



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR**
SEDE IBARRA

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE MAGISTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO
EDUCACIONAL

“Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Industrial Gualaceo, cantón Gualaceo, de la provincia del Azuay, periodo lectivo 2013 – 2014”.

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Autor: Llivicura Campoverde, José Luis, Lic.

Directora: Díaz Agila, Olga Marleni, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO GUALACEO
2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Olga Marleni Díaz Agila.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración

Que el presente trabajo de fin de maestría: **“Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Industrial Gualaceo, cantón Gualaceo, de la provincia del Azuay, periodo lectivo 2013 – 2014”** realizado por **Llivicura Campoverde José Luis**, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la revisión del mismo.

Loja, febrero de 2014

f.....

DIRECTORA DEL TRABAJO
DE FIN DE MAESTRÍA

AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo **Llivicura Campoverde José Luis** declaro ser autor del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f.....

Autor: Llivicura Campoverde José Luis

Cédula: 0104969399

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo en primer lugar a Dios, por mantener viva la esperanza dentro de mi corazón, y por ser la luz celestial que ilumina cada paso de mi vida, también a mis padres por todo el apoyo brindado en cada etapa de mi existencia, y de manera especial a mi esposa e hijo ya que ellos son el regalo más especial que el Padre Todopoderoso me pudo brindar y quienes han sido la base fundamental para poder ascender un escalón más en mi formación profesional.

José Luis

AGRADECIMIENTO

El más efusivo agradecimiento a todo el equipo de la UTPL la más grande Universidad de mi país, por todo el acompañamiento brindado durante este proceso, también quiero extender mis agradecimientos a la institución en la que me abrió sus puertas para realizar mi investigación, de igual manera a los directivos de la Unidad Educativa María Mazzarello por los espacios brindados para el desarrollo de ciertas actividades relacionadas con mi formación y a toda mi familia por todas y cada una de las palabras de fe, aliento y esperanza que fueron el motor principal en cada obstáculo que se atravesaba en este difícil pero alentador caminar.

José Llivicura

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

	Páginas
PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR.....	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	x
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO I – MARCO TEÓRICO	5
1.1 Necesidades de Formación	6
1.1.1 Concepto	6
1.1.2 Tipos de necesidades formativas	7
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas	11
1.1.4 Necesidades formativas del docente	13
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades	18
1.2 Análisis de las necesidades de formación	20
1.2.1 Análisis organizacional	20
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección	20
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	23
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	26
1.2.1.4 Liderazgo Educativo	27
1.2.1.5 El bachillerato ecuatoriano	29
1.2.1.6 Reformas educativas (LOEI, Reglamento, Plan decenal)	32
1.2.2 Análisis de la persona	35
1.2.2.1 Formación Profesional	35
1.2.2.1.1 Formación Inicial	35
1.2.2.1.2 Formación profesional docente	37
1.2.2.1.3 Formación técnica	38
1.2.2.2 Formación continúa	38
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en los procesos de aprendizaje	41
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	42
1.2.2.5 Características de un buen docente	44
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza	51
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo	52
1.2.3 Análisis de la tarea educativa	53

1.2.3.1 La función del gestor educativo	53
1.2.3.2 La función del docente	55
1.2.3.3 La función del entorno familiar	60
1.2.3.4 La función del estudiante	62
1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender	63
1.3 Cursos de formación	67
1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente	67
1.3.2 Ventajas e inconvenientes	68
1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	70
1.3.4 Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia	74
CAPITULO II – METODOLOGÍA	76
2.1 Contexto	77
2.2 Participantes	79
2.3 Diseño y métodos de la investigación	83
2.3.1 Diseño de la investigación	83
2.3.1 Métodos de investigación	84
2.4 Técnicas e instrumentos de investigación	84
2.4.1 Técnicas de Investigación	84
2.4.2. Instrumentos de investigación	85
2.5 Recursos	86
2.5.1 Talento Humano	86
2.5.2 Materiales	86
2.5.3 Económicos	86
2.5.4 Procedimiento	86
CAPITULO III – DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	88
3.1 Necesidades formativas	89
3.2 Análisis de la formación	97
3.2.1 La persona en el contexto formativo	97
3.2.2 La organización y la formación	99
3.2.3 La tarea educativa	103
3.3 Los cursos de formación	108
CAPITULO IV - CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	111
5.1 Conclusiones	112
5.2 Recomendaciones	114
CAPITULO V – CURSO DE FORMACIÓ / CAPACITACIÓN DOCENTE	115
CAPITULO VI – BIBLIOGRAFÍA	143
LINKOGRAFÍA	147
ANEXOS	148

Anexo 1 Autorización del rector para la aplicación de encuestas	148
Anexo 2 Encuesta para Docentes	149
Anexo 3 Fotos de la aplicación de los instrumentos	153
Anexo 4 Aprobación de la institución a investigarse	156

INDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1.- Tipo de institución investigada	78
Tabla 2.- Tipo de bachillerato que ofrece	78
Tabla 3.- Bachillerato Técnico	79
Tabla 4.- Género	80
Tabla 5.- Estado Civil	80
Tabla 6.- Edad	81
Tabla 7.- Cargo que desempeña	81
Tabla 8.- Tipo de relación laboral	82
Tabla 9.- Tiempo de dedicación	82
Tabla 10.- Nivel de formación académica	83
Tabla 11.- Relación del título con ámbitos	89
Tabla 12.- Relación del título con otros ámbitos	89
Tabla 13.- Titulación de posgrado	90
Tabla 14.- Le resulta atractivo un programa de formación de cuarto nivel	90
Tabla 15.- En que le gustaría capacitarse	91
Tabla 16.- Es importante seguirse capacitando	91
Tabla 17.- Como le gustaría recibir la capacitación	92
Tabla 18.- Horarios que le gustaría capacitarse	92
Tabla 19.- Temática en que le gustaría capacitarse	93
Tabla 20.- Obstáculos que se presentan para que Ud. no se capacite	94
Tabla 21.- Motivos por los que asiste a cursos de capacitación	94
Tabla 22.- Motivos por los que se imparten las capacitaciones	95
Tabla 23.- Aspectos de mayor importancia en una capacitación	96
Tabla 24.- La persona en el contexto formativo	97
Tabla 25.- Media obtenida	98
Tabla 26.- La institución ha propiciado cursos en los dos últimos años	99
Tabla 27.- Conoce si la institución está propiciando cursos	100
Tabla 28.- En función de que se realizan los cursos	100
Tabla 29.- Fomentan los directivos la participación en cursos a docentes	101
Tabla 30.- La organización y la formación	102
Tabla 31.- Las materias que imparte tienen relación con su formación	103
Tabla 32.- Años de básica en los que imparte asignaturas	103
Tabla 33.- Tarea Educativa	104
Tabla 34.- Numero de cursos asistidos	108
Tabla 35.- Totalización en horas	109
Tabla 36.- Hace que tiempo lo realizó	109
Tabla 37.- Quién auspicio el curso de capacitación	110

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Página
Gráfico 1.- Espina de Pescado	6
Gráfico 2.- Contexto de competencias	7
Gráfico 3.- El liderazgo	29
Gráfico 4.- Representación Gráfica del Análisis de Formación	99

RESUMEN

La finalidad de esta Tesis es **Analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato**, y los inconvenientes pedagógicos que poseen los mismos en el desarrollo de sus funciones de manera general y elaborar un curso de formación, a través del cual puedan mejorar la calidad de educación que ofrecen a la actual sociedad en la que se desenvuelven.

El Estudio que se lo ejecutó en el Colegio Técnico Industrial Gualaceo, del cantón Gualaceo, provincia del Azuay, periodo lectivo 2012 – 2013” se lo realizó utilizando una muestra de 25 docentes, desarrollando una investigación descriptiva, analítica y sintética. Los instrumentos que se aplicaron son encuestas estructuradas con preguntas de carácter personal, laboral, de formación, a partir de las cuales se desprende la falta de capacitación de docentes, lo que dificulta que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos.

Ante esos resultados se propone un proyecto encaminado a mejorar dicha debilidad denominado, conocimientos básicos de las tics aplicados al proceso enseñanza aprendizaje, el mismo que está vinculada a construir de manera conjunta un proceso educativo significativo de calidad, sobre todo funcional.

PALABRAS CLAVES: Necesidades de Formación Docente

ABSTRACT

The purpose of this thesis is to analyze the training needs of high school teachers , and educational disadvantages have them in the performance of its functions in general and develop a training course through which they can improve the quality of education offered to the society in which they operate.

The study that was executed in the Industrial Technical College Gualaceo Gualaceo Canton, Azuay province, teaching period 2012 - 2013 "it conducted using a sample of 25 teachers, developing a descriptive, analytic and synthetic . The instruments applied are structured with questions of personnel, labor issues, training , after which surveys the lack of teacher training is clear , making it difficult for student learning are significant.

Given these results, a project to improve this weakness called TICS BASIC SKILLS OF TEACHING LEARNING PROCESS APPLIED proposed, the same that is linked to jointly build a meaningful educational process.

KEYWORDS : Teacher Training Needs

INTRODUCCIÓN

La investigación tiene como tema: ““Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Industrial Gualaceo de la provincia del Azuay, cantón Gualaceo, periodo lectivo 2013 – 2014”. La importancia del tema queda encasillada en facilitar una solución para mejorar el nivel de conocimientos sobre el uso de las TICS de los docentes del bachillerato y a su vez fortalecer el proceso de Enseñanza-Aprendizaje de los estudiantes de dicha institución.

Podemos darnos cuenta que la humanidad se enfrenta a una era globalizada que incide en todos los campos del conocimiento, como es el caso económico, social y principalmente educativo que se ve afectada por las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación que es una herramienta indispensable para mejorar el proceso de Enseñanza-Aprendizaje que por lo general se rige por el método tradicionalista en que el estudiante es un receptor. Las TICS ofrecen una solución para mejorar el Proceso de Enseñanza-Aprendizaje en la que el estudiante es el protagonista y constructor de su conocimiento.

Está estructurado en capítulos: El Capítulo I relacionado con el *Marco Teórico* se conforma con los antecedentes investigativos, las fundamentaciones. Prosigue con el desarrollo de las inclusiones conceptuales, las hipótesis y señalamiento de las variables de la incidencia de las TICS en la Formación Académica.

El Capítulo II que consta de la *Metodología* que contiene: el enfoque de la Investigación, las modalidades de la Investigación; tipos de Investigación, asociación de variables, población y muestra. Operacionalización de las variables, técnicas e instrumentos, plan para la recolección de la información y análisis e interpretación de resultados.

El Capítulo III denominado Diagnóstico, *Análisis y Discusión de Resultados* incluye: el enfoque de investigación con los datos obtenidos de la encuesta a Docentes del bachillerato.

El Capítulo VI incluye la *Propuesta* de la solución del problema de investigación, la misma que consiste en la realización de un curso de capacitación en el uso de las TICS a los docentes del bachillerato.

El Capítulo V llamado *Conclusiones y Recomendaciones*, integra un análisis cuantitativo y cualitativo de los datos estadísticos obtenidos en la investigación.

Finalmente consta la Bibliografía, en anexos el formato de las encuestas y la propuesta en formato electrónico CD.

Una realidad del Colegio Técnico Industrial Gualaceo, institución en la que se realizó la presente investigación es que, la totalidad de sus docentes, no cuentan con una preparación pedagógica acorde con los cambios tecnológicos educativos para poder realmente transmitir un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad. Ante lo cual es primordial hacer una reflexión sobre la práctica docente, para determinar que ésta debe ser fundamentada en la teoría y la práctica, con una visión de análisis en su desempeño, debe establecerse un pensamiento y situaciones que propicien la actualización del docente y su formación permanente en congruencia con los contextos socioculturales contemporáneos.

Es importante fortalecer la capacidad, creatividad, disposición y compromiso de cada profesor, para que involucre más al alumno en su desarrollo tanto profesional como personal. Por ello el programa de tutorías es importante, ya que establece estrategias y métodos que facilitan el desenvolvimiento del estudiante, creando las condiciones para un mejor aprovechamiento de las instancias de las instituciones educativas, para un integral desarrollo escolar de cada alumno.

Durante el proceso de investigación se logró:

- Analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Industrial Gualaceo, período académico 2012 – 2013 a través de la aplicación de encuestas obteniendo como resultado la falta de capacitación en el uso de las Tics durante el proceso enseñanza aprendizaje.
- Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.
- En base a las debilidades encontradas se diseñó un curso de formación básica para docentes en el manejo de las TICS. Por todo lo expuesto pongo en consideración del lector el presente curso de formación para los docentes del bachillerato, el mismo que es de trascendental importancia en el ámbito educativo y en la sociedad actual con el fin de mejorar la calidad de la educación a través del manejo de las Tics en el aula por parte del docente.

CAPITULO I MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

1.1.1 Concepto.

Los docentes no son responsables únicos de los resultados y de la calidad del sistema educativo. Tampoco pueden asumir el desafío del cambio en forma aislada e individual, pero tienen un rol protagónico en la configuración de las experiencias de aprendizaje de los alumnos. Para poder cumplir con su tarea es necesario, entre otras acciones, implementar políticas sostenidas en el tiempo que posibiliten su desarrollo profesional y la mejora de sus condiciones laborales; revisar los sistemas de formación así como las matrices fundantes del oficio a la luz de los nuevos escenarios sociales y culturales de la escolarización contemporánea.

Es la discrepancia entre la situación actual de una persona o grupo y la situación considerada como meta o referencia (Baráibar, 2010). Desde esta concepción formativa se pretende que la acción formativa sea sistematizada y eficaz a partir de un análisis de necesidades formativas.

Las necesidades formativas, son un requerimiento formativo derivado del análisis de la práctica y de la detección de problemas específicos en el desarrollo de ésta.

La investigación de las necesidades de formación de un determinado colectivo profesional permite, cuando menos, constatar la situación actual del conocimiento profesional y, además, planificar las intervenciones subsiguientes de manera que se orienten a la mejora de la práctica.

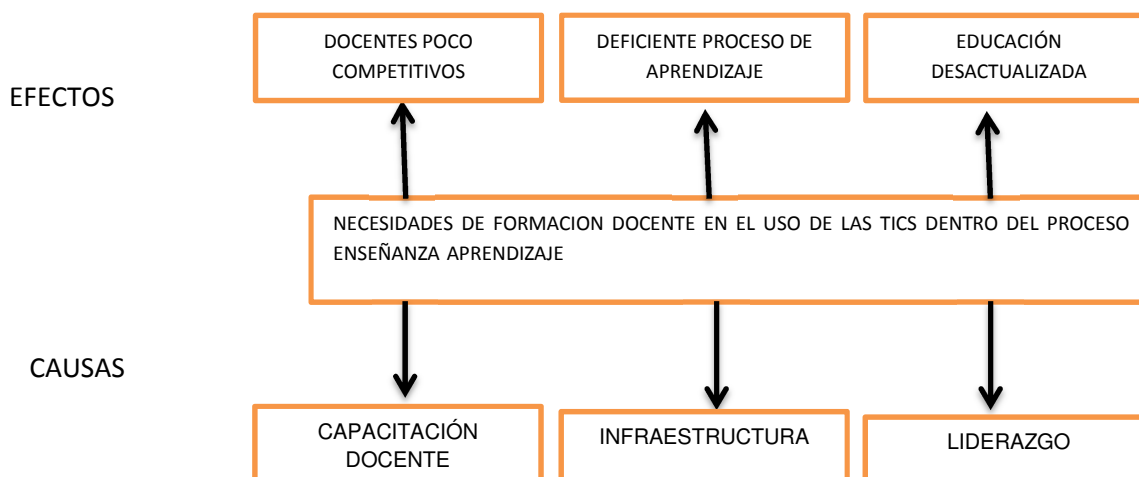


Gráfico 1 Espina de pescado

Fuente: http://portal.educacion.gov.ar/?page_id=22

Elaborado por: José Llivicura

1.1.2. Tipos de Necesidades Formativas.

La teoría de la motivación de Maslow, enunciada a mediados del siglo XX, contemplaba cinco categorías jerárquicas de necesidades: fisiológicas, de seguridad, de vinculación y afecto, de consideración y estima y de autorrealización. Quizás sea éste el modelo más empleado de tipificación de las necesidades humanas, a pesar de las críticas recibidas por la teoría.

También en el campo más concreto de la formación han abundado clasificaciones basadas en criterios diversos. Revisaremos algunas de ellas, atendiendo al interés que pueden tener para los procesos de identificación a los que se dirigirán nuestras propuestas posteriores. De hecho, las distintas tendencias conceptuales que hemos referido en el epígrafe anterior podrían constituir clasificaciones o tipologías de necesidades, aunque, más que a clasificar, se orientan a clarificar el concepto de necesidad en el campo que nos ocupa.

Otras muchas teorías, relacionadas también con la motivación, parten de la consideración inicial de distintos tipos de necesidades. Alderfer (1969) contempla la existencia de tres tipos (de existencia, de relación y de desarrollo). Herzberg, Mausner y Snyderman (1967) reconocen dos clases, denominadas respectivamente higiénicas y motivadoras. McClelland (1951) también desarrolló una teoría motivacional basada en trabajos previos de otros autores y en la distinción de diferentes tipos de necesidades relacionadas con el ámbito personal y laboral (de rendimiento, de poder y de afiliación y pertenencia).

Witkin y otros (1996) distinguen tres tipos de necesidades en el campo de las profesiones, en función del sector al que afecten:



Gráfico 2. Contextos de competencias

Fuente: http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/mercosul_apresenta_paraguay.pdf

Elaborado por: José Llivicura

1. **Necesidades de los receptores o usuarios**, es decir, las que padecen el alumnado, los pacientes, los clientes. de los servicios que están siendo analizados en relación con la prestación de los mismos.

2. **Necesidades de los responsables de la planificación, gestión y desarrollo de los programas**: las que afectan al profesorado, en el ámbito de la educación, y también a los trabajadores sociales o a los profesionales de la salud en sus respectivos ámbitos.

3. **Necesidades referidas a los recursos y equipamientos**, que son las que afectan a centros, transportes, materiales, adscripciones de personal, recursos económicos, tiempos, espacios, etc.

4. **Necesidades con respecto al alumnado**: aprendizaje, rendimiento, motivación, problemas comportamentales.

5. **Necesidades con respecto al currículum**: diseño y desarrollo curricular, evaluación, recursos, etc.

6. **Necesidades del profesorado**: satisfacción laboral, carrera docente, etc.

7. **Necesidades del centro docente como organización**: espacios, tiempos, agrupamientos.

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

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

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

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

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

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

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

Bradshaw (1972) distingue cinco tipos de necesidades de formación: normativas, sentidas, expresadas o demandadas, comparativas y prospectivas. Cada uno de estos tipos puede ser objeto de interpretaciones distintas, de manera que la misma distinción de Bradshaw resulta solamente un apoyo en el orden práctico.

La necesidad normativa hace referencia a la diferencia entre la situación actual y la determinada por algún tipo de norma, patrón o estándar, pudiendo venir dado éste por acuerdos, normas legislativas, propuestas de expertos o por cualquier otra vía de tipificación. El concepto de necesidad se asemeja aquí al de exigencia, aunque no siempre se pueda identificar con ésta.

La percepción de carencias formativas propias manifiesta estados de disconformidad con la respuesta del docente a las situaciones y demandas de la práctica. Esta circunstancia permite, al menos inicialmente, un mejor desarrollo de las actuaciones tendentes a satisfacer las carencias formativas. Montero Alcaide (1992), al definir el concepto de necesidad formativa, prácticamente lo reduce a este tipo de necesidad sentida, ya que la identifica con los "problemas, carencias, deficiencias y deseos que los profesores perciben en el desarrollo de su ejercicio".

Las necesidades demandadas vienen dadas por las exigencias expresadas en programas o proyectos educativos como consecuencia de la orientación específica de éstos.

Las necesidades comparativas son las que emergen del balance o cotejo entre dos o más realidades educativas distintas (centros, lugares, momentos, etapas).

Por fin, las necesidades prospectivas son consideradas como tales en función de la previsión de una existencia futura de la carencia formativa en cuestión. Podría decirse que las prospectivas constituyen un tipo especial de necesidades comparativas, definidas en función de un momento futuro que exigirá una formación específica como consecuencia de cambios previsibles.

La clasificación de las necesidades de Bradshaw (1972) no contiene clases excluyentes. Por tanto, una misma necesidad formativa podrá estar contemplada en dos o más de estas categorías.

Muy similar a la clasificación de Bradshaw (1972) es la de Moroney (1977), si bien reduce a cuatro los tipos de necesidades existentes:

- **Necesidad normativa**, con una acepción equivalente a la que Bradshaw llamó de la misma manera.
- **Necesidad percibida**, relacionada con la percepción de las personas sobre sus propias carencias.
- **Necesidad expresada**, manifestada en un programa o servicio concreto.
- **Necesidad relativa**, equiparable a la necesidad comparativa de la tipología de Bradshaw.

La tipología de Colen (1995) es muy simple. En ella, las necesidades formativas son clasificadas en función de su procedencia, limitando a dos los tipos existentes:

- **Necesidades del sistema**, que tienen origen en las exigencias generadas como resultado de la implantación de reformas de origen exterior a los centros docentes.
- **Necesidades del profesorado**, originadas como consecuencia del ejercicio profesional, sean de tipo personal o de carácter grupal o compartido.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

Un programa de formación y desarrollo profesional del docente en ejercicio debe partir de las necesidades de las personas implicadas, y esto requiere una evaluación de dichas necesidades, por ello se hace perentorio un proceso de investigación evaluativa.

La evaluación de necesidades de formación es un proceso de obtención de información acerca de una situación considerada como problema, en la que tiene incidencia el nivel real de formación de una persona o un grupo, en relación con otra situación posible que permite un mejor desarrollo de las tareas o funciones asignadas o la ejecución de otras nuevas iniciado con el objeto de promover las acciones formativas necesarias para corregir las discrepancias entre la situación real y la situación de referencia.

Para Bell (1991), la evaluación de las necesidades formativas individuales de los docentes debe seguirse de una valoración de las necesidades del centro en el que trabajan. A partir del conocimiento de ambas, se procede a la programación y el desarrollo de las actividades formativas correspondientes. Imbernón (1994) también insiste en el conocimiento de las necesidades sentidas por el grupo de profesoras y profesores en relación a situaciones o áreas problemáticas como fase inicial de cualquier proceso de desarrollo docente.

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

El proceso de evaluación de necesidades formativas

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

Blanco (1990) establece objetivos y aspectos previos a la elaboración del modelo de evaluación relacionados con:

- a) El reconocimiento del carácter cambiante de la realidad.

b) La adaptabilidad como cualidad esencial del modelo.

c) La asunción de características relacionadas con los siguientes aspectos:

- Evitar los grandes planteamientos teóricos inadecuados a las necesidades del contexto (teoricismo).
- Evitar la mera aplicación de un instrumento como consecuencia de una excesiva practicidad (reduccionismo instrumental).
- Acometer el estudio de unos pocos aspectos, los más significativos.
- Establecer un modelo de pronta preparación y aplicación.
- Asumir la intervención de las partes implicadas.
- Incluir la presencia de cierto feed-back.
- Tener en cuenta que el modelo debe dar respuesta a los interrogantes planteados en ese momento.

d) El modelo ha de conducir a la institucionalización de la evaluación de necesidades mediante un procedimiento permanente que, no obstante, permita la adecuación a los cambios que se produzcan en el contexto.

e) El desarrollo de la evaluación de necesidades debe contemplar tres momentos diferenciados:

1. Propuesta: presentación, por parte de la institución, de la necesidad de instaurar un modelo de estudio de las necesidades en función de la realidad existente.

2. Reflexión: determinación de los principios que servirán de esencia y base al modelo.

3. Opción: establecimiento de una propuesta definitiva que responda a las expectativas planteadas por la audiencia.

f) El modelo debe estar fundado en diversos tipos de principios constituyentes:

- Principios filosóficos (cuestiones metafísicas, epistemológicas y éticas).
- Teorías psicológicas (enfoques que sirven de fundamento: teoría del rasgo, psicodinámica, rogeriano, evolutivo, conductual-cognitivo).
- Modelos de organización (enfoques o teorías organizacionales).
- Modelos de evaluación (centrados en los resultados, centrados en la eficacia de los procesos internos de la organización, modelos causales, modelos culturales, centrados en la evaluación del cambio).

El diseño resultante ha de estar dotado de las siguientes cualidades (Blanco, 1990):

- **Sencillo** (poco complejo), que estudie los aspectos más significativos.
- **Dinámico** (no estático), de preparación y realización rápida
- **Participativo** (no autoritario), que permita la intervención de las partes implicadas.
- **Compuesto** (no simple), formado por el conjunto de todos los elementos necesarios para cubrir todo el ámbito de la valoración.
- **Actual** (no estándar), con presencia de cierto feed-back.
- **Concreto** (no abstracto), de forma que dé respuesta a los interrogantes planteados.

En relación con los modelos específicos y los diseños metodológicos aplicables a este proceso, las propuestas existentes son múltiples. Stufflebeam et al. (1984) sugieren una secuencia con las siguientes fases:

1. Delimitación del contexto social de referencia.
2. Delimitación de objetivos de la evaluación.
3. Disponer el diseño y el plan de actuación.
4. Obtención de la información.
5. Análisis de la información recogida.
6. Interpretación de la información.
7. Uso y aplicación.

Esta secuencia metodológica es empleada en numerosos modelos y sigue una lógica común como proceso de investigación aplicada. La planificación constituye una fase fundamental que permite acotar tanto el contexto de la indagación como su finalidad, así como la determinación del proceso a seguir, incluyendo las estrategias de recogida, análisis e interpretación de los datos. En la propuesta de Stufflebeam et al. (1984) subyace un concepto de evaluación que, en cierto modo, incluye la toma de decisiones, al considerar una etapa final de aplicación de los resultados.

1.1.4. Necesidades Formativas del Docente.

Desde la aparición de las obras de Shulman (1986) o Schön (1992) en las que estos autores llamaron la atención acerca de que la enseñanza no era una actividad técnica, sino que se regía por un tipo de conocimiento ligado a la práctica, se han realizado diversas investigaciones en el campo de la formación del profesorado pudiéndose identificar dos tipos de trabajos: aquellos que pretenden describir qué conocen los profesores (tipos de conocimiento, forma de adquisición) y aquellos otros que buscan determinar qué deben conocer los profesores para enseñar de manera eficaz.

En esta última línea de discurso se sitúan Ball y Cohen (citados por Marcelo, 2002) cuando plantean los conocimientos que los profesores deberían poseer:

1. Deberían comprender bien la materia que enseñan. Necesitan comprender con detenimiento el contenido, así como la forma en que éste se conecta con la vida cotidiana para resolver problemas.
2. Además de conocer la materia que enseñan, los profesores deben conocer acerca de los alumnos, cómo son, qué les interesará, etc.
3. Los profesores necesitan aprender que conocer a los alumnos no es simplemente conocer a alumnos individualmente. Debido a que los profesores enseñan a alumnos de procedencia muy diversa deben conocer acerca de las diferencias culturales, incluyendo el lenguaje, clase social, familia y comunidad.
4. Los profesores necesitan también conocer sobre didáctica, modelos de enseñanza, así como sobre la cultura del aula.

Una de las aportaciones que siguen siendo utilizadas para comprender el conocimiento de los profesores es la desarrollada por Grossman (citado por Marcelo, 2002) que caracterizó el conocimiento de la siguiente forma:

En primer lugar, Grossman (citado por Marcelo, 2002) destaca la necesidad de que los profesores posean un conocimiento pedagógico general, relacionado con la enseñanza, con sus principios generales, con el aprendizaje y los alumnos, así como con el tiempo de aprendizaje académico, el tiempo de espera, la enseñanza en pequeños grupos, la gestión de clase, etc. También incluye el conocimiento sobre técnicas didácticas, estructura de las clases, planificación de la enseñanza, teorías del desarrollo humano, procesos de planificación curricular, evaluación, cultura social e influencias del contexto en la enseñanza, historia y filosofía de la educación, aspectos legales de la educación, etc.

Junto al conocimiento pedagógico, los profesores han de poseer conocimiento de la materia que enseñan. Saber sobre la asignatura que enseñamos, tener un manejo fluido de la disciplina que impartimos es una zona ineludible del oficio docente.

Cuando el formador no posee conocimientos adecuados de la estructura de la disciplina que está enseñando, puede representar erróneamente el contenido a los alumnos. El conocimiento que los formadores poseen del contenido a enseñar también influye en el qué y el cómo enseña.

El Conocimiento del Contenido incluye diferentes componentes, de los cuales dos son los más representativos: conocimiento sintáctico y sustantivo.

El Conocimiento Sustantivo se constituye con la información, las ideas y los tópicos a conocer, es decir, el cuerpo de conocimientos generales de una materia, los conceptos específicos, definiciones, convenciones, y procedimientos. Este conocimiento es importante en la medida en que determina lo que los profesores van a enseñar y desde qué perspectiva lo harán. El Conocimiento Sintáctico del contenido completa al anterior, y se encarna en el dominio que tiene el formador de los paradigmas de investigación en cada disciplina, del conocimiento en relación con cuestiones como la validez, tendencias, perspectivas e investigación en el campo de su especialidad. En Matemática, sería la distinción entre convención y construcción lógica; en Historia incluiría las diferentes perspectivas de interpretación de un mismo fenómeno; en Ciencias Naturales, el conocimiento sobre el empirismo y el método de investigación científica, etc.

El Conocimiento Didáctico del Contenido aparece como un elemento central de los saberes del formador. Representa la combinación adecuada entre el conocimiento de la materia a enseñar y el conocimiento pedagógico y didáctico referido a cómo enseñarla. En los últimos años, se ha venido trabajando en diferentes contextos educativos para clarificar cuáles son los componentes de este tipo de conocimiento profesional de la enseñanza.

El Conocimiento Didáctico del Contenido, como línea de investigación, representa la confluencia de esfuerzos de investigadores didácticos con investigadores de materias específicas preocupados por la formación del profesorado. El Conocimiento Didáctico del Contenido dirige a un debate en relación con la forma de organización y de representación del conocimiento, a través de analogías y metáforas. Plantea la necesidad de que los profesores en formación adquieran un conocimiento experto del contenido a enseñar, para que puedan desarrollar una enseñanza que propicie la comprensión de los alumnos.

Un cuarto componente del conocimiento que han de adquirir los formadores y los profesores, radica en el dónde y a quién se enseña. Los profesores han de adaptar su conocimiento general de la materia a los alumnos y a las condiciones particulares de la escuela. Yinger (citado por Marcelo, 2002) ha planteado la dimensión ecológica del conocimiento, entendiendo que el conocimiento no existe en los individuos, sino en las relaciones que se producen entre estos y el ambiente en que se desarrollan. La vida del aula, en este sentido está constituida por los sistemas culturales, físicos, sociales,

históricos, y personales, que existen tanto dentro como fuera de la clase. La responsabilidad del profesor en la clase consiste en comprender las conversaciones que están ocurriendo dentro y entre todos los sistemas y reconocer cuáles son apropiados para la actividad de la clase. El profesor actúa como guía y sujeto que traslada la estructura, la acción, y la información incluida en cada sistema.

Los docentes demandan de forma generalizada más formación científica y práctica con el fin de poder responder a sus percepciones y necesidades sentidas. Algunas de las percepciones y Necesidades sentidas, se podrían resumir en: Demandan más formación en la función del maestro como tutor en educación primaria y sobre todo en secundaria Adquisición de estrategias y técnicas de actuación docente: observación, entrevistas, hábitos de trabajo. En aprender a diseñar, a elaborar proyectos educativos y programaciones bien contextualizados y coordinadas.

