imagen propia, pero habrá que tener cuidado de que no sea demasiado grande, y para su ubicación tenemos cuatro opciones.

3.7.1.5.4. Entradas del blog: Se trata del diseño de todo lo que hay alrededor de las entradas de nuestro blog, y lo analizaremos a continuación.

3.7.1.5.5. Añadir un gadget: Los gadgets son pequeños módulos generalmente de carácter informativo que añadimos al lateral o al pie del blog.

3.7.1.5.6. Attribution: En la parte inferior del esquema del diseño se encuentra esta sección que hace referencia a la licencia con la que publicamos todo el contenido de nuestro blog.

3.7.1.5.7. Entradas de mi blog, en esta ventana destacamos las siguientes opciones:

3.7.1.5.8. Número de entradas en la página principal: Conviene que no haya muchas entradas en la página principal del blog, y el número dependerá de la longitud de las entradas y de su contenido. Siempre hay que procurar que la página principal del blog tarde poco en ser leída por el navegador para que el lector no tenga que esperar para ver todos los contenidos.

3.7.1.5.9. Texto de enlace de la página de entrada: Es una opción que tiene que ver con a la división del texto de las entradas, dejando una introducción en la portada y el enlace Leer más para continuar leyendo la entrada en su página o enlace permanente.

3.7.1.5.10. Opciones de la página de entrada: Son las opciones visuales o textos que se podrán ver en las partes superior e inferior de la entrada, según la plantilla elegida. En la mayoría se puede incluso cambiar las palabras de los textos.

3.7.1.5.11. *Mostrar edición rápida:* El icono del lápiz aparece en la parte inferior de la entrada del blog, junto al nombre del autor y la fecha, cuando estamos conectados a Blogger, sirve para entrar directamente al editor del blog .

3.7.1.5.12. *Reacciones:* Es una opción para que los lectores del blog califiquen cada entrada. Podemos ordenar elementos arrastrándolos con el cursor del ratón:

3.7.1.6. Video llamadas

Es un servicio incorporado a GMAIL con el cuál trata de plantar cara a Skype.

3.7.1.6.1. *Función de video llamada:* Nos permiten hablar con amigos cara a cara. Solo tienes que completar la configuración rápida para poder llamar a cualquier amigo desde Facebook.

3.7.1.6.2. *Cómo funciona:* Con una cámara web y micrófonos instalados y configurados, se podrá ver y escuchar en tiempo real.

3.7.1.6.3. *Registros de llamada:* La fecha y la hora de cada llamada que realices aparece en el historial de los mensajes intercambiados con tus amigos. Las llamadas no se graban ni se guardan.

3.7.1.6.4. *Multitarea:* Durante el video llamado, puedes continuar usando el chat y otras características de Facebook.

3.7.1.6.5. YouTube: El principal portal para ver videos OnLine, YouTube ha protagonizado una serie de demandas por empresas propietarias de videos Musicales principalmente y de Películas.

3.7.1.7. ESTRATEGIAS DE TRABAJO CON TIC`S

3.7.1.7.1. WIKIS: Crear, aprender y compartir.

Este espacio web lo utilizamos para compartir conocimientos sobre herramientas de la web 2.0. Las wikis serán objeto fundamental de estas páginas, ya que constituyen una herramienta idónea para integrar muchos y muy variados recursos educativos que están publicados en internet y otros de elaboración propia, de modo que podamos ampliar o modificar en cualquier momento y desde cualquier sitio (casa, centro, etc.).

3.7.1.7.1.1. Wiki: Un Wiki (del hawaiano wiki wiki, «rápido») es un sitio web colaborativo que puede ser editado por varios usuarios. Los usuarios de una wiki pueden así crear, editar, borrar o modificar el contenido de una página web, de una forma interactiva, fácil y rápida; dichas facilidades hacen de una wiki una herramienta efectiva para la escritura colaborativa. (Wikipedia)

3.7.1.7.1.2. Principales características de los Wikis. En general permiten:

- La publicación de forma inmediata usando sólo el navegador web (ej. Explorer, Firefox, Mozilla, etc.)
- El control del acceso y de permisos de edición. Pueden estar abiertos a todo el mundo o sólo a aquellos que invitamos.
- Que quede registrado quién y cuándo se ha hecho la modificación en las páginas del wiki, por lo que es muy fácil hacer un seguimiento de intervenciones (véase aquí).
- El acceso a versiones previas a la última modificación así como su restauración, es

decir queda guardado y con posible acceso todo lo que se va guardando en distintas intervenciones y a ver los cambios hechos.

- Subir y almacenar documentos y todo tipo de archivos que se pueden enlazar dentro del wiki para que los alumnos los utilicen (imágenes, documentos pdf, etc. ejemplo de documento pdf alojado en el wiki).

- Enlazar páginas exteriores e insertar audios, vídeos, presentaciones, etc.

