



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL  
ECUADOR**

**SEDE IBARRA**

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del  
Colegio Fiscal Yaruquí, de la provincia de Pichincha, cantón  
Quito, periodo lectivo 2012 – 2013.**

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

**AUTOR:** Coyago Vega, Jhanet Patricia

**DIRECTOR:** Cevallos Ponce, Patricio Alfredo, Mg.

**CENTRO UNIVERSITARIO TUMBACO**

2014

## **APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FÍN DE MAESTRÍA**

Magíster.

Cevallos Ponce Patricio Alfredo.

### **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 Fiscal Yaruquí, de la provincia de Pichincha, cantón Quito, periodo lectivo 2012 – 2013” realizado por Coyago Vega Jhanet Patricia, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f).....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Coyago Vega Jhanet Patricia declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Yaruquí, de la provincia de Pichincha, cantón Quito, periodo lectivo 2012 – 2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo Cevallos Ponce Patricio Alfredo director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f . .....

Autora: Coyago Vega Jhanet Patricia

Cédula: 171225934-8

## **Dedicatoria**

Esta tesis la dedico a mi hijo Andrés, el pilar fundamental de mi vida. Sin él, jamás hubiese podido conseguir lo que soy hasta ahora. Su fortaleza y su madurez han hecho que sea un gran hijo a quién le debo mi vida. También dedico este proyecto a mi amor, mi compañero inseparable de cada jornada. Él representó gran esfuerzo y tesón en momentos de decline y cansancio. A ellos este proyecto, que sin ellos, no hubiese podido ser.

**Jhanet Patricia Coyago Vega**

## **Agradecimiento**

En primer lugar agradezco a Dios por permitirme estar aquí este momento, por darme salud y otorgarme la sabiduría para culminar mis estudios.

Los resultados de esta tesis, están dedicados a todas aquellas personas que, de alguna forma, son parte de mi culminación, a mi Hijo Andrés por ser mi fuerza en todo momento, el motor que me impulsaba a seguir adelante aún cuando la situación era muy difícil en mi hogar.

A mi amor, compañero y amigo que siempre fue mi sustento y tuvo toda la paciencia para escucharme y aportar con ideas cuando necesitaba de su apoyo, a mi director de tesis quién me guió en todo momento, Mgs. Patricio Cevallos Ponce.

**Jhanet Patricia Coyago Vega**

## Índice de contenidos

Portada.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FÍN DE MAESTRÍA.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento .....	v
Índice de contenidos .....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT .....	2
INTRODUCCION.....	3
CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO .....	6
1.1.    Necesidades de formación.....	7
1.1.1.    Concepto.....	7
1.1.2.    Tipos de necesidades formativas. ....	9
1.1.3.    Evaluación de necesidades formativas.....	11
1.1.4.    Necesidades formativas del docente. ....	11
1.1.5.    Modelos de análisis de necesidades.....	15
(Modelo de Rosset, de Kaufman, de Hainaut, de Cox y deductivo).....	15
1.2.    Análisis de las necesidades de formación.....	17
1.2.1.    Análisis organizacional. ....	17
1.2.1.1.    La educación como realidad y su proyección. ....	19
1.2.1.2.    Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo. ....	20
1.2.1.3.    Recursos Institucionales necesarios para la actividad educativa. ....	23
1.2.1.4.    Liderazgo educativo. ....	24
1.2.1.5.    El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación). ....	29
1.2.1.6.    Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal) Plan Decenal de Educación.....	30
1.2.2.    Análisis de la persona.....	33
1.2.2.1.    Formación profesional. ....	33
1.2.2.1.1.    Formación inicial.....	33
1.2.2.1.2.    Formación profesional docente.....	33
1.2.2.1.3.    Formación técnica. ....	35
1.2.2.2.    Formación continua.....	36