Saber manejar bien y en el momento idóneo las nuevas tecnologías aplicadas a la enseñanza y el aprendizaje· Adquisición de estrategias de investigación en el aula. Saber buscar temas de investigación y en el manejo de métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas.

Más trabajo en equipo y cooperación entre los profesores. Todo aquello en donde se propongan estrategias o técnicas de dinámicas de trabajo en equipo, trabajo cooperativo, se fomente el diálogo, la participación y el respeto a las opiniones del otro.

La formación del profesorado en el nivel superior ha sido y sigue siendo objeto de estudio permanente, tanto desde las esferas de la propia investigación como desde la misma actividad docente en el campo escolar. Se produce una coincidencia generalizada en los profundos cambios que se están generalizando en la educación, con la implantación de la Reforma en los niveles básicos de la enseñanza: infantil, primaria y secundaria. Ello acarreará que el papel del profesor se vea sometido a una serie de replanteamientos que le exigen una puesta al día continua y la asunción de nuevas tareas en los centros educativos.

La preocupación por la figura del profesor ha sido constante en los últimos años desde enfoques diversos, ello viene motivado por ser uno de los profesionales a los que se les demanda una serie de tareas y funciones diferenciadas, lo que lleva consigo un perfil profesional, académico y pedagógico complejo. Así pues, no es de extrañar la proliferación de los estudios y trabajos de investigación sobre el mismo. La situación

actual de reforma, tiende a representar un aumento apreciable en esta preocupación. Sin duda, uno de los pilares básicos sobre los que debe sustentarse la calidad de la educación es la formación del profesorado, además de las reformas y adaptaciones a las nuevas situaciones sociopolíticas.

La Conferencia Internacional de la Educación (CIE) de la UNESCO, celebrada en Ginebra (1996) hace especial referencia al fortalecimiento del rol de los profesores en la sociedad actual. Partiendo del hecho de que las reformas educativas, pensadas y diseñadas para afrontar los desafíos del futuro, deben llegar a institución educativa y a las aulas. En consecuencia el profesor desempeña un papel clave para llevar a buen término estas innovaciones en el marco escolar.

Las experiencias de los últimos años tienden a confirmar estas ideas, pues no es factible llevar a cabo reformas educativas, sin tener en cuenta al profesorado. Aunque tampoco se puede pedir a éste un cambio sin que vaya unido a la propia evolución de la educación. El éxito de las políticas educativas, depende básicamente de la formación integral del docente. Así pues, los aspectos más reseñables de las aportaciones se concretan en los siguientes puntos:

1.- La profesionalización de la enseñanza es la mejor estrategia para mejorar los resultados de la educación, así como las condiciones laborales de los profesores.

2.- El entrenamiento antes y durante el ejercicio de la actividad profesional, deberá ser modificado con el detenimiento para lograr un dominio sobre las distintas estrategias educacionales, adaptadas a las cambiantes situaciones de aprendizaje. Ello exige potenciar el trabajo en equipo de los profesores.

3.- Los profesores deben aprender las nuevas tecnologías de la información. Lo que supone una discusión abierta y sin prejuicios o pre concepciones sobre el uso de éstas, de tal forma que no se perciban como una amenaza ni como una panacea que va a resolver los problemas de la enseñanza, sino como una ayuda eficaz en la tarea docente.

4.- La sociedad espera más y más de los futuros profesores, en las diferentes esferas de actividad novedosas como: la formación ética, para la tolerancia, la solidaridad la participación, la creatividad. Así pues, los profesores serán evaluados no solo por los niveles cognoscitivos y las habilidades técnicas, sino también, por sus cualidades personales, en el desempeño de su función docente.

1.1.5. Modelos de análisis de necesidades.

Existen diversos modelos para la realización de un análisis de necesidades, procedentes de diversos ámbitos de la formación y la intervención, que nos pueden ofrecer valiosos puntos de referencia.

Modelo de F.M. Cox

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

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

Modelo de Rosset (1987)

Tiene en cuenta cuatro elementos fundamentales.

- 1.- Situaciones desencadenantes: “De dónde partimos” y “Hacia dónde vamos.
- 2.- Tipo de información que buscamos: óptimos, reales, sentimientos, causas, y soluciones.
- 3.- Fuentes de información.
- 4.- Herramientas para la obtención de datos.

Su modelo gira en torno al análisis de necesidades de formación, y toma como eje central el conjunto de elementos del segundo punto, para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado.

Modelo de Kaufman

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

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

- Participantes en la planificación: ejecutores, receptores y sociedad.
- Discrepancia entre “lo que es” y “lo que debería ser” en torno a: entradas, procesos, productos, salidas y resultados finales.
- Priorización de necesidades.

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

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

Modelo de Witkin

M.P. Abarca Ponce (1989. P. 64) expone el diagrama del modelo de Witkin (1977, 1984) cuyas siglas significan Management Information System.

Este modelo presenta, para la evaluación de las necesidades educativas una serie de pasos que aparecen en el citado diagrama: análisis de objetivos, asignación de medidas de control, plan de recogida de datos y programas según la existencia o no de problemas.

De acuerdo con el concepto de que el profesor es un aprendiz permanente, consideramos que el modelo más adecuado para la identificación de necesidades en nuestro contexto, es el diseñado por J. McKillip. De los modelos utilizados en la Evaluación de las necesidades, según Stufflebeam, se pueden agrupar en cuatro bloques:

- Discrepancia: Diferencia existente entre resultados deseados y logrados.
- Democrática: Deseada por la mayoría del grupo de referencia.
- Analítica: Dirección de la mejora basada en la información disponible para orientar la formación, partiendo de la situación actual.
- Diagnóstica: Deficiencia perjudicial, necesidad como ausencia o déficit.
- En este sentido, precisamos de la recogida de la información concreta para evaluarlas necesidades.

Modelo Deductivo de Kaufman

El punto de partida son las metas propuestas para la educación. Pueden ser los objetivos propuestos para una etapa del sistema educativo o de un ciclo. A partir de este material inicial, se determinan indicadores de los resultados previstos en términos de comportamiento, y se trazan los procesos para lograr esos comportamientos indicadores de las metas propuestas.

1.2. Análisis de las necesidades de formación

1.2.1. Análisis organizacional.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.

En Ecuador existen graves falencias de forma y fondo en el plan nacional de educación primaria, secundaria, universitaria y de postgrado en el país, que se refleja en la casi total ausencia de investigación científica en todas las áreas del conocimiento, no se produce ciencia e innovaciones tecnológicas que aporten ideas nuevas al país y al mundo. Ecuador tiene una deficiente educación fiscal, con docentes mal capacitados en pedagogía educativa, con estudiantes desmotivados por aprender, en un ambiente de subdesarrollo social y económico frente a una educación privada con pensiones que van entre los \$400 a más de \$1000. Y esto tiene repercusiones en la educación en la educación universitaria consiguiendo profesionales que no piensan, analizan, crean, reflexionan, critican el propio sistema de educación y social, el cual debe ser reestructurado a fin de generar ciencia.

El tiempo actual de la revolución tecnológica donde los niños y jóvenes son los ejecutores de la misma “la revolución informática ya ocurrió, estamos viviendo en la época de la sociedad informada, en donde las personas e instituciones que manejan de mejor manera estos recursos son las que lideran estas sociedades. Estamos en un mundo en transformación a través de la tecnología de información, que nos sitúa en un contexto de lo que se a llamado la revolución de la información.

El cambio de época y necesidades de la sociedad hoy por hoy exigen que la educación tradicional, llena de grandes vacíos y contradicciones sea sometida a reformas continuas encaminadas a implantar nuevas formas educativas para hacer de la sociedad el eje del desarrollo socioeconómico de nuestro país, el fundamento de toda grandeza individual, social y nacional.

Se ha abierto la posibilidad para que los planteles educativos, sean éstos fiscales o particulares, fijen sus propios objetivos, sus metas, trabajen sobre sus realidades y realicen sus diagnósticos y evaluaciones en forma colectiva y participativa, a través de la elaboración de PROYECTOS INSTITUCIONALES.

La educación tradicional nos mantenía alejados de nuestro contexto socio-económico, estábamos alejados de la realidad que vivíamos. La educación actual está encaminada a que conozcamos nuestro medio, concienticemos en sus necesidades que son las nuestras y procuremos satisfacerlas.

La mentalidad de los alumnos orientada a desear tener una educación que exija poco estudio, horarios holgados, pocos deberes, vacaciones prolongadas, mejor si varias huelgas al año, está empezando a cambiar, pues sabemos que lo que en realidad necesitan es una educación que les permita enfrentar positivamente la vida.

Dentro de las prioridades del Estado, pese a todo discurso no se halla la educación, prueba de ello es no atender las necesidades del magisterio y el deficiente presupuesto asignado a aquella. No todos los docentes tienen las facilidades y motivaciones para asistir a cursos de perfeccionamiento y colaborar con los procesos de reformas. A fin de que muchas asignaturas que tornan la clase fría, tensa o miedosa, se transforme en un ambiente de diálogo y de los logros mutuos.

Las evaluaciones que ahora son continuas, para algunos alumnos son las mismas tradicionales, sino que hoy la tortura es diaria y más cuando se combinan con abrumantes tareas, se estudia sólo para el momento de rendirlas; para otros, al

principio no fue fácil adaptarse pero poco a poco se fue perdiendo el temor y es casi algo natural enfrentarlas, y el aprendizaje va más allá de las aulas y es útil en la vida diaria. De esto se deduce que la preparación académica del docente y su amor por sus alumnos hacen de la evaluación un instrumento para medir el avance del alumno y de ser necesario actuar oportunamente en la enmienda de errores. Lo contrario es que la evaluación siga siendo usada para asignar notas que no siempre es el reflejo de nuestro aprendizaje.

Según mi criterio, uno de los mayores problemas que enfrenta el alumno actualmente es el destierro del memorismo y que su lugar ocupe la reflexión. Es verdad que si se pone atención y se comprende cada clase, prácticamente es poco o nada lo que se debe estudiar para rendir una evaluación diaria. No menos cierto es que es tarea también del maestro despertar y mantener la atención de sus estudiantes, y por otro lado poco o nada muchos alumnos saben sobre cómo deben estudiar sin depender de la memorización, para dejar de repetir sin entender los conceptos, para organizar las tareas, para favorecer la creatividad, en esto necesitan la guía docente. La educación de hoy está logrando que todos los miembros de la comunidad educativa; los padres, los estudiantes, los profesores y las autoridades del plantel persigan, estimulen e incluso trabajen juntos en lograr una educación de calidad.

La educación apunta a producir un ser humano que es inteligente, conocedor, que trabaja duro, eficientemente disciplinado, listo, exitoso y con la esperanza de que sea un líder en el campo de su esfuerzo.

Necesitamos observar cuál es la educación correcta que estamos impartiendo y no la cantidad. Es claro que estamos produciendo seres humanos desproporcionados, desequilibrados: muy avanzados, muy listos, muy capaces en su intelecto pero casi primitivos en otros aspectos de la vida: científicos de alto nivel e ingenieros que pueden enviar seres humanos a la luna pero que pueden ser brutales con sus esposas o con sus vecinos; seres humanos que tienen un vasto entendimiento de la forma en que el universo opera pero poca comprensión de ellos mismos o de su vida.

En este desarrollo desequilibrado del individuo el responsable de todos los problemas que estamos enfrentando hoy. Como personas orientadas a la educación debemos aceptar que cuando impartimos conocimiento también es nuestra responsabilidad impartir la sabiduría a emplearlo correctamente. Nuestra educación presente no ha prestado atención seriamente a esta responsabilidad.

La educación debe proyectarse a:

- ✓ Crear una mente global, no nacionalista.
- ✓ Enfatizar el desarrollo personal, no solamente el económico.
- ✓ Estimular la duda, no la conformidad.
- ✓ Cultivar la cooperación, no la competencia.
- ✓ Crear una mente que aprende en vez de una mente que adquiere.
- ✓ Crear una mente que es tanto científica como religiosa en el sentido verdadero.
- ✓ El arte de vivir.
- ✓ Un desarrollo holístico de todas las facultades.

En la nueva visión de la educación no solamente estamos tomando la responsabilidad de impartir información y habilidades sino también despertar la sensibilidad y la creatividad en los niños. No hay un método establecido para ello. Estas son cosas que no pueden ser decididas, practicadas y logradas. Sin embargo, despiertan en el niño si existe la atmósfera correcta en la escuela o en casa. Es nuestra responsabilidad crear esa atmósfera de trabajo cooperativo, con gusto y amistad, trabajando duro pero sin ambición personal o ningún sentido de rivalidad, una atmósfera de apertura, de cuestionamientos, de búsqueda, y de gusto por los aprendizajes juntos. Lo cual significa que nosotros mismos debemos vivir y trabajar de esa manera. Sermonear no funciona. Un niño aprende de lo que realmente ve que está pasando a su alrededor, no de lo que hablamos en el salón de clases. Si encuentra que decimos una cosa y hacemos otra, aprenderá a hacer exactamente lo mismo.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Se busca la capacitación permanente de los profesores de la institución investigada, en nuevas modalidades pedagógicas y en la renovación de estrategias de transmisión, aprendizaje y evaluación de las capacidades profesionales docentes, impulsando el desarrollo de equipos de trabajo integrados en los institutos como ambientes apropiados de formación y aprendizaje.

Se espera incorporar los resultados del desarrollo y sistematización de experiencias, innovaciones e investigaciones locales sobre la formación y la enseñanza.

METAS A CORTO PLAZO:

- ❖ Impulsar alianzas estratégicas con sectores y actores de relevancia que contribuyan al cumplimiento de las políticas de formación docente.
- ❖ Desarrollar los lineamientos estratégicos del sistema de formación docente a nivel nacional, definiendo su identidad, organización, estructura y dinámica de desarrollo.
- ❖ Propiciar una cultura institucional participativa y de gestión asociada para la toma de decisiones en los procesos de diseño, implementación y evaluación de las políticas de formación docente.
- ❖ Desarrollar acuerdos normativos para la organización del sistema de formación docente que orienten las adecuaciones normativas jurisdiccionales necesarias.
- ❖ Promover la construcción de nuevas formas de integración y dinámica organizacional que favorezca un buen ambiente de aprendizaje y desarrollo formativo de los docentes.
- ❖ Facilitar y afianzar procesos de planificación y autoevaluación institucional para el mejoramiento del proceso educativo.
- ❖ Establecer prioridades para la formación docente, promoviendo mejores contenidos y experiencias para la acción profesional en contextos reales y en el desempeño de las distintas funciones docentes.

METAS A MEDIANO PLAZO

- ❖ Impulsar acciones innovadoras para la capacitación en servicio que atienda a las necesidades de equipos docentes.
- ❖ Aportar al desarrollo de un sistema de evaluación y seguimiento de resultados de la formación docente.

- ❖ Fortalecer la coordinación académica y pedagógica entre los directivos y demás miembros de la comunidad educativa.
- ❖ Participar en los procesos de monitoreo y evaluación curricular como base para su mejora y perfeccionamiento.
- ❖ Fomentar investigaciones educativas que impacten en el mejoramiento de las prácticas docentes y la gestión institucional y que integren diversos actores en su implementación.
- ❖ Contribuir a consolidar un sistema de información integrado para la toma de decisiones en el ámbito de la formación docente.
- ❖ Afianzar el dominio de nuevas tecnologías y su incorporación en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

METAS A LARGO PLAZO

- ❖ Facilitar la capacitación y la continuidad de los equipos técnicos, como componente estratégico del desarrollo del nivel y del sistema de formación docente.
- ❖ Avanzar hacia una lógica de desarrollo del sistema de formación docente inicial y continua basada en el análisis de informaciones para la identificación de necesidades, de recursos reales y potenciales y de modalidades de desarrollo favoreciendo la anticipación y la programación como base en la toma de decisiones.
- ❖ Transitar hacia una institucionalidad específica para la formación profesional docente con características propias y valor agregado para el desarrollo del conjunto del sistema educativo.
- ❖ Impulsar el desarrollo de organizaciones dinámicas y abiertas como ambientes de formación y aprendizaje articulados en redes sociales, educativas y académicas acordes a las nuevas tendencias pedagógicas y organizacionales.

1.2.1.3 Recursos Institucionales necesarios para la actividad educativa.

Los recursos constituyen el patrimonio de que dispone el centro educativo para lograr sus objetivos, y los mismos pueden ser de diferentes tipos o clases:

- Recursos personales, como el Director, profesorado, estudiantes, familias, especialistas, administración, etc., que son los protagonistas del hecho educativo.
- Recursos materiales, se incluyen edificios, mobiliario, material didáctico, etc., que determinan el espacio escolar.
- Recursos funcionales, llamados también recursos temporales, como tiempo, formación y dinero, que hacen operativos los recursos anteriores.

El recurso personal o humano de la administración educativa constituye un factor de gran importancia, y está conformado por diferentes actores, tales como administradores, directores, supervisores, altos funcionarios del ministerio de educación, etc.

En este punto, se debe considerar la extracción o procedencia del personal administrativo, su formación y régimen de servicios, sus modalidades de perfeccionamiento en servicio. El personal administrativo en funciones técnico-profesionales general mente se recluta entre los miembros del magisterio, y en muchos casos pertenece a la carrera magisterial; en cambio el personal de servicios administrativos generales, ordinariamente está bajo el mismo régimen que los demás servidores civiles del Estado.

La política de personal es igualmente trascendente para el buen funcionamiento de la administración educativa. El personal es el componente fundamental de las organizaciones y sus conocimientos, sus destrezas y sus actitudes son esenciales a la marcha administrativa, y muy especialmente en lo que atañe a sus relaciones con los servicios educativos y con el magisterio en particular.

Los medios y recursos que utiliza y gestiona la administración educativa requieren también una detenida consideración. Los medios físicos como los edificios, el mobiliario, las ayudas audiovisuales, los materiales de enseñanza; los medio técnicos, como los métodos, normas, tecnologías y servicios auxiliares; los medios financieros. En muchos de estos aspectos se mantiene todavía un alto grado de centralización, aunque se ha logrado importantes innovaciones en cuanto al aporte directo de las

empresas y de la comunidad para que contribuyan a la educación con todos los equipamientos y servicios de potencial educativo disponibles en cada ámbito social, y también con cotizaciones monetarias. En cambio en lo relativo a los medios técnicos, quizá lo más importante sea el poder contar con sistemas de información e intercambio adecuados y oportunos, para promover su utilización, fomentar su desarrollo y retroalimentar experiencias.

A los antiguos modelos de la educación privada, de las asociaciones de padres de familia y de los consejos consultivos de educación, se agregan ahora nuevos modelos de asignación de responsabilidades educativas a entidades ya existentes (económicas o no-económicas) o a nuevas entidades comunales de finalidad educativa o polivalente. Esto representa una frontera para la administración educativa tradicional que fue solamente una expresión y respuesta burocrática a los problemas de la gestión gubernamental o escolar de los servicios educativos.

1.2.1.4 Liderazgo educativo.

El liderazgo, es un elemento presente en toda organización, y en una institución educacional es uno de los ejes fundamentales, ya que el líder es el que abre el camino y orienta el esfuerzo de todos para el alcance de las metas propuestas. Según Bennis (1995), el líder es el que compromete a la gente a la acción, quien transforma seguidores en líderes y los puede convertir en agentes de cambio.

Según Fromm: básicamente existen dos tipos de Líderes:

a) Con autoridad racional: (Ser autoridad) Los que basan su autoridad en la capacidad y tienen una personalidad que ha conseguido un alto grado de desarrollo e integración. Irradian autoridad y no tienen que dar órdenes, gritar o amenazar. Y en la medida que se haga consciente de su influencia sobre los demás y la desarrolle sistemáticamente, será eficiente en su tarea y se convertirá en un buen líder.

b) Con autoridad irracional: (Tener autoridad) En gran parte de las sociedades modernas, la autoridad basada en la capacidad fue sustituida por la autoridad basada en la posición social, no significa que la autoridad sea incompetente sino que la capacidad no constituye un elemento esencial de la autoridad.

Otros tipos de líderes según Susana A. de Cols y María Martín (2010)

- **Líder autoritario:** Impone ideas
- **Líder Paternalista:** determina la manera de trabajar, pero a través de consejos o sugerencias que él otorga.
- **Líder Democrático:** comunicativo, deja que los demás formen y utilicen su propio criterio, señalando aciertos y errores a las distintas ideas. Discute las opiniones y señala las ventajas y desventajas, pero en ningún momento exige nada.

Además existe el líder estratégico:

Entendiendo al liderazgo como la “actividad de influenciar en las personas a cooperar en la ejecución de un objetivo que consideraron, por si mismos, deseables” y a la estrategia como “la habilidad para conseguir ser mejor que la competencia y alcanzar un objetivo. Es el método para conducir acciones, especialmente a través de una maniobra o una estratagema, entonces podemos hablar que el Liderazgo Estratégico es aquella disciplina para la formación competitiva, que guíe al grupo al logro de sus objetivos.

Características del Líder Estratégico

Las mencionadas son las connotaciones más sobresalientes que debe poseer como atributos un líder estratégico:

- **Ser Integrador:** con relación a sí mismo, y de sus potencialidades, para ejercer la gravitación propia.
- **Visualizador:** es aquel que desarrolla la visión a través de la percepción del territorio por medio de un mapa conceptual. Esa visualización tiene niveles cómo la visión de la misión, del propósito, de valores, de competencia, visión de foco y la visión táctica. Estos niveles potencian el compromiso y energiza a las personas. Las personas parecen precisar y querer algo con lo cual puedan asumir un compromiso, un desafío significativo que merezca todos sus esfuerzos.
- **Energizador:** en ésta, el líder estratégico cuando se enfrenta con dificultades y problemas renueva su propia energía y la de sus colaboradores en lugar de consumirla y así mantiene el progreso de la organización.
- **Comunicador:** el líder estratégico es un comunicador eficaz (logro inmediato) y eficiente (logro a largo plazo)

El Docente tiene la capacidad de influenciar y ejercer poder en sus alumnos en forma positiva y compartida para el desarrollo de éstos como personas, o sea, el rol de profesor implica el ejercicio de un liderazgo, en la medida que como educador puede generar cambios en su interacción con su grupo de alumnos, padres de familia, colegas o miembros de su comunidad.

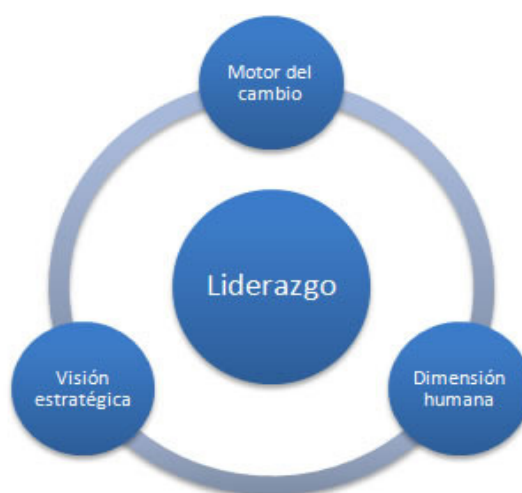


Gráfico 3. El liderazgo

Fuente: <http://www.elnuevodiario.com.ni/blogs/articulo/165-liderazgo-educativo-debe-de-liderazgo-transformador>

Elaborado por: José Llivicura

1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano

El nuevo bachillerato ecuatoriano parte de la concepción que se encuentra en la Constitución, y que se refiere al Buen Vivir y que establece que el Estado ejercerá la rectoría del Sistema educativo Nacional y que formulará las políticas de educación y además regulará y controlará las actividades relacionadas con la institución.

El nuevo bachillerato ecuatoriano comprende tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general básica. Tiene como propósito brindar a los estudiantes 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.

Los estudiantes de bachillerato cursarán un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por una de las siguientes opciones:

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

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

Un estudiante podrá cambiar su opción de estudios del Bachillerato Técnico al Bachillerato en Ciencias una vez finalizado el primero o segundos años, previa solicitud suscrita por el estudiante y su representante legal. En el caso inverso, además deberá cumplir con los requisitos establecidos por cada plantel educativo.

CARACTERÍSTICAS

El Nuevo Bachillerato Ecuatoriano tiene las siguientes características

- a) Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio para todos los jóvenes que estudian el bachillerato ecuatoriano.
- b) También consta de asignaturas optativas que permiten, por un lado, contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales y, por otro lado, es la manera de escoger una de las modalidades del bachillerato: Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico
- c) Estas dos modalidades de bachillerato brindan a los estudiantes del Ecuador la posibilidad de acceder a diferentes estadios posteriores a la obtención de título de bachiller; es decir, les permite acceder a estudios superiores, a carreras cortas o incluso al sistema laboral del país, por contar con las bases mínimas necesarias que demanda el sistema laboral.

¿Qué se espera de los graduados del BGU?

Se espera que nuestro país cuente con bachilleres capaces de:

- Convivir y participar activamente en una sociedad intercultural y plurinacional.

- Sentirse orgullosos de ser ecuatorianos, valorar la identidad cultural nacional, los símbolos y valores que caracterizan a la sociedad ecuatoriana.
- Disfrutar de la lectura y leer de una manera crítica y creativa.
- Demostrar un pensamiento lógico, crítico y creativo en el análisis y resolución eficaz de problemas de la realidad cotidiana.
- Solucionar problemas de la vida cotidiana a partir de la aplicación de lo comprendido en las disciplinas del currículo.
- Producir textos que reflejen su comprensión del Ecuador y el mundo contemporáneo a través de su conocimiento de las disciplinas del currículo.
- Pensar, razonar, analizar y argumentar de manera lógica, crítica y creativa. Además: planificar, resolver problemas y tomar decisiones.
- Utilizar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para buscar y comprender la realidad circundante, resolver problemas, tener acceso a la sociedad de la información y manifestar su creatividad, evitando la apropiación y uso indebido de la información.
- Comprender su realidad natural a partir de la explicación de los fenómenos físicos, químicos y biológicos con apoyo del método científico, lo cual permitirá que el estudiante participe de modo proactivo y resuelva problemas relacionados con el ámbito natural, respetando los ecosistemas y el ambiente.
- Investigar sobre su identidad, historia y ámbito sociocultural, participando de manera activa en la sociedad, resolviendo problemas y proponiendo proyectos dentro de su ámbito sociocultural; esto implica aprender sobre sistemas políticos, económicos y sociales a nivel local, nacional e internacional, utilizando estos conocimientos en su vida cotidiana.
- Manejar adecuadamente sus emociones, entablando buenas relaciones sociales, trabajando en grupo y resolviendo conflictos de manera pacífica y razonable.
- Entender y preservar su salud física, mental y emocional, lo cual incluye su estado psicológico, nutrición, sueño, ejercicio, sexualidad y salud en general.
- Ser proactivo y capaz de concebir y gestionar proyectos de emprendimiento económico, social o cultural, útiles para la sociedad. Además, formular su plan de vida y llevarlo a cabo.
- Acceder a la información disponible de manera crítica: investigar, aprender, analizar, experimentar, revisar, autocriticarse y autocorregirse para continuar aprendiendo sin necesidad de directrices externas. Además, disfrutar de la lectura y leer de manera crítica y creativa.

¿Qué cambio pedagógico se inicia con el Bachillerato General Unificado?

A fin de alcanzar los objetivos propuestos en el nuevo modelo de Bachillerato, es necesario también realizar un cambio de concepción pedagógica. En muchas ocasiones, la enseñanza en el Bachillerato y en otros niveles se hace con una visión “bancaria” de la educación, en la que el docente es la persona que está en posesión del “conocimiento” y lo transmite a sus estudiantes. En este contexto, el deber del estudiante es recibir la información ofrecida por el docente o el libro de texto, recordarla y ser capaz de demostrar que la recuerda. El nuevo Bachillerato busca romper con ese esquema y propone uno que considera que el aprendizaje no consiste, como señala el modelo anterior, en absorber y recordar datos e informaciones. Más bien, es una formación que apunta a la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes. El aprendizaje, bajo esta visión, debe ser duradero, útil, formador de la personalidad de los estudiantes y aplicable a su vida cotidiana.

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

Con esto, el papel del docente viene a ser el de un guía que orienta al estudiante en su aprendizaje. Su rol es definir objetivos de aprendizaje, ofrecer a los estudiantes experiencias de aprendizaje que les permitan alcanzar los objetivos (lo que incluye recursos y materiales), y realizar un proceso de evaluación (que incluye la autoevaluación) para mejorar la enseñanza-aprendizaje. El estudiantado pasa a ser protagonista de su aprendizaje: debe construir, investigar, hacer, actuar, experimentar y satisfacer su curiosidad para aprender.

1.2.1.6 Reformas Educativas.

El Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) asegura que todos los estudiantes accedan al sistema educativo.

Antes, los estudiantes cuyas familias no podían cubrir el costo de uniformes escolares, libros de texto o alimentación durante la jornada escolar quedaban de facto excluidos del sistema educativo. El Gobierno de la Revolución Ciudadana inició la

entrega gratuita de estos recursos para eliminar barreras de acceso a la educación. La LOEI y su Reglamento lo establecen como una obligación del Estado ecuatoriano.

Promueve la escolarización de estudiantes en situaciones de vulnerabilidad

El Reglamento de la LOEI define, por primera vez, mecanismos claros y universales para que los estudiantes que estén en situación de vulnerabilidad reciban un trato preferencial en todo el país para su acceso y permanencia en el sistema educativo. Por ejemplo, el hecho de que una persona en situación de vulnerabilidad no tenga un documento de identidad no es un impedimento para acceder a la escuela, porque se aceptan varios otros documentos según el caso. Además, una vez que estén inscritos en un establecimiento educativo, los estudiantes en situación de vulnerabilidad tienen derecho a un servicio educativo que dé respuesta a sus necesidades educativas especiales.

Busca superar el racismo, la discriminación y la exclusión

Anteriormente existían programas educativos aislados y poco efectivos que buscaban superar la discriminación en el país. Con el Reglamento de la LOEI, se propone por primera vez una estrategia integral a través del enfoque de la interculturalidad. En este contexto, la interculturalidad propone un enfoque educativo inclusivo que, partiendo de la valoración de la diversidad cultural y del respeto a todas las culturas, busca incrementar la equidad educativa, superar el racismo, la discriminación y la exclusión, y favorecer la comunicación entre los miembros de las diferentes culturas. Al igual que la LOEI, su Reglamento prescribe que la interculturalidad se incluya como eje transversal en el currículo nacional obligatorio y en los textos escolares oficiales, en los estándares e indicadores de calidad educativa y en el marco de los procesos de evaluación.

Fortalece la educación intercultural bilingüe

El Sistema de Educación Intercultural Bilingüe de las nacionalidades y pueblos indígenas del Ecuador comprende desde la estimulación temprana hasta el nivel superior. Está destinado a la implementación del Estado plurinacional e intercultural, en el marco de un desarrollo sostenible con visión de largo plazo (Constitución de 2008).

El Ecuador ha sido, desde tiempos inmemoriales, un país multilingüe plurinacional. En él están las nacionalidades: awa, eperara siapidara, chachi, tsa'chi, kichwa, a'i (cofán), pai (secoya), bai (siona), wao, achuar, shiwiar, sapara, andoa. En razón de su existencia, cada nacionalidad tiene derecho a contar con su propia educación. Estas nacionalidades están conviviendo con los descendientes de las nacionalidades valdivia, huancavilca, manta, yumbo, etc., y las poblaciones negra y mestiza.