Todo esto los dota de un gran potencial para el trabajo colaborativo en el aula

3.7.1.7.1.3. Diferencias entre los Blogs y los Wikis:

Blogs	Wikis
<ul style="list-style-type: none">- Normalmente un sólo autor/editor + comentarios- Estructura cronológica empezando por la última "entrada".- Links externos	<ul style="list-style-type: none">- Muchos autores al mismo nivel- La estructura puede ser variada, sustituyéndose las versiones a medida que se modifica.- Links externos e internos

3.7.1.8. EL FORO:

Representa un segmento de la sociedad donde un grupo de personas mantienen conversaciones en torno a un tema en común y específico o bien cualquier tema de actualidad. En todo foro aparecen las figuras del administrador (superusuario), moderadores y usuarios. Normalmente en los foros aparecen una serie de normas para pedir la moderación a la hora de relacionarse con otras personas y evitar situaciones tensas y desagradables.

Un foro en internet, comúnmente, permite que el administrador del sitio defina varios foros sobre una sola plataforma. Éstos funcionarán como contenedores de las

discusiones que empezarán los usuarios; otros usuarios pueden responder en las discusiones ya comenzadas o empezar unas nuevas según lo crean convenientes. Se puede clasificar a los foros de internet en aquellos que requieren registrarse para participar y aquellos en los que se puede aportar de manera anónima. En el primer tipo, los usuarios eligen un nick, al que le asocian una contraseña y, probablemente, una dirección de correo electrónico para poder confirmar su deseo de unirse al foro.

3.7.1.8.1. Funciones de un Foro

Un foro en internet, permite que el administrador del sitio defina varios foros sobre una sola plataforma. Éstos funcionarán como contenedores de las discusiones que empezarán los usuarios; otros usuarios pueden responder en las discusiones ya comenzadas o empezar unas nuevas según lo crean convenientes. Se puede clasificar a los foros de internet en:

- Aquellos que requieren registrarse para participar, donde los usuarios eligen un nick, al que le asocian una contraseña y, probablemente, una dirección de correo electrónico para poder confirmar su deseo de unirse al foro, donde tienen ciertas ventajas como las de poder personalizar la apariencia del foro, sus mensajes y sus perfiles (con información personal, avatares, etc.) y,
- Aquellos en los que se puede aportar de manera anónima.

Por lo general los foros disponen de formas de personalizar la apariencia a la que le resulte más cómoda al usuario e inclusive algunas formas mixtas. Son muchos los soportes disponibles para crear un foro en internet. A veces el soporte de los foros viene integrado con weblogs ó algún otro sistema de manejo de contenido.

3.7.1.9. WEB QUEST

3.7.1.9.1. Introducción:

La Web 2.0, se ha convertido en una herramienta valiosa para los docentes, ya que facilita el acceso a documentos valiosos, que ayuda en el proceso de enseñanza donde

con una buena orientación los alumnos puedan investigar correctamente reduciendo la pérdida de tiempo en la búsqueda de información, y podrán gestionar la información que reciben, comparando, clasificando, induciendo, deduciendo, analizando y construyendo con aportes propios, incorporando al mismo tiempo el debate y el pensamiento crítico para lograr una verdadera transformación ideológica.

Las web quest, permite una nueva una nueva actitud pedagógica donde docentes y estudiantes puedan llevar a cabo un trabajo de investigación constructivo. Esta nueva estrategia de aprendizaje por descubrimiento está basada en el uso de internet.

3.7.1.9.2. Objetivos de las Web quest

La web quest pretende, lograr que los alumnos desarrollen procedimientos que luego incorporen como método propio de aprendizaje, cumpliendo con los objetivos de la educación de aprender a aprender, el lugar del profesor como guía, que ayuda a fortalecer la capacidad de poder transformar la información.

No se utiliza el “copy-paste”, es un trabajo de indagación e investigación a través de la Web, en el que el alumno no busca la información en la Web sino que la analiza, gestiona y transforma, aprendiendo a seleccionar y recuperar datos de múltiples fuentes y a desarrollar las habilidades de pensamiento crítico.

3.7.1.9.3. Definiciones de Web quest

Es una actividad de investigación guiada con recursos de internet que tiene en cuenta el tiempo del alumno. Es un trabajo cooperativo en el que cada persona es responsable de una parte. Obliga a la utilización de habilidades cognitivas de alto nivel y prioriza la transformación de información (Carmen Barba, "La investigación en internet con las web quest").

Es una actividad didáctica basada en presupuestos constructivistas del aprendizaje y la enseñanza se basa en técnicas de trabajo en grupo por proyectos, y en la investigación como actividades básicas de enseñanza aprendizaje (Internet en las aulas: Las web quest, Jordi Adell).

Es la aplicación de una estrategia de aprendizaje por descubrimiento guiado a un proceso de trabajo desarrollado por los alumnos utilizando los recursos de la WWW (Manuel Área Moreira, Una estrategia de aprendizaje por descubrimiento en el uso de internet).

Web quest es una metodología de aprendizaje basada fundamentalmente en los recursos que proporciona internet, que incita a los alumnos a investigar, potencia el pensamiento crítico, la creatividad y la toma de decisiones, contribuye a desarrollar diferentes capacidades llevando así a los alumnos a transformar los conocimientos adquiridos.(Rodríguez García 2010).