1.2.2.3.	La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	37
1.2.2.4.	Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	38
1.2.2.5.	Características de un buen docente.....	40
1.2.2.6.	Profesionalización de la enseñanza.....	41
1.2.2.7.	La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo. ....	42
1.2.2.8.	Las Tecnologías de la Información y la Comunicación – TIC, en los procesos formativos.....	43
1.2.3.	Análisis de la tarea educativa.....	44
1.2.3.1.	La función del gestor educativo.....	44
1.2.3.2.	La función del docente.....	46
1.2.3.3.	La función del entorno familiar. ....	48
1.2.3.4.	La función del estudiante. ....	50
1.2.3.5.	Cómo enseñar y cómo aprender.....	51
1.3.	Cursos de formación.....	54
1.3.1.	Definición e importancia en la capacitación docente.....	54
1.3.2.	Ventajas e inconvenientes. ....	57
1.3.3.	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	57
1.3.4.	Importancia en la formación del profesional de la docencia.....	59
CAPITULO 2: METODOLOGÍA.....		62
2.1.	Contexto.....	63
2.2.	Participantes.....	64
2.3.	Diseño y métodos de investigación.....	68
2.3.1.	Diseño de la investigación. ....	68
2.3.2.	Métodos de investigación.....	69
2.4.	Técnicas e instrumentos de investigación.....	69
2.4.1.	Técnicas de investigación. ....	69
2.4.2.	Instrumentos de investigación. ....	69
2.5.	Recursos.....	70
2.5.1.	Talento Humano. ....	70
2.5.2.	Materiales. ....	70
2.5.3.	Económicos.....	70
2.6.	Procedimiento.....	70
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		72

3.1.	Necesidades Formativas.....	73
3.2.	Análisis de la Formación .....	80
3.2.1.	La organización y la formación.....	80
3.2.2.	La tarea educativa.....	84
3.2.3.	La persona en el contexto formativo. ....	87
3.3.	Los cursos de formación .....	88
CAPITULO 4: CURSO DE FORMACIÓN /CAPACITACIÓN DOCENTE .....		91
4.1.	Tema del Curso .....	92
4.2.	Modalidad de estudios.....	92
4.3.	Objetivos .....	92
4.4.	Dirigido a.....	92
4.4.1	Nivel formativo de los destinatarios.....	92
4.4.2	Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios. ....	93
4.5.	Breve descripción del curso.....	93
4.5.1.	Contenidos del curso. ....	93
4.5.2.	Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso.....	98
4.5.3.	Metodología.....	98
4.6.	Duración del curso.....	100
4.7.	Cronograma de actividades a desarrollarse.....	101
4.8.	Costos del curso .....	108
4.9.	Certificación.....	108
4.10.	Bibliografía.....	109
CONCLUSIONES.....		110
RECOMENDACIONES.....		111
BIBLIOGRAFÍA.....		113
ANEXOS.....		119