Con el SEIB se busca que se respeten los ritmos de aprendizaje de las personas, los aspectos psicosociales, la capacidad creativa y los conocimientos ancestrales, y se pretende incorporar los saberes y conocimientos de otras culturas que aporten al desarrollo armónico de la persona y del medioambiente (Sumak Kawsay).

El Plan Decenal

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

El Plan Decenal de Educación es una política de Estado con gran legitimidad social, ya que fue aprobada por cerca del 70 % de los votantes ecuatorianos en plebiscito nacional y luego ratificada con la aprobación de la Constitución del Ecuador en el año 2008. Se trata de una política de Estado por cuanto ha trascendido la gestión de dos gobiernos. El Plan Decenal de Educación es el resultado de un proceso de acuerdos que en el país vienen gestándose desde el primer Acuerdo Nacional "Educación Siglo XXI", en abril de 1992. Es también un instrumento estratégico de gestión y una guía que da perspectiva a la educación para que, sin importar qué ministro o ministra ocupe el cargo, las políticas sean profundizadas. Si bien el Plan Decenal es el producto concreto de una construcción ciudadana que requiere de la vigilancia de la sociedad civil para y durante su ejecución, la generación de propuestas por parte de los ciudadanos que apoyen y fortalezcan la concreción del PDE ha sido hasta ahora muy limitada. El objetivo es, entonces, potenciar las capacidades existentes, y propiciar así la generación de propuestas mediante el diálogo y la concertación entre la sociedad civil y el Estado.

Políticas del Plan Decenal

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

En mi opinión personal pienso que en buena hora por los pasos que estamos dando en el ámbito educativo; sin embargo hay un aspecto que no se le ha dado la importancia que se merece, es el de la Capacitación Docente. Este es uno de los pilares de la educación, no sólo queremos tener maestro que dominen conocimientos sino capaces de adaptarse al cambio, que estén motivado y sean capaces de plantear nuevas propuestas y nuevas metodologías de aprendizaje.

1.2.2. Análisis de la persona.

1.2.2.1 Formación profesional.

1.2.2.1.1. Formación inicial.

Formar un docente es una tarea de suma complejidad. Implica desafíos enormes: formarlos “hoy” para una escuela que posiblemente sufra transformaciones “mañana”, definir los saberes imprescindibles que deben poseer, brindarles herramientas para que puedan adquirir otros saberes a medida que el conocimiento se transforma, posibilitarles una profunda reflexión sobre las tareas que desempeñarán en sus futuros

laborales y los contextos en que llevarán adelante sus práctica; por solo mencionar algunas de las necesarias tareas de enseñanza y aprendizaje que implica la **formación inicial** de maestros y profesores.

Hablar de **formación inicial** implica reconocer que con los pocos años que un futuro docente pasa por una institución formadora no alcanza para acabar su formación.

1. Algunas características históricas

Esta formación docente inicial es entendida como aquella etapa durante la cual se desarrolla una práctica educativa intencional, sistemática y organizada, destinada a preparar a los futuros docentes para desempeñarse en su función.

Para ello, se promueve la apropiación de conocimientos teóricos e instrumentales que los habilitan a ejercer su práctica profesional.

Este concepto permite caracterizar este espacio formativo como:

a) Una etapa preparatoria que abarca un período definido y relativamente corto que habilita a un sujeto determinado a ejercer una profesión. Como se puede apreciar, se consagra un tiempo definido al logro de un objetivo claro.

c) Una práctica educativa que se desarrolla en un contexto socio-político determinado e involucra aspectos sociales, políticos y culturales.

d) Una práctica intencional destinada a proporcionar a los docentes en formación ciertos conocimientos conceptuales, actitudinales y procedimentales que les servirán de referencia para trabajar en la escuela.

e) Una práctica sistemática y organizada de carácter formativo. Vale decir, que las acciones que se ponen en juego no son improvisadas, sino por el contrario, cada uno de los elementos está relativamente organizados y las fases están definidas con anticipación.

f) Un espacio cuyos destinatarios constituyen un grupo de personas (docentes en formación) dispuesto e implicado en un proceso formativo.

g) Un espacio destinado a la formación para un puesto de trabajo. Esta formación les otorga a los sujetos una acreditación reconocida socialmente que los habilita a ejercer una práctica profesional.

1.2.2.1.2 Formación profesional docente

En este sentido, podemos coincidir con Daniel Feldman cuando afirma que “reclamar autonomía profesional no implica desligar al Estado de sus responsabilidades. El ejercicio de la autonomía responsable requiere de condiciones de todo tipo y parece irresponsable apelar a la autonomía de los docentes cuando no se crean en absoluto esas condiciones. La apelación a la autonomía en esos casos sólo redundaría en una intensificación de las tareas y en una derivación de las responsabilidades hacia quienes no pueden rechazarlas porque deben asumir todos los días la tarea de educar... Por lo tanto, profesionalizar implica brindar condiciones profesionales” (Feldman, 1996 :13).

Podemos también imaginar que encontraremos, en salas de clases un poco mejor equipadas que las actuales, prácticas basadas fundamentalmente en la palabra y en los intercambios entre un profesor y un grupo de alumnos, aun cuando se trate de una clase virtual cuyos alumnos están físicamente dispersos en los cuatro rincones del planeta, cada uno hablando su idioma y comprendiendo todos los demás gracias a un dispositivo de traducción simultánea. Tal vez los intérpretes desaparezcan antes que los profesores, a menos que ocurra a la inversa. A menos que nada cambie.

Gimeno Sacristán y Pérez Gómez (1999) expresan que: “el docente tiene un papel determinante en la calidad de la enseñanza y en la Educación en general, por su condición de modelo, cuya incidencia se evidencia más que nunca.” De acuerdo con estos autores, la responsabilidad en el mejoramiento de la enseñanza no debe depender únicamente del docente; pero consideran estos autores que “Justo es admitir que no puede hacerse ningún cambio en la enseñanza sin la participación y transformación del docente”.

La formación permanente de los profesionales que dirigirán el futuro constituye en sí la esencia de la Educación como sistema; a la educación le corresponde la delicada tarea de formar integralmente profesionales que sean auténticos entes transformadores y propiciadores de cambios, que tanto necesitamos para superar la latente crisis que separa a la población de nuestro país desde todos sus ámbitos.

1.2.2.1.3 Formación técnica.

La educación es un elemento esencial del desarrollo humano; el ser educador permite disponer de un rango más amplio de oportunidades: alternativas ocupacionales, acceso a la información, recreación entre otras. Por ello los indicadores del desarrollo humano incluyen a la educación entre los tres valores básicos de la persona, al lado de su esperanza de vida y su nivel de ingreso.

La educación técnica y la formación profesional no tienen sólo el objetivo de preparar a todos los jóvenes para el empleo. Como los otros tipos de enseñanza, deben contribuir también a la preparación de los jóvenes de ambos sexos para la vida ciudadana, su desarrollo cultural y político y su vida privada. Esto exige programas que los ayuden a desarrollar valores democráticos, una conciencia medioambiental, y comprensión hacia la diversidad cultural que no deben servir de pretexto para justificar la desigualdad de los derechos y la discriminación. Estos aspectos son también de gran importancia para el desarrollo de la vida laboral.

Durante los últimos años se ha llevado a cabo un notable desarrollo y un avance dinámico de las nuevas tecnologías. Por consiguiente, la capacidad para resolver problemas, la aptitud para alcanzar un alto nivel de pensamiento, la capacidad de recoger y analizar información, las habilidades organizativas y de planificación, la capacidad de trabajar en equipo, las posibilidades de comunicación, el uso práctico de las matemáticas, la ciencia y la tecnología se consideran fundamentales para los trabajadores inmersos en el ámbito laboral moderno. Así, la educación y la formación inicial adquiridas en el sistema educativo por los trabajadores deben estar respetadas aun cuando haya cambios en la organización del trabajo. La formación inicial con finalidad profesional debe articular la enseñanza tecnológica y general de manera coherente y equilibrada en torno a la enseñanza profesional teórica y práctica. Esta formación debe ser ofrecida a todo nivel y debe dirigirse al desarrollo de capacidades orientadas al futuro, para hacer frente a situaciones variadas e imprevisibles.

1.2.2.2 Formación Continua.

Muchas veces las personas solemos creer que el desarrollo producido en el mundo científico y los cambios culturales operados en las sociedades de las que formamos parte, específicamente todo lo que llamamos fenómeno de la globalización, nos ha proporcionado mejores posibilidades de vida, mayor disponibilidad de bienes a nuestro

alcance, es decir, una mejor vida. Y no solemos ver el conjunto de “perplejidades, miedos e inseguridades ante las que nos sitúa este desarrollo de la vida moderna”. Es verdad que actualmente tenemos acceso a ser testigos de lo que ocurre en el otro lado del mundo, a trasladarnos con extraordinaria rapidez de un continente a otro, a conocer y participar en fiestas y celebraciones de otros pueblos con cultura y lenguaje muy diferente al nuestro. Lo cual nos ha llevado a un cambio de categorías estructurantes de visión del mundo.

Las fronteras se están rompiendo, pareciera que caminamos hacia una lengua universal que nos permite y facilita la comunicación, son muchas las oportunidades de comunicarse y tomar decisiones con otros (cosa que antes se necesitaban meses y años para ello). Sin embargo, tantas nuevas posibilidades también oscurecen el control sobre nuestras propias vidas. Basta recordar sucesos trágicos como los de AMIA en Buenos Aires, las torres gemelas en New York, Madrid, Londres, secuestros y guerrillas en Colombia, la guerra de Irak, etc.

Es verdad que vivimos en una sociedad donde existen nuevas oportunidades, nuevas carreras, nuevos puestos de trabajo, nuevas funciones y posibilidades de acceder al descanso, a las vacaciones programadas, a la adquisición de bienes con sólo poseer una tarjeta de plástico, etc. Pero también es un mundo con nuevas formas de exclusión, desigualdad y con nuevas situaciones de violencia.

Dilema e inseguridad que afecta de manera especial el rol del maestro/a por cuanto, como bien señala Fernando Savater (1997), el protagonismo que, para bien o para mal, tenía la familia en la socialización primaria de los individuos atraviesa un indudable eclipse en la mayoría de los países, lo que constituye un serio problema para la institución educativa y para los maestros. Sobre el particular Juan Carlos Tudesco (1995) se refiere en los siguientes términos: “Los docentes perciben este fenómeno cotidianamente, y una de sus quejas más recurrentes es que los niños acceden a la escuela con un núcleo básico de socialización insuficiente para encarar con éxito la tarea de aprendizaje. Para decirlo muy esquemáticamente, cuando la familia socializaba, la escuela podía ocuparse de enseñar. Ahora que la familia no cubre plenamente su papel socializador, la escuela no sólo no puede efectuar su tarea específica con la tarea del pasado, sino que comienza a ser objeto de nuevas demandas para las cuales no está preparada”.

Todo lo expuesto anteriormente lleva, sin duda, a reconocer la necesidad de revisar la formación inicial de los docentes. Pero la formación docente es más. Está constituida

también por el desarrollo posterior de su ejercicio profesional, su actualización en capacitaciones y/o perfeccionamiento en servicio. Formación que también ha recibido duras críticas tanto por parte de los investigadores y “especialistas” o académicos de la educación, como de parte de los mismos maestros participantes en muchas actividades formativas de perfeccionamiento.

Lo expuesto viene a comprobar que ni la formación inicial, ni la formación continua de docentes han logrado satisfacer suficientemente las necesidades para contribuir al desarrollo de profesionales de la educación que enfrentan un mundo con características muy peculiares y que ni ellos, ni la institución escolar logran acertar en la clarificación de sus funciones para que sean efectiva y contribuyan a que las personas que asisten a las mismas realicen procesos de crecimiento personal y aprendizajes que les ayude a integrarse proactivamente en el mundo contemporáneo.

Históricamente la socialización de las nuevas generaciones ha descansado en tres instituciones: familia, iglesia y escuela. Con los procesos de industrialización y urbanización, la escuela fue adquiriendo cada vez una importancia mayor. Por otra parte, una serie de macro procesos, como el de secularización, una presencia sistémica de los medios de comunicación de masas y otras formas de consumos culturales, la incorporación de la mujer al mundo del trabajo, la fragmentación e inestabilidades de las representaciones familiares, el cambio en los modelos de autoridad, la accesibilidad a diversos medios de información y comunicación, etc., han producido cambios importantes en el sistema de instituciones responsables de la socialización infantil y juvenil. Con ello la escuela queda sometida a un nuevo conjunto de demandas sociales. Llegando, en algunos casos, a pedírsele que entregue lo que la familia no está en condiciones de dar: contención afectiva, orientación ético-moral y orientación vocacional relacionada con un proyecto de vida.

Se puede creer que este eclipse de la familia como factor de socialización no proviene sólo del cambio operado en los adultos. Han aparecido nuevas instancias de socialización como la televisión que, contrariamente a lo que muchos piensan, han sacado a los niños y jóvenes de la ignorancia de las verdades de la carne (sexo, procreación, enfermedades, muerte,...) y las verdades de la fuerza y el poder (violencia, guerra, dinero, ambición). Como cuenta Savater (1997) “La identidad infantil consistía en ignorar esas cosas o no manejar sino fábulas acerca de ellas, mientras que los adultos se caracterizaban precisamente por poseer y administrar la clave de tantos secretos. Pero la televisión rompe esos tabúes y con generoso embarullamiento

lo cuenta todo: deja todos los misterios al aire y la mayoría de las veces de la forma más literal posible”.

Entre ambas instancias de socialización surgen conflictos si se tiene en cuenta que los valores que circulan en la escuela, la familia y los medios de comunicación no son siempre coincidentes. El trabajo del maestro en este cuadro de relaciones se complejiza mucho más de lo que ya era antes. Por lo tanto, ser maestro en este nuevo contexto familiar y de sistemas de producción y difusión de sentidos no es algo que pueda ser resuelto exclusivamente con respuestas técnicas, sino que es una cuestión de cultura y de política. Según Tedesco (2004) “si se decide que el maestro simplemente sustituya a la familia en el cumplimiento de ciertas tareas de contención afectiva o de orientación ético-moral, el resultado es un retroceso en el perfil profesional de la actividad”, porque en vez de alentar el desarrollo de nuevas y complejas competencias profesionales, lo que se provocaría sería un empobrecimiento del oficio reduciéndolo a una simple función de sustitución de la familia.

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

La formación permanente ha experimentado en las últimas décadas un significativo avance, que se percibe en la generalización y ampliación de la oferta de actividades realizada al profesorado de las diversas etapas del sistema educativo, así como en las características de las mismas. Esta profusión de planes de actuación y de actividades, ha traído consigo el interés y la necesidad de investigar en este terreno, desde parámetros diferentes a los considerados en etapas anteriores.

Un docente adaptado a cambios, testigos de cambios, como ser las cinco revoluciones que afectan profundamente la historia y el quehacer de la especie humana: La revolución científica, la revolución económica, la revolución política, la revolución de la crisis de Estado-Nación y la revolución de la información y de las comunicaciones. A partir de este marco de revoluciones, el docente a través de su capacitación deberá dar respuesta para enfrentar estos desafíos, en la que se mezclan diferentes factores como: el desarrollo humano sustentable, la igualdad de género, el carácter central del desarrollo social en los esfuerzos a promover el avance de los pueblos, y la cultura de paz que auspicia la UNESCO (1996). En el orden Político-económico.

Los problemas actuales de la sociedad, entre los que debemos señalar la globalización, desintegración, desempleo, pobreza, marginación, violencia, guerras, degradación, endeudamiento, exclusión, discriminación, explotación, persecución, hambruna, analfabetismo, intolerancia, degradación del medio ambiente y la polarización del conocimiento afectan grandemente su desarrollo.

Henry Giroux precisa que los profesores trabajen más duro para alentar interacciones sustantivas entre los participantes del proceso educativo. Que se trabaje en equipo. Los educadores deben ser facilitadores de la enseñanza y trabajar con las dimensiones efectivas de ella las cuales se pueden pasar por alto en el momento en que se sobreestima el valor de la informática de la educación. El educador debe ser diseñador de métodos de aprendizaje.

También, Latorre (1992) hace una reflexión sobre la formación del profesor y dice: "...No tiene sentido concebir la figura del profesor como "transmisor de conocimientos" En consonancia con una orientación pedagógica de corte tradicional, que concibe la enseñanza como una simple transmisión de conocimientos y el aprendizaje como un proceso de acumulación de los mismos, la perspectiva academicista identifica al profesor con un especialista en una o varias disciplinas, cuyos contenidos tiene que transmitir a sus alumnos, por lo que su formación debe estar estrechamente vinculada al dominio de tal o tales materias. Por consiguiente, la eficacia docente radica en la posesión de los conocimientos académicos producidos por la investigación científica y en la capacidad para comunicar o "explicar" con claridad esos contenidos, así como para evaluar rigurosamente su adquisición por parte de los estudiantes.

Dado que el proceso de transmisión de los conocimientos no necesita más estrategia didáctica que respetar la estructura epistemológica y la secuencia lógica de las disciplinas, la formación pedagógica y didáctica de los maestros se ve, desde esta óptica, notablemente desatendida".

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

1.- El modelo practico-artesanal concibe a la enseñanza como una actividad artesanal, un oficio que se aprende en el taller. El conocimiento profesional se transmite de generación en generación y es el producto de un largo proceso de adaptación a la escuela y a su función de socialización. "El aprendizaje del

conocimiento profesional supone un proceso de inmersión en la cultura de la escuela mediante el cual el futuro docente se socializa dentro de la institución, aceptando la cultura profesional heredada y los roles profesionales correspondientes” (Fullan y Hargreaves, 1992). Se da un neto predominio de la reproducción de conceptos, hábitos, valores de la cultura “legítima”. A nivel de formación, se trata de generar buenos reproductores de los modelos socialmente consagrados.

2. El modelo academicista especifica que lo esencial de un docente es su sólido conocimiento de la disciplina que enseña. La formación así llamada “pedagógica” como si no fuera también disciplinaria, pasa a un segundo plano y suele considerarse superficial y hasta innecesaria. “Los conocimientos pedagógicos podrían conseguirse en la experiencia directa en la escuela, dado que cualquier persona con buena formación conseguiría orientar la enseñanza”. Plantea una brecha entre el proceso de producción y reproducción del saber, en tanto considera que los contenidos a enseñar son objetos a transmitir en función de las decisiones de la comunidad de expertos. El docente no necesita el conocimiento experto sino las competencias requeridas para transmitir el guión elaborado por otros, como un locutor hábil. La eventual autonomía se ve como riesgosa, fuente de posibles sesgos.

3. El modelo tecnicista eficientista apunta a tecnificar la enseñanza sobre la base de esta racionalidad, con economía de esfuerzos y eficiencia en el proceso y los productos. El profesor es esencialmente un técnico: su labor consiste en bajar a la práctica, de manera simplificada, el curriculum prescrito por expertos externos en torno a objetivos de conducta y medición de rendimientos. El docente no necesita dominar la lógica del conocimiento científico, sino las técnicas de transmisión.

4. El modelo hermenéutico-reflexivo supone a la enseñanza como una actividad compleja, en un ecosistema inestable, sobre determinada por el contexto –espacio-temporal y sociopolítico—y cargada de conflictos de valor que requieren opciones éticas y políticas. El docente debe enfrentar, con sabiduría y creatividad, situaciones prácticas imprevisibles que exigen a menudo resoluciones inmediatas para las que no sirven reglas técnicas ni recetas de la cultura escolar. Vincula lo emocional con la indagación teórica. Se construye personal y colectivamente: parte de las situaciones concretas (personales, grupales, institucionales, sociopolíticas) que intenta reflexionar y comprender con herramientas conceptuales y vuelve a la práctica para modificarla. Se dialoga con la situación interpretándola, tanto con los propios supuestos teóricos y prácticos como con otros sujetos reales y virtuales (autores, colegas, alumnos, autoridades). Sus textos son “pre textos”, que posibilitan y generan conocimientos

nuevos para interpretar y comprender la especificidad de cada situación original, que también se transforma. Se llega así a un conocimiento experto, el mejor disponible para dar cuenta que aquella práctica primera, ahora ya enriquecida y modificada; posible portadora de eventuales alternativas, de un nuevo dinamismo transformador. Sin embargo, también coincidimos con los autores que señalan la posible parcialidad, relatividad, los eventuales riesgos, dilemas e incertidumbre que conlleva a un conocimiento práctico así producido.

5.- Práctica docente y formación. Cada modelo de formación supone y articula concepciones acerca de asuntos como educación, enseñanza y aprendizaje, entre otros, con interacciones recíprocas específicas, dando así lugar a una visión totalizadora del objeto (Arredondo, 1989).

- La docencia es una práctica fuertemente condicionada tanto por la estructura social (por ejemplo, la imagen de la profesión y su status), la crisis económico-social que afecta a los educandos jóvenes y adultos de sectores populares en América Latina como por el sistema y subsistemas educativos (p.e., el deterioro de las condiciones de trabajo docente, las regulaciones técnico-pedagógicas de la enseñanza) y, también, por los propios centros educativos o escuelas. Por ello, la práctica docente puede entenderse como una acción institucionalizada, cuya existencia es previa al hecho de que un profesor singular la asuma. En resumen, existe una firme interacción entre práctica docente, institución educativa y contexto, ya que la estructura global condiciona las funciones didácticas que se ejercen en el puesto de trabajo.

1.2.2.5 Características de un buen docente.

Algunas características como, la apuesta que hace de una enseñanza centrada en el alumnado, la gestión que lleva a cabo del proceso de aprendizaje, su desarrollo profesional, su flexibilidad y capacidad de adaptación, experiencia docente y fomento de valores. Se trata, como se puede observar, de una categoría muy amplia que incluye aspectos de distinta naturaleza, vinculados, de forma directa o indirecta, con la actuación del profesor en el aula, independientemente de cuál sea su forma de ser, su relación con la institución, etc.

La actual **Sociedad de la Información**, caracterizada por el uso generalizado de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en todas las actividades humanas y por una fuerte tendencia a la mundialización económica y cultural, exige de

todos los ciudadanos **nuevas competencias** personales, sociales y profesionales para poder afrontar los continuos cambios que imponen en todos los ámbitos los rápidos avances de la Ciencia y la nueva "economía global".

A continuación se consideran algunas de las características que deben tener un buen docente:

- Diagnosticar necesidades

- Conocer las características individuales (conocimientos, desarrollo cognitivo y emocional, intereses, experiencia, historial) y grupales (coherencia, relaciones, afinidades, experiencia de trabajo en grupo) de los estudiantes en los que se desarrolla su docencia.

- Planificar cursos

- Diseño del currículum: objetivos, contenidos, actividades, recursos, evaluación. En algunos casos puede ser conveniente prever distintos niveles en el logro de los objetivos.

- Diseñar estrategias de enseñanza y aprendizaje (intervenciones educativas concretas, actividades)

- Preparar estrategias didácticas (series de actividades) que incluyan actividades motivadoras, significativas, colaborativas, globalizadoras y aplicativas. Deben promover los aprendizajes que se pretenden y contribuir al desarrollo de la personal y social de los estudiantes.

- Diseñar entornos de aprendizaje que consideren la utilización (contextualizada e integrada en el currículum) de los medios de comunicación y los nuevos instrumentos informáticos y telemáticos (TIC), aprovechando su valor informativo, comunicativo y motivador. Así preparará oportunidades de aprendizaje para sus alumnos.

- Aprovechar múltiples recursos y las aportaciones didácticas que pueden proporcionar sus distintos códigos y lenguajes.

- Considerar la posibilidad de ofrecer a los estudiantes diversas actividades que puedan conducir al logro de los objetivos (para facilitar el tratamiento de la diversidad mediante diversas alternativas e itinerarios)

- Buscar y preparar recursos y materiales didácticos

- Buscar recursos relacionados con la asignatura.

- Diseñar y preparar materiales didácticos (en soporte convencional o TIC) que faciliten las actividades de enseñanza/aprendizaje. La elaboración de materiales exige una preparación de las clases que redundará en eficacia.

- Considerar las aportaciones de los "más media" en la asignatura. De esta manera también se trabajará con los estudiantes el análisis crítico de los mensajes que transmiten estos medios (que además de proporcionar ocio y acercar la cultura, transmiten una información "filtrada" y pautas de conducta).

- Seleccionar los recursos más adecuados en cada momento (según objetivos y contenidos, alumnos, contexto.. y las propias características del profesor.). Su eficacia didáctica dependerá del acierto de esta elección y de la manera en la que se prescriba su uso)

- Utilizar los diversos lenguajes disponibles

- Incorporar a los contenidos de la asignatura las aportaciones de los lenguajes icónicos, la multimedialidad, la estructuración hipertextual de la información.

- Conviene aprovechar todos los lenguajes para potenciar los aprendizajes de los estudiantes.

- Considerar también todos estos lenguajes al encargar actividades a los estudiantes, para que éstos aprendan a utilizarlos al crear sus documentos y mensajes. Esto facilitará luego su interacción en la sociedad (estos lenguajes forman parte de nuestra cultura)

- Motivar al alumnado

- Despertar el interés de los estudiantes (el deseo de aprender) hacia los objetivos y contenidos de la asignatura (establecer relaciones con sus experiencias vitales, con la utilidad que obtendrán). Y mantenerlo.

- Motivar a los estudiantes en el desarrollo de las actividades (proponer actividades interesantes, incentivar la participación en clase.)
- En el caso de estudiantes on-line, resulta especialmente importante proporcionar apoyo y motivación continuada pero sin agobiar (el riesgo de abandono de los estudiantes "a distancia" es mayor.
- Establecer un buen clima relacional, afectivo, que proporcione niveles elevados de confianza y seguridad: presentación inicial, aproximaciones personales.

- Gestionar el desarrollo de las clases manteniendo el orden

- Ajustar las intenciones del curriculum a partir de los resultados de la evaluación inicial de los estudiantes.
- Informar a los estudiantes de los objetivos y contenidos de la asignatura, así como de las actividades que se van a realizar y del sistema de evaluación. Negociar posibles actividades a realizar.
- Impartir las clases gestionando las estrategias previstas y adaptando las actividades de aprendizaje a las circunstancias del momento (alumnos, contexto). Resulta imprescindible tener una buena planificación, pero se debe actuar estratégicamente.
- Mantener la disciplina y el orden en clase (normas, horarios). Las normas pueden ser tan abiertas como se considere oportuno, pero deben cumplirse.

- Facilitar la comprensión de los contenidos básicos y fomentar el autoaprendizaje

- Realizar exposiciones magistrales que faciliten la comprensión de los contenidos básicos de la asignatura (visiones generales, conceptos difíciles, procedimientos).
- Establecer relaciones constantes entre los conocimientos previos de los estudiantes y la información objeto de aprendizaje. Velar por un aprendizaje significativo.
- Dosificar los contenidos y repetir la información cuando sea conveniente.

- Presentar una perspectiva globalizadora e interdisciplinaria de los contenidos.
- Enseñarles a aprender de manera autónoma, y desarrollar estrategias de autoaprendizaje permanente
- **Proponer actividades de aprendizaje y orientar su realización** Durante el desarrollo de las actividades observar el trabajo de los estudiantes y actuar como dinamizador y asesor. Actuar como consultor para aclarar dudas de contenidos y metodología, aprovechar sus errores para promover nuevos aprendizajes.
- Orientarles para que planifiquen su trabajo de manera realista.

Conducir los aprendizajes. Hacer un seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes en general, solucionar sus dudas y guiar sus procesos de aprendizaje mediante las oportunas orientaciones (explicaciones, materiales y recursos sugeridos, actividades a realizar).

- Tratar la diversidad de los estudiantes (conocer sus características y diagnosticar sus necesidades) ofreciendo múltiples actividades que resulten todas ellas adecuadas para el logro de los objetivos que se pretenden. De esta manera los estudiantes podrán elegir según sus intereses y capacidades (pueden trazar su itinerario formativo).

- **Fomentar la participación de los estudiantes** Los alumnos, en sus aprendizajes, son procesadores activos de la información, no son meros receptores pasivos.

- Fomentar la participación de los estudiantes en todas las actividades: hacer preguntas, trabajar en grupo, hacer presentaciones públicas.

- En el desarrollo de las actividades promover interacciones de los estudiantes con los profesores, con los materiales didácticos y entre ellos mismos.

- Promover la colaboración y el trabajo en grupo.

- Orientar el desarrollo de las habilidades expresivas y comunicativas de los estudiantes

- Evaluar.

Evaluar los aprendizajes de los estudiantes y las estrategias didácticas utilizadas.

- Evaluar los aprendizajes de los estudiantes (evaluaciones **formativas** y **sumativa**)
- Aprovechar las posibilidades de las TIC para realizar alguna de las actividades de evaluación y fomentar la **autoevaluación** por parte de los estudiantes.
- Evaluar las propias **intervenciones docentes**, para introducir mejoras.

- Tutoría

- Hacer un seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes individualmente y proporcionar los feed-back adecuados en cada caso: ayudar en los problemas, asesorar.
- Ayudar a los estudiantes a seleccionar las actividades de formación más adecuadas a sus circunstancias.
- Utilizar las TIC para facilitar y mejorar la acción tutorial: bases de datos para el seguimiento de los estudiantes, **tutorías telemáticas**.
- En tanto los alumnos sean menores de edad o las circunstancias lo aconsejen, mantener contactos con sus familias.

- Ser ejemplo de actuación y portador de valores

- Actuar como ejemplo para los estudiantes: en la manera de hacer las cosas, en las actitudes y valores (entusiasmo, responsabilidad en el trabajo).
- Dar ejemplo en la selección y buen uso de los recursos tecnológicos utilizándolos (como instrumento didáctico y como recurso de trabajo en general) solamente cuando (y de la manera que) aporten ventajas sobre el empleo de otros materiales más asequibles.
- Dar ejemplo en la organización de los recursos tecnológicos (a nivel personal, clase, centro.)
- Experimentar en el aula, buscando nuevas estrategias didácticas y nuevas posibilidades de utilización de los materiales didácticos

- Realizar trabajos con los alumnos

- Implicarse en la realización de trabajos colaborativos con los estudiantes, utilizando, cuando resulte oportuno, los recursos informáticos y telemáticos.

- Predisposición a la innovación. Investigar con los alumnos en el desarrollo de nuevas actividades (con medios y sobre medios). Salir de la rutina, arriesgarse para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

- Valorar los resultados obtenidos

- Hacer periódicas valoraciones de los resultados obtenidos y sobre cómo poder mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

- Formación continúa

- Participar en cursos para estar al día en lo que respecta a la materia de la asignatura y también para mejorar las habilidades didácticas.
- Mantener contactos con otros colegas.

- Trabajos de gestión

- Realizar los trámites burocráticos que conlleva la docencia: control de asistencia, boletines de notas, actas.

- Colaborar en la gestión del centro utilizando las ayudas tecnológicas.

Aprovechando las posibilidades que ofrecen las TIC, los profesores estarán menos tiempo delante de los alumnos en clase y tendrán una mayor dedicación a tareas como la preparación de materiales, la tutorización y seguimiento de los estudiantes. Algunas de estas actividades podrán realizarse fuera de la escuela, en el ámbito doméstico.

Por lo tanto es importante mantener una mentalidad abierta en donde los docentes y estudiantes logren comprender que cada día esta experiencia te traerá nuevos e inesperados obstáculos que superar, por lo que debes ser capaz de adaptarte y saber manejar una significativa cantidad de elementos adversos, sobre todo al principio de tu carrera.