3.7.1.9.4. Tipos de web quest Existen tres tipos de web quest: A corto plazo, a largo plazo, miniquest.

3.7.1.9.4.1. Web quest a corto plazo: El fin de este tipo de web quest es la adquisición y combinar el conocimientos de un determinado contenido de una o varias materias.

Características:

- Se desarrolla en muy pocas clases;
- Actividad enfocada a un tema;
- Es conveniente no colocar más de cuatro o cinco recursos;
- El producto final debe ser simple.

3.7.1.9.4.2. Web quest a largo plazo: Son web quest más profundas y elaboradas. Suelen terminar con la realización de un trabajo para ser presentado generalmente con una herramienta informática.

Características:

- Se desarrolla en semanas o un mes;
- Actividad enfocada a varias disciplinas;
- Se analiza el conocimiento profundamente;
- Se colocan más recursos que en la de corto plazo;

- El producto final es más complejo aprendiendo y creando algo para compartir o para que respondan sus compañeros.

3.7.1.9.4.3. Miniquest: Es la versión reducida de las webquest. Los alumnos la pueden realizar completamente en una clase o dos. Son ideales para que los docentes den sus primeros pasos en la construcción de actividades de aprendizaje basadas en la red.

Características:

- Se desarrolla en un día o en horas;
- Actividad que generalmente no es multidisciplinaria;
- Se utilizan pocos recursos;
- Se pueden utilizar en cualquier punto del proceso de enseñanza y de aprendizaje: como actividad inicial, como punto de la instrucción dentro de una unidad del plan de estudios, o como actividad que culmina en el extremo de una unidad del plan de estudios;
- Puede ser terminada individualmente o en forma cooperativa.

3.7.1.9.4.4. Pasos de una web quest

Las webquest están divididas en seis partes: Introducción, tarea, proceso, recursos, evaluación, conclusión.

a. Introducción: Es la sección inicial de una web quest, donde se motiva a los estudiantes con una presentación de los temas, la información debe ser clara, atractiva para preparar, captar la atención de los alumnos y fomentar su curiosidad. En el caso de establecer roles en la tarea se deben construir detalles de los mismos; los alumnos deben comprender claramente cuál es la idea central del tema, los objetivos y la actividad que se va a desarrollar. Se debe tener en cuenta:

- El texto está dirigido a los alumnos, el lenguaje debe ser adecuado a los destinatarios.
- Debe ser motivador, captar la atención del alumno.

- Tratar en lo posible que sea un texto corto.
- Presentar la actividad que se va a desarrollar en la webquest.
- Describir un contexto en líneas generales.
- Si se van a introducir roles, enunciarlos.
- Redactar una Pregunta general sobre el tema central a tratar.
- En síntesis:
- Orientar al alumno sobre la actividad.
- Incrementar el interés por la actividad.

b. Tarea: Se realiza una descripción no muy extensa y en líneas generales de la investigación (producto final). Es importante que en la tarea se encuentre una descripción clara del resultado final y si se usa informática especificar la herramienta a utilizar. Puede relacionarse con:

- La solución a un misterio.
- Diseñar un producto.
- Expresar un punto de vista del grupo.
- Fundamentar una postura propia o no.
- Adoptar una postura y defenderla.
- Analizar variables complejas.
- Realizar un resumen colaborativamente.
- Crear una campaña publicitaria.
- Redactar una noticia periodística, televisiva.
- Crear una página web que muestre el trabajo elaborado.

En la Tarea se debe establecer qué herramientas podrán utilizar los alumnos para la creación, muestra y debate del informe final.

c. Proceso: Se describen paso a paso los procesos que debe realizar el alumno para concluir con el trabajo. Esta etapa hay que desarrollarla muy cuidadosamente, describiendo muy bien los procesos. Una manera útil para que los alumnos puedan seguirlos es enumerarlos. El primer paso que hay que detallar es cómo se formarán los grupos de trabajo. Si se está creando una web quest general uno puede escribir por ejemplo: Formarán grupos de trabajo de acuerdo a las instrucciones del docente.

d. Recursos: Es donde se enumeran los recursos que el alumno debe utilizar para desarrollar la actividad. Los sitios web tienen que estar revisados y analizados por el docente para que el alumno no pierda tiempo en buscar información sino que la pueda utilizar y analizar. Entre los recursos podemos colocar páginas de artículos, música, libros, biografías, entrevistas, dibujos, etc. No es obligatorio que todos los recursos sean de internet, pero sí que haya recursos de la web. La información que nos brinda la web, permite que los recursos que utilicemos posibiliten que los alumnos trabajen con páginas interactivas, o que accedan a documentos originales dando un valor agregado a este tipo de recurso.

e. Evaluación: Se indica con anticipación los criterios a ser evaluados en la tarea. Deben ser consignas claras y comprensibles para ellos.

f. Conclusión: Se resume la experiencia y estimula la reflexión. Una conclusión puede invitar a enlaces sobre temas parecidos para ampliar los conocimientos para aquellos alumnos que deseen seguir conociendo sobre el tema. También puede concluir con una pregunta que lleve a la reflexión sobre lo estudiado.