## Índice de tablas

Tabla N <sup>a</sup> 1	Tipo de Institución .....	63
Tabla N <sup>a</sup> 2	Tipo de bachillerato que ofrece .....	63
Tabla N <sup>a</sup> 3	El bachillerato técnico, a qué figura profesional atiende .....	64
Tabla N <sup>a</sup> 4	Información General del investigado .....	64
Tabla N <sup>a</sup> 5	Estado Civil .....	65
Tabla N <sup>a</sup> 6	Edad del investigado .....	65
Tabla N <sup>a</sup> 7	Cargo que desempeña .....	66
Tabla N <sup>a</sup> 8	Tipo de relación laboral .....	66
Tabla N <sup>a</sup> 9	Tiempo de dedicación .....	67
Tabla N <sup>a</sup> 10	Señale el nivel más alto de formación académica que posee.....	67
Tabla N <sup>a</sup> 11	Su titulación en pregrado, tiene relación.....	73
Tabla N <sup>a</sup> 12	Su titulación en pregrado, tiene relación con: .....	73
Tabla N <sup>a</sup> 13	Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con:.....	74
Tabla N <sup>a</sup> 14	Programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel... 74	
Tabla N <sup>a</sup> 15	En qué le gustaría capacitarse .....	75
Tabla N <sup>a</sup> 16	Es importante seguirse capacitando en temas educativos:.....	75
Tabla N <sup>a</sup> 17	Cómo le gustaría recibir la capacitación .....	76
Tabla N <sup>a</sup> 18	En qué horarios le gustaría recibir la capacitación.....	76
Tabla N <sup>a</sup> 19	En qué temáticas le gustaría capacitarse .....	77
Tabla N <sup>a</sup> 20	Obstáculos que se presentan para que Usted no se capacite .....	78
Tabla N <sup>a</sup> 21	Motivos por los que se imparte los cursos/capacitaciones.....	78
Tabla N <sup>a</sup> 22	Motivos por los que asiste a cursos /capacitaciones.....	79
Tabla N <sup>a</sup> 23	Aspecto importante en el desarrollo de un curso/ capacitación .....	80
Tabla N <sup>a</sup> 24	La Institución ha propiciado cursos en los últimos dos años.....	80
Tabla N <sup>a</sup> 25	Conoce si la Institución está propiciando cursos/ seminarios .....	81
Tabla N <sup>a</sup> 26	Los cursos se realizan en función de área de conocimiento .....	81
Tabla N <sup>a</sup> 27	Los directivos apoyan la participación de docentes en cursos.....	82
Tabla N <sup>a</sup> 28	Análisis organizacional .....	83
Tabla N <sup>a</sup> 29	Las materias que imparte, tienen relación con su formación .....	84
Tabla N <sup>a</sup> 30	Años de bachillerato que imparte la asignatura .....	84
Tabla N <sup>a</sup> 31	Análisis de la tarea educativa .....	85
Tabla N <sup>a</sup> 32	Análisis de la persona .....	87
Tabla N <sup>a</sup> 33	Cursos a los que ha asistido en los dos últimos años.....	88
Tabla N <sup>a</sup> 34	Totalización en horas .....	89
Tabla N <sup>a</sup> 35	Hace que tiempo lo realizó .....	89
Tabla N <sup>a</sup> 36	En cuanto al último curso, lo hizo con el auspicio de: .....	90

## RESUMEN

A pesar de la importancia que el gobierno le ha dado a la reforma educativa y al fortalecimiento profesional de los docentes, todavía estamos lejos de tener el profesorado que deseamos ya que subsisten serios problemas tanto en el funcionamiento de las instituciones como en el perfil de sus docentes.

La formación de los docentes es y seguirá siendo objeto de estudio e investigación permanente, debido a los cambios que se producen en la sociedad por lo tanto se exige una preparación constante en la formación de los docentes.

El objetivo de esta investigación es analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal "Yaruquí", de la Ciudad de Quito, estudió que se realizó de un total de 20 docentes (12 hombres y 8 mujeres).

La técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta y los resultados obtenidos evidencian varias necesidades de formación entre las más relevantes están: nuevas tecnologías aplicadas a la educación, políticas educativas para la administración y pedagogía educativa.

Se concluye que las necesidades de formación de los docentes son variadas y deben ser atendidas prioritariamente con cursos de capacitación de acuerdo a las necesidades detectadas.

**PALABRAS CLAVE:** necesidades de formación, necesidades, docentes.

## **ABSTRACT**

Despite the importance the government has given to education reform and professional capacity of teachers, we are still far from having teachers who wish to remain as serious problems both in the functioning of institutions and the profile of their teachers.

The teacher training is and will remain under study and ongoing research , due to changes that occur in society therefore requires constant preparation in the training of teachers.

The objective of this research is to analyze the training needs of high school teachers Attorney College " Yaruquí " City of Quito, which was carried studied a total of 20 teachers (12 males and 8 females ) .

The technique used for data collection was the survey and the results show several training needs among the most important are : new technologies applied to education, educational policies for the administration and educational pedagogy .

We conclude that the training needs of teachers are varied and must be addressed according to priority needs identified.

**KEYWORDS:** training needs, needs, teachers.

## INTRODUCCION

La educación incide directamente en la calidad de vida de los pueblos por lo que es necesario que todos los estamentos del sistema educativo asuman con responsabilidad y busquen nuevos espacios para establecer las verdaderas bases de una buena educación y se pueda alcanzar un desarrollo integral y adecuado de los educandos, es decir propender por una educación para la vida.