“Los maestros eficaces no nacen, se hacen después de una enorme cantidad de trabajo duro y dedicación”, afirma Lynn Columba, coordinadora del programa de la Facultad de Educación de la Universidad de Lehigh en Bethlehem, Pensilvania.

Piaget plantea que el aprendizaje es evolutivo.

El aprendizaje es una reestructuración de estructuras cognitivas. Las personas asimilan lo que están aprendiendo interpretándolo bajo el prisma de los conocimientos previos que tienen en sus estructuras cognitivas. De esta manera se consigue:

- Mantener la estructura cognitiva
- Ampliar la estructura cognitiva
- Modificar la estructura cognitiva

El docente sabe que la persona está aprendiendo si es capaz de explicar el nuevo conocimiento adquirido.

•La motivación del alumno es inherente a este tipo de aprendizaje, por tanto no manipulable por el profesor

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.

Nuestras sociedades hacen frente a una serie de problemas derivados del campo de la educación escolar o que le conciernen directamente. Bajo la presión de la globalización de los intercambios económicos, políticos, tecnológicos y culturales y de la ideología neoliberal que la funda, la competitividad, la productividad, la eficacia y la eficiencia en las sociedades donde la producción del saber y de un capital humano resultan ser cada vez más las prioridades, han conducido a los gobiernos a reformar en profundidad sus sistemas educativos y sus currículos escolares.

El propio concepto de profesionalización se asocia a una no resuelta tensión entre poderes y voluntades que consideran la educación más o menos técnica y más o menos moral: “la retórica de la profesionalización de la enseñanza está basada primariamente en el conocimiento base de la enseñanza, no en la base moral y esta tensión entre autonomía profesional (propia de la “segunda ola” de reforma americana, con el “empowerment” como lema) y una sobrerregulación y control del profesorado, está abocando a unir profesionalización con reestructuración y control de los centros escolares.”(Bolívar, 1995:17).

Aunque esta caracterización del problema hable de fuentes y contextos externos, podemos identificar situaciones actuales de nuestro Sistema Educativo y, aún más, prever su agudización.

Hablar de la profesión docente desde una vertiente cuya ambición es recuperar el “paradigma del profesor” es, en un principio, complejo, ya que se trata de un tema de cruce de perspectivas teóricas y metodológicas, con particularidades y diferencias en tradiciones de estudio, en la integración de los discursos, con marcadas diferencias para engarzar la teoría con sus respectivas realidades educativas, pero sobre todo una gran dificultad para reconocer que el “paradigma perdido” es el profesor y su quehacer, en contextos institucionales específicos.

Una buena enseñanza lo será en la medida en que favorezca que el alumno sea más consciente, más responsable y más capaz de intervenir de acuerdo con sus conocimientos y sus fines responsables sobre sí mismo, sobre el entorno físico y el medio social que le rodea. Se suele objetar a esta definición que hemos silenciado la finalidad más importante de la educación.

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

La capacitación como mecanismo de apoyo profesional bien podría constituir una contribución valiosa para la conformación de equipos de docentes más calificados, capaces de elaborar alternativas de acción que les permitan asumir con mayor científicidad los aprendizajes de los alumnos. El planeamiento del Sistema Educativo requiere de acciones para identificar y fortalecer las capacidades necesarias para el desarrollo estratégico del sistema en todas sus dimensiones. Esta tarea constituye un eje sustantivo de la política nacional, por lo cual se hace necesario avanzar en definiciones, criterios, acuerdos metodológicos y normativos acordes con los desafíos de una formación docente que debe responder a las necesidades de la escolaridad obligatoria, inclusiva y de calidad creciente, en un sistema educativo en expansión, que requiere de Institutos Superiores cumpliendo con las funciones que marca la Ley Nacional.

Actualmente las instituciones educativas han apostado, en mayor medida, al aumento de la calidad en todos los sentidos, e incluso es tema de agendas políticas a nivel nacional e internacional.

Uno de los factores que propicia el aumento de la calidad educativa es la formación adecuada de los académicos, quienes, al interactuar, convivir y asesorar con los estudiantes permiten elevar la calidad en la formación de estos. Es por ello la necesidad de que estos profesionistas cuenten con habilidades pedagógicas para generar situaciones de aprendizaje significativas.

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

Para Rogers (1996) el profesor, debe ser un facilitador de aprendizaje, que al contrario de estar preocupado por "enseñar a los alumnos", cubrir los programas de estudio, y hacer que aprendan lo que se requiere para su grado y lo escuchen, un facilitador de aprendizaje significativo, tiene cualidades actitudinales, como la autenticidad, reconocimiento, aceptación, confianza y empatía que le permita relacionarse de manera positiva con sus alumnos, y por lo tanto ellos aprenden más, ya que le preocupa que sus alumnos aprendan a pensar por sí mismos, a participar, a desarrollar su máximo potencial y a expresar sus necesidades e intereses.

1.2.3 Análisis de la tarea educativa.

1.2.3.1 La función del gestor Educativo.

La función del director escolar conlleva cultivar diversos factores que son clave para que el centro de enseñanza sea eficaz: el trabajo en equipo y la colaboración entre el personal, la sensibilización hacia las preocupaciones y las aspiraciones no sólo de los estudiantes sino también de sus padres, y la planificación y aplicación con visión de futuro de toda una serie de cuestiones administrativas -- contratación o iniciación del personal, construcción de edificios y pedidos de equipamiento, y organización de la escuela en general. Toda esta serie de responsabilidades vinculadas a la enseñanza es naturalmente más amplia en los países donde la autonomía de las escuelas es mayor, ya tengan que responder ante las autoridades locales o ante los consejos escolares.

Rodríguez Flores María (1998) afirma "Que el responsable de dirigir una institución educativa en cualquiera de los niveles y modalidades de educación, más que un administrador tendrá necesariamente que ser un líder educacional, para lograr los

objetivos de una gestión educacional con las condiciones actuales de vida de nuestro país y educando”.

La función directiva significa una gran coordinación de las actividades del personal que labora en la institución y le corresponde al director ejercer esta función. En la escuela el director actúa como organizador de los trabajadores.

El director es un elemento clave para propiciar las condiciones favorables del ambiente escolar, lo que haga o deje de hacer el director conlleva a resultados concretos que fortalecen o disminuyen estas condiciones consideradas como propiciadoras de un trabajo colectivo y participativo entre el personal a su cargo.

Podríamos decir también para el pedagogo Svin (1983) considera el director es un profesionalista que tiene como función ejercer la administración y organización de una escuela, es decir guiar el trabajo y propiciar el desarrollo de los miembros del plantel educativo. Es el director quien atiende los aspectos internos del funcionamiento de la escuela: normas de convivencia situación personal de cada docente: sus necesidades personales, su mundo interno, sus motivaciones, su relación con sus compañeros y su capacidad de integración.

Es función del director estimular el trabajo colectivo de los miembros de la escuela desde el consejo Técnico, desarrollando reuniones periódicas ya que el trabajo y las actividades en grupo favorecen la colaboración entre los miembros para alcanzar los objetivos propuestos.

El director tiene sus propios conocimientos, recursos y estrategias, adquiridos a través de su formación y su experiencia que le permiten hacer frente, cotidianamente a las exigencias concretas que se le presenten.

Funciones:

- Planifica, coordina, dirige y controla las actividades académicas y administrativa de una unidad educativa.
- Controla, evalúa y aprueba programas de actividades especiales, complementarias, recreativas, deportivas y culturales.
- Evalúa el desempeño del personal docente.
- Organiza y aprueba el cronograma de actividades del año escolar.
- Elabora y ejecuta el anteproyecto y proyecto de presupuesto de la unidad.
- Vela por el cumplimiento de las normas, procedimientos y reglamentos que rigen el centro educativo.

- Dirige el Consejo de Profesores y demás actos del plantel.
- Gestiona ante el Ministerio de Educación, la documentación relacionada con el área.
- Elabora y lleva el control de las estadísticas.
- Organiza y participa en talleres de actualización académica.
- Autoriza las diversas erogaciones y demás gastos generales.
- Supervisa y lleva el control de los registros relativos a actas, matrículas, asistencia, entre otros.
- Promueve acciones conducentes al mejoramiento del proceso de enseñanza-aprendizaje, basados en los resultados obtenidos de la evaluación estudiantil.
- Supervisa la ejecución de los planes y programas que garanticen la atención integral del niño.
- Elabora y presenta el plan de actividades ante la Zona Educativa.
- Elabora anualmente informe del resultado del plan de necesidades, objetivos y actividades del centro educativo.
- Rinde cuenta periódicamente al supervisor sectorial del Ministerio de Educación y recibe información sobre actividades y normativas emanados por este organismo.
- Estudia conjuntamente con el psicólogo los casos de niños especiales.
- Participa en los Consejos de la Directiva de la Sociedad de Padres y/o Representantes.
- Supervisa la elaboración del inventario de materiales y equipos.
- Redacta y firma la correspondencia y documentación de la unidad.
- Supervisa y distribuye las actividades del personal a su cargo.
- Cumple con las normas y procedimientos en materia de seguridad integral, establecidos por la organización.
- Mantiene en orden equipo y sitio de trabajo, reportando cualquier anomalía.
- Elabora informes periódicos de las actividades realizadas.
- Realiza cualquier otra tarea afín que le sea asignada.

1.2.3.2 La función del docente. (Rodríguez, C. 2009)

La función del docente como acto público está definida y reconocida en el marco de los estados modernos como una profesión con todo lo que esto implica en el contexto del ámbito sociocultural y sociopolítico. La profesión docente es una práctica que se expresa como correlato de los imaginarios y las comprensiones que las sociedades y comunidades nacionales y regionales tienen de la educación. No se puede entender la profesión docente, por fuera de esas comprensiones, que además caracterizan su naturaleza.

La función del maestro, tal como la conocemos hoy, no ha existido siempre. Realmente los maestros, si bien desde antiguo han cumplido la misma función sustantiva de transmitir la cultura heredada a las jóvenes generaciones, no siempre lo han hecho en el marco de las mismas exigencias sociales, ni tampoco han tenido siempre ante la sociedad la misma responsabilidad que hoy se les exige.

Cada vez se abre más paso su consideración como un **mediador** de los aprendizajes de los estudiantes, cuyos rasgos fundamentales son (Tebar, 2003):

- Es un experto que domina los contenidos, planifica (pero es flexible).
- Establece metas: perseverancia, hábitos de estudio, autoestima, meta cognición; siendo su principal objetivo que el mediado construya habilidades para lograr su plena autonomía.
- Regula los aprendizajes, favorece y evalúa los progresos; su tarea principal es organizar el contexto en el que se ha de desarrollar el sujeto, facilitando su interacción con los materiales y el trabajo colaborativo.
- Fomenta el logro de aprendizajes significativos, transferibles.
- Fomenta la búsqueda de la novedad: curiosidad intelectual, originalidad, pensamiento convergente.
- Potencia el sentimiento de capacidad: autoimagen, interés por alcanzar nuevas metas.
- Enseña qué hacer, cómo, cuándo y por qué, ayuda a controlar la impulsividad.
- Comparte las experiencias de aprendizaje con los alumnos: discusión reflexiva, fomento de la empatía del grupo.
- Atiende las diferencias individuales.
- Desarrolla en los alumnos actitudes positivas: valores.

En este marco, las principales características que debemos tener los docentes hoy en día son las siguientes:

Independientemente de su cualificación y preparación profesional, el maestro debería acercarse a un perfil personal lejos del cual difícilmente podrá llegar a ser un buen docente, especialmente cuando los educandos van a ser niños.

Los rasgos y características que considero más importantes en este perfil personal deseado, serían los siguientes:

Cordialidad y cercanía

En primer lugar y si nos planteamos el papel del maestro incluso desde su primer encuentro con los que van a ser sus alumnos, éste ha de ser Cordial, Cercano y lo más Simpático posible. No hay que olvidar que se va a encontrar con estudiantes “expectantes”, algunos hasta ligeramente asustados ante el posible cambio de maestro, del que muchas veces no saben nada, en el nuevo curso que van a comenzar.

El maestro tiene que conseguir con su trato que los niños no tengan miedo a preguntarle y pedirle consejo cuando sea necesario. Si descontamos las horas de sueño, en algunos casos, el estudiante va a pasar más tiempo con el maestro que con sus padres, y a veces de forma mucho más intensa y comunicativa. Dejando aparte la relación de enseñanza-aprendizaje que van a tener y a la que haremos alusión cuando tratemos el perfil profesional del maestro, es fundamental “romper el hielo” en la necesaria relación humana que se va a establecer.

Paciencia

El maestro ha de ser paciente. Una de las bases de la educación actual es que no hay dos personas iguales. Sus ritmos de trabajo, sus comportamientos en clase y todos los factores externos que puedan afectar a su aprendizaje, provocan lógicos desfases en las necesidades temporales de aprendizaje de cada uno. Unos necesitarán más tiempo y otros menos para hacer las tareas y comprender lo visto en clase. Tenemos que ser pacientes por igual, tanto con los que terminan demasiado pronto y requieren algo más, como con los que necesitan más tiempo y que les repitamos de nuevo cualquier explicación. Nuestro apoyo ha de ser firme y constante y nunca tenemos que dar nada por perdido ni mostrarles una falta de confianza hacia ellos.

Entusiasmo y entrega

Aun acercándonos mucho a un rasgo profesional, es mucho más profundo hablar de vocación. El maestro debe mostrar entusiasmo y entrega en su trabajo diario porque su materia de trabajo es lo más sensible del mundo, los alumnos, acreedores de todo el esfuerzo necesario por su parte. Si un maestro tiene vocación, su profesión le entusiasmará y se entregará al máximo y, como decía hace un momento, la paciencia no será algo que tenga que forzar artificialmente, porque estará cumpliendo una función que le llena.

Al igual que debería ocurrir, por ejemplo, con los médicos, y aunque por motivos distintos, los maestros no hacen un trabajo rutinario que puedan desarrollar fríamente, sin humanidad y sin pasión, ni siquiera basta con que el entusiasmo se sienta por dentro, porque es algo que tienen que transmitir. Los alumnos, en este caso, deben de ser conscientes en todo momento de que se les está tomando en serio y de que el maestro no está, simplemente, cumpliendo un horario y deseando terminar su “trabajo” para irse pronto a casa.

Humildad

La humildad puede ser hasta positiva para mantener el respeto y la autoridad, porque aumentará la confianza de los niños en su maestro como referente en el aula, que también es humano y también se equivoca.

Son muchas las tareas y exámenes que tendrá que corregir, y por su lógica cualidad humana, en ocasiones se producirán errores que habrá de subsanar con humildad y rapidez. Es un valor muy importante que ha de transmitir a sus alumnos también en su actitud cotidiana ante ellos. “Yo no soy un ser superior a vosotros, y lo que digo no va a misa, sino que soy humano y también me puedo confundir”.

Facilidad de comunicación

El maestro debe tener lo que coloquialmente se llama, “don de palabra”. No hay que olvidar que en el proceso comunicativo que se establecerá cada día en el aula, él desempeñará la mayor parte de las veces el papel de “emisor”. Pero también será a menudo “receptor” y recibirá constantes respuestas que, sobre todo en los primeros cursos de los niños, no siempre estarán claras, a veces incluso serán tremendamente confusas, y él las debe saber interpretar en la medida de lo posible para poderles corregir positivamente.

Además, no hay que olvidar que sus alumnos no serán sus únicos interlocutores. Se tendrá que comunicar periódicamente con sus padres, tanto colectiva como individualmente, y deberá hacerlo con fluidez y propiedad, porque esa misma seguridad y entusiasmo que debe transmitir a sus alumnos, la debe mostrar, en mayor grado si cabe, cuando se comunique con sus progenitores, que a veces acudirán “a la defensiva”, justificadamente o no, a las reuniones.

Igualmente, las reuniones y participaciones en los equipos docentes del colegio, donde tendrá que participar activamente, serán otro “campo de batalla” donde tendrá que mostrar una adecuada fluidez verbal.

Creatividad y decisión

El maestro se va a encontrar a menudo con situaciones en las que, con los recursos establecidos o habituales, no será capaz de encontrar soluciones rápidas o eficaces. Es aquí donde su creatividad e imaginación va a ser importante para “sacarse de la manga” propuestas de solución viables. Esta creatividad también le resultará muy útil a la hora de hacer planteamientos didácticos novedosos o interesantes, aunque en este caso estaríamos hablando de la aplicación de la creatividad a su perfil profesional.

Pues bien, tanto en un caso como en otro, así como en situaciones totalmente ajenas a la creatividad, ha de tener suficiente capacidad de decisión para llevar a cabo sus propuestas. Esta capacidad le será igualmente necesaria cuando tenga que solicitar medios o equipos necesarios y disponibles para mejorar su trabajo.

Ser abierto y reflexivo

Al igual que es importante la creatividad cuando las buenas ideas parten de él, no siempre va a ser así, sino que, por el contrario, el maestro va a ser el receptor de ideas creativas, a veces aparentemente disparatadas, pero no por ello y en todos los casos faltas de interés. En estos casos es importante que se muestre abierto y reflexivo para valorar la viabilidad de las ideas propuestas antes de descartarlas de entrada.

De la misma forma, en su relación directa con sus alumnos, muchas veces recibirá respuestas ambiguas, pero no del todo imprecisas, que tendrá que saber valorar en función del contexto y la situación personal de los niños. Es importante mencionar también que esa actitud, si hace bien su trabajo, también la puede transmitir positivamente a sus alumnos a la hora de que puedan utilizar “sus propias palabras” para responder a cuestiones que se les planteen.

Lo mismo ocurre con su capacidad de reflexión. No va a tener que imponer conceptos de difícil comprensión a sus alumnos “porque sí”, sino que debería ser lo suficientemente reflexivo como para analizar y plantear las cuestiones paso a paso y de forma lógica, para favorecer un aprendizaje eficaz y duradero. Y debería saber transmitir a un tiempo, con el ejemplo, esa capacidad reflexiva a sus alumnos.

Capacidad de trabajo

Hay que romper con el tópico de que el trabajo de maestro es una tarea fácil. Nunca debería haberlo sido. Estamos, o deberíamos estar, lejos del maestro que se sentaba o se sienta en la mesa a leer el periódico o, en su versión moderna, a navegar o “naufragar” por internet, con temas personales o ajenos a su función docente, mientras los niños hacen sus tareas, sin preocuparse de las necesidades individuales de cada uno de ellos. Aún durante las tareas individuales, siempre requieren de nuestra observación y apoyo, y eso no quiere decir que en un momento dado no podamos hacer simultáneamente otras tareas que nuestro trabajo requiere, como el de buscar información o datos para enriquecer una próxima explicación, corregir ejercicios, planificar la siguiente clase, etc. pero, siempre, sin dejar de estar pendientes de la clase.

Seguridad en sí mismo

Para tener capacidad de decisión, el maestro tiene que tener seguridad en sí mismo, si no difícilmente se va a atrever a tomar decisiones complejas. A la hora de tener que ejercer su autoridad y mostrar entereza, esa seguridad en sí mismo también le facilitará las cosas.

1.2.3.3 La función del entorno familiar. (Padín, C. 2007)

La colaboración familia-escuela dirigida a orientar a las familias y a fomentar el acuerdo sobre los objetivos educativos, es una manera de promover el desarrollo infantil y, a la vez, de apoyar y hacer crecer la competencia educativa de las familias ya que, desde el acuerdo y la confianza mutuas, los profesionales de la educación pueden ayudar a las familias a reforzar determinadas prácticas educativas y a hacer ver los problemas implicados en otro tipo de actuaciones.

Las funciones de la familia, y más explícitamente de los padres (que son los principales educadores de los hijos), abarca un campo muy amplio; los padres son los educadores natos de sus hijos en cuanto la esencia de paternidad es engendrar la vida, que es el hijo, y la vida no es algo que se engendra de una vez para siempre, sino que es un continuo engendrar hasta que el hijo se auto engendre sin ayuda paterna. Pero también destacar que la paternidad es un proceso perfectivo en el ser humano y cada padre tiene el compromiso de perfeccionar su paternidad y que tengan una actitud de aprendizaje e interés en la propia educación.

Partiendo de esto, **los padres, dentro de la comunidad educativa** están implicados en la información, participación y formación:

➤ **Información:**

Sobre el proceso educativo de los hijos, por lo que deben estar informados sobre los conocimientos adquiridos de las diversas materias, dificultades que pueda presentar el educando, sociabilidad.

Acerca de su conveniente futuro profesional.

Acerca de la vida general de la escuela.

Acerca de la política educativa nacional.

➤ **Participación:**

-En la determinación de los objetivos generales.

-En la designación en general de la metodología que a de seguir el profesorado.

-En las actividades extraescolares.

-En la integración a las Asociaciones de Padres con derechos propios.

➤ **Formación:**

-F. Psicológica para tener un conocimiento mínimo del psiquismo humano en el proceso de maduración

-F. Pedagógica para la intuición educativa que da la paternidad

-F. Cultural, porque los padres tienen que estar en un constante perfeccionamiento y entender el mundo en el que están inmersos ellos y sus hijos.

Una de las características que distingue a la familia es su capacidad de integrar muchas funciones en una única fórmula de convivencia, (lo cual no quiere decir que no haya otras formas de llevarlo a cabo).

Conclusión

La familia es una de las instituciones básicas que existen en la sociedad y además se puede considerar la más importante en los primeros años de nuestra vida; es en la cual nos refugiamos, en donde estamos más a gusto y desde donde empieza nuestra socialización y el aprendizaje de nuestro papel dentro de un grupo, que primero será la familia (y por tanto consideramos que es tan importante) y luego se extenderá llegando al colegio, con los amigos y así hasta poder relacionarte con el resto de la sociedad.

Es, por tanto, muy importante esta institución ya que forma a los individuos desde pequeños adquiriendo valores y aprendiendo a adaptarnos en nuestra cultura y sociedad.

El concepto de familia se extiende a todos los campos de nuestro vivir diario y tiene serias influencias en nuestros comportamientos, ya sean para bien o para mal; teniendo así el grupo familiar más obligaciones y funciones que la de educar o enseñar en el campo del aprendizaje motriz, o verbal, extendiéndose al campo de la vida.

1.2.3.4 La función del estudiante.

Según Ausubel el aprendizaje significativo lo logra el alumno cuando ese aprendizaje puede relacionarlo de modo no arbitrario y sustancial con lo que el alumno ya sabe, esto es, cuando el alumno afianza lo aprendido en base a sus conocimientos y habilidades previas de manera que el nuevo material adquiere significado el alumno lo relaciona con los conocimientos anteriores, es decir, la presencia de ideas, conceptos o proposiciones inclusivas, claras y disponibles en la mente del aprendiz es lo que dota de significado a ese nuevo contenido.

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

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

Entendemos que una adecuada valoración de las implicancias del rol mediador del estudiante entre las acciones instructivas del docente y los resultados del aprendizaje, proporcionaría al profesor una nueva perspectiva para el análisis de su propia práctica. Por un lado, podría ayudarlo a determinar mejor el alcance de su tarea y los límites de su responsabilidad respecto de sus alumnos; por otro, podría contribuir a orientar sus esfuerzos instructivos. Esto último, en el sentido de que no, ya no sería suficiente para

asegurarse la efectividad de sus acciones, una buena selección y organización de contenidos, materiales para la enseñanza o tareas instructivas; el punto clave parece estar en la orientación de la actividad intelectual de los alumnos. César Coll, por ejemplo, entiende que la meta principal de la enseñanza es ayudar al estudiante en el proceso de construcción de los conocimientos escolares; más específicamente.

Funciones del estudiante:

1. Trabajar en base a los problemas educacionales, identificando las necesidades educacionales personales y colectivas.
2. Aprender a formularse preguntas y a buscar sus respuestas en forma sistemática.
3. Evaluar en forma escrita a su tutor y otros docentes que hayan tenido una participación significativa en su trabajo.
4. Evaluar sus actividades, las del grupo y sus interrelaciones con los docentes.
5. Evaluar las fuentes de información y/o experiencias que vayan teniendo.
6. Su participación busca la comprensión de mecanismos y conceptos en vez de simples listas de datos y de información sin relación con un contexto determinado.
7. Mantener un equilibrio entre sus objetivos y los del programa, sus necesidades, educacionales y las tareas que se originan en el grupo.
8. Buscar la cooperación y compartir las fuentes de información.
9. Desarrollar un alto sentido ético en su trabajo y favorecer el espíritu de trabajo de equipo.
10. Establecer un pensamiento crítico, capaz de evaluar toda información que obtenga y de aplicarla a situaciones concretas.
11. Ser crítico con el programa en el que trabaja. Entrega sus comentarios y críticas en forma constructiva, es decir, siguiendo los mismos principios que él o ella espera sean usados en su propia evaluación. Esta evaluación es fundamental para el progreso del programa.

1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprende.

La gestión del sistema educativo implica definir qué es lo que se quiere obtener para el país en materia de educación, esto es, generar unas normas que orienten el proyecto pedagógico y precisar los medios para lograrlo. Así, mejorar la calidad de la educación básica, primaria y secundaria, conlleva modificaciones de fondo y cambios de organización; los principios que deben regir estos cambios tienen que ver con: dirigir

los esfuerzos hacia garantizar la calidad del aprendizaje de cada individuo; prestar mayor atención a la formación y capacitación de los educadores para que mejoren tanto su desempeño individual como colectivo; y organizar la gestión y la infraestructura del sistema educativo, esto es, reconstruir a largo plazo dicho sistema y su eficacia. Para esto es necesario, en primer lugar, modificar el acto de aprender y sus condiciones, básicamente, mejorar la eficacia del acto de aprender y la del de enseñar; y, en segundo lugar, hacer evolucionar el sistema. El verdadero educador trabaja con los sueños y las utopías de los que aprenden. Trabaja con personas y no con cosas. (Ulises, T. 2012)

Enseñar correctamente es crear condiciones para producir conocimiento nuevo. El que enseña aprende, y también, quien aprende enseña. Enseñar no existe sin aprender. Enseñar no es transferir conocimientos, y aprender no es repetir la lección dada. Hay que experimentar, comprobar y construir para cambiar y mejorar. El que aprende es el propio artífice de su formación, con la ayuda del que enseña. Esto requiere ante todo respeto tanto a El que enseña también debe estar abierto al gusto de querer bien al que aprende, de apreciar la práctica educativa en la que participa. No le teme a ser afectivo, pero tampoco permite que la afectividad interfiera en el cumplimiento ético de su deber. a persona que quiera cambiar como a la que no lo quiera.

El verdadero educador es un formador y no un mero adiestrador, transferidor de saberes o ejercitador de destrezas. El verdadero educador trabaja con los sueños y las utopías de los que aprenden. Trabaja con personas y no con cosas.

Cómo enseñar:

- La utilización de un amplio abanico de metodologías didácticas que permitan multiplicar y diversificar las fuentes, los tipos y los grados de ayuda al aprendizaje.
- El diseño de actividades de enseñanza y aprendizaje auténticas que hagan hincapié en la relevancia y la funcionalidad de los contenidos y que tengan un anclaje, o al menos un referente, en la vida cotidiana del alumnado.
- La introducción de elementos de planificación, autorregulación y autoevaluación en las actividades de enseñanza y aprendizaje.

Las fases del trabajo docente actual jerarquizan:

a) El maestro escucha: la escucha pedagógica.- Comprende la investigación de las ideas previas de los niños con respecto al contenido seleccionado para ser estudiado, el cuidado con que las mismas son interpretadas, el rescate de todas las experiencias

personales que le permitan al niño re significar las nuevas informaciones en función de ellas.

- b) El maestro diseña una situación problemática adecuada:** El planteo de una propuesta que los niños no sepan resolver directamente pero que estén en condiciones de hacerlo aplicando y transfiriendo conocimientos, probando, ensayando, investigando, imitando, reflexionando solos o en conjunto sobre ella es quizás la fase en la que necesitamos esforzarnos más, porque no se trata de repetir ejercicios descontextualizados sino encontrar la situación que motive su interés y su esfuerzo.
- c) El maestro modela:** muestra lo que sabe y cómo lo aprendió, no olvidando esto último. Cuando se enseña Ciencias el docente enseña cómo él mismo observa y experimenta, cuando enseña Matemática, cómo él mismo busca las soluciones cuando no las conoce, cuando enseña a leer, muestra cómo va reteniendo datos, reconociendo significados, anticipando lo que espera leer cuando enseña a escribir muestra cómo él escribe una carta o un informe. Si la formación del propio maestro es libresca, difícilmente podrá modelar en la construcción de conocimientos.
- d) El maestro andamia:** como la madre que enseña a caminar a su bebé, el docente ofrece todas las ayudas necesarias pero trata de que el niño camine autónomamente, el maestro da pistas, señala direcciones de trabajo, enseña cómo utilizar los errores, apoya siempre que el niño precise.
- e) El maestro apoya** la integración de conocimientos a través de una continua reedificación de los mismos, trabajando con mapas conceptuales, con cuadros de relaciones, con el uso de analogías, y sobre todo con el estudio de temas en secuencias en espiral.
- f) El maestro espera y evalúa.** ¿Por qué espera? Porque el ritmo y la modalidad de aprendizaje es personal de cada alumno y todo conocimiento requiere tiempo para ser construido ¿Qué evalúa? el trabajo de los niños, el suyo y el institucional. Podríamos decir también que el maestro aprende. Este nuevo maestro poco tiene que ver con el que se pasaba horas corrigiendo productos; éste es un maestro que convive con los niños, es un maestro que vive las horas de la escuela. (Zabala, A. 2007).

Cómo aprende

- a)** El niño ya sabe, bien o mal, pero ya sabe antes de que nosotros le enseñemos. El maestro muchas veces no toma en cuenta todo lo que el niño ha pensado y aprendido antes de ingresar a ella. Hoy hemos tomado conciencia de que la escuela no es el único lugar donde los niños aprenden ni el primero. Todo niño forma desde muy

pequeño un sistema de ideas sobre su entorno físico y familiar; sobre las funciones que cumplen las personas, los comercios, los vehículos, los números, las letras. Muchas veces esas ideas previas son erróneas, así dice que el agua es blanca, o que un ángulo se vuelve más grande si se le trazan lados más largos, o que un cuadrado deja de serlo si no está apoyado en la base. Lo que hoy sabemos es que esos errores no se "retiran" porque le demos al niño la explicación correcta. Será necesario seguir otro camino para que el niño aprenda.

b) Se aprende por cambio conceptual, cuando en una situación el conocimiento de que disponemos no nos sirve para explicar o interpretar la nueva información. Se genera entonces un problema, porque no podemos encontrar la salida rápidamente. Es en la búsqueda colectiva de solución a ese problema que aparece el nuevo conocimiento. Por eso el plantear problemas en todas las disciplinas es hoy el modo de motivar e impulsar el aprendizaje. Un problema es para los niños de 2º año tener que escribir una carta que realmente se necesita enviar; un problema es para los niños de 6º año hacerse responsables por completo de una fiesta escolar.

c) Para que se produzca el cambio conceptual es necesario poner en juego todos los procesos mentales. En el ejemplo mencionado, para escribir la carta los niños tienen que recordar todo lo que saben, sus experiencias personales vinculadas a ello, tienen que imaginar un plan donde se articulen las distintas ideas a exponer, tienen que atender los códigos (sintaxis, ortografía) que harán posible que los receptores entiendan el mensaje enviado; tienen que poder pensar su propia tarea y reconocer cómo fue que la realizaron.

d) Se reestructura así la red de conocimientos, destrezas y actitudes de cada uno porque se retroalimentan la acción y el pensamiento: escribir una carta, pensar sobre cómo la escribimos, pensar sobre cómo aprendimos a escribir una carta, escribir una nueva carta con esta experiencia. Es decir que el cambio no es en un conocimiento sino en un sistema de conocimientos, destrezas y actitudes. Aprender supone, entonces, no solamente adquirir un conocimiento sino convertirse en aprendiz consciente, aprendiz por propia voluntad y aprendiz eficaz.