4.7.2. Currículo Vitae del tutor que dictará el curso

La persona que dictara el curso de formación a los docentes de la institución, será el Lic. Darwin Alberto Álvarez, quien es docente de la institución y encargado del laboratorio N° 1 de Computación, cuenta con los conocimientos y experiencias necesarias para dictar el taller de formación docente

4.7.3. Metodología

En el presente taller de capacitación está dirigido a los docentes y autoridades que deseen fortalecer sus conocimientos a través de la aplicación de herramientas tecnológicas, como la aplicación de la web 2., a través de las Tic's con la creación de blogs educativos.

- Se considerará la asistencia y puntualidad de los participantes.
- Se desarrollará material de apoyo (impreso y en cd)
- Se utilizará la Web2, como herramienta de enseñanza aprendizaje.
- El taller se realizará en el mes de diciembre después de la 8va hora (12h30)
- Al finalizar el taller, los participantes deben realizar un proyecto práctico, aplicado a la materia que imparte, será evaluado de acuerdo a las destrezas obtenidas en curso, y la creatividad, en el producto final del proyecto en la web.

4.7.4. Evaluación

Para poder evaluar las competencias, habilidades y conocimientos obtenidos por los docentes del Colegio Fiscal “Cardenal Carlos María de la Torre”, en el taller de capacitación, se considera los siguientes indicadores de evaluación con una calificación sobre los 10 puntos.

Tabla 41: Indicadores de Evaluación

Indicadores	Valoración
1. Presentación	1 Punto
2. Puntualidad	2 Puntos
3. Contenido tecnológico de la información y comunicación (Resultados del aprendizaje)	5 Puntos
4. Aporte personal	1 Punto
5. Aplicación de la normativa A.P.A	1 Punto
TOTAL	10 Puntos

Elaborado por: Amparo Mena

Nota: Al finalizar el taller, los participantes deben realizar un proyecto práctico, será evaluado por la web., equivalente al 50% del curso (punto 3)

4.8. Duración del curso

El curso se desarrollara durante el mes de diciembre del 2013, a partir de las 12H30, y a partir del 26 de diciembre a partir de las 7h30, con una duración de 60 horas, en el laboratorio de informática N° 2, donde el instructor, les facilitará las máquinas equipadas

con internet y el material didáctico necesario (impreso y en cd), para el taller de capacitación

4.9. Cronograma de Actividades.

COLEGIO FISCAL "CARDENAL CARLOS MARIA DE LA TORRE"

SEMINARIO TALLER DEL DE CAPACITACIÓN SE EMPLEARÁ LA APLICACIÓN DE LA WEB 2 EN FORMA GRUPAL "POR AREA"

Día y fecha	Hora	Temática	Actividades	Responsable	Recursos	Evaluación
Lunes 16 de diciembre 2013	12h30 a 16h30	Manejo de un browser: definición importancia, elementos, su aplicación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Presentación del equipo de investigador ✓ Exposición de los antecedentes, objetivos y operatividad del taller. ✓ Explicación magistral breve sobre la temática. ✓ Conformación de grupos de trabajo y entrega de materiales. ✓ Designación de un coordinador relator de cada grupo. ✓ Sesión plenaria donde los relatores hacen conocer las conclusiones. 	Lic. Amparo Mena Lic. Darwin Álvarez	Materiales: Computadora, Infocus, CD y fotocopias, Carpetas folder	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Proyecto ✓ Agenda de talleres y asistencia de participantes. ✓ Facturas de compras de materiales.
Martes 17 de diciembre 2013	12h30 a 16h30	Manejo de buscadores definición importancia y aplicación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Motivación a través de diapositivas ✓ Entrega de materiales. ✓ Exposición magistral sobre el tema ✓ Conformación de grupos de trabajo y entrega de materiales. ✓ Designación de un coordinador relator de cada grupo. ✓ Sesión plenaria donde los relatores hacen conocer las conclusiones. 	Lic. Amparo Mena Lic. Darwin Álvarez	Materiales: Computadora, Infocus, CD y fotocopias.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Proyecto ✓ Agenda de talleres y asistencia de participantes ✓ Facturas e alquiler de equipos. ✓ Cronograma de actividades.