Los nuevos modelos de educación requieren de nuevos procesos y para lograr mejoras en la educación, se debe empezar por generar un crecimiento personal del docente, esto será el comienzo del cambio que se verá reflejado en el rendimiento y desempeño de los alumnos, ya que el rol que desempeña el docente es fundamental en cualquier proceso de transformación educativa, especialmente son esenciales en sus actitudes y competencias para llevar a cabo las acciones que se necesitan para el cambio de una forma acertada.

Los docentes como orientadores e innovadores tienen que ser capaces de diseñar situaciones de aprendizaje que potencien en los alumnos la construcción de su propio conocimiento en un ambiente de participación, respeto y diálogo. Partiendo de esta consideración el docente necesita recurrir a determinados referentes que le guíen, justifiquen su actuación y su compromiso profesional a fin de que pueda enfrentar los retos que están enmarcados en una educación de calidad.

Para lograr un elevado desarrollo de los docentes, se debe descubrir qué necesidades se están satisfaciendo y cuáles no. Con esta investigación se pretende detectar las necesidades de formación y plantear una propuesta efectiva que mejore la situación actual de la institución, respecto a las necesidades formativas sentidas de los docentes.

En la educación siempre han existido problemas, por este motivo es necesario capacitar a los docentes en aspectos y estrategias para mejorar los procesos educativos y una propuesta efectiva sería a través de un curso de formación docente, pues son la única opción de preparación que tienen, pues a muchos se les dificulta absorber gastos de este tipo y prefieren acudir a los que son gratuitos, por tanto es relevante descubrir si éstos están enfocados en su desarrollo personal y profesional, si se preocupan por su bienestar y su motivación. Al ser la única opción de crecimiento

para muchos de los docentes es indispensable que estos cursos se aborden de manera adecuada y estén atendiendo sus verdaderas necesidades.

El principal problema de los docentes es que la sociedad está cambiando de forma muy rápida, especialmente en cómo avanza la tecnología, por ende los docentes se encuentran en una situación muy complicada. Se han producido muy pocos cambios en cuanto a la estructura y a la gestión educativa; además de que los docentes se han formado y se están formando con una cultura y una visión del significado de su profesión que ya ha cambiado (Gros & Quiroz, 2005).

La importancia de estudiar este tema radica en que actualmente existe una diversidad de intereses de los docentes de bachillerato para atender a los diferentes grupos de estudiantes, en este sentido la formación permanente de un docente tiene que estar dirigida al perfeccionamiento profesional con el fin de que pueda asumir los cambios sociales, científicos y tecnológicos de una forma adecuada y pertinente.

La situación actual que presenta la formación de los profesores en el bachillerato, es el resultado de la inadecuada atención prestada a su preparación como docentes. Los profesores se siguen formando pero no en sus especialidades, lo que no contribuye a su formación integral como docentes y a su actuación como formadores de los futuros bachilleres.

La aspiración es que los aspectos investigados sirvan como un aporte para motivar y capacitar a los docentes de bachillerato para que mejoren en la calidad de su metodología de trabajo, el contacto con los jóvenes y demás integrantes de la comunidad educativa. Se espera cumplir con los objetivos y con las expectativas del trabajo obteniendo un buen resultado del mismo y de esta manera contribuir con el desarrollo integral de los estudiantes.

Este proyecto es factible ya que se cuenta con la colaboración del personal docente y administrativo de la Institución donde se realiza la investigación. Para llevar a cabo la propuesta de este proyecto se cuenta con el personal capacitado y docentes que aportarán con los conocimientos necesarios para cumplir con los objetivos.

La presente tesis tiene un objetivo general y tres objetivos específicos. El objetivo general es **analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato**

**de las instituciones educativas del país, en el periodo académico 2012- 2013.**

Para llevar a cabo este análisis, se diseñó un cuestionario con la intención de conocer las necesidades de formación de los docentes y elaborar un listado de las necesidades más significativas que son de interés para los mismos.

Para alcanzar este objetivo general, se han planteado tres objetivos específicos.

Así, el primer objetivo específico es **fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato.** Para la consecución de este objetivo se va a realizar una investigación sobre la importancia de la formación de los docentes, basados en las necesidades que cada uno de ellos tiene.