Para ello cada niño necesita conocerse y tener lenguaje para expresar ese conocimiento de sí mismo.

El aprendizaje hoy culmina siempre en este esfuerzo de meta conocimiento.

1.3 Cursos de Formación.

1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.

El profesorado, como elemento esencial del sistema educativo, necesita de una renovación continua que le ayude a una mejor adaptación a los cambios, además de una constante mejora en el proceso de enseñanza-aprendizaje que se establece en el entorno educativo.

Los cursos de capacitación son programas de formación del profesorado para que los docentes puedan seguir actualizando y ampliando sus conocimientos, porque la docencia es una profesión en la que nunca se acaba de aprender.

Es un sistema de desarrollo profesional continuo, basado en la mejora de la práctica docente y en el establecimiento de estándares que contribuyan a incrementar la calidad y el rendimiento de los aprendizajes de los estudiantes. (Ortiz. 2012.)

Los cursos de capacitación son reuniones institucionales más o menos masivas, pero dirigidas, normalmente, a colectivos seleccionados. Suelen servir para especializar a los docentes según las necesidades del sistema con visos burocráticos. Su incidencia real está en tela de juicio. Su eficacia se manifiesta si desembocan, con o sin reconocimiento, en seminarios, grupos de trabajo o proyectos de investigación, en caso contrario no suelen tener incidencia excepto en casos o situaciones muy puntuales.

La formación del docente en el siglo XXI es un reto producto de la volatilidad de los nuevos desafíos y desarrollos que se experimentan en el mundo científico tecnológico. Es por eso que la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una forma estratégica que el docente de estos tiempos debe asumir como herramienta fundamental para absorber los cambios y transformaciones que se experimenta en el área educativa.

La tarea del profesor es tan compleja que exige el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por eso, el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar de ella.

Es importante que los docentes que trabajan en las instituciones educativas en el siglo XXI realicen una juiciosa reflexión acerca de si sus capacidades pueden o no responder a las expectativas de las demandas de un sector heterogéneo y crítico que

requiere de respuestas para describir y explicar la complejidad de esta nueva sociedad donde lo constante es el cambio. . (Ortiz. 2012.)

Ante esta nueva realidad se hace necesario una nueva reconfiguración del rol del docente, su nueva contextualización debe emerger de una nueva visión filosófica y a su vez debe estar articulado al progreso de los estudiantes.

La profesionalización del docente en el tercer milenio, tiene como uno de sus deberes morales, ser una persona competente y con capacidades intelectuales que le proporcionen sabiduría para realizar su práctica cotidiana.

Los docentes no son responsables únicos de los resultados y de la calidad del sistema educativo. Tampoco pueden asumir el desafío del cambio en forma aislada e individual, pero tienen un rol protagónico en la configuración de las experiencias de aprendizaje de los alumnos. Para poder cumplir con su tarea es necesario –entre otras acciones-: implementar políticas sostenidas en el tiempo que posibiliten su desarrollo profesional y la mejora de sus condiciones laborales; revisar los sistemas de formación así como las matrices fundantes del oficio a la luz de los nuevos escenarios sociales y culturales de la escolarización contemporánea.

1.3.2. Ventajas e inconvenientes.

Una de las críticas que se hacen a los cursos de formación es la escasa incidencia que tienen en la práctica. Es decir, los profesores difícilmente aplican, incorporan a su repertorio docente destrezas nuevas aun cuando estas hayan sido desarrolladas durante los cursos de forma adecuada (Marcelo, 1994: 365) que, también recoge una aportación de Bell en la que se plasman las ventajas y los inconvenientes de este tipo de estrategias.

Ventajas

- ❖ Puede aumentar los conocimientos.
- ❖ Puede mejorar las destrezas.
- ❖ Los profesores pueden elegir entre lo que se les ofrece.
- ❖ Proporciona una oportunidad para reflexionar sobre la práctica profesional.
- ❖ Pueden permitir posteriores cualificaciones.

Inconvenientes

- ❖ Pueden ser demasiado teóricos.
- ❖ Las opciones las determinan los organizadores.
- ❖ Puede no reflejar las necesidades de la organización educativa.
- ❖ Puede no tener aplicaciones prácticas en la clase.
- ❖ Ignora el saber hacer del profesor.
- ❖ Puede requerir un compromiso a largo plazo.

Pese a la creencia general de las aportaciones que nos ofrece la formación continua del profesorado, no hay que olvidar, que éste supone un desgaste energético en cuanto a la implantación de nuevos procesos de formación, ya que a veces implica suprimir parte del tiempo libre para dedicarlo a la investigación, lectura, discusión. Cualquier proceso de innovación conlleva la realización de un cambio que puede llegar a ser una tarea dura y compleja. Además el profesor se expone ante la incertidumbre y la posibilidad de cometer errores.

Además se produce una resistencia al cambio. No todos los profesores están dispuestos a cambiar, entre otras cosas, su metodología de trabajo, ya que estos consideran que su forma de llevar a cabo su labor educativa, es suficiente para alcanzar los objetivos que se proponen. Todo ello perjudica al resto del profesorado que en algunos casos se ven entorpecidos por sus mismos compañeros. Esta resistencia es debida a distintas razones, como el clima laboral, la falta de incentivos, la ideología, la comunicación, los recursos, etc. (Imbernón 1998)

La formación del profesorado es, un derecho y un deber del profesorado, una actividad encaminada a posibilitar una revisión y una actualización de los conocimientos, actitudes y habilidades del profesor para conseguir una docencia de calidad.

El docente se convierte en agente de cambio de él mismo, de sus alumnos y de la comunidad circundante donde la enseñanza se orientará, también, a que el alumno aprenda a trabajar, a investigar, a inventar, a crear y a no seguir memorizando teorías y hechos. Esta situación implica retos para el educador, primero que todo, el tener que encontrarse consigo mismo, y la necesidad de poseer herramientas teóricas, conceptuales y metodológicas que le permitan conocer a profundidad el medio y a sus educandos. Debe además, dominar el campo del conocimiento específico para ejecutar su profesión como educador y tener elementos que le permitan profundizarlos, aplicarlos y estar en permanente actualización.

No solo podemos considerar la formación del profesorado como algo necesario, sino que además esta formación siempre puede ser mejorable. Ya que, las variaciones constantes que sufre el contexto educativo en cada uno de los lugares en los que se da, implica una mejora continua y un perfeccionamiento de la formación del profesorado.

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos. (Moreno, P. 2002)

La profesionalización de los profesores requiere de procesos de formación sistemáticos, sólidos y consecuentes donde el ejercicio docente tradicional ha de reconvertirse como un ejercicio de la profesión académica en un sentido amplio, diversificado, que se extienda más allá del aula y la clase para alcanzar los ámbitos del trabajo tutorial, la investigación y la gestión.

La metodología referente para el diseño de cursos formativos es la que se basa en competencias profesionales integrales. El punto de partida es la identificación de las necesidades de formación que se han de atender, es decir, áreas deficitarias cuya falta de resolución está propiciando problemas en el funcionamiento académico y una vez identificados los problemas, se agrupan por afinidad para ubicarlos en problemáticas.

Se debe partir de un diagnóstico participativo que permita definir las necesidades concretas y el orden de prioridades del colectivo. Aquí se trata de, dialógicamente y en función del propósito, mejorar e innovar la acción mediadora del aprendizaje de otros, definir las urgencias o necesidades de aprendizaje, lo que no corresponde a las necesidades institucionales, sino a las que se producen como problemas en la vida cotidiana del profesor con sus estudiantes. No obstante, ésta debe articularse a un proyecto educativo institucional con ciertos principios compartidos que apoyen las dinámicas individuales y que sirva de guía para la toma de decisiones.

Seguidamente se procede a definir un proyecto o plan de acción colectiva, con responsabilidades específicas, para atender a las necesidades detectadas. En este proceso, los actores son dinámicos, propositivos y reconocen las fuentes de información de calidad, la experiencia de otros y el alto valor de la experiencia personal. Definidas las prioridades sentidas por los profesores de educación superior que conforman el grupo, emerge el plan de acción que consiste en definir aquello que será atendido y el cómo se buscarán los insumos (información y recursos) necesarios

para aprender colectivamente a resolver el desafío. Muchas instituciones educativas ofrecen estos escenarios a los profesores de educación superior, pero pierden pertinencia por la manera en que se hace la planificación sin incorporarlos directamente en el diseño de los programas. Será necesario que el colectivo decida la magnitud de los proyectos (breves, largos, intensificados, por etapas o ciclos, etc.) para resolver sus necesidades relacionadas con su práctica docente.

Con base en lo anterior, se identifican y definen once competencias necesarias para desarrollar en los docentes: Comunicación, Auto aprendizaje, Diagnóstico, Planeación, Intervención, Ejecución, Orientación, Investigación, Gestión, Organización y Evaluación.

Podemos hablar de cuatro niveles de intervención en la planificación de cursos de formación; cada uno de los cuales atiende a diferentes niveles jerárquicos y a unas fases o estructura específicas.

Además, su diseño compete a diferentes agentes implicados en la formación (Instituciones Públicas, organizaciones, políticos, gestores/as de formación, técnicos/as de formación, formadores/as)

a) Nivel estratégico: la política de formación

Es el nivel de planificación más elevado y corresponde, normalmente, a las Administraciones Públicas y Consejos de Administración de las empresas. Consiste en una serie de directrices y pautas generales de acción que se diseñan en función de un programa ideológico o económico; los cuales se utilizan para establecer prioridades y las consiguientes asignaciones específicas de recursos.

b) Nivel de gestión: planificación de programas de formación

Éste constituye el siguiente nivel de planificación en orden jerárquico. Determina los agentes que deberán desarrollar los cursos de formación, proporciona los recursos y establece los grandes plazos o etapas. Normalmente cuenta con órganos, servicios, equipos o personas, dentro o fuera de su estructura, a quienes encargará el desarrollo y gestión de aquellas políticas. Este nivel lo suelen desempeñar los gestores y/o técnicos de formación.

c) Nivel técnico: diseño de formación

En la planificación técnica se recogen todas aquellas especificaciones (objetivos, prioridades, plazos, recursos, etc.) que se proporcionan desde los dos niveles anteriores. Esta planificación suele estar en manos de empresas y personas

especialistas, profesionales de la formación, que aportan sus capacidades al proceso. En realidad, es un nivel cercano al anterior. El/la agente que suele encargarse de diseñar la formación suele ser el/la coordinador/a de alguna entidad, el/la encargado/a o responsable de formación de una empresa, etc. Los/as formadores/as, como profesionales de la formación, también pueden ejercer estas labores y/o cooperar en el desarrollo de las mismas.

d) Nivel formativo: formación directa

Éste constituiría el último nivel en la planificación de los cursos de formación y correspondería directamente al/ a la formador/a y a los/as tutores/as o asesores/as. Éstos/as son los/as que diseñan y aplican las acciones formativas más específicas en cada contexto concreto y en las que, además, suelen intervenir directamente desarrollándolas. Es una planificación de tipo operativa que tiene por objeto expresar anticipadamente cuáles y cómo serán las actuaciones formativas a corto plazo, en ámbitos concretos y con unos/as destinatarios/as determinados/as.

Aunque distingamos claramente estos cuatro niveles de planificación de la formación, las personas e instituciones responsables de cada uno de ellos deben actuar interactiva e inter dependientemente. (Tejada, J. y Navío, A. 2004).

Elementos que intervienen en el diseño de los cursos de formación

Como ya se ha visto, el diseño de los cursos de formación comprende cuatro niveles diferenciados de planificación. Éstos poseen algunas diferencias en cuanto a las fases y/o elementos que la componen.

A continuación, se describe brevemente dichos elementos y/o fases mínimas que debe tener toda planificación:

1. Análisis de Necesidades de Formación

Este análisis es previo a la planificación y ayuda a determinar cuáles son los objetivos del plan de formación, dotando al mismo de significado. Lo que se pretende con este análisis de necesidades de formación es adaptar la misma a las nuevas exigencias del mercado (determinadas por los cambios que se operan en el entorno) y a las propias necesidades de las personas en cuanto a su progreso y las posibilidades que tienen a su alcance.

2. Objetivos de Formación

Determinar cuáles son los objetivos o metas que pretendemos cubrir o alcanzar con los programas y acciones de formación que se quieren llevar a cabo.

3. Programas de Formación o estructura básica de los planes de formación

Son las diferentes parcelas de aprendizaje, compuestas por diversas acciones de formación.

Cada uno de los programas de formación contemplan los siguientes puntos:

- Objetivo genérico del programa.
- Acciones de formación contenidas en el programa.
- Datos de gestión: nº de alumnos/as, nº de cursos, nº de horas de formación y presupuesto desglosado por acciones formativas.

4. Acciones de Formación

Podemos definir las como cada uno de los cursos que conforma el programa de formación y constan de los siguientes elementos:

- ✓ Título
- ✓ Objetivo a conseguir
- ✓ Contenido de la acción
- ✓ Tipo de metodología
- ✓ Programación modular
- ✓ Datos de gestión
- ✓ Puestos destinados o formación requerida

5. Recursos para la formación

Es necesario estimar o prever cuáles van a ser los recursos humanos y materiales que se van a necesitar para llevar a cabo los distintos programas y/o acciones de formación.

6. Presupuesto de Formación

En cualquier planificación de una actividad hay que destacar el presupuesto con el cual se cuenta para llevarla a cabo. En el caso de los cursos de formación, es adecuado que éste esté desglosado por programas o acciones de formación.

7. Calendario de Actuación o temporalización de cada una de las acciones de formación.

8. Ejecución del plan

Hablaríamos en este punto de la puesta en marcha de los programas y acciones formativas y su correspondiente seguimiento.

9. Sistema de Evaluación de Formación

Que se establecen para evaluar los resultados del plan formativo y el propio proceso de formación.

1.3.4 Importancia en la formación del Profesional de la docencia.

Es de suma importancia los cursos en la formación del profesorado ya que estos permiten que los docentes desarrollen y adquieran competencias profesionales para promover el aprendizaje significativo; trabajar el proceso de "Enseñanza" con nuevas perspectivas, aprender a aprender, aprender a trabajar en forma colaborativa. Sobre esta misma perspectiva se implica el impulso que se ha de dar a la innovación mediante medidas para que se establezcan relaciones entre la enseñanza, la ciencia y la tecnología para que con ello se incentive la práctica en el trabajo.

El docente requiere desarrollar otras competencias profesionales para responder a las demandas sociales y que mediante los cursos de formación las fortalece es aquí donde radica su importancia.

- Gestionar de manera eficiente el aprendizaje de los estudiantes, así como la organización y funcionamiento escolar, para integrar los componentes del sistema educativo a nivel macro y micro.
- Trabajar de manera colaborativa, asumiendo una actitud democrática, de

responsabilidad y sentido de pertenencia a la comunidad escolar, ejerciendo la tolerancia, la convivencia y la colaboración entre diferentes.

- Usar las tecnologías de la comunicación en los procesos de formación profesional e incorporarlos a los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- Construir e implementar, de manera colaborativa, proyectos de innovación e investigación educativa.
- Atender de manera adecuada la diversidad cultural y lingüística, estilos de aprendizaje y puntos de partida de los estudiantes.
- Actuar bajo principios éticos, sólidos expresados en una auténtica vivencia de valores, afrontando los deberes y los dilemas éticos de la profesión.
- Organizar su propia formación continua, involucrándose en procesos de desarrollo personal y autoformación profesional, en lo individual y en lo colectivo.
- Dominar los códigos en los que circula la información social necesaria para la participación ciudadana; uno de los cuales es el manejo de una segunda lengua. (Hernández, Y. y Hernández, M. 2009).

La dinámica general del cambio en nuestra sociedad crea desajustes, hace surgir nuevas demandas en la formación de competencias profesionales, psicológicas y especializadas para los docentes que buscan iniciarse o posicionarse en el mercado laboral educativo ecuatoriano.

El cambio es urgente y se deben obtener resultados en el mediano plazo. De ser así, se logrará poner a la educación en la senda del progreso y esto se reflejará en la satisfacción de las necesidades de cada una de las comunidades del país. De continuar con la educación lineal, simplemente se estará condenando a todos los estudiantes a seguir, como siempre, unos pasos atrás del desarrollo.

Por lo tanto es de vital importancia que los docentes estén en constante capacitación debido a que las actuales generaciones de estudiantes poseen un ritmo mucho más acelerado de aprendizaje ante el cual como docentes debemos buscar el proceso adecuado para interactuar y así lograr una educación de calidad y calidez.

CAPITULO II

METODOLOGÍA

2.1 Contexto.

El presente trabajo de investigación se realizó en el colegio Técnico “Industrial Gualaceo, que fue creado en Noviembre de 1961, por resolución Ministerial N° 1789 como Escuela Artesanal y por resolución Ministerial N° 02967, el 13 de octubre de 1965 se consiguió el Bachillerato Técnico, ubicado en el cantón Gualaceo provincia del Azuay.

Dicha institución acoge a 550 estudiantes de raza mestiza, de condiciones económicas media y baja, cuenta con 60 docentes, 4 autoridades y 4 de servicio. Además la oferta educativa que brinda a la comunidad es desde el octavo año de básica hasta el bachillerato.

El colegio Técnico Industrial “Gualaceo” fue el Primer Plantel Técnico Nacional de la Provincia del Azuay desde Gualaceo, centro turístico y de laboriosidad. En 1981 en Ministerio de Educación y Cultura; proyectó realizar cambios fundamentales al Sistema Ecuatoriano de Educación, tras haber efectuado una serie de consultas a las bases del Magisterio Nacional surgió en el colegio un intento por renovar los modelos pedagógicos de una instrucción rígida, de una enseñanza verbalista y bancaria, de una educación teorizante divorciada de las necesidades prácticas del ser humano, de una capacidad docente estancada, etc. , que fueron denunciadas con anterioridad por la Conferencia Episcopal de Medellín y de Puebla en 1968 y 1978 respectivamente.

En ese contexto, se dio una saturación de profesionales en humanidades sin trabajo lo que constituyó un índice para que maestros y padres de familia se fijan en las carreras cortas y técnicas que ofrecía el Colegio Técnico Industrial “Gualaceo”.

Por ello se propuso, en ese entonces, en lugar de la educación bancaria una educación HUMANÍSTICA-CIENTÍFICA –TÉCNICA INDUSTRIAL basada en tres aspectos principales:

- Una reforma curricular apropiada.
- Una verdadera orientación vocacional.
- Una implementación básica de los colegios técnicos industriales.

Para el efecto a continuación se presenta algunos datos informativos:

TABLA N°1**1.3 TIPO DE INSTITUCIÓN INVESTIGADA**

<i>Tipo De Institución</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
<i>Fiscal</i>	<i>25</i>	<i>100</i>
<i>Fiscomisional</i>	-	-
<i>Municipal</i>	-	-
<i>Particular</i>	-	-
TOTAL	25	100

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes del Colegio Técnico Gualaceo
Elaboración: Lic. José Luis Llivicura Campoverde

Se aprecia en la tabla N°1 que la institución educativa es de tipo fiscal, debido a que recibe recursos del estado para su funcionamiento. La educación que ofertan a la sociedad en la que se desenvuelven es gratuita, lo cual se convierte en un requisito fundamental para que exista una alta demanda de estudiantes sobre todo para los sectores más vulnerables.

TABLA N°2.**1.4 TIPO DE BACHILLERATO QUE OFRECE**

<i>Tipo De Bachillerato</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
<i>Bachillerato en ciencias</i>	-	-
<i>Bachillerato Técnico</i>	<i>25</i>	<i>100</i>
TOTAL	25	100

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes del Colegio Técnico Gualaceo
Elaboración: Lic. José Luis Llivicura Campoverde

Se observa que la institución ofrece un bachillerato técnico orientado a formar jóvenes emprendedores decididos a cubrir y crear fuentes de trabajo, bachilleres altamente capacitados cuyo perfil se mantienen en dar siempre lo mejor, dispuestos a luchar por el adelanto de su cantón.

TABLA N°3

1.4.1 BACHILLERATOS TÉCNICOS

<i>Especialización</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
<i>Mecanizado y construcciones metálicas.</i>	<i>25</i>	<i>100</i>
<i>Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas.</i>	<i>25</i>	<i>100</i>
<i>Electrónica de consumo</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<i>Electromecánica automotriz</i>	<i>25</i>	<i>100</i>
<i>Climatización</i>	<i>25</i>	<i>100</i>
<i>Total</i>	<i>25</i>	<i>100</i>

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes del Colegio Técnico Gualaceo

Elaboración: Lic. José Luis Llivicura Campoverde

Se determina que la institución posee un bachillerato en Mecanizado y construcciones metálicas instalaciones, equipos y máquinas eléctricas que despiertan el interés de muchos jóvenes de este cantón debido a las posibilidades futuras de obtener un lugar en el campo laboral dentro de esta rama.

2.2 Participantes.

Para el presente estudio se tomó una muestra de veinte y cinco docentes de bachillerato de un total de 60 de toda la institución, en base a un cuestionario en el Colegio Técnico Industrial Gualaceo, para lo cual se utilizó un instrumento de recolección de datos debidamente planificado, con el cual nos permitió identificar todo tipo de información necesaria que establezca la realidad por lo que atraviesa dicho establecimiento.

La institución motivo de investigación es gubernamental mixta, ofrece un bachillerato técnico en mecánica automotriz e industrial, labora en una jornada matutina la misma que ofrece a la comunidad Gualaceña una educación a partir del octavo año de educación básica.

A continuación se detalla algunos datos que complementaran la información mencionada.

Tabla No. 4

2.1 Genero		
Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	16	64%
Femenino	9	36%
No contesta		
TOTAL	25	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes del Colegio Técnico Gualaceo

Elaboración: Lic. José Luis Llivicura Campoverde

Se identifica que el 64% de docentes pertenecen al género masculino y el 36% al género femenino dando cumplimiento a lo estipulado en la Constitución de la República Capítulo Primero, Artículo 11, inciso 2, el cual hace alusión a la equidad de género en cuanto a derechos, obligaciones y oportunidades.

Tabla No. 5

2.3 Estado Civil		
Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	10	40%
Casado	15	60%
Viudo		
Divorciado		
No contesta		
TOTAL	25	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes del Colegio Técnico Gualaceo

Elaboración: Lic. José Luis Llivicura Campoverde

Se identifica que el 60% de docentes poseen un estado civil de casado y el 40% de solteros. Evidenciándose una fortaleza para la institución que la mayoría del recurso humano posea un mayor grado de responsabilidad en cuanto a su estado civil. Lo que provocará que sean responsables desde un punto de vista estratégico, ético y social frente a su labor educativa y fuera de ella.

Tabla No. 6

2.2 Edad		
Edad	Frecuencia	Porcentaje
De 20 - 30 años	3	12%
De 31 - 40 años	1	4%
De 41 - 50 años	15	60%
De 51 - 60 años	3	12%
De 61 - 70 años		
Más de 71 años		
No Contesta	3	12%
TOTAL	25	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes del Colegio Técnico Gualaceo

Elaboración: Lic. José Luis Llivicura Campoverde

Se puede apreciar que la mayor parte del personal está dentro de una edad promedio entre 41 y 50 años representados en un 60% con lo que se puede destacar que posee un recurso humano relativamente joven, motivados a continuar con el cambio y hacer de su institución una instancia que integre a la sociedad personas de bien con un espíritu triunfador.

Tabla No. 7

2.3 Cargo que desempeña		
Cargo	Frecuencia	Porcentaje
Docente	20	80%
Técnico docente	2	8%
Docente con funciones administrativas	3	12%
No contesta		
TOTAL	25	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes del Colegio Técnico Gualaceo

Elaboración: Lic. José Luis Llivicura Campoverde

Se observa que el 80% del personal se desempeña en el cargo de docente y el 12% ocupan las funciones administrativas. Disponiendo de esta manera del Talento Humano necesario para cumplir con la misión institucional, y ofrecer a la comunidad personas capaces de enfrentar nuevos retos con una formación crítica y progresiva.

Tabla No. 8

2.4 Tipo de relación laboral		
Relación Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida		
Nombramiento	25	100%
Contratación ocasional		
Reemplazo		
No contesta		
TOTAL	25	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes del Colegio Técnico Gualaceo

Elaboración: Lic. José Luis Llivicura Campoverde

Al tratarse de una institución fiscal en este caso, el 100% de sus profesores poseen un nombramiento. Siendo una fortaleza para la institución, por cuanto el estado emocional de los docentes es positivo, debido a su estabilidad laboral, lo cual provoca que exista mayor interés y responsabilidad en su quehacer educativo.

Tabla No. 9

2.5 Tiempo de dedicación		
	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	25	100%
Medio Tiempo		
Por horas		
No contesta		
TOTAL	25	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes del Colegio Técnico Gualaceo

Elaboración: Lic. José Luis Llivicura Campoverde

Se puede apreciar que el 100% de los docentes acatan lo establecido en el capítulo II, artículo 40, del reglamento de la LOEI sobre el tiempo de dedicación a la labor educativa. Cumpliendo con una jornada de trabajo de cuarenta horas, distribuidas para diferentes actividades académicas que van en beneficio de los educandos y de la comunidad educativa.

Tabla No. 10

3.1 Señale el nivel mas alto de formación académica que posee				
Título académico	Genero			
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato			3	12%
Nivel técnico o tecnológico superior	1	4%	6	24%
Lic. Ing. Eco, Arq, etc (3er nivel)	6	24%	6	24%
Especialista (4to nivel)	1	4%	1	4 %
Maestría (4° nivel)	1	4%		
PHD (4° nivel)				
Otro Nivel				
No contesta				
TOTAL	9	36%	16	64%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes del Colegio Técnico Gualaceo

Elaboración: Lic. José Luis Llivicura Campoverde

Esta información refleja que es importante motivar a los docentes a continuar formándose académicamente para que estén preparados a enfrentar los nuevos retos que nos presenta hoy en día la educación. De esta manera cumplir con el Art. 11 literal k de la LOEI el cual manifiesta que una de las obligaciones de los docentes es procurar mantener una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes.

2.3 Diseño y métodos de investigación.

2.3.1 Diseño de la Investigación.

La presente investigación es de tipo investigación - acción, su características generan conocimiento y producen 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 de estudio (Hernández, 2006). Tiene las siguientes características.

- Es un estudio transaccional / transversal puesto que se recogen datos en un momento único.
- Es exploratorio, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial.

- Es descriptivo, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

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

2.3.2 Métodos de investigación.

Los métodos que se aplicaron fueron : el hermenéutico y estadístico, debido a que el primero se basa en la interpretación de una realidad absoluta ,donde lo particular se entiende a partir del todo, y el todo a partir de lo particular.

A través de los cuestionarios aplicados de forma individual a cada maestro se pudo constatar que en forma general existe una carencia en lo que se refiere a capacitación, formación y desarrollo profesional, con lo cual se pretende explicar las relaciones existentes entre un hecho y el contexto en el cual acontece.

Con lo que respecta al método estadístico, éste fue utilizado en la interpretación y análisis de los resultados obtenidos de la aplicación de los cuestionarios a los docentes mediante las tablas que reflejan las frecuencias y porcentajes de cada uno de los ítems de dicho instrumento.

2.4 Técnicas e Instrumentos de Investigación

2.4.1 Técnicas de Investigación.

Para este trabajo de investigación se utilizó la técnica de la encuesta, que se usó para recolectar, procesar y analizar la información sobre el objeto de estudio, a partir de un número representativo de individuos de una población, para proyectar sus resultados en forma total.

Mediante esta técnica de investigación se pudo conocer las declaraciones emitidas por los docentes de la institución educativa, así como también sus opiniones, actitudes, creencias,

valoraciones subjetivas, información relevante con la que se pudo sondear las debilidades en lo referente a la formación docente de la comunidad educativa estudiada.

Además se utilizaron algunas técnicas como la observación directa, las encuestas, la lectura, y ciertos organizadores gráficos.

2.4.2 Instrumentos de Investigación.

En el presente estudio se utilizó el cuestionario de forma anónima, el mismo que esta estructurado con una lista de preguntas cuyo objetivo elaboradas con el objetivo de obtener la información correspondiente a las preguntas objeto de investigación. Este instrumento aplicado consta de seis aspectos generales:

- 1.- Datos Institucionales
- 2.- Información general del investigado
- 3.- Formación docente
- 4.- Cursos y capacitaciones
- 5.- Respecto de su institución educativa
- 6.- En lo relacionado a su práctica pedagógica

El objeto que persigue el cuestionario es indagar las necesidades que poseen los docentes de la institución motivo de estudio y proponer alternativas de solución para fortalecer la calidad de educación que oferta dicho establecimiento.

Dicho instrumento fue elaborado con dos tipos de preguntas: abiertas y cerradas.

En el cuestionario cerrado, las preguntas marcan al encuestado una determinada forma de respuesta y una cantidad limitada de selección de respuestas. Los cuestionarios cerrados se utilizan para obtener información factual, valorar el acuerdo o el desacuerdo respecto de una propuesta, conocer la postura del encuestado respecto de una serie de juicios, etc.

En el cuestionario abierto, la persona encuestada desarrolla su respuesta, de la que el encuestador toma nota. En este caso, la encuesta de cuestionario se parece a una entrevista individual de tipo direccional. La pregunta abierta permite una respuesta libre, tanto en la forma como en la extensión.

Es importante mencionar que los instrumentos utilizados fueron previamente validados, no obstante ha sido contextualizado al entorno nacional por parte del equipo de planificación

del presente proyecto y fundamentalmente, considerando la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su respectivo reglamento.

2.5 Recursos

2.5.1 Talento Humano.

El presente trabajo de investigación fue posible gracias a la coordinación y tutoría de los maestros de la asignatura “Proyectos de Investigación” de la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) y la participación y colaboración del personal docente y administrativo del Colegio Técnico Industrial Gualaceo y el investigador.

2.5.2 Materiales.

Los materiales utilizados para llevar a cabo la investigación denominada:

“Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato fueron:

- Guía Didáctica de Proyectos de Investigación I.
- Cuestionarios.
- Fotocopias.
- Computadora.
- Cámara fotográfica.
- Material de oficina.
- Dispositivos.
- Impresora.

2.5.3 Económicos.

Materiales fungibles	8,00
Material bibliográfico:	7,00
Gastos de transporte	15,00
TOTAL	\$ 30,00

2.6 Procedimiento.

El proceso se inició revisando y seleccionando fuentes de información relacionadas con el tema de investigación.

Luego se estructuró el Marco Teórico. Tomando en cuenta que los temas que se nos proporcionó son referentes y los mínimos a considerar.

Posteriormente se analizó y seleccionó a una institución educativa en donde se ofrece el bachillerato Técnico optando por el Colegio Técnico Industrial Gualaceo.