Miércoles Jueves 18 y 19 de diciembre 2013	12h30 a 16h30	Manejo de Correo Electrónico definición importancia y aplicación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Motivación a través de diapositivas ✓ Presentación de diapositivas referentes a la temática ✓ Conformación de grupos de trabajo y entrega de materiales. ✓ Designación de un coordinador relator de cada grupo. ✓ Sesión plenaria donde los relatores hacen conocer las conclusiones. 	Lic. Amparo Mena Lic. Darwin Álvarez	Materiales: Computadora, Infocus, CD y fotocopias.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Proyecto ✓ Agenda de talleres y asistencia de participantes ✓ Trabajos elaborados en forma individual y grupo.
Viernes 20 de diciembre 2013	12h30 a 16h30	Crear y Administrar Blog definición importancia y aplicación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Motivación a través de diapositivas ✓ Exposición magistral sobre el tema ✓ Conformación de equipos de trabajo. ✓ Foro abierto, para intercambiar opiniones ente los miembros del grupo. ✓ Recopilación, integración y lectura de las conclusiones generales del taller, de acuerdo a fortalezas y debilidades, así como recomendaciones. 	Lic. Amparo Mena Lic. Darwin Álvarez	Materiales: Computadora, Infocus, CD y fotocopias.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Proyecto ✓ Agenda de talleres y asistencia de participantes ✓ Trabajos elaborados en forma individual y grupo.
Lunes 23 de diciembre 2013	07h30 a 15h30	Crear y Administrar Aulas Virtual importancia y aplicación Crear Pruebas Online	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Motivación a través de diapositivas ✓ Presentación de diapositivas referentes a la temática ✓ Conformación de grupos de trabajo y entrega de materiales. ✓ Designación de un coordinador relator de cada grupo. 	Lic. Amparo Mena Lic. Darwin Álvarez	Materiales: Computadora, Infocus, CD y fotocopias.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Proyecto ✓ Agenda de talleres y asistencia de participantes ✓ Trabajos elaborados en forma individual y

			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sesión plenaria donde los relatores hacen conocer las conclusiones. 			grupo.
Jueves 26 de diciembre del 2003	07h30 a 15h30	Crear Web Quest y Aplicación de un proyecto y evaluación On line	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Motivación a través de diapositivas ✓ Exposición magistral sobre el tema ✓ Conformación de equipos de trabajo. ✓ Foro abierto, para intercambiar opiniones ente los miembros del grupo. ✓ Recopilación, integración y lectura de las conclusiones generales del taller, de acuerdo a fortalezas y debilidades, así como recomendaciones. 	Lic. Amparo Mena Lic. Darwin Álvarez	Materiales: Computadora, Infocus, CD y fotocopias.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Proyecto ✓ Agenda de talleres y asistencia de participantes ✓ Trabajos elaborados en forma individual y grupo.
Viernes 27 de diciembre del 2003	07h30 a 15h30	Aplicación de un proyecto y evaluación On line	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Motivación a través de diapositivas ✓ Exposición magistral sobre el tema ✓ Conformación de equipos de trabajo. ✓ Foro abierto, para intercambiar opiniones ente los miembros del grupo. ✓ Recopilación, integración y lectura de las conclusiones generales del taller, de acuerdo a fortalezas y debilidades, así como recomendaciones. 	Lic. Amparo Mena Lic. Darwin Álvarez	Materiales: Computadora, Infocus, CD y fotocopias.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Entrega de trabajos en equipo ✓ Asistencia de participantes. ✓ Lectura de memorias del evento.

Elaborado por: Amparo Mena

4.10. Costos del curso

Considerando que la institución educativa cuenta con el equipo necesario como: Computadoras, Infocus, conexiones, servicio de Internet, y pizarrón de tinta líquida, el costo del curso será de 20,00 por participante, que serán destinados para:

- Elaboración de los certificados
- Copias del material de apoyo (copias Xerox y cd)

4.11. Certificación

Al finalizar el taller, se entregara a los participantes un certificado firmado por las autoridades de la institucional y el facilitador.

4.12. Bibliografía del Taller

ADELL, J. (2004) "Internet en el aula: las WebQuest" Edutec: Revista Electrónica de Tecnología Educativa, no. 17,

Bernie Dodge(2013) <http://webquest.sdsu.edu/>

Colección educ.ar, CD 4- Internet como espacio educativo, educ.ar, 2004.

Browse. (2013) <http://www.arrakis.es/~wenceslao/CursoWeb/1/direcciones.html>.

Buscadores. (2013) <http://www.aula21.net/primera/buscando.htm>.

Comunicación en internet, (2013) <http://www.slideshare.net/mlandereggen/distintas-formas-de-comunicacin-en-internet>,.

Comunicación en internet. (2013).

<http://www.arrakis.es/~wenceslao/CursoWeb/1/direcciones.html>,

Correo electrónico. (2013)<http://drykanz.wordpress.com/2010/09/22/google-y-sus-grandes-beneficios/>.

Disponible en URL: (2013) http://www.uib.es/depart/gte/edutec-e/revelec17/adell_16a.htm Portal educ.ar <http://www.educ.ar>

Foro, (2013) <http://www.creatuforo.com/que-es-un-foro/>,

Motores de búsqueda. (2013) http://es.wikipedia.org/wiki/Motor_de_bC3BAqueda,

Weblogs "BLOGGER" (2013)<http://avalerofer.blogspot.com/2007/02/cmo-crear-un-blog-en-blogger.html>,

Web Quest, (2013) <http://manual-webquest.blogspot.com/2006/08/cmo-crear-una-webquest.html>,

Wiki, (2013) <http://recursosticjerez.wikispaces.com/>

4.13. Anexos:

Anexo N° 1: Hoja de vida

Datos informativos:

Nombre: Darwin Alberto Álvarez Pincay
Dirección: El Quinche, calle Cuenca y Carchi N° s/n
Teléfono convencional: 022388434
Teléfono celular: 0992750677
Correo electrónico: daap74@hotmail.es

Formación Académica:

Estudios Secundarios: Colegio Nacional "Alejo Lazcano"
Estudios Superior: Universidad Tecnológica "América"
Instituto Tecnológico Superior "Quito"

Cursos Realizados:

- Cursos de formación para docentes en Windows 60h Conferencia Episcopal ecuatoriana y plan amanecer.
- Taller administrador de aulas tecnológicas 40H Conferencia Episcopal ecuatoriana y plan amanecer.
- Redes Lan wan 40h SECAP.