El segundo objetivo específico es **diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.** Se aplicará la encuesta a los docentes, la misma que reflejará las falencias que ellos tienen y de esta forma se puede diagnosticar y evaluar las necesidades más urgentes que se tienen que resolver.

Y como tercer objetivo específico tenemos el **diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada.** Una vez aplicadas las encuestas y tabulados los resultados se diseñará un curso de capacitación para que los profesores puedan aplicar los cambios siempre en beneficio de la educación, la misma que favorecerá a los estudiantes.

El curso de formación propuesto tiene como finalidad capacitar a los docentes en nuevas tecnologías aplicadas a la educación, enfocado al uso de herramientas que faciliten la aplicación de material didáctico digital con técnicas innovadoras en el aula de clase, siendo este un pilar fundamental para la nueva pedagogía del Siglo XXI, enmarcándose así dentro de las nuevas políticas propuestas por el Ministerio de Educación, considerando además que las mismas constituyen una poderosa herramienta para lograr y consolidar la calidad educativa en todas sus dimensiones. Calidad que puede ser visualizada a través de una mayor eficiencia de los procesos educativos, mejora de la comunicación entre los actores educativos, una fuente inmediata de guía y curso de acción para todos los docentes.

Este curso servirá a los docentes para conocer las principales características comunicativas de los medios y recursos de enseñanza.

## **CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO**

## **1.1. Necesidades de formación**

Los Organismos Internacionales (UNESCO, OEI, CERI) han dedicado sus esfuerzos en los últimos años a estudiar las reformas educativas y el análisis del papel del docente.

Se entiende como necesidades de formación a ciertos aspectos del desempeño profesional en los que los docentes presentan insuficiencias para cumplir sus funciones en el desarrollo de la enseñanza. Las necesidades de formación de los maestros se ha convertido es un tema de investigación permanente, debido a que se están dando grandes cambios en todos los niveles de la educación.

La preocupación por la figura del profesor ha sido constante en estos últimos años desde diversos enfoques, ello viene motivado por ser uno de los profesionales a los que se les asigna una serie de tareas y funciones diferenciadas, lo que lleva consigo un perfil profesional académico y pedagógico complejo.

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. Entonces el éxito de las políticas educativas, depende básicamente de la formación integral del docente.

Cuando hablamos de necesidades de formación generalmente nos orientamos a las deficiencias existentes en el desempeño profesional, es por eso que se debe realizar un análisis profundo sobre las principales necesidades de formación que tienen los docentes para que se pueda planificar en base a estas necesidades y cumplir con las expectativas que se requieran para que en la práctica se pueda plasmar estas necesidades y así lograr un verdadero cambio en el sistema educativo.

### **1.1.1. Concepto.**

La formación es un proceso sistémico, consciente, esencial en el desarrollo del ser humano, que este presupone la formación del profesional desde las competencias profesionales y sociales: conocimientos, habilidades, valores profesionales y ciudadanos (Homero, 2000).

El concepto de formación es mucho más complejo comparado con los conceptos de capacitación o entrenamiento que muchas veces se utilizan como sinónimos de formación. La formación pedagógica del profesorado se sostiene en la noción misma de cambio: cambio de perspectiva y tiempo, cambio de los alumnos, cambio del profesorado y de las instituciones de educación superior, sobre todo en el hecho de que la formación no sólo sirve para estar actualizado; sino que es un elemento intrínseco en las profesiones para poder interpretar, comprender ese cambio constante (Imbernón, 2000).

Para Gairín (1996), el concepto de necesidad parte de dos grandes grupos:

a) Un grupo de carácter relacional en el que se identifica la necesidad con la relación entre dos situaciones: lo real y lo ideal; b) Un grupo de carácter polivalente por asimilar el término necesidad a conceptos tan variables como problema, expectativa, carencia, deficiencia o interés.

Pozo y Salmerón (1999:349) manifiestan que planificar a partir de las necesidades es abordar un proceso de investigación que nos permite tomar decisiones fundamentadas cara a la innovación, al cambio, la mejora, la prevención o la resolución de problemas.