De inmediato se presentó una petición al rector de la institución educativa (Anexo 1) en la que solicita se permita aplicar una encuesta a los docentes que imparten asignaturas en el nivel de bachillerato de la institución educativa bajo su dirección, con la finalidad de obtener datos que posteriormente le servirán para diagnosticar y analizar la situación de los investigados. Se verificó que la petición tenga el visto bueno y sellos de respaldo de la autoridad e institución educativa, para luego informar el número total de profesores que tienen en el bachillerato al equipo de planificación de la UTPL, información que fue enviada al correo electrónico necesidadesformativas2012@gmail.com

”Los datos que fueron proporcionados son los siguientes: Nombre del maestrante, nombre la institución educativa, nombre del directivo quien autorizó la investigación, teléfono de la institución educativa, ubicación (Provincia, ciudad, parroquia (urbana o rural)), número de docentes que tienen asignaturas en bachillerato en la institución educativa a investigar.

Tras una previa planificación se aplicó los instrumentos de investigación con total normalidad, solicitando la colaboración de directivos institucionales para que se brinde espacio y tiempo para el desarrollo de dicha actividad, así el proceso se llevó con normalidad.

Luego, se aplicaron los instrumentos de investigación a los docentes de bachillerato que se seleccionó, para investigar cierto tipo de información.

Por último se procedió a recopilar la información, tabular y llenar la matriz de resultados obteniendo como resultado final una existencia de falta de capacitación docente en el uso de las TICS en el proceso enseñanza aprendizaje por lo que se elaboró un curso enfocado a mejorar la realidad existente.

CAPITULO III

3. DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Con la aplicación de las encuestas en la Institución Investigada (Colegio Técnico Industrial Gualaceo) se ha logrado identificar algunas fortalezas y debilidades que ayudan o dificultan el progreso de la misma. A continuación se presenta una serie de datos estadísticos, que nos permite identificar la realidad actual de la institución.

3.1 Necesidades Formativas.

Tabla No. 11

3.2.1 Su titulación tiene relación con: Ámbito Educativo		
Título académico en educación	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones)	9	36
Doctor en Educación		
Psicólogo educativo		
Psicopedagogo		
Otra Ámbito		
No contesta	16	64
TOTAL	25	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes del Colegio Técnico Gualaceo

Elaboración: Lic. José Luis Llivicura Campoverde

En esta tabla No 11 se aprecia que el 64% no contestan y 36% son Licenciados en educación en diferentes especialidades. Deduciéndose que la mayoría de docentes tienen una formación de tercer nivel. Porque según Yinger (citado por Marcelo, 2002) menciona que los docentes demandan de forma generalizada más formación científica y práctica con el fin de poder responder a sus percepciones y necesidades sentidas.

Tabla No. 12

3.2.2 Su titulación tiene relación con: Otras profesiones		
Título en otras profesiones	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	2	8%
Arquitecto	1	4%
Contador		
Abogado		
Economista	1	4%
Médico		
Veterinario		
Otras profesiones		
No contesta	21	84%
TOTAL	25	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes del Colegio Técnico Gualaceo

Elaboración: Lic. José Luis Llivicura Campoverde

En esta tabla se observa que el 84% no contestan, el 8% son ingenieros y el 4% son arquitectos como también economistas, evidenciándose que la mayoría de docentes tienen formación de tercer nivel en ramas técnicas. Porque según Grossman (citado por Marcelo, 2002) menciona que junto al conocimiento pedagógico, los profesores han de poseer conocimiento de la materia que enseñan. Saber sobre la asignatura que enseñamos, tener un manejo fluido de la disciplina que impartimos es una zona ineludible del oficio docente.

Tabla No. 13

3.3 Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con		
Título de cuarto nivel	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito Educativo	3	12%
Otros ámbitos		
No contesta	22	88
TOTAL	25	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes del Colegio Técnico Gualaceo

Elaboración: Lic. José Luis Llivicura Campoverde

En esta tabla se observa que el 88% no contesta y el 12% menciona que su titulación de posgrado tiene relación con el ámbito educativo. Grossman (citado por Marcelo, 2002) destaca la necesidad de que los profesores posean un conocimiento pedagógico general, relacionado con la enseñanza, con sus principios generales, con el aprendizaje y los alumnos, así como con el tiempo de aprendizaje académico, el tiempo de espera, la enseñanza en pequeños grupos, la gestión de clase, etc.

Tabla No. 14

3.4 Le resulta atractivo un programa de formación de cuarto nivel		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	22	88%
No	3	12%
No contesta		
TOTAL	25	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes del Colegio Técnico Gualaceo

Elaboración: Lic. José Luis Llivicura Campoverde

En lo relacionado a la tabla anterior se puede destacar en la actual que el 88% de profesionales de la docencia están motivados a continuar con sus estudios y conseguir un título de cuarto nivel. La profesionalización del docente en el tercer milenio, tiene como uno de sus deberes morales, ser una persona competente y con capacidades intelectuales que le proporcionen sabiduría para realizar su práctica cotidiana. Situación que a más de mejorar

la formación individual de cada uno, se convierte en una herramienta educativa – humana muy fuerte que fortalecerá la calidad de la educación del centro.

Tabla No. 15

3.4.1 En que le gustaría capacitarse		
Capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	20	80%
PhD	4	16%
No contesta	1	4%
TOTAL	25	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes del Colegio Técnico Gualaceo
Elaboración: Lic. José Luis Llivicura Campoverde

En esta tabla nos indica que el 80% de docentes aspiran a alcanzar una maestría y tan solo el 16% optan por un PHD. La formación del profesorado es, un derecho y un deber, una actividad encaminada a posibilitar una revisión y una actualización de los conocimientos, actitudes y habilidades del profesor para conseguir una docencia de calidad. Es necesario también tomar en cuenta que el factor económico y el tiempo juegan un papel muy importante dentro de la formación de un profesional, podrían ser los inconvenientes mas próximos que impidan alcanzar estas alternativas de formación.

Tabla No. 16

4.3 Para, usted es importante seguir capacitándose en temas educativos		
Desea capacitarse en temas educativos	Frecuencia	Porcentaje
Si	24	96%
No		
No contesta	1	4%
TOTAL	25	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes del Colegio Técnico Gualaceo
Elaboración: Lic. José Luis Llivicura Campoverde

En esta tabla se puede apreciar la apertura del 96% de docentes que desean continuar con un proceso de formación en temas educativos. Latorre (1992) hace una reflexión sobre la eficacia docente radica en la posesión de los conocimientos académicos producidos por la investigación científica y en la capacidad para comunicar o "explicar" con claridad esos contenidos, así como para evaluar rigurosamente su adquisición por parte de los estudiantes.

Tabla No. 17

4.4 Como le gustaría recibir la capacitación		
Tipo de Capacitación	Frecuencia	Porcentaje
	9	36%
Semipresencial	6	24%
A distancia	6	24%
Virtual-Internet	4	16%
Presencial y Semipresencial		
Semipresencial y Distancia		
Distancia y Virtual		
TOTAL	25	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes del Colegio Técnico Gualaceo

Elaboración: Lic. José Luis Llivicura Campoverde

En esta tabla se identifica un factor muy importante como es el tipo de capacitación, debido a que el 36% menciona que les gustaría de forma presencial a razón de que podrán mantener una situación mas directa con la persona que los capacita y a su vez aclarar ciertas vacíos que vayan encontrando durante las jornadas, no sucede lo mismo con los otros tipos de capacitaciones, ya que el factor tiempo juega un papel sumamente importante en el desarrollo de los mismos.

Tabla No. 18

4.4.1 Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horarios le gustaría capacitarse		
Prefiere cursos presenciales o semipresenciales	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	10	40%
Fines de semana	14	56%
No contesta	1	4%
TOTAL	25	100%

Fuete: Cuestionario aplicado a Docentes del Colegio Técnico Gualaceo

Elaboración: Lic. José Luis Llivicura Campoverde

En esta tabla No 18 se puede observar que el 56% de los docentes prefieren que el horario de capacitaciones sean los fines de semana y el 40% de lunes a viernes. Es preciso mencionar que el Art. 117 De La Ley De Educación Intercultural del Ecuador plantea que las horas complementarias durante la semana serán utilizadas para capacitaciones, recuperación pedagógica, atención a padres de familia. Ante lo cual es importante motivar a los docentes hacer uso de estos horarios establecidos dentro de la jornada de trabajo.

Tabla No. 19

4.5 En que temáticas le gustaría capacitarse		
Temáticas que le gustaría capacitarse	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía	13	52%
Teorías del aprendizaje	4	16%
Valores y Educación	5	20%
Gerencia/Gestión educativa	4	16%
Psicopedagogía	1	4%
Métodos y recursos didácticos	11	44%
Diseño y recursos didácticos	7	28%
Evaluación del aprendizaje	8	32%
Políticas educativas para la administración	4	16%
Temas relacionados con las materias a su cargo	9	36%
Formación en temas de mi especialidad	8	32%
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	15	60%
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	4	16%
TOTAL		100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes del Colegio Técnico Gualaceo

Elaboración: Lic. José Luis Llivicura Campoverde

Esta tabla nos indica que el 60% de los docentes siente la necesidad de capacitarse en el área de Nuevas tecnologías aplicadas a la educación, conocimientos que en la actualidad son indispensables debido a las exigencias de las nuevas generaciones. Los profesores deben aprender las nuevas tecnologías de la información. Lo que supone una discusión abierta y sin prejuicios o pre concepciones sobre el uso de éstas, de tal forma que no se perciban como una amenaza ni como una panacea que va a resolver los problemas de la enseñanza, sino como una ayuda eficaz en la tarea docente.

Tabla No. 20

4.6 Cuales son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite		
Obstáculo para que no se capacite	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	16	64%
Altos costos de los cursos o capacitaciones	6	24%
Falta de información	10	40%
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	6	24%
Falta de temas acordes con su preferencia	3	12%
No es de su interés la capacitación profesional	0	0%
Aparición de nuevas tecnologías	9	36%
Falta de cualificación profesional	1	4%
Actualización de leyes y reglamentos	9	36%
Requerimientos personales	1	4%
TOTAL		100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes del Colegio Técnico Gualaceo

Elaboración: Lic. José Luis Llivicura Campoverde

En esta tabla podemos observar que el 64% expresa que el mayor obstáculo que se presenta para que no puedan capacitarse es el tiempo. Pero el Artículo 117 de la Ley de Educación en lo que corresponde a la jornada laboral menciona que las capacitaciones están dentro de las ocho horas de trabajo diarias, lo cual en vez de dificultad, sería una oportunidad para los docentes para su desarrollo profesional.

Tabla No. 21

4.7 Cuales son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones		
Motivos para asistir a capacitarse	Frecuencia	Porcentaje
La relación del cursos con la actividad docente	8	32%
El prestigio del ponente	0	0%
Obligatoriedad de asistencia	1	4%
Favorece mi ascenso profesional	4	16%
La facilidad de horarios	1	4%
Lugar donde se realiza el evento	0	0%
Me gusta capacitarme	19	76%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes del Colegio Técnico Gualaceo

Elaboración: Lic. José Luis Llivicura Campoverde

En esta tabla se puede apreciar que el 76% de profesionales en la educación asisten a cursos de capacitación porque les gusta. Latorre (1992) hace una reflexión sobre la formación del profesor y dice: "...No tiene sentido concebir la figura del profesor como "transmisor de conocimientos" En consonancia con una orientación pedagógica de corte tradicional, que concibe la enseñanza como una simple transmisión de conocimientos y el aprendizaje como un proceso de acumulación de los mismos, la perspectiva academicista identifica al profesor con un especialista en una o varias disciplinas, cuyos contenidos tiene que transmitir a sus alumnos, por lo que su formación debe estar estrechamente vinculada al dominio de tal o tales materias. Por consiguiente, la eficacia docente radica en la posesión de los conocimientos académicos producidos por la investigación científica y en la capacidad para comunicar o "explicar" con claridad esos contenidos, así como para evaluar rigurosamente su adquisición por parte de los estudiantes.

Tabla No. 22

4.8 Cuales considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones		
Motivos por los que se imparte la capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	9	36%
Falta de cualificación profesional	1	4%
Necesidades de capacitación continua y permanente	16	64%
Actualización de leyes y reglamentos	9	36%
Requerimientos personales	1	4%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes del Colegio Técnico Gualaceo

Elaboración: Lic. José Luis Llivicura Campoverde

En esta tabla el 64% manifiesta que los motivos por los que se imparte un curso, es por la necesidad de capacitarse de forma permanente y continua. Las nuevas generaciones están dotados de capacidades de aprendizaje y procesos de información sorprendentes, con los que la metodología antigua ya no es tan significativa, por lo que se deben adecuar ciertos cambios y esquemas mentales y compartir con la mayoría de los profesionales `para hablar un mismo lenguaje y obtener una sociedad de bien. En este sentido, podemos coincidir con Daniel Feldman cuando afirma que "reclamar autonomía profesional no implica desligar al Estado de sus responsabilidades. El ejercicio de la autonomía responsable requiere de condiciones de todo tipo y parece irresponsable apelar a la autonomía de los docentes cuando no se crean en absoluto esas condiciones.

Tabla No. 23

4.9 Que aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación		
Aspectos importantes en el desarrollo de una capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	0	0%
Aspectos técnicos/prácticos	6	24%
Ambos	19	76%
No contesta		
TOTAL	25	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes del Colegio Técnico Gualaceo

Elaboración: Lic. José Luis Llivicura Campoverde

La mayor parte de docentes expresan que para que un curso alcance su mayor grado de eficacia se lo debe realizar aplicando los dos aspectos teórico – práctico. Ya que el docente se convierte en agente de cambio de él mismo, de sus alumnos y de la comunidad circundante donde la enseñanza se orientará, también, a que el alumno aprenda a trabajar, a investigar, a inventar, a crear y a no seguir memorizando teorías y hechos. Solo de esta manera el proceso de formación se tornara más activo con resultados significativos que serán factibles para su uso dentro del proceso de enseñanza - aprendizaje.

3.2 Análisis De La Formación

3.2.1 La persona en el contexto formativo.

Tabla No. 24

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 (bloque 6 del cuestionario)														
	1		2		3		4		5		No Contesta		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
La persona en el contexto formativo														
Percibe con facilidad los problemas de los estudiantes					3	12	15	60	7	28			25	100
Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato			1	4	7	28	9	36	8	32			25	100
Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)			3	12	6	24	12	48	4	16			25	100
Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato			2	8	9	36	11	44	3	12			25	100
Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	2	8	4	16	5	20	8	32	5	20	1	4	25	100
Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	2	8	1	4	7	28	12	48	3	12			25	100
Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante					5	20	15	60	5	20			25	100
Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)			1	4	7	28	12	48	4	16	1	4	25	100
Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)			1	4	3	12	16	56	7	28			25	100
Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/os y ayudarles en su solución.					4	16	8	32	11	44	2	8	25	100
Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)					5	20	10	40	10	40			25	100
Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje					1	4	12	48	10	40	2	8	25	100
Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura					2	8	14	64	7	28			25	100
TOTAL	4	1,23%	13	4%	64	20%	154	47%	84	25,84%	6	2%		
	0.30	1.2	1	4	4.92	19.68	11.84	47.36	6.46	25.84	0.46	1.84	25	100

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes del Colegio Técnico Gualaceo

Elaboración: Lic. José Luis Llivicura Campoverde

El 44% de los encuestados establecen que cuando se presentan problemas de los estudiantes, les es fácil comprenderlos/os y ayudarles en su solución. Esta realidad se presenta debido a la experiencia que poseen como maestros. La comunicación entre el maestro y el alumno es esencial cuando surge algún problema o cuando se requiere intercambiar información o concepciones de la realidad, o cuando se desea dar algo de sí. La comunicación es más que el maestro habla, el alumno oye. Es más que el simple intercambio de palabras entre personas. Es lo anterior y la manera de expresar, la forma de dirigir el mensaje, el cual tiene dos significados, el directo dado por las palabras y el metacomunicativo, dado por la relación simbólica que se establece entre maestro y alumno.

El 60% de docentes mencionan que conocen los aspectos relacionados con la psicología del estudiante. En su práctica cotidiana, el maestro se enfrenta a sus estudiantes y sus expectativas, tan disímiles como el número de aprendices en el aula, y se compromete con las particularidades de cada uno. No sólo el saber de cada estudiante es diverso sino sus modos y fuentes de motivación hacia el aprendizaje. Es importante, entonces, que conozca estas diferencias para procurar el aprendizaje de todos y cada uno. A partir de esas particularidades, los maestros diseñan sus clases y adaptan los materiales de acuerdo con las necesidades y los retos pedagógicos a los que se enfrentan. Todo ello para formar hombres y mujeres con las capacidades y conocimientos necesarios para participar activamente en su sociedad.

El 16% expresa que conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa. Es preciso conocer que el líder es la persona de la que dependen todos. Es aquel que hace que las cosas sucedan. El líder sabe muy bien que sólo se puede luchar por lo que se quiere, sólo se quiere lo que se respeta y sólo se respeta lo que se conoce. Un líder lo sabe, un líder lo utiliza para el beneficio de la organización. El líder se encarga de motivar a la organización para que exista el optimismo, se multiplique la fuerza y se produzcan resultados favorables para la empresa. El gran líder sabe que si no hay fe en el futuro, no hay poder en el presente.

Tabla No 25

Análisis de la formación	Media Obtenida										No contesta		Total		
	1 F		2 F		3 F		4 F		5 F		F		%		
	%		%	%		%		%	%		%	F	%		
<i>Tarea educativa</i>	6	1%	12	2%	56	9%	330	55%	192	32%	4	1%	600	100	
<i>Aspectos de Profesionalización</i>	4	1,23%	13	4%	64	20%	156	48%	84	25,84%	6	2%	325	100	
<i>La organización y la formación - planificación</i>	5	2,86%	3	1,71%	31	17,71%	84	48%	46	26,29%	6	3,43%	175	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes del Colegio Técnico Gualaceo

Elaboración: Lic. José Luis Llivicura Campoverde

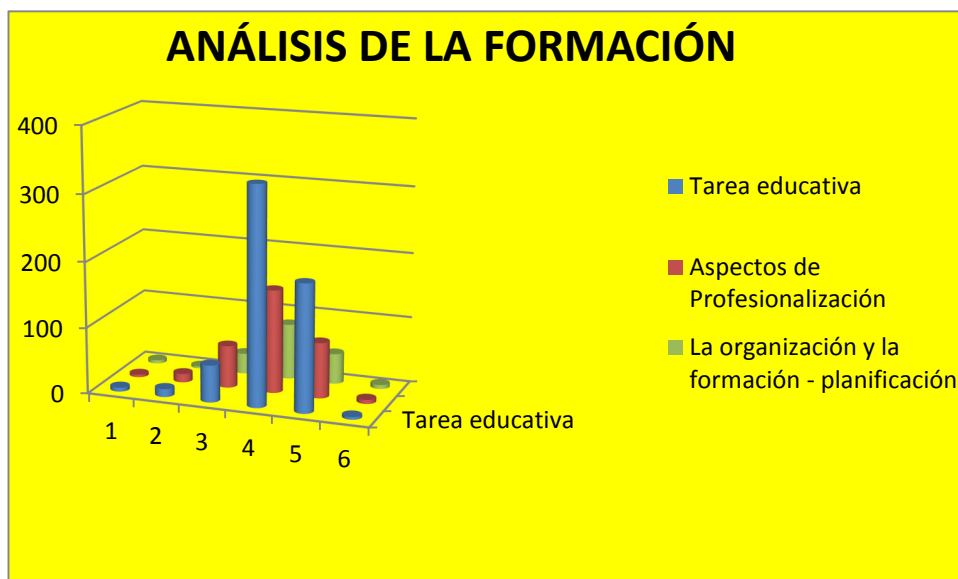


Gráfico 4. Graficación del análisis de formación

Se observa que en un 92% las materias que imparten los docentes están en relación con su formación, además se identifica que en un 54% los docentes poseen un buen nivel de desenvolvimiento en su tarea educativa. No obstante se identifica que se alcanza entre un 11,15 y 17% en lo que se refiere a aspectos de profesionalización, organización y planificación curricular con lo que se concluye que para fortalecer aún más la labor educativa, los docentes necesitan mayor capacitación.

3.2.2 La organización y la formación.

Tabla No. 26

5.1 La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	8%
No	23	92%
No contesta		
Total	25	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes del Colegio Técnico Gualaceo
Elaboración: Lic. José Luis Livicura Campoverde

En esta tabla se puede apreciar un dato muy preocupante debido a que el 92% manifiesta que la institución no ha propiciado ningún tipo de curso durante los dos últimos años. Debemos hacer alusión a lo que el pedagogo Svin (1983) considera, el director es un profesionalista que tiene como función ejercer la administración y organización de una escuela, es decir guiar el trabajo y propiciar el desarrollo de los miembros del plantel

educativo. Es el director quien atiende los aspectos internos del funcionamiento de la escuela: normas de convivencia situación personal de cada docente: sus necesidades personales, su mundo interno, sus motivaciones, su relación con sus compañeros y su capacidad de integración.

Tabla No. 27

5.2 Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	1	4%
No	24	96%
No contesta		
Total	25	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes del Colegio Técnico Gualaceo

Elaboración: Lic. José Luis Llivicura Campoverde

El 96% de docentes mencionan que desconocen si la institución actualmente está propiciando algún tipo de seminario lo cual señala que existe un bajo nivel de comunicación asertiva dentro de la institución. Estas circunstancias perjudican la convivencia familiar de todos los miembros de la institución educativa. Ante lo cual el docente debe acatar y dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 10 literal k de la ley de educación intercultural que expresa la obligatoriedad del maestro de mantener una formación continua y permanente dentro de su área profesional.

Tabla No. 28

5.2.1 Los cursos se realizan en función de:		
	Frecuencia	Porcentaje
Áreas de conocimiento	4	16%
Necesidades de actualización curricular	10	40%
Leyes y reglamentos	1	4%
Asignaturas que usted imparte	5	20%
Reforma curricular	3	12%
Planificación y programación curricular	8	32%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes del Colegio Técnico Gualaceo

Elaboración: Lic. José Luis Llivicura Campoverde

En esta tabla nos indica que el 40% de docentes mencionan que algunos de los cursos que se han tomado están relacionados con las necesidades de actualización curricular, información que tiene cambios constantes por lo que se debe mantener en capacitación permanente. La profesionalización de los profesores requiere de procesos de formación sistemáticos, sólidos y consecuentes donde el ejercicio docente tradicional ha de reconvertirse como un ejercicio de la profesión académica en un sentido amplio, diversificado, que se extienda más allá del aula y la clase para alcanzar los ámbitos del trabajo tutorial, la investigación y la gestión.

Tabla No. 29

5.3 Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	24%
Casi siempre	2	8%
A veces	4	16%
Rara vez	12	48%
Nunca	1	4%
No contesta		
Total	25	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes del Colegio Técnico Gualaceo

Elaboración: Lic. José Luis Llivicura Campoverde

Se aprecia que en esta institución no se promueve la formación permanente de los docentes, ya que el 48% mencionan que rara vez lo hacen. Lo cual pone en riesgo lo estipulado en el artículo 2 literal w de la ley de educación que se vincula hacia la calidad y calidez de la educación que ofrecen a la sociedad, debido a que se van quedado rezagados frente a los adelantos de una nueva pedagogía que atenderá las necesidades de la actual sociedad.

Es importante que todos los docentes promuevan en sus vidas un proceso de autoformación, para que con el pasar del tiempo no se queden rezagados ante los avances en el ámbito educativo y tecnológico y puedan formar personas críticas que en un futuro puedan desenvolverse por si solas de una manera constructiva.

Tabla No. 30

<i>La organización y la formación</i>	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	1		2		3		4		5		No Contesta		TOTAL	
Describe las funciones y cualidades del tutor	1	4	1	4	5	20	14	56	4	16			25	100
Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	1	4			8	32	10	40	6	24			25	100
.Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	3	12	2	8	5	20	10	40	5	20			25	100
Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes					5	20	14	56	6	24			25	100
La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país					4	16	14	56	7	28			25	100
La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes					4	16	12	48	9	36			25	100
Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula							10	40	9	36	6	24	25	100
TOTAL	5	2,86%	3	1,71%	31	17,71%	84	48%	46	26,29%	6	3,43%		
	0.71	2.84	0.42	1.68	4.42	17.68	12	48	6.57	26.28	0.85	3.4		100

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes del Colegio Técnico Gualaceo

Elaboración: Lic. José Luis Llivicura Campoverde

El 36% de los docentes manifiestan que la formación profesional recibida, les permite orientar el aprendizaje de los estudiantes. Es decir conocen que El aprendizaje ocurre solo si se satisfacen una serie de condiciones: que el alumno sea capaz de relacionar de manera no arbitraria y sustancial, la nueva información con los conocimientos y experiencias previas y familiares que posee en su estructura de conocimientos y que tiene la disposición de aprender significativamente y que los materiales y contenidos de aprendizaje tienen significado potencial o lógico.

El 56% expresa que la formación en Tics que poseen, les permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a los estudiantes. La actual Sociedad de la Información, caracterizada por el uso

generalizado de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en todas las actividades humanas y por una fuerte tendencia a la mundialización económica y cultural, exige de todos los ciudadanos nuevas competencias personales, sociales y profesionales para poder afrontar los continuos cambios que imponen en todos los ámbitos los rápidos avances de la Ciencia y la nueva "economía global".

El 12% Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa. "Trabajo en equipo" no significa solamente trabajar juntos, se trata de toda una filosofía organizacional, es una forma de pensar diferente, es un caballo ganador que las empresas han descubierto en los últimos años para conseguir que el trabajador se comprometa con los objetivos de la empresa. Es recomendable que exista una comunicación asertiva dentro de una institución con el fin de que todo lo planificado se lo realice consensos y así todos mantener una misma visión hacia un objetivo común.

3.2.2 La tarea educativa.

Tabla No. 31

2.6 Las materias que imparte tiene relación con su formación		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	23	92%
No		
No contesta	2	8%
Total	25	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes del Colegio Técnico Gualaceo

Elaboración: Lic. José Luis Llivicura Campoverde

En este cuadro se puede observar que el 92% se desenvuelve laboralmente en el área de su formación, lo cual es muy positivo porque todos los conocimientos dentro del proceso enseñanza aprendizaje estarán bien fundamentados con lo cual se lograra ofertar una educación significativa. Por ello, hoy en día el papel de los formadores no es tanto "enseñar" (explicar-examinar) unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada, más bien es promover un aprendizaje significativo en el cual el estudiante pueda aplicar en cualquier instante de su vida diaria.

Tabla No. 32

2.7 Años de bachillerato en los que imparte asignaturas		
	Frecuencia	Porcentaje
Primero, Segundo y Tercer año	3	12%
Primero y Segundo	9	36%
Segundo y Tercero	4	16%
Primero	5	20%
Segundo	1	4%
Tercero	3	12%
Total	25	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes del Colegio Técnico Gualaceo

Elaboración: Lic. José Luis Llivicura Campoverde

En esta tabla se puede identificar que el 36% de docentes laboran entre primero y segundo año de bachillerato, lo que implica que poseen un cuerpo docente bien fundamentado en el bachillerato para brindar a la sociedad individuos capaces de enfrentar realidades distintas en cada contexto en el que se desenvuelven. Por consiguiente, la eficacia docente radica en la posesión de los conocimientos académicos producidos por la investigación científica y en la capacidad para comunicar o "explicar" con claridad esos contenidos, así como para evaluar rigurosamente su adquisición por parte de los estudiantes. Dado que el proceso de transmisión de los conocimientos no necesita más estrategia didáctica que respetar la estructura epistemológica y la secuencia lógica de las disciplinas, la formación pedagógica y didáctica de los maestros se ve, desde esta óptica, notablemente desatendida".

Tarea educativa

Tabla No. 33

	1		2		3		4		5		No Contes ta	TOTAL		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		%	f	%
Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.			1	4			15	60	9	36			25	100
. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula			1	4	6	24	14	56	4	16			25	100
Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal			1	4	6	24	13	52	5	20			25	100
Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	1	4			6	24	16	64	2	8			25	100
Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o			1	4	4	16	10	40	9	36	1	4	25	100

educativos														
Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida.			1	4	2	8	11	44	9	44			25	100
El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa							14	56	10	40	1	4	25	100
Como docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s					3	12	10	40	12	48			25	100
Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)					1	4	14	56	8	40			25	100
Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos							15	60	9	36	1	4	25	100
Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)							15	60	10	40			25	100

Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas					1	4	14	56	10	40			25	100
Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	1	4	1	4	1	8	13	52	8	32			25	100
Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	1	4			1	8	15	60	7	28			25	100
El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente					1	4	17	60	7	36			25	100
Diseña planes de mejora de la propia práctica docente					1	4	14	56	10	40			25	100
Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes			1	4	1	4	16	56	7	36			25	100
Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos.			2	8	3	12	15	60	5	20			25	100
Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes					4	16	11	44	9	36	1	4	25	100
Utiliza recursos del					1	4	17	60	9	36			25	100

medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje															0
Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva			1	4	1	4	14	56	9	36			25	100	
Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	1	4	1	4	6	24	11	44	6	24			25	100	
Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	1	4			3	12	11	44	10	40			25	100	
Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	1	4	1	4	4	8	15	52	8	32			25	100	
TOTAL	6	1%	12	2%	56	9%	330	55%	192	32%	4	1%	325	100	
	0.25	1	0.5	2	2.33	9.32	13.75	55	8	32	0.16	0.64	25	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes del Colegio Técnico Gualaceo

Elaboración: Lic. José Luis Livicura Campoverde

El 48% menciona que Como docente evalúa las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s. La evaluación de la capacidad o del cometido o desempeño es una técnica de ejecución que requiere que el estudiante elabore una respuesta o un producto que demuestre su conocimiento, capacidades y habilidades. Con las técnicas de ejecución se pretende evaluar lo que los estudiantes pueden hacer, en lugar de lo que saben y que utilicen lo que saben para poder hacer.

El 64% expresa que conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente. Actualmente la diversidad de los estudiantes y de las situaciones educativas que pueden darse, aconseja que los formadores aprovechen los múltiples recursos para personalizar la acción docente, manteniendo una actitud investigadora en las aulas, compartiendo recursos (por ejemplo a través de las webs docentes), observando y reflexionando sobre la propia acción didáctica y buscando progresivamente mejoras en las actuaciones acordes con las circunstancias (investigación-acción).

El 8% Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos. La motivación como proceso auto energético de la persona, limita la función del profesor a ser un agente exterior que trata de desencadenar las fuerzas interiores del alumno. Esto nos lleva a una consecuencia: los incentivos tienen un valor motivacional limitado. La misma actividad incentivadora produce distintas respuestas en distintos individuos, o incluso en el mismo alumno en diversos momentos.

En la práctica se traduce en una limitada eficacia de las motivaciones colectivas, si no van acompañadas de una individualización y adecuación a las peculiaridades del alumno, en las que influyen tanto los rasgos de personalidad como su misma historia.

3.3. Los cursos de formación.

Tabla No. 34

4.1.1 Numero de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años		
Números de cursos a los que asistido	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5	18	72%
De 6 a 10	5	20%
De 11 a 15		
De 16 a 20		
De 21 a 25		
De 26 a 30		
De 31 a 35		
De 36 a 40		
De 41 a 45		
De 46 a 50		
Mas de 51		
TOTAL	23	92%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes del Colegio Técnico Gualaceo

Elaboración: Lic. José Luis Llivicura Campoverde

En esta tabla se puede identificar que durante los dos últimos años el 72% menciona que han asistido a cursos en un rango de 1 a 5. Lo que indica una falta de preocupación por la autoformación de cada uno de los docentes, ya que es la responsabilidad de cada persona velar por su crecimiento profesional.