Experiencias Laborales:

- Profesor de informática del Colegio Cardenal de la Torre.- 12 años.
- Facilitador de cursos de Contabilidad y Tributación Antuco@net.
- Capacitador de Talleres de Formación Docente del circuito 9

Referencias Personales:

- MGs Gustavo Almeida Tef. 0984258466
- Eco Lizardo Duran 0987291571
- MGs. Washington Flores 0222387543

Anexo N°2: Ficha de Asistencia a la Capacitación

		
Colegio Fiscal “Cardenal Carlos María de la Torre”		
Taller de Capacitación		
Ficha de inscripción		
Tema. “Las Tics y sus bondades en la educación”.		
Capacitador: Lic. Darwin Álvarez		
Fecha	Nombre	Firma

.....

.....

Inspector General

Facilitador

Anexo N°3: Certificado



Colegio Fiscal "Cardenal Carlos María de la Torre"

CONFIERE EL PRESENTE

CERTIFICADO

Al Sr. (a).....

Al haber completado 60 horas de Capacitación en el Curso "Las Tics y sus bondades en la educación".

Fecha: Del 16 al 27 de diciembre del 2013

.....

MGs. Gustavo Almeida
RECTOR

.....

Lic. Darwin Álvarez
Capacitador

- Fotografía
- CD

CAPITULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones y Recomendaciones.

5.1.1. Conclusiones:

El resultado del diagnóstico de las necesidades realizada a los docentes investigados, da como resultado, la necesidad de capacitarse permanentemente y brindar una eficiente y efectiva educación a través de la implementación de programas de capacitación, en temas de formación de su especialidad, y en las nuevas tecnologías aplicadas a la educación, esto se puede determinar en las encuestas realizadas a los docentes; y la necesidad que tiene la institución de implementar programas de capacitación permanentes

El apoyo debe ser permanente por parte de las autoridades y el brindar las facilidades para que los docentes puedan capacitarse, considerando las fortalezas que tienen algunos de ellos; además se puede optimizar recursos y abaratar costos con el desarrollo de las mismas.

En el transcurso de la presente investigación, se ha podido observar que el sustento teórico sirvió para fundamentar y determinar las necesidades de formación tecnológica que requieren los docentes del Colegio Fiscal “Cardenal Carlos María de la Torre”, orientándose a la capacitación en el conocimiento curricular de estrategias metodológicas y utilización de las TIC's, para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje. Además se pudo determinar que para todos los profesionales de la docencia, es importante el actualizar sus conocimientos a través de capacitaciones continuas, que le ayudarán a mejorar su desempeño profesional

5.2.2 Recomendaciones:

Se recomienda a las autoridades del colegio fiscal “Cardenal de la Torre”

Crear proyectos de capacitación docente en forma permanente y continua, para reforzar sus conocimientos.

Crear una política institucional que determine en forma periódica las inquietudes y necesidades que tienen los docentes de capacitarse.

Crear un catálogo profesional, para determinar las fortalezas de los docentes de la institución y ser los futuros facilitadores que capaciten al resto de docentes.

Utilizar los recursos que tiene la Institución para el desarrollo de las capacitaciones como laboratorios de informática, salas de audiovisuales, entre otros.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agut N., (2003). *Avances recientes en el estudio de formación* Madrid- España

Alanis A., (2000). *Formación de formadores*, Trillas, México.

Álvarez, et(1998) *Necesidades de Formación* México- México

Castellano, F. (1995). *La orientación y evaluación de necesidades en la Universidad de Granada*. Granada- España.

Castillo, L., (2000). *Técnicas e instrumentos para detectar las necesidades formativas*, Madrid- España.

Cox, F., (1987). *Strategies of Community Organization*. Itasca, Illinois F.E.

Cross, K., (1980). *Personal education and community development in college residence halls*. Washington, DC: American College Personnel Association.

Chavarria, M.,(2011) *Educación en un mundo Globalizado*, Trilla, México.

Escobar, A., (2013). *Desafíos en emprendimiento y gestión*, Quito- Ecuador

Guerra, B.,(2004-2006). *Necesidades de Formación*. Madrid- España

Jaramillo, F. (2012). *Proyecto de Investigación I y II*. Loja- Ecuador, Editorial Edi Loja.

Munch L., Jiménez S., Pedronni, F. (2010). *Administración de instituciones educativas*, Trillas, México.

Sonia, A., (2003). *Avances recientes en el estudio de las necesidades formativas en el campo organizacional*, México.