La formación docente es entendida como un proceso formal e informal, de preparación profesional para el ejercicio de la praxis pedagógica. Incluye la carrera universitaria que conduce a la obtención del título y posteriormente los cursos de actualización hasta el posgrado. En una perspectiva más centrada en su rol como docente, su formación es un proceso dinámico y permanente, ligado estrechamente a la práctica en el aula y de una alta pertinencia social en tanto que es en el desempeño en el aula, en su intervención profesional en un contexto específico, donde el docente adquiere y consolida conocimientos y habilidades especializadas (Imbernón, 2000; Marcelo, 1995).

Se define el concepto de necesidad como aquello que una persona, grupo social, organización o sociedad, requieren para satisfacer, cumplir o alcanzar un objetivo específico, en un tiempo específico, en un contexto concreto y se asocia con una carencia que precisa ser resuelta. Esta definición se concibe como una carencia en las competencias requeridas y que representan un problema para el desempeño

profesional de los docentes, la cual ha de ser identificada a partir de situaciones personales e institucionales, para satisfacerlas a través de procesos formativos.

Investigar sobre las necesidades de formación de un determinado grupo de profesionales docentes nos permitirá conocer la situación actual por la que están atravesando los docentes y a partir de este estudio podemos buscar estrategias que permitan satisfacer las necesidades de los docentes, siempre que estén orientadas a mejorar la práctica docente en beneficio de la educación.

El concepto de formación es mucho más complejo comparado con los conceptos de capacitación o entrenamiento que muchas veces se utilizan como sinónimos de formación. La formación de los profesores se sostiene en la noción misma de cambio de perspectiva, de tiempo, de los alumnos y de las instituciones de educación.

### **1.1.2. Tipos de necesidades formativas.**

La categorización o clasificación constituye un ejercicio habitual al hablar de necesidades, sea en el ámbito de la formación o en campos más genéricos. Basta recordar la teoría de la motivación de Maslow, enunciada a mediados del siglo XX, que contemplaba cinco categorías jerárquicas de necesidades: fisiológicas, de seguridad, de vinculación y afecto, de consideración y estima y de autorrealización (Maslow, 1954).

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

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

A continuación se presenta un cuadro de tipos de necesidades formativas según diversos autores:

AUTORES	TIPOS DE NECESIDADES
D'Hainaut (1979)	De las personas; del sistema; particulares; colectivas; conscientes; inconscientes; actuales; potenciales; según el ámbito de vida.
Hewton (1988)	Del alumnado; del currículum; del profesorado; del centro docente como organización.
Bradshaw (1972)	Normativa, sentida, expresada o demandada, comparativa, prospectiva.
Moroney (1977)	Normativa, percibida, expresada, relativa.
Colen (1975)	Del sistema, del profesorado

Cuadro Nº 1: Tipo de necesidades formativas según varios autores

Los tipos de necesidades formativas de los docentes son:

- Necesidades técnicas  
Surgen de la necesidad de formación técnica: una pizarra digital, software adecuado para el aula, plataforma formativa.
- Necesidades prácticas  
Surgen de la necesidad de las habilidades para dictar una clase, se puede apoyar en proyectos probados en otras Instituciones.
- Necesidades críticas  
Surgen de la reflexión y valoración crítica de su trabajo profesional y del rumbo del centro educativo y requieren la colaboración de todos los miembros de la comunidad para desarrollar un proyecto de mejora.

En fin son muchos los tipos de necesidades de formación como podemos observar en el cuadro, pero si nos enfocamos en las necesidades de los docentes estas surgen de la necesidad de contar con los materiales necesarios para un adecuado desenvolvimiento en el área en la que se desempeña profesionalmente y en cuanto a las necesidades de capacitación se hace de acuerdo a los medios que cada docente tenga o esperar a que el Ministerio dicte un curso que este acorde a su especialidad.

### **1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.**

La evaluación de necesidades, según Gairin (1995) es una dimensión de la evaluación dirigida a emitir juicios de valor sobre los déficits que se dan en una determinada situación en (Medina y Villar, 1995,463).