Tabla No. 35

4.1.2 Totalización en horas		
Duración del curso	Frecuencia	Porcentaje
0-25 horas		
26-50 horas		
51-75 horas	2	8%
76- 100 horas	4	16%
Mas de 100 horas	13	52%
No contesta	6	24%
TOTAL	25	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes del Colegio Técnico Gualaceo

Elaboración: Lic. José Luis Llivicura Campoverde

Se aprecia que los pocos cursos en los que se han capacitado algunos docentes han sido con una duración de más de cien horas. Lo que demuestra que fueron de ardua labor y profundo conocimiento, aunque es importante tener en cuenta que la cantidad no es sinónimo de calidad.

Tabla No. 36

4.1.3 Hace que tiempo lo realizo		
Tiempo que lo realizo el curso	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5 meses	12	48%
De 6 a 10 meses	3	12%
De 11 a 15 meses	4	16%
De 16 a 20 meses		
De 21 a 24 meses		
Mas de 25 meses	2	8%
No contesta	4	16%
TOTAL		100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes del Colegio Técnico Gualaceo

Elaboración: Lic. José Luis Llivicura Campoverde

En este cuadro se observa que el 48% de maestros mencionan que los últimos cursos que realizaron fueron en el lapso de 1 a 5 meses atrás. Se puede deducir que este grupo de maestros capacitados están actualizados en varios aspectos del sector educativo. Pero a su vez es necesario seguir un proceso de capacitación continua debido a que un maestro debe poseer curiosidad, formación continua, aprendizaje a partir de los errores (aprender probando, explorando), auto aprendizaje, construir aprendizajes significativos.

Tabla No. 37

4.1.4.1 Quien auspicio el curso o capacitación:		
Auspicio del curso realizado	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	18	72%
De la institución donde labora	1	4%
Beca		
Por cuenta propia	3	12%
Otro auspicio		
No contesta	3	12%
TOTAL	25	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes del Colegio Técnico Gualaceo

Elaboración: Lic. José Luis Llivicura Campoverde

Debido a la falta de gestión de la institución y a la apertura para la capacitación permanente del cuerpo docente de esta institución, el 72% de maestros aclaran que los escasos cursos que han logrado seguir han sido los auspiciados por el gobierno. El Plan Decenal de Educación 2006-2015 (PDE) es un instrumento de gestión estratégica, diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo. Su finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad, que garantice el acceso de todos los ciudadanos al sistema educativo y su permanencia en él. El acompañamiento ciudadano a su implementación y gestión es importante, pues puede aportar en la identificación de nudos críticos y con propuestas de acciones viables que fortalezcan el logro de los objetivos.

CAPITULO IV
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones.

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

- Se analizó las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Industrial Gualaceo, período académico 2012 – 2013 a través de la aplicación de encuestas obteniendo como resultado la falta de capacitación en el uso de las Tics durante el proceso enseñanza aprendizaje.
- Se identificó que en la mayoría de los casos los profesores del bachillerato poseen un vago conocimiento sobre la aplicabilidad de las TICs en el proceso educativo, ya que según los resultados obtenidos en la investigación realizada, el tema tratado no es relevante para los profesores en los actuales momentos (El 80 % de los encuestados, no han participado en ninguna actividad de formación sobre este tema en los últimos tres años). Siguen manteniendo aún el enfoque tradicionalista de la educación, sin alterar de ningún modo su praxis docente educativa, lo que genera a su vez, una desarticulación con la realidad que hoy se vive, ya que nuestra sociedad y el mundo entero se encuentra actualmente invadida por las nuevas tecnologías e informaciones científicas que las avalan.
- Se determinó que, las actuales necesidades de formación del profesorado en las Tics afloran, ya que tan solo un 20% de la población objeto de estudio han recibido una formación satisfactoria en relación a ellas. Por ello, dichos profesionales han solicitado su incorporación a los nuevos proyectos que se deseen desarrollar en esta área de estudio, para estar a la altura de los alcances y adelantos tecnológicos y científicos. La instrucción en relación con las TICs para todo aquel profesional de la docencia en cualquier área del saber educativo, en especial a la Educación del bachillerato en este caso, ya es un área que muchos profesores la ven alejada de ese apasionante mundo, que cada día, genera nuevos avances que con la debida orientación se puede aprovechar.
- Una vez obtenido el análisis de la información que provisionó la aplicación de la encuesta a los docentes del Bachillerato de la institución objeto de estudio, se observó, que la elaboración y aplicación de un curso de formación es importante e

imprescindible en la actualidad, tal como lo expresó el profesorado encuestado en el ítem 4.5, donde el 60% de docentes expresan que la temática en la que les gustaría capacitarse es en la aplicación de las nuevas tecnologías a la educación, quedando así aún mucho camino por recorrer en relación a este tema.

- La introducción de nuevas tecnologías es uno de los mayores desafíos del sistema educativo actual. La inclusión de la computadora como un medio o herramienta de ayuda en el desarrollo óptimo de la educación, está generando profundos cambios que incluye las formas de acceder a cualquier información por parte de los docentes del bachillerato, lo que hace necesario considerar el uso integral de la computadora como un elemento a tener en cuenta en la capacitación actual y futura de los profesores.

- Para finalizar, cabe indicar que el uso adecuado de la tecnología por parte de los docentes dará un giro de 90° como mínimo, y harán uso de los aprendizajes tratados en el curso de formación, siempre y cuando se trabaje con mucha mística y convicción de hacer las cosas con calidad, para que se mantengan y perduren en el tiempo. No obstante, para que ello suceda se necesita el respaldo de los profesores y de las autoridades que tienen bajo su cargo las políticas educativas de cada área.

5.2 Recomendaciones.

- A los directivos del establecimiento educativo investigado generar propuestas de formación digital realista, creativa, innovadora, aprovechando los recursos y la capacidad instalada e incentivar al personal docente a capacitarse en el uso de las TICs dentro del proceso enseñanza aprendizaje.
- A los docentes que fueron parte de esta investigación sean partícipes activos del curso de formación planteado para innovar sus conocimientos en cuanto al uso de las Tics y potenciar la calidad de aprendizajes que ofertan al contexto del que forman parte.
- A la comunidad educativa a trabajar en equipo y gestionar para dotar de componentes tecnológicos a la institución y hacer de las mismas, herramientas que despierten el interés de los estudiantes, orientándonos a obtener aprendizajes mucho más significativos.
- Concientizar a la comunidad educativa sobre los beneficios del correcto uso del internet dentro de la formación personal, así como también de los daños que pueden causar al usarlo inadecuadamente.
- Crear una comisión permanente de profesores del bachillerato que se encargue de producir, evaluar, asesorar y divulgar de manera constante, información acerca de los adelantos tecnológicos en materia educativa, y, en especial, las que contribuyan al desarrollo de las diferentes áreas.
- Incentivar y crear mecanismos para que el profesorado del bachillerato y institución en general, comiencen a fomentar el uso de esta herramienta tecnológica dentro de su quehacer profesional en las diversas actividades que realiza dentro y fuera de las instituciones escolares.

CAPITULO V
CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE

Presentación

Una vez conocida la situación del Colegio Técnico Industrial Gualaceo por medio de la fase de investigación se propone a continuación un curso de capacitación y formación a docentes del bachillerato en el uso de las TICS debido a que actualmente la tecnología es el recurso que permite practicar la interacción de forma oportuna en todas las áreas educativas y laborales, lo cual será de gran ayuda en el proceso de enseñanza aprendizaje tanto para estudiantes, maestros y comunidad en general.

Este curso tiene una duración de 60 horas divididas en 6 sesiones, cada sesión posee una duración de 8 horas, el cual se lo desarrollara a través de trabajos individuales y grupales.

4.1 Tema del curso

Conocimientos básicos de las TICS aplicados al proceso enseñanza aprendizaje

4.2 Modalidad de estudios

El sistema de estudios que se adoptará para el presente curso de formación será semipresencial, debido a que los resultados obtenidos en la encuesta muestran que prefieren esta modalidad de estudios y por ser la más adecuada a las realidades de los docentes, la misma que estará apoyada por el internet.

4.3 Objetivos

4.3.1 Objetivo General.

Desarrollar las competencias básicas de uso de las TIC en las prácticas pedagógicas fundamentadas en una formación basada en competencias, que tiene como foco principal el aprender haciendo.

4.3.2 Objetivos Específicos.

Fomentar el trabajo colaborativo para alcanzar de manera conjunta las metas planteadas y fortalecer el trabajo en equipo.

Desarrollar destrezas tecnológicas en los docentes del bachillerato de dicha institución.

Implementar la aplicación de las TICs en los procesos educativos.

Utilizar recursos web 2.0 como herramientas de aprendizaje en el proceso enseñanza - aprendizaje.

4.4. Dirigido a:

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.

Este curso de formación está dirigido de manera especial a todos los docentes del bachillerato que están iniciando el desarrollo de conocimientos tecnológicos, el cual les permitirá desarrollar habilidades y conocimientos básicos que les admitirá desenvolverse en el aula. También a docentes que ya poseen trayectoria o experiencia profesional de al menos 3-5 años, que laboran en el colegio y así mejorar el proceso de aprendizaje. También a los docentes con un nivel de experiencia superior a 5 años que laboran en el colegio, que con su experiencia fortalecerán a los demás participantes.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

Software:

Paquete Ofimático (Word-Excel-Power Point)

Utilitarios (Compresor de archivos- Editor de videos)

Conexión a Internet (Zona Wifi)

RECURSOS Y MATERIALES

HUMANOS:

Facilitador

Docentes

Directivos

Proponente

Coordinador

Recursos Materiales:

Computador

Espacios pedagógicos y recreativos

Material audiovisual

Material didáctico

Material de oficina

RECURSOS ECONÓMICOS

Autogestión

RECURSOS INSTITUCIONALES

Colegio Técnico Industrial Gualaceo

4.4 Breve descripción del curso

Los estudiantes pertenecen a una generación que convive naturalmente con un entorno tecnológico y desarrollan en esta interrelación nuevas prácticas en lo que respecta a su manera de comunicarse y aprender.

“Las generaciones del nuevo milenio son aquellas que por vez primera han crecido envueltas por medios digitales, de modo que la mayor parte de sus actividades relacionadas con la comunicación entre iguales y la gestión del conocimiento, en el sentido más amplio, están mediatizadas por estas tecnologías”, decía una publicación de la OCDE (Pedró 2006) y agregaba que “...se considera que la generación del nuevo milenio es, por definición, adpta a los ordenadores, extremadamente creativa con la tecnología y, por encima de todo, muy acostumbrada a las multitareas en un mundo donde las conexiones ubicuas se dan por hecho”.

Por lo tanto los docentes de la actualidad deben estar preparados para enfrentar generaciones con procesos de aprendizaje muy distintos a los de antes, debido a eso es necesario actualizarse para que puedan mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.

Aunque es innegable el carácter individual y endógeno del aprendizaje escolar, éste se compone no solo de representaciones personales, sino que se sitúa asimismo en el plano de la actividad social y la experiencia compartida. Es evidente que el estudiante no construye el conocimiento en solitario, sino gracias a la mediación de los otros y en un momento y contexto cultural particular. En el ámbito de la institución educativa, esos “otros” son de manera sobresaliente, el docente y los compañeros de aula, en el que el docente se constituye en un organizador y mediador en el encuentro del estudiante con el conocimiento.

4.5.1 Contenidos del Curso

CONTENIDO PROGRAMATICO	
UNIDAD I	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Procesador de texto: <ul style="list-style-type: none"> Formateo de texto Fuentes Párrafo Estilos ➤ Inserción de objetos al documento <ul style="list-style-type: none"> Ilustraciones Tablas Encabezados y pies de páginas Objetos y símbolos ➤ Diseño de páginas <ul style="list-style-type: none"> Configuración de página (márgenes, orientación, tamaño, columnas) Aplicación de fondos
UNIDAD II	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Hoja de cálculo: <ul style="list-style-type: none"> Formato a celdas Fuente Alineación Estilos Tipo de dato ➤ Uso de fórmulas <ul style="list-style-type: none"> Inserción y modificación de fórmulas
UNIDAD III	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Uso de funciones <ul style="list-style-type: none"> Sumar Producto Promedio Contar ➤ Gráficos
UNIDAD IV	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Presentación: <ul style="list-style-type: none"> Creación de diapositivas Inserción de objetos (texto, ilustraciones, vínculos, multimedia) Transición de diapositivas Animaciones
UNIDAD V	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Utilitarios: <ul style="list-style-type: none"> Empaquetado y desempaquetado de archivos Creación y edición de videos con Movie maker ➤
UNIDAD VI	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Internet: <ul style="list-style-type: none"> Software de comunicación: Uso de correo electrónico Uso de servicio de skype Uso de software de acceso remoto (teamviewer)

	Uso de Redes sociales (Blogs, wiki, facebook, youtube)
--	--

4.5.2 Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso o perfil profesional de la persona a cargo del curso (Opcional).

El presente curso estará dirigido por la Ingeniera Verónica Salinas la misma que posee mucha experiencia en lo que corresponde al manejo de herramientas tecnológicas en la formación de los estudiantes, además a dictado algunos cursos a los docentes de la Unidad Educativa María Mazzarello del cantón Sígsig institución en la que labora, es docente de Computación, además es directora del departamento técnico, la misma que posee el siguiente curriculum:

Títulos

Tecnólogo en Análisis de Sistemas
Técnico Superior en análisis de sistemas
Ingeniera en Sistemas

Cursos

Formación para Auditores Externos
La Educación en el siglo XXI a través de las redes sociales
Relaciones Humanas orientadas a brindar una excelente atención
Camino a la evaluación docente
Actualización y fortalecimiento curricular
Pla de mejora continua y excelencia en la educación particular
Software libre “Web máster Salesianos”
Formadores para Windows
Fundamentos pedagógicos y teológicos
Linux Avanzado LX1-LX2-LX3-LX4
SQL Server 2000

4.5.3 Metodología.

Las estrategias metodológicas son las utilizadas para para la Comprensión de textos como: Inductivo -Deductivo -Modelación -Analítico –Sintético- Fichaje

Importancia del taller para Docentes

El taller a los docentes es muy importante ya que le permite interactuar con sus estudiantes, el cual debe tener entusiasmo , optimismo pedagógico, liderazgo, conocimiento de la materia que imparte, incluyendo el uso específico de las Tics en su campo de conocimiento y un sólido conocimiento de la cultura actual, es decir poner en juego todo su potencial para un mejor rendimiento y así lograr educandos con un criterio formado. El taller está elaborado con la visión de fusionar la parte teórica y práctica con el fin de alcanzar un conocimiento profundo de los docentes del

bachillerato en lo que respecta al uso adecuado de las TICs en las diferentes instancias de cada individuo.

El taller representará un espacio de aprendizaje de reflexión colectiva e intercambios de experiencias entre los docentes y los estudiantes de la unidad educativa, con lo que se busca alcanzar la capacidad de mejorar la relación entre docentes y educandos.

Los talleres se sustentaran en ser:

- Activa, participativa con técnicas activas aplicables a la temática.
- Trabajo en grupo.
- Exposición de los trabajos.
- Realizar debates, mesas redondas.
- Puestas en común
- Conclusiones. Ejercicios.
- Establecer compromisos de trabajo.
- Encuestas, Test.
- Asesorías, investigación, bibliográfica y de campo

Hoy en día el papel de los formadores no es tanto "enseñar" (explicar-examinar) unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles, como ayudar a los estudiantes a "aprender a aprender" de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que, aprovechando la inmensa información disponible y las potentes herramientas TIC, tengan en cuenta sus características (formación centrada en el alumno) y les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario de la información para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva-memorización de la información.

Todo el trabajo de los talleres estará orientado bajo los lineamientos del ciclo del aprendizaje que A partir de la experiencia concreta, que comienza con la observación y el análisis (¿Qué sucede actualmente? ¿Cuál es la relación entre el proceso y el resultado final?), se continúa con la conceptualización y luego la generalización (¿Por qué es relevante? ¿Qué se puede aprender de eso?), y concluye con el pensamiento acerca de cómo aplicar lo aprendido (¿Cómo y cuándo lo puedo utilizar?).

El Ciclo de Aprendizaje representa una familia de modelos que varían en las fases propuestas por distintos autores (Escalada, 1999; Karplus, 1981). Los autores del OPSS usan el modelo de cuatro fases:

1. Motivación

El propósito es que los alumnos identifiquen un problema o pregunta que genere una discusión en la cual pueden explicitar sus conocimientos y preconcepciones sobre el fenómeno.

2. Exploración

El propósito de esta fase es incentivar al alumno para que formule preguntas sobre el fenómeno, incentivar su curiosidad y promover una actitud indagatoria. La exploración también ayuda a identificar las preconcepciones que el alumno tiene. Se busca utilizar actividades que presenten resultados discrepantes, hechos que "contradicen" o desafían concepciones comunes.

Los alumnos trabajan en grupo, manipulan objetos, exploran ideas y van adquiriendo una experiencia común y concreta. A los alumnos se les pide que establezcan relaciones, observen patrones, identifiquen variables y clarifiquen su comprensión de conceptos y destrezas importantes. Los alumnos explican, en sus propias palabras, para demostrar sus propias interpretaciones de un fenómeno.

3. Desarrollo Conceptual

El propósito de las actividades que se desarrollan en esta fase es entregarle al alumno definiciones de conceptos, procesos o destrezas, dentro del contexto de las ideas y experiencias que tuvieron durante la fase exploratoria. Estas definiciones pueden ser introducidas a través de clases expositivas, un libro, software y otros medios. Los alumnos refinan sus concepciones iniciales y construyen nuevos conceptos.

Para promover el desarrollo conceptual, a medida que se van introduciendo los conceptos, el profesor desarrolla una secuencia de preguntas que pueden guiar la reflexión de los alumnos.

4. Aplicación/Evaluación

Esta fase incluye actividades que permiten a los alumnos aplicar conceptos específicos. Estas actividades ayudan a demostrar la comprensión que los alumnos y alumnas han logrado de las definiciones formales, conceptos, procesos y destrezas, ayudándolos a clarificar sus dificultades.

Se pide a los alumnos que apliquen lo que han aprendido al predecir los resultados en una nueva situación.

Las actividades de aplicación también permiten al profesor y al alumno, (incluye elementos de auto-evaluación), establecer el grado de dominio de los conceptos, procesos y destrezas definidos en los objetivos. Las actividades de evaluación se focalizan en medir comprensión y razonamiento científico en la resolución de problemas de la "vida real" para los cuales estos conceptos y principios son relevantes.

Todas y cada una de las clases serán dinamizadas con el uso de recursos didácticos y audiovisuales que permitan hacer del aprendizaje una experiencia interesante, mediante la modalidad de talleres de trabajo. Desterrando los modelos tradicionales, los maestros y maestras asumirán su rol como mediadores, orientadores, dinamizadores y facilitadores del proceso enseñanza- aprendizaje.

UNIDAD I

OBJETIVOS	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE
Lograr un marco de reflexión y aplicación profunda de los participantes en el taller en lo referente a la elaboración de documentos utilizando adecuadamente el procesador de texto e inserción de objetos al documento. "Promover el interés y aporte	Procesador de texto: Formateo de texto Fuentes Párrafo Estilos Inserción de objetos al documento Ilustraciones Tablas Encabezado y pies de páginas Objetos y símbolos Configuración de página (márgenes, orientación, tamaño, columnas) Aplicación de fondos	Actividad Individual: Mi experiencia con el Uso de las TICS. Actividad en pareja: Compartiendo Experiencias Plenaria Actividades en grupo: Importancia de conocer como aplicar un procesador de texto e insertar	Personal Docente Manual de Convivencia de la Institución Documento de apoyo: Guía didácticas y textos de valores. Marcadores, papelotes. Cartulinas. Infocus, computadora. Papel bond. CD con el	Lcdo. Jose Llivicura Ing. Verónica Salinas.

continuo de los participantes durante todos los momentos del taller, a través del uso de medios y recursos tecnológicos que faciliten la comprensión de los temas tratados.		objetos a un documento. Plenaria	taller en Power Point, Computadora proyector Lápices Cartulinas Pinturas Libreta Diccionario Esferográficos Material audiovisual Material de oficina	
---	--	-------------------------------------	---	--

Elaborado por: José Llivicura

ACTIVIDAD INDIVIDUAL MI EXPERIENCIA CON EL USO DE LAS TICS

1.- Trabaje en su cuaderno y describa experiencias en las cuales a tenido dificultad al momento de elaborar un texto de manera digital. Ayúdese con las siguientes preguntas:

- a) ¿Cuál es la experiencia que mas recuerda en la que no pudo presentar un trabajo por falta de conocimiento sobre el uso de ciertas herramientas de un computador?
- b) ¿Recibió algún tipo de enseñanza en el uso de la tecnología durante su periodo de formación profesional?
- c) ¿Cuándo estuvo en la escuela conocía algo sobre un computador?
- d) ¿Considera que es importante tener conocimientos de avances tecnológicos a edades tempranas para que en un futuro no a travesar por esa dificultad?

ACTIVIDAD EN PAREJA: COMPARTIENDO EXPERIENCIAS

- 1.- Formen parejas de trabajo
- 2.- Compartan lo realizado en la tarea individual
- 3.- Anoten lo que les pareció mas importante de lo que le compartió su pareja de trabajo.

PLENARIA

Todas las parejas expondrán sus respuestas y con la ayuda del facilitador extraerán conclusiones a través de un consenso de toda la plenaria.

ACTIVIDADES EN GRUPO: IMPORTANCIA DE CONOCER COMO APLICAR UN PROCESADOR DE TEXTO E INSERTAR OBJETOS A UN DOCUMENTO

Formar grupos de tres personas.

Realicen las siguientes actividades:

Observar un video sobre cómo aplicar un procesador de texto.

Anotar las actividades que para ustedes les pareció más sobresalientes.

Digitar el siguiente texto y explicar según lo observado en el video los pasos a seguir para alcanzar todo lo que se solicita a continuación.

Alinear texto

Subrayar texto

Interlineado

Márgenes

Fondos

Orientación

Márgenes

Taller motivacional a maestros.

TEMA: Procesador de texto e Inserción de objetos al documento

METODOLOGÍA:

Para el desarrollo del taller se utilizarán las siguientes técnicas: Expositiva, Participativa, Trabajo Grupal, Plenaria, Debate.

Expositiva:

- Introducir el tema "Uso de las Tics" haciendo uso de una presentación de videos, los asistentes tendrán la oportunidad de tomar los apuntes y efectuar preguntas.

- A continuación haciendo uso del mismo software se presentan imágenes e indicaciones relacionadas al manejo adecuado de un procesador de texto a fin de que relacionen el contenido de las lecturas con la exposición previa.
-

Participativa:

Una vez terminada la proyección del video e imágenes, los asistentes comentarán sobre las mismas resaltando los aspectos que se pueden relacionar con la teoría, y proponiendo nuevos ejemplos.

Trabajo Grupal:

Haciendo uso de una dinámica se forma grupos de trabajo, entregan materiales a cada grupo, a la vez que se ofrecen explicaciones sobre el trabajo a realizarse y selecciona la temática en base a los contenidos programáticos propuestos inicialmente. Se designan coordinadores y secretarios relatores. Luego los grupos a partir de una lectura previa del documento entregado, relacionando con los contenidos de las lecturas, sistematizan las ideas y criterios que consideren más importantes y los anotan en unos papelotes, proponiendo nuevos ejemplos.

Plenaria:

A continuación en plenaria los participantes, expondrán su trabajo al colectivo.

Debate:

Se abre un espacio para debatir críticamente las ideas comparándolas con el ejercicio cotidiano de su profesión.

Finalmente la información se sistematiza y se elaboran los compromisos finales.

DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE ACTIVIDADES:

El taller se cumplirá en dos jornadas de 4 horas de duración con un intervalo de 45 minutos de receso.

Las actividades por cada jornada con su aproximada duración:

Primera Sesión:

- a) Exposición inicial por parte del facilitador 30 minutos
- b) Proyección de imágenes y lecturas 50 minutos.
- c) Comentarios sobre las lecturas 40 minutos.
- d) Trabajo grupal 45 minutos.
- e) Debate 35 minutos
- f) Sistematización 15 minutos

Segunda Sesión:

1. Exposición inicial por parte del facilitador 30 minutos
2. Proyección de imágenes y lecturas 50 minutos.
3. Comentarios sobre las lecturas 40 minutos.
4. Trabajo grupal 45 minutos.
5. Debate 35 minutos
6. Sistematización 15 minutos

7. Redacción de compromisos 15 minutos

EXPLICACIÓN TEÒRICA O CENCEPTUAL

Parte introductoria:

Desde hace aproximadamente un cuarto de siglo se inició en el terreno educativo la incorporación de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), primeramente en los países más desarrollados y poco a poco en los de menor desarrollo; este proceso de incorporación a las instituciones educativas se ha acelerado en los últimos años trayendo como consecuencia la necesidad del desarrollo de competencias en los docentes en el campo tecno educativo (Ramírez, 2006).

La incorporación de las TIC en los programas educativos ha cobrado especial relevancia, bajo el supuesto de que estas herramientas pueden promover una mejor calidad educativa y facilitar el aprendizaje; además de contribuir a reducir la brecha digital. Sin embargo, existe un debate en torno a poder identificar cuáles son los impactos que las mismas pueden generar efectivamente en la educación (Gutiérrez, 2007); para comprender dicho impacto, se ha planteado con más fuerza la necesidad de estudiar de manera empírica la manera en que profesores y alumnos usan las TIC en el desarrollo real de las prácticas que se llevan a cabo en el aula (Coll, Mauri & Onrubia, 2008).

En general, en el ámbito de la educación las nuevas tecnologías aparecen como herramientas con una prometedora capacidad de cambio, tanto en términos de los niveles educativos como de la igualación de las oportunidades educativas. Según Fernández, Rodríguez y Vidal (2007) las TIC presentan determinados aspectos que se consideran benéficos para la realización de las actividades didácticas tales como: lo visual, lo novedoso, lo interactivo, su posibilidad de uso como cuaderno de trabajo y la facilidad para buscar información entre otros. Asimismo, destacan su utilidad a la hora de desarrollar actividades de carácter práctico (realización de crucigramas, análisis de

imágenes, realización de juegos) o también su apoyo para la atención a alumnos con determinadas necesidades educativas especiales.

Al respecto, Selwood (2004), señala que muchas de las tareas docentes pueden hacerse más fácil con el uso eficaz de las TIC. Éstas pueden utilizarse como apoyo a la enseñanza y el aprendizaje, ya que permite la preparación de materiales de una calidad superior y el intercambio y reutilización de los mismos de manera que reduzca el tiempo de preparación. Además, el uso de las TIC al permitir mayor interactividad contribuye a la motivación de los estudiantes (Becta, 2004; Selwood & Pilkington, 2005).

Para Coll et. al. (2008), el uso de las TIC como herramientas mediadoras facilitan las tareas del quehacer educativo, partiendo de que existen tres elementos que conforman el triángulo interactivo en los que las TIC participan para la mejora del desarrollo del mismo. Estos elementos según los autores son: a) el contenido que es objeto de enseñanza y aprendizaje; b) la actividad educativa e instruccional del profesor y c) la actividad de aprendizaje de los alumnos. Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2008), algunas de las competencias relacionadas con el uso de las TIC que deben poseer los docentes son:

- a) integrar el uso de éstas por parte de los estudiantes en el currículo;
 - b) saber cuándo utilizarlas en actividades efectuadas en el aula;
 - c) tener conocimientos básicos de: funcionamiento de hardware, software y de sus aplicaciones, un navegador de Internet,
- :

CONTENIDOS PROGRAMÁTICOS DEL TALLER:

Se han considerado los siguientes:

- **Procesador de texto:**

- Formateo de texto

- Fuentes

- Párrafo

- Estilos

- **Inserción de objetos al documento**

- Ilustraciones

- Tablas

Encabezados y pies de páginas

- Objetos y símbolos

TALLER 2

ACTIVIDADES	OBJETIVO	RECURSOS	RESPONSABLE
<p>TALLER N° 2</p> <p>➤ TEMA: Hoja de cálculo:</p> <p>Formato a celdas</p> <p>Fuente</p> <p>Alineación</p> <p>Estilos</p> <p>Tipo de dato</p> <p>➤ Uso de fórmulas</p> <p>Inserción y modificación de fórmulas</p>	<p>Lograr que los docentes de la institución comprendan el correcto uso de una hoja de cálculo.</p> <p>Identificar las facilidades de aplicar una hoja de cálculo a través del manejo de la inserción y modificación de formulas.</p>	<p>CD con el taller en Power Point, Lápices</p> <p>Cartulinas</p> <p>Marcadores</p> <p>Pinturas</p> <p>Libreta</p> <p>Diccionario</p> <p>Esferográficos</p> <p>Escuela</p> <p>Supervisión de Educación</p> <p>Biblioteca escolar, personal y de internet.</p> <p>Investigadora Niños y niñas del sexto año de básica.</p> <p>Tutor del proyecto de investigación.</p> <p>Internet</p> <p>Fuentes bibliográfica, revistas, documentos, periódicos.</p> <p>Hojas A4.</p> <p>Computadora, impresora.</p>	<p>José Llivicura</p> <p>Directivos</p> <p>Supervisor.</p>

Elaborado por: José Llivicura

DESARROLLO.-

Se aplicarán las siguientes técnicas activas de trabajo de taller:

Expositiva: Introducir el tema haciendo uso de una presentación de Power Point, lecturas, reflexiones, dinámicas, etc., los asistentes tendrá la oportunidad de tomar los apuntes y efectuar preguntas. Haciendo uso del software se presentan imágenes y cortas lecturas. La facilitadora dará las indicaciones a los asistentes a fin de que relacionen el contenido de las lecturas con la exposición previa.

Participativa: Una vez terminada la primera fase, los asistentes comentarán sobre las mismas resaltando los aspectos que se pueden relacionar con la teoría, y proponiendo nuevos ejemplos.

Trabajo Grupal: Haciendo uso de dinámicas se trabajará en grupos, entrega materiales a los grupo, a la vez que se ofrecen explicaciones sobre el trabajo a realizarse y selecciona la temática en base a los contenidos programáticos propuestos inicialmente. Se designan coordinadores y secretarios relatores. Luego los grupos a partir de una lectura previa del documento entregado, relacionando con los contenidos de las lecturas, sistematizan las ideas y criterios que consideren más importantes y los anotan en unos papelotes, proponiendo nuevos ejemplos.

Plenaria: A continuación en plenaria los participantes, expondrán su trabajo al colectivo a través de un proyector.

Debate: Se abre un espacio para debatir críticamente las ideas comparándolas con las facilidades y dificultades que tuvieron al realizar sus actividades. Finalmente la información se sistematiza y se elaboran los compromisos finales.

TALLER 3

ACTIVIDADES	OBJETIVO	RECURSOS	RESPONSABLE
TALLER N°3 ➤ TEMA: Uso de funciones Sumar Producto Promedio Contar ➤ Gráficos	Lograr que todos los docentes de la institución comprendan y conozcan sobre los usos de	CD con el taller en Power Point, Computadora proyector Lápices Cartulinas	Proponente: José Llivicura. Directivos Supervisor.

-Explicación del objetivo -Lectura del taller -Construcción del contenido científico -Aplicaciones	funciones y representaciones gráficas entendiendo su fundamentación.	Marcadores Pinturas Libreta Diccionario Esferográficos	
---	--	--	--

Elaborado por: José Llivicura

TEMA: Uso de funciones aritméticas y elaboración de gráficos.