Suplemento LOEI N° 754 (26 de julio del 2012). *Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación intercultural* .Quito.

http://www.cacel.com.ec/web/images/pdfs/Reglamento_LOEI.pdf

Suplemento Constitución (2008). *Constitución de la República del Ecuador*.

Montecristi- Ecuador

Mena, Amparo (2013). Formación de los docentes. <http://www.educacion.gob.ec/formacion-inicial-e-induccion/unae-siprofe.html>,

[Mena, Amparo \(2013\). Tendencias pedagógicas.](http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/1999_04_01.pdf)
http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/1999_04_01.pdf,

Mena, Amparo (2013). Necesidades de Formación docente
<http://es.ask.com/web?q=Necesidades%20de%20formacion>

Mena, Amparo (2013). Tipos de necesidades de Formación
<http://es.scribd.com/doc/13501706/TIPOS-DE-NECESIDADES-DE-CAPACITACIONpdf>

Mena, Amparo (2013). El Liderazgo. <http://www.oei.es/metas2021/ETP.pdf>

Mena, Amparo (2013). <http://bernarditaz.blogspot.com/>

Mena, Amparo (2013). Necesidades de Formación www.categoria/educacion/page/4/

Mena, Amparo (2013). Capacitación Docente <http://www.educacion.gob.ec/formacion-inicial-e-induccion/unae-siprofe.html>

Mena, Amparo (2013). Unicep. www.undp.org Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo

Mena, Amparo (2013). UNESCO www.unesco.org.cl, Orealc.

Mena, Amparo (2013). <http://sic.uji.es/publ/edicions/jfi>

Mena, Amparo (2013). googleblog.blogspot.com

Mena, Amparo (2013). www.edmodo.com

Mena, Amparo (2013). www.daypo.com

8. ANEXOS

Anexo 1

El Quinche, 29 de noviembre del 2012

Señor Magister
Gustavo Almeida
RECTOR DEL COLEGIO CARDENAL DE LA TORRE
Presente,

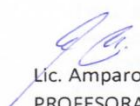
De mis consideraciones:

Hago llegar a usted, un cordial saludo, y auguro éxitos en sus delicadas labores, como es de su conocimiento, me encuentro cursando el tercer semestre de Maestría en Gerencia y liderazgo Educativo, por lo cual debo realizar un informe del proyecto de grado del tema investigación: "Diagnostico de necesidades de formación de los docentes de Bachillerato de Instituciones Educativas del Ecuador, periodo 2012-2013.

Por tal motivo, le solicito de la manera mas comedida, me permita, realizar mi proyecto de investigación, dentro de la institución que usted muy acertadamente dirige.

Segura de contar con su aprobación, le anticipo mis más sinceros agradecimientos.

Atentamente,


Lic. Amparo Mena
PROFESORA


Autorizado
Dr. Gustavo Almeida

Adj: Copia de la petición de la Universidad Particular de Loja.



ANEXO N° 2

PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Loja, diciembre de 2012

Señor(a)

DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

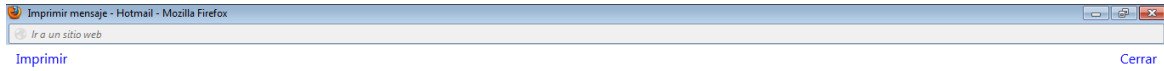
DIOS PATRIA Y CULTURA

Mgs. Mariana Buele Maldonado

COORDINADORA DE TITULACIÓN

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

ANEXO N° 5- 6



Re: FW: Datos de institucion

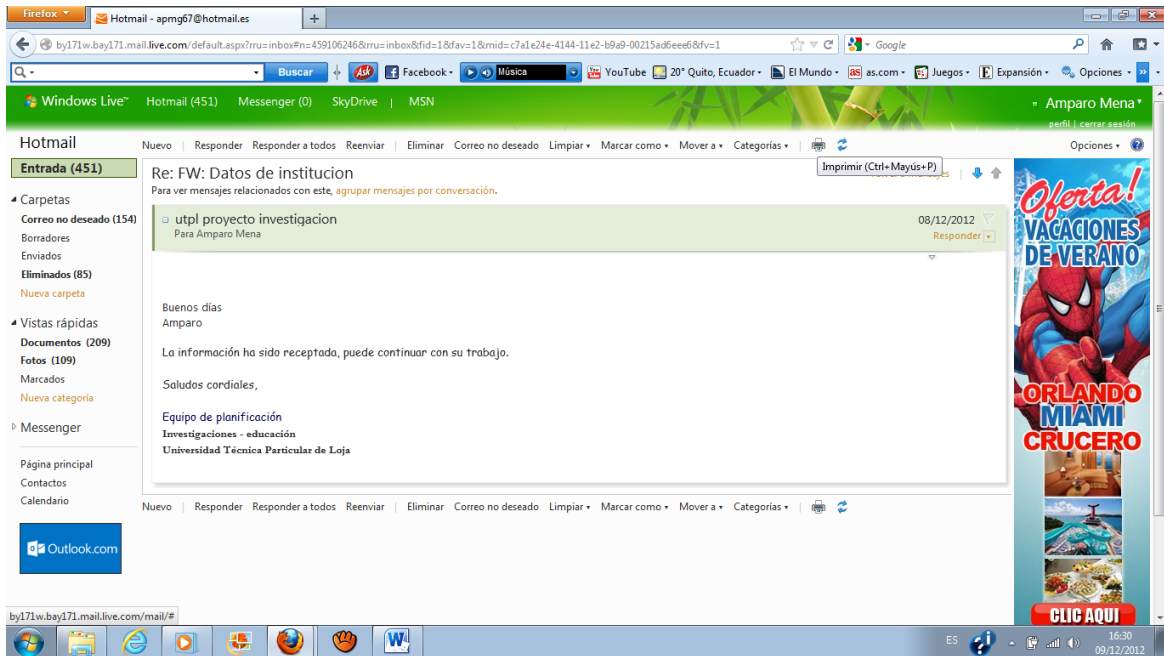
De: **necesidadesformativas2012** (necesidadesformativas2012@gmail.com) 
Enviado: sábado, 08 de diciembre de 2012 9:37:29
Para: Amparo Mena (apmg67@hotmail.es)

Buenos días
Amparo

La información ha sido receptada, puede continuar con su trabajo.

Saludos cordiales,

Equipo de planificación
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja



ANEXO N° 7

CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO

Código del investigado: _____

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

Conteste las preguntas, encerrando en un círculo el numeral (ubicado en cada fila a la derecha), según corresponda. Ej. Fiscal 1 Fiscomisional 2 Municipal 3 Particular 4

1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora: _____

1.2. Provincia: _____ **Ciudad:** _____

1.3. Tipo de institución: Fiscal 1 Fiscomisional 2 Municipal 3 Particular 4

1.4. Tipo de bachillerato que ofrece: Bachillerato en ciencias 5 Bachillerato técnico 6

1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende: BACHILLERATO TÉCNICO

Bachilleratos Técnicos Agropecuarios

- a. Producción agropecuaria 1 b. Transformados y elaborados lácteos 2
c. Transformados y elaborados cárnicos 3 d. Conservería 4
e. Otra, especifique cuál: _____

Bachilleratos Técnicos Industriales:

- 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 Chapistería (latonería) y pintura 11
l. Electromecánica automotriz 12 n. 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: _____

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 ac. Aplicaciones informáticas 29

dd. Organización y gestión de la secretaría 30

ee. Otra, especifique cuál: _____

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: _____

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) : _____ -- _____ -- _____ -- _____ NO2

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

2.1. Género: Masculino 1 Femenino 2

2.3 Estado civil Soltero 2 Casado 3 Viudo 4 Divorciado 5

2.2. Edad (en años cumplidos): _____

2.3. Cargo que desempeña: Docente 6 Técnico docente 7

Docente con funciones administrativas 8

2.4. Tipo de relación laboral:

Contratación indefinida 9 Nombramiento 10

Contratación ocasional 11 Reemplazo 12

2.5. Tiempo de dedicación:

Tiempo completo 12 Medio tiempo 13 Por horas 14

2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:

SI 15 NO 16

2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:

1° 17 2° 18 3° 19

2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted: _____

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

Bachillerato 1 Nivel técnico o tecnológico superior 2

Lic., Ing., Eco., Arq., etc. (3er. nivel) 3 Especialista (4° nivel) 4

Maestría (4° nivel) 5 PhD (4° nivel) 6

Otros, especifique: _____

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

3.2.1. Ámbito educativo:

Licenciado en educación (diferentes menciones/especialidades) 1 Doctor en educación 2

Psicólogo educativo 3 Psicopedagogo 4

5 Otras, especifique: _____

3.2.2. Otras profesiones:

Ingeniero 6 Arquitecto 7 Contador 8 Abogado 9
Economista 10 Médico 11 Veterinario 12 Otras, especifique: _____

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: _____

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 b. PhD 4 C. En el ámbito educativo. Especifique: _____

En otro ámbito. Especifique: _____ 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: _____

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

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

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

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

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

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

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

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
- El prestigio del ponente 2
- Obligatoriedad de asistencia 3

- Favorecen mi ascenso profesional 4
- La facilidad de horarios 5
- Lugar donde se realizó el evento 6
- Me gusta capacitarme7

Otros. Especifique cuáles: _____

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

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

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
- Necesidades de actualización curricular 2
- Leyes y reglamentos 3
- Asignaturas que usted imparte 4
- Reforma curricular 5
- Planificación y Programación curricular 6

Otras, especifique: _____

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

	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					
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 comprenderlas/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					

Anexo N° 8

Docentes encuestados



Lic. Patricia Arteaga y Lic. Antonieta Parra



MGs. Jorge Godoy

ANEXO N°9



Personal Docente de la Institución

ANEXO N° 10

Instalaciones del Colegio Fiscal “Cardenal Carlos María de la Torre”

En la Parroquia de el Quinche- Quito



ANEXO N°11

Curso de Capacitación