DESARROLLO

- Inauguración: presencia de la autoridad para declarar inaugurado el taller 3 de todo el proceso.
- Bienvenida: dinámica de un juego: “Granito de mostaza”.
- Procesamiento: análisis, discusión del tema: **Uso de funciones aritméticas y elaboración de gráficos.**
- División de grupos: dividir a los participantes de acuerdo a cada color designado.
- Desarrollo: el facilitador solicitará que el grupo se reúna y analice, sintetice los temas tratados a través del planteamiento de propuestas, compromisos frente a las adversidades que dentro de la institución pudiera presentarse.
- Presentación: cada grupo expondrá las propuestas de como aplicar las funciones aritméticas y a su vez como graficar los resultados obtenidos como motivación en el aprendizaje activo.
- Plenaria: dentro del grupo se obtendrán los compromisos generales a los cuales los participantes se comprometen y a su vez expondrán los aprendizajes aprendidos durante el transcurso de este nuevo taller.
- Evaluación: Aplicación de lo aprendido con demostraciones a la plenaria con ayuda de un infocus.

TALLER 4

ACTIVIDADES	OBJETIVO	RECURSOS	RESPONSABLES
<p>TALLER N° 4</p> <p>➤ TEMA: Presentación: Creación de diapositivas Inserción de objetos (texto, ilustraciones, vínculos, multimedia) Transición de diapositivas Animaciones</p>	<p>Conocer y aplicar acciones para crear diapositivas como herramientas de trabajo dentro del aula.</p> <p>Estimular las buenas relaciones entre el personal docente y los alumnos</p>	<p>Personal Docente - Manual de Convivencia de la Institución</p> <p>Documento de apoyo: Guía didácticas y textos de valores.</p> <p>Marcadores, papelotes.</p> <p>Cartulinas. Infocus, computadora. Papel bond.</p> <p>CD con el taller en Power Point, Computadora proyector</p> <p>Lápices</p> <p>Cartulinas</p> <p>Pinturas</p> <p>Libreta</p> <p>Diccionario</p> <p>Esferográficos</p> <p>Material audiovisual -</p> <p>Material didáctico -</p> <p>Material de oficina</p>	<p>José Llivicura</p> <p>: Facilitador</p> <p>Directivos</p>

Elaborado por: José Llivicura

➤ **TEMA: Presentación:** Creación de diapositivas

Inserción de objetos (texto, ilustraciones, vínculos, multimedia)

Transición de diapositivas

Animaciones

DESARROLLO

- Inauguración.- Saludos y bienvenida
- Procesamiento.- Se aplicara el tema mediante el juego “ el muñeco de goma “ el cual ayudara a que los docentes tomen conciencia de lo importante que es el trabajo en equipo y mas aun la seguridad de lograr confiar en la otra persona.
- División.- de grupos: en unas tarjetitas se entregaran nombres de colores y se formaran los grupos de acuerdo a cada color.
- Desarrollo.- el facilitador motiva a que los participantes analicen: La importancia de saber elaborar una diapositiva y de aplicar todas sus herramientas para identificar el valor que tiene en el fortalecimiento de la calidad de la educación.
- A continuación el facilitador del grupo pide a los participantes que describan los conocimientos que poseen sobre el manejo de un computador y sobre todo sobre la elaboración de diapositivas.
- Presentación.- Cada uno de los grupos presentara sus conclusiones y recomendaciones
- Plenaria.- Todo el grupo conversara sobre las experiencias que tuvieron cada uno de los participantes y expondrán sus mensajes sugerencias y compromisos
- Evaluación.- reflexión voluntaria por parte de los participantes acerca de la temática y actividades llevadas a cabo sobre el tema desarrollado

TALLER NO 5.

Tema : Creación y edición de videos con Movie Maker

ACTIVIDADES	OBJETIVO	RECURSOS	RESPONSABLES
<p>TALLER N° 4</p> <p>TEMA: Creación y edición de videos con Movie Maker</p>	<p>OBJETIVO:</p> <p>Conocer el mundo de la edición de vídeo digital.</p> <p>Conocer las posibilidades que presenta la digitalización de vídeo y audio, su tratamiento y edición.</p> <p>Adquirir una visión general</p>	<p>Personal Docente - Manual de Convivencia de la Institución</p> <p>Documento de apoyo: Videos</p> <p>Guía didácticas</p> <p>Marcadores, papelotes.</p> <p>Cartulinas. Infocus, computadora. Papel bond.</p>	<p>Lcdo. José Llivicura</p> <p>Facilitador</p> <p>Directivos</p>

	sobre procesos de producción de objetos multimedia, incluidos los diversos componentes (textos, gráficos, animaciones, vídeos, presentaciones, páginas web, etc.).	los de de los	CD con el taller en Power Point, Computadora proyector Lápices Cartulinas Pinturas Libreta Diccionario Esferográficos Material audiovisual - Material didáctico - Material de oficina	
--	--	---------------	---	--

Elaborado por: Lcdo. José Llivicura

TEMA CENTRAL: Creación y edición de videos con Movie Maker

Actividad 1: Motivación a los docentes

El docente y la escuela son los entes sociales que se preocupan del desarrollo integral de los estudiantes y un aspecto fundamental para su logro es la de brindar confianza que consolide su estabilidad emocional sus valores y ellos será posible en un ambiente de comunicación abierta y constructiva y de la interacción positiva entre docentes y alumnos.

El maestro debe mostrar una verdadera afectividad y amor a los niños para que más tarde fructifique en su desempeño hacia el trabajo, hacia la intervención activa, colaboración y el interés en las actividades de la institución escolar.

Objetivo

Conocer las posibilidades que presenta la digitalización de vídeo y audio, su tratamiento y edición.

Utilizar herramientas con objeto de producir multimedia para y con los alumnos.

Adquirir una visión general sobre los procesos de producción de objetos multimedia, incluidos los diversos componentes (textos, gráficos, animaciones, vídeos, presentaciones, páginas web, etc.).

Actividades

El video se tratara sobre los alcances que se pueden desarrollar con la elaboración de un video.

APRENDIZAJE CON WINDOWS MOVIE MAKER

La producción de video en el plan de estudios puede ayudar a mejorar destrezas de lenguaje

El ambiente y la comunicación, destrezas de escritura, destrezas auditivas, literaria visual y la responsabilidad de trabajo en equipo. Los estudiantes se motivaran mas a realizar investigaciones así como mejorar otras destrezas tales como trabajo cooperativo, toma de decisiones y discurso oral.

VIDEOS EDUCATIVOS

DOCUMENTALES: Muestran de manera ordenada información sobre un tema concreto.

NARRATIVOS: Tienen una trama narrativa a través de la cual se van presentando las informaciones relevantes para los estudiantes.

MONOCONCEPTUALES: Son videos de muy corta duración que se centran en presentar un concepto.

MOTIVADORES: Pretenden ante todo impactar, motivar, interesar a los espectadores.

El taller para docentes instaurada en la institución constituye un espacio de apoyo y sostén profesional para encarar y elaborar las dificultades que se presentan dentro de ella para desarrollar la aplicación de las TICS como aprendizaje activo en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Desarrollo

- Inauguración: presencia de la autoridad para señalar inaugurada el programa.
- Bienvenida: dinámica de un juego.
- Procesamiento: análisis y discusión del tema Windows Movie Maker
- División de grupos: dividir a los participantes a través de la dinámica el barco se hunde.
- Desarrollo: el facilitador solicitara que cada grupo elabore un video utilizando el programa de Windows Movie Maker los mismos que deberán poseer un mensaje de reflexión sobre la formación del ser humano.
- Plenaria: cada grupo expondrá sus videos elaborados
- Evaluación: reflexión voluntaria por parte de los participantes y reflexión sobre el video que más le impacto.
-

TALLER 6

ACTIVIDADES	OBJETIVO	RECURSOS	RESPONSABLE
<p>TALLER N°6</p> <p>➤ TEMA: Internet: Software de comunicación: Uso de correo electrónico Uso de servicio de skype Uso de software de acceso remoto (teamviewer) Uso de Redes sociales (Blogs, wiki, facebook, youtube)</p> <p>Para el desarrollo del taller se utilizarán las siguientes técnicas: Expositiva, Participativa, Trabajo Grupal, Plenaria, Debate.</p>	<p>Utilizar las herramientas y aplicaciones que nos ofrece las redes sociales para lograr el aprendizaje.</p> <p>Producir conocimiento desde lo virtual y en forma colaborativa.</p> <p>Manejar las redes sociales en forma responsable y con privacidad.</p>	<p>Personal Docente -</p> <p>Manual de Convivencia de la Institución</p> <p>Documento de apoyo: Guía didácticas</p> <p>Marcadores, papelotes.</p> <p>Cartulinas. Infocus, computadora. Papel bond.</p> <p>CD con el taller en Power Point,</p> <p>Computadora</p> <p>proyector</p> <p>Lápices</p> <p>Cartulinas</p> <p>Pinturas</p> <p>Libreta</p> <p>Diccionario</p> <p>Esferográficos</p> <p>Material audiovisual -</p> <p>Material didáctico -</p> <p>Material de oficina</p>	<p>Lcdo. José Llivicura</p> <p>Facilitador</p> <p>Directivos</p>

Elaborado por: José Llivicura

TEMA:”. Internet:

Software de comunicación:

DESARROLLO

Inauguración.- Saludos y bienvenida

Metodología:

Para el desarrollo del taller se utilizarán las siguientes técnicas: Expositiva, Participativa, Trabajo Grupal, Plenaria, Debate.

Expositiva:

El facilitador introducirá el tema haciendo uso de una presentación de Power Point, los asistentes tendrán la oportunidad de tomar los apuntes y efectuar preguntas.

A continuación se presenta una película en DVD, el facilitador da indicaciones a los asistentes a fin de que relacionen el contenido de la película con la exposición previa.

Participativa:

Una vez terminada la proyección del video, los asistentes comentarán sobre la misma resaltando los aspectos que se pueden relacionar con la teoría.

Trabajo Grupal:

Haciendo uso de una dinámica se forma grupos de trabajo, entregan materiales a cada grupo, a la vez que se ofrecen explicaciones sobre el trabajo a realizarse y selecciona la temática en base a los contenidos programáticos propuestos inicialmente.

Se designan coordinadores y secretarios relatores.

Luego los grupos a partir de una lectura previa del documento entregado, relacionando con los contenidos de la película sistematizan las ideas y criterios que consideren más importantes y los digitaran en un computador .

Plenaria:

A continuación en plenaria los participantes, expondrán su trabajo al colectivo sobre el uso que se les puede dar a las redes sociales dentro del proceso enseñanza y sobre todo en el ámbito personal de cada individuo.

Debate:

Se abre un espacio para debatir críticamente las ideas. Finalmente la información se sistematiza y se elaboran los compromisos finales.

Duración y distribución de actividades:

El taller se cumplirá en dos jornadas de cuatro horas de duración con un intervalo de 45 minutos de receso.

Las actividades por cada jornada con su aproximada duración:

Primera Sesión:

1. Exposición inicial por parte del facilitador 40 minutos
2. Proyección de la película 90 minutos
3. . Trabajo grupal 120 minutos.

Segunda Sesión:

4.- Exposición de trabajos elaborados 120 minutos.

5.- Debate 40 minutos

6.- Sistematización 15 minutos

7.- Evaluación

Compromisos:

Con la realización del taller se espera que los docentes se comprometan a:

1. Profundizar en el conocimiento de la temática.
2. Adoptar los principios fundamentales de la temática aprendida e integrarla.
3. Reflexionar sobre su conducta y estilo de vida para optar por estrategias que favorezcan su mejoramiento no solo en el plano personal y familiar, sino en el pedagógico en búsqueda de la excelencia y sobre todo en el correcto uso de las redes sociales.
4. Tomar en cuenta los nuevos criterios adquiridos a fin de que se materialicen en la práctica pedagógica es procesos verdaderamente motivacionales.

4.5.4 Evaluación:

- ✓ Se evaluará durante el desarrollo de todo el taller haciendo uso de una guía de observación estructurada.
- ✓ Se realizará una evaluación final del taller con todos los participantes para ello, se entregará una ficha a cada participante en la que constarán aspectos como: Organización, nivel de comprensión, desenvolvimiento de la facilitadora, nivel de logros, compromisos, etc.

Se evaluará durante el desarrollo de cada uno de los talleres y durante el desarrollo todo el taller haciendo uso de guías de observación estructurada.

Se realizarán evaluaciones finales de cada taller con todos los participantes para ello, se entregará una ficha a cada participante en la que constarán aspectos como:

Organización, nivel de comprensión, desenvolvimiento de la facilitadora, nivel de logros, compromisos, etc.

La evaluación tratará de cualificar desde los siguientes momentos en sus respectivos aspectos:

A.- Previo.- Realizar la coherencia de las acciones planteadas en el compendio taller para el desarrollo de la lectura y la escritura.

B.- Congruente.- Se realizará durante el desarrollo del plan de trabajo, se evaluará el cumplimiento de las acciones previstas, las dificultades encontradas, las metas alcanzadas y las posibles soluciones.

C.- Final.-

- De los objetivos y metas alcanzadas.
- De la investigadora.
- De los factores positivos y restrictivos.
- De la organización en general.
- Del rendimiento académico de los participantes.
- Del grado de aplicabilidad de los docentes.

4.6 Duración del curso

Como se detalla en los cuadros de cada taller tendrá una duración de 7 horas los días sábados y el curso completo posee una duración de 60 horas, para tratar coherentemente los temas y la aplicación en el aula.

4.7 Cronograma de actividades para ejecutar una propuesta.

TIEMPO meses		2013												2014							
		Octubre				Novbre.				Dcbre.				Enero				Febrero			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
		Semanas																			
1.	Elaboración del proyecto.	■	■	■	■																
2.	Reunión con el Rector y docentes para dar a conocer la propuesta y la programación para la ejecución					■	■														
3.	Elaboración del cronograma de trabajo, socializando con directivos y docentes.							■	■												
4.	Ejecución del taller uno y dos									■	■	■									
5.	Ejecución del taller tres y cuatro.													■	■	■					
6.	Ejecución del taller cinco y seis.																	■	■	■	

4.8 Costo del curso.

PRESUPUESTO

El costo estimado para los talleres contempla el siguiente presupuesto:

CANT.	RUBRO	UNIDAD DE MEDIDA	V/ UNITARIO	V/ TOTAL
60	Horas de un profesional para capacitación	Hora	\$ 30.00	\$ 270.00
24	Alquiler de infocus	Hora	12.00	108.00
2.000	Reproducciones de (copias)	Unidad	0.03	60.00
500	Hojas de papel bond	Unidad	0.01	5.00
2	Flash memorias	unidad	18.00	36.00
132	Refrigerio	Unidad	1.00	132.00
	SUBTOTAL			611
	IMPREVISTOS (4%)			24.44
	TOTAL :			\$ 635.44

4.9 Certificación.

Para la certificación del taller, cada participante aprobará con el 90% de asistencia, la evaluación será sobre diez puntos. el 60% evalúa el ministerio con una evaluación de salida y 40% asigna el instructor a través de la participación, trabajo de grupo, etc. y se aprueba con una calificación mínima de 7 puntos.

4.10 Bibliografía del curso

- COLOMBO, F. (1995). "La comunicación sintética". A: BETTETINI, G.; COLOMBO, F. *Las nuevas tecnologías de la comunicación*. Barcelona: Paidós. Editorial planeta
- Agudelo, Humberto Arturo, CORREAL, Martha Lucía. Manual pedagógico de educación familiar. Hacia una escuela de padres. 1 ed. Santafé de Bogotá: 1995.
- Conferencia Episcopal De Colombia. Directorio Nacional de Pastoral familiar. Asamblea Plenaria. 1975. : Editorial Juan Carlos Tudesco
- Cuenca, Roberto Carlos. Guía Didáctica de Ética Profesional. Editorial. Universidad Técnica Particular de Loja. (2010)
- De salvador, María Inés, TIBOCHA, María Gertrudis. Secretaría de Educación: Guía para ser mejores padres de familia. 1 colección. Publicaciones Culturales. Bogotá: 1995. Ediciones KRK
- Barriga, F; Hernández G (2010), Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo, una interpretación constructivista, Tercera Edición, Edit. McGraHill, México. Cap. 2-3-8

6.11 Referencias Electrónicas

<http://www.unesco.org/new/es/unesco/themes/icts/>

<http://www.escuela20.com/tic-itc-edtech/articulos-y-actualidad/7-habitos-de-las-docentes-que-usan-las-tic-con-exito-3088-42-4591-0-1-in.html>

<http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/112/cd/m7/las-tic-en-el-aula-profesoras-y-profesores.html>

<http://www.academica.mx/blogs/importancia-del-uso-las-tic-en-la-educacion>

CAPITULO VI
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

CARRIAZO, M, Modelos Pedagógicos .Teorías, Curso para docentes, Grupo Editorial Santillana S.A., 2009.

Círculo Latino Austral, (2005-2006), Cómo Mejorar el Aprendizaje en el Aula y Poder Evaluarlo, Montevideo – Uruguay. Editorial CADIEX Internacional S.A. pp. 375

CORREA, C, (2004) Currículo Dialógico, Sistémico e Interdisciplinar: Subjetividad y Desarrollo Humano, Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio, pp. 308

De Miguel M. Evaluación y desarrollo profesional docente. Oviedo: Ediciones KRK;
El Plan Decenal de Educación 2006-2015 (PDE)

GRECIET, P (2001) La competencia profesional, metodología para su identificación (Proyecto de consolidación de la reforma de la educación técnica en el Ecuador-Consolidación RETEC) Ecuador, Ediciones Labour Asociados, pp. 61

Herzberg, Mausner y Snyderman (1967)

Moreno, P. (2002). Diseño y planificación del aprendizaje.

GROS, B. (2000). El ordenador invisible. Hacia la apropiación del ordenador en la enseñanza. Editorial Gedisa. Barcelona.

Simberg, A. (1964). Los obstáculos a la creatividad. En G. Davis & J. Scott (Eds) (1975), Estrategias para la creatividad (pp.353-365). Buenos Aires: Paidós.

Abraham, A. (1987) El mundo interior de los enseñantes. Barcelona: Gedisa.

Ball y Cohen (citados por Marcelo, 2002)

Bernstein, B. (1985). Clasificación y enmarcamiento del conocimiento educativo. *Revista Colombiana de Educación* Nro. 15. 1er. Semestre. Centro de Investigaciones de la Universidad Pedagógica Nacional. Bogotá.

Braslavsky, C. (1998). Bases, orientaciones y criterios para el diseño de Programas de postgrado de formación de profesores. *Reunión de Consulta Técnica para el análisis de políticas y estrategias de formación de profesores*. OEI. Bogotá, Colombia.

BUSTOS, F (2002) Peligros del constructivismo. Universidad de los Andes, Mérida-Venezuela, Edit., Educere, Revista Venezolana, Julio-Septiembre, año/vol. 6 número 018, pp. 204- 208

Camperos, M. (2004). *Perfiles de formación por competencias, vinculados al conocer, hacer, convivir y ser. Conferencia presentada en la VI Reunión Nacional de Currículo. Barquisimeto.*

Tejada, José. Elaboración de planes, programas y cursos de formación. Fernández, Antonio. Navío Gámez (2004) La importancia de la formación docente ante los retos de la sociedad del conocimiento.

Carlos ZarzarCharur. Formación de profesores universitarios. Análisis y evaluación de experiencias. Editorial Nueva Imagen. México 1988. 11—Octubre –2010
ZABALA, A. y ARNAU, L. (2007): 11 ideas clave. Cómo aprender y enseñar competencias. Barcelona, Editorial Graó. 226 páginas. ISBN: 978-84-7827-500-7

Carr y Kemmis (1988). *Teoría Crítica de la Enseñanza. La investigación acción en la formación del profesorado.* Barcelona. Martínez Roca.

Hewton (1988).

Rogers, Carl R. "Commencement Held May 14." Teachers College/Columbia University, New York 14, no. 2 Summer (1986).

AFRANSESCO, G, (2004). *Currículo y Plan de Estudios.* Bogotá-Colombia: Editorial Juan Carlos Tudesco (1995)

Martínez, L. (2009). Curso para profesores: Modelos Pedagógicos. Teorías. *Un método para describir las prácticas y modelos educativos: preguntas necesarias*, 6, 6-
Pozo, M. T. y Salmerón, H. (1999). Tendencias conceptuales y metodológicas en la evaluación de necesidades.

Rodríguez Flores. (1998). Directorio de recursos educativos catalogados por cursos y competencias, blogs de profesores y centros, listado de herramientas 2.0, foros, noticias...

Rodríguez Romero, M. M. (1996) .El Asesoramiento en Educación. Archidona (Málaga): Aljibe.

Rodríguez, C. (1998).El papel del docente en el sistema educativo. Madrid. Anaya.

Revista de Investigación Educativa , 17 (2): 349-357. Pozuelos, F. J. (2001). sector educativo. El estrés docente, un grave problema para la enseñanza, 139 Shulman (1986) o Schön (1992)

MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2008): Informes de ejecución del Plan Decenal. Quito, Ecuador.

Novak, J. (2004): Aprendizaje significativo: técnicas y aplicaciones. Ediciones Pedagógicas. Madrid, España.

AGUILAR C, "Filosofía de la Educación" Editor Codeu Primera Edición Quito 2006.

PÉREZ A, "Diseño de Material" Editor Codeu Primera Edición Quito 2008

ROMERO R, "Tecnología Educativa Prospectiva" Editor Codeu Primera Edición Quito 2006.

Hernández, Y & Hernández, M. (2009). La importancia de la formación docente ante los retos de la sociedad del conocimiento.

Ortiz. (2012). Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado. Nuevos desafíos en la formación del profesorado (Vol. 14). págs. 27-42

Ulises, Tomas (2012). Como aprender a enseñar. (publicación).

RIVADENEIRA L, "Técnicas Pedagógicas" Editor Codeu Primera Edición Quito 2006.

WOOLFOLK A, "Psicología Educativa" Prentice Hall Primera Edición México 1990.

ROA C, "Problemas Pedagógicos" Editorial Monsalve Moreno Loja 1992

Zabala, A. y Arnau, L. (2007): 11 ideas claves. Cómo aprender y enseñar competencias. Barcelona, Editorial Graó.

LINKOGRAFÍA

<http://www.gtic.ssr.upm.es/demo/curtic/1t1101.htm> NTICS; Varios Autores, Tecnologías de la información, Los Libros de Fundesco, Madrid, 1986; Consulta Julio 2010.

<http://es.wikipedia.org/wiki/Ciencia> CIENCIA; Contribuyentes: Sergio, 4lex, ALEJANDRO VELA QUICO, ARHEKI, Adolfo Vásquez, Anónimos; Consulta Julio 2010.

<http://es.wikipedia.org/wiki/Tecnologia> TECNOLOGIA; Derry T. K. - Williams, Trevor I.; "Historia de la Tecnología"; Siglo Veintiuno de España Buch, Tomas, "Sistemas Tecnológicos", Editorial Aique, Buenos Aires (Argentina), 1999; Consulta Julio 2010.

<http://es.wikipedia.org/wiki/NTICS> NTICS; Aguayo Rodríguez, Aibdescalzo, Airunp, Akhram, Aurero, Al García, Anónimos; Consulta Julio 2010.

<http://es.wikipedia.org/wiki/Ense%C3%B1anza-aprendizaje> ENSEÑANZA-APRENDIZAJE; Williams, Linda V., "Aprender con todo el cerebro", Editorial Martínez Roca, Colombia. 1995; Farías L. G.: "Maestro, una estrategia para la enseñanza". Editorial Academia, La Habana. 1995; Consulta Julio 2010.

http://es.wikipedia.org/wiki/Historia_de_las_computadoras HISTORIA DE LAS COMPUTADORAS; Rondador, RoyFocker, SITOMON, Sanbec, Sergio N., Anónimos; Consulta Julio 2010.

<http://get.adobe.com/es/reader/> ADOBE READER; Copyright © 2011 Adobe Systems Incorporated. Reservados todos los derechos; Descarga Septiembre 2010.

<http://windows-media-player-xp.programas-gratis.net/> WINDOWS MEDIA PLAYER; Anónimos Programas-gratis; Descarga Septiembre 2010.

<http://total-video-converter.programas-gratis.net/> CONVERSORES DE VIDEO; Anónimos Programas-gratis; Descarga Septiembre 2010.

<http://www.aulaclie.es/word2007/index.htm> WORD; © aulaClic S.L.; Consulta Octubre 2010.

<http://www.aulaclie.es/internet/index.htm> INTERNET; © aulaClic S.L.; Consulta Octubre 2010.

<http://www.youtube.com/user/maya333god> MOTIVACIONALES; Maya333god subió youtube; Descarga Noviembre 2010.

<http://www.musicaparaelxito.com> MOTIVACIONALES; Jairo Guerrero R.; Descarga Octubre 2010.

<http://office.microsoft.com/es-es/excel-help/> EXCEL; © 2011 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos; Consulta Octubre 2010.

8 ANEXOS

ANEXO 1

Autorización del rectorado para la aplicación de encuestas a los docentes del Colegio Técnico Industrial Gualaceo

Loja, diciembre de 2012

Señor(s)
RECTOR (A) DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho.

De mi consideración:

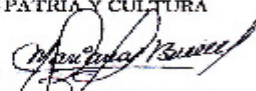
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación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

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

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

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

Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA


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



Aprobado
Mariana Buel
05-DIC-2012

ANEXO 2
CUESTIONARIO "NECESIDADES DE FORMACIÓN"
DOCENTES DE BACHILLERATO

CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN"
DOCENTES DE BACHILLERATO

Código del Investigador:
829

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 consentimiento al siguiente cuestionario no le tomará más de diez minutos.

Contenido: los preguntas, clasificando en un círculo el numeral (ubicado en cada fila o la dirección), según corresponda. Ej.

Rural	Fiscosubsector	Municipal	Particular
	(2)	3	4

1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la institución educativa investigada, donde usted trabaja: Subsector General de Educación Superior

1.2. Provincia: Azuay Ciudad: Guano

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

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

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

Bachilleratos Técnicos Agropecuarios

a. Producción agropecuaria	1	b. Transformados y elaborados lácteos	2	c. Transformados y elaborados cárnicos	3	d. Conservas	4
e. Otra, especifique cuál: <u>Carnes Industriales</u>							

Bachilleratos Técnicos Industriales:

f. Aplicación de proyectos de construcción y Mecanizado y construcciones metálicas	5	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas	7	h. Electrónica de consumo	8	i. Industria de la confección	9
j. Fabricación y montaje de muebles	10	k. Carpintería (laminaria) y pintura	11	l. Electromecánica automotriz	12	m. Climatización	13
n. Calzado y marroquinería	14	o. Marcoterapia	15	p. Cerámica	16	q. Mecánica de aviación	17
r. Otra, especifique cuál: _____							

Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios

s. Comercialización y ventas	20	t. Alojamiento	21	v. Fomento exterior	22	w. Contabilidad	23
x. Administración de sistemas	24	y. Restaurante y bar	25	z. Agencia de viajes	26	aa. Cocina	27
bb. Información y comercialización turística	28	cc. Aplicaciones Informáticas	29	dd. Organización y gestión de la secretaría	30		
eee. 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) No (2) NO (2)

Escriba el/los literal(es) asignados anteriormente: _____

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

2.1. Género: Masculino (1) Femenino (2)

2.2. Estado civil: Soltero (2) Casado (3) Viudo (4) Divorciado (5)

2.3. Edad (en años cumplidos): 34

2.3. Cargo que desempeña: Docente (6) Técnico docente (7) Docente con funciones administrativas (8)

2.4. Tipo de relación laboral: Contratación indefinida (9) Nombramiento (10) Contratación ocasional (11) Reemplazo (12)

2.5. Tiempo de dedicación: Tiempo completo (13) Medio tiempo (14) Por horas (15)

13

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 impartió asignaturas:	1°	(17)	2°	(18)
2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted:		10		

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

Bachillerato	(1)	Especialista (4° nivel)	4
Nivel Técnico o Tecnológico superior	2	Maestría (4° nivel)	5
Lic., Ing., Eco., Arg., etc. (3er. nivel)	3	PhD (4° nivel)	6
Otras, especifique:			7

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

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

3.4 Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel: SI 1 NO 2

3.4.1. Si la respuesta es positiva, en qué le gustaría formarse: <i>En un curso de maestría</i> (añade el tipo de formación de mayor nivel)	
a. Maestría	3
En el ámbito educativo. Especifique: <i>En el área de la educación superior</i>	
En otro ámbito. Especifique:	
b. PhD	4
En el ámbito educativo. Especifique:	
En otro ámbito. Especifique:	

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

4.1.1. Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años:	5						
4.1.2. Totalización en horas (aproximado):	150						
En cuanto al último curso recibido:							
4.1.3. Hace qué tiempo lo realizó:	2 años						
4.1.4. Cómo se llamó el curso / capacitación:	<i>Curso de la Gestión Holística</i>						
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
Otras, especifique:							5

4.2. Usted ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años: SI 1 NO 2

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

4.3. Para usted, es importante seguirse capacitando en temas educativos: SI 1 NO 2

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

Presencial	(1)	Semipresencial	2	A distancia	3	Virtual/por internet	4
------------	-----	----------------	---	-------------	---	----------------------	---

4.4.1. Si prefiere cursos "presenciales" o "semipresenciales", en qué horarios le gustaría recibir la capacitación: De lunes a viernes 1 Fines de semana (2)

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

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

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

- ✓ *En temas de la materia o sus usos*
- ✓ *Nuevos cursos sobre aplicación de la tecnología*

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

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

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

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

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

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

5.1. La institución en la que labora, ha procluido 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, éstos se realizan en función de:

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

Items	1	2	3	4	5
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato					X
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)		X			
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LGE (ambiente, escalafón, derechos y deberes...)			X		
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato		X			
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	X				
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			X		

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 3

Fotos que evidencian la aplicación de los instrumentos de investigación

El rector del Colegio Técnico Industrial Gualaceo me entrega la autorización para aplicar las encuestas a los docentes de su institución.



Entrega de las encuestas por parte de los docentes





Recepción de la encuesta a la Vicerrectora de la institución





ANEXO 3

Correos enviados para la aprobación de la institución motivo de investigación

Buenos días

Jose

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

Saludos cordiales,

Equipo de planificación

Investigaciones - educación

Universidad Técnica Particular de Loja

[Documentos](#) | 14/01/2013

[Responder](#) ▼

[Jose Llivicura](#)

Para u de loja

Hotmail [Vista activa](#)

1 dato adjunto (121,6 KB)



Matriz_de...xls

[Ver en línea](#)

[Descargar](#)(121,6 KB)

[Descargar como zip](#)

[Cerrar anuncio](#)

Buenas noches le envío nuevamente la institución en la que realizare el trabajo le pido se considere los nuevos datos debido a que esta institución es presencial. Gracias espero su autorización.

06/12/2012

[Responder](#) ▼
[u de loja](#)

Para Jose Llivicura

Buenos días

Jose

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

Saludos cordiales,

Equipo de planificación

Investigaciones - educación

Universidad Técnica Particular de Loja

[Documentos](#) | 05/12/2012

[Responder](#) ▼

[Jose Llivicura](#)

Para u de loja

Hotmail [Vista activa](#)

1 dato adjunto (39,4 KB)



INSTITUCI...docx

[Ver en línea](#)

[Descargar](#)(39,4 KB)

[Descargar como zip](#)