Para Suárez (1990), (citado en Walberg and Haertel 1990). “La evaluación de necesidades consiste en un proceso de recogida de información y análisis, que da como resultado la determinación de las necesidades de los individuos, grupos, instituciones, comunidades o sociedades”.

El objetivo de las evaluaciones sería determinar las áreas donde existe déficit o no se han alcanzado las metas deseadas. Los resultados de las evaluaciones de necesidades son utilizados después para acciones tales como planificación o búsqueda de soluciones para obtener una mejora de la situación.

Las necesidades de formación de los docentes son motivo de preocupación y deben ser atendidas por las instituciones encargadas de dicha formación. El resultado de la evaluación debe ser el inicio para tomar decisiones sobre la oferta de capacitación que debe llevarse a cabo con la finalidad de que los docentes reciban apoyo en las disciplinas donde se presente el problema y de esta manera superar las falencias, desconocimiento o vacíos pedagógicos que impiden que el sistema educativo sea de calidad.

### **1.1.4. Necesidades formativas del docente.**

La formación docente se constituye en un proceso, necesario para garantizar la adecuada preparación de los profesionales. Esta demanda en los momentos actuales está condicionada por un auge creciente de la matrícula, el cambio de

estrategias de formación ante las nuevas necesidades de sistematización del conocimiento, que cada vez se renueva con mayor velocidad y complejidad. Los cambios en el contexto social han connotado la necesidad de utilizar alternativas para cubrir la docencia con profesionales no capacitados para tal propósito, y además se exigen nuevos roles y tareas al profesor ante la complejidad del proceso formativo (De la Cruz, 2000; Imbernon, 2006; Addine, 2004).

Es imprescindible que la educación se adapte a los cambios sociales y culturales y a los nuevos requerimientos científicos, tecnológicos y laborales. Indudablemente, la clave de la capacidad de los sistemas educativos para realizar dichas adaptaciones está fundamentalmente en los profesores. El protagonista de la adaptación, el artífice de los cambios es el profesor y por ello, es necesaria su continua actualización en los campos científico, didáctico, tecnológico y cultural.

La tarea no es fácil porque las necesidades de los seres humanos se hacen cada día más complejas y variadas, tenemos que formar alumnos para ejercer nuevas profesiones que dan respuesta a necesidades emergentes, y las profesiones más antiguas, como la profesión docente, tienen que adaptarse constantemente a nuevas situaciones. La sociedad espera cada día más respuestas de la educación y los profesores reciben una presión creciente. Por tanto, razones de tipo social, de principios educativos y razones normativas sitúan la formación del profesorado en un lugar importante de la planificación educativa, confiriéndole un valor estratégico en dicha planificación.

Pero al mismo tiempo la formación debe evolucionar permanentemente. Si los alumnos son distintos, si la sociedad tiene sobre la educación expectativas distintas a las que tenían hace años, la formación del profesorado tendrá que evolucionar en el mismo sentido. Y la evolución no puede ir por detrás de la circunstancias y de los cambios, la formación del profesorado tiene que adelantarse a los cambios, preverlos.

La educación tiene que ir acorde a los cambios tecnológicos, científicos y sociales, lo que implica que los docentes al ser parte del sistema educativo deben ser parte del cambio, esto quiere decir que deben estar actualizados porque deben formar alumnos para que puedan ejercer nuevas profesiones las mismas que deben dar respuesta a las necesidades más emergentes.

Es por eso que los docentes debemos capacitarnos constantemente, debido al cambio y avance de la tecnología, situación que nos obliga a estar siempre un paso adelante de los alumnos, por ende tenemos una serie de necesidades de formación tomando en cuenta que el docente, ya no es solo un transmisor de saberes técnicos, sino que se convierte en un guía en el proceso de enseñanza - aprendizaje, de modo que la enseñanza esté centrada, fundamentalmente, en el alumno, como auténtico protagonista del proceso.

### **¿Cuáles son las necesidades formativas más importantes?**

La preocupación por la figura del profesor es constante en los últimos tiempos, ya que es un profesional que debe realizar tareas y funciones muy complejas, esto ha obligado a los docentes a tener un buen perfil profesional académico y pedagógico.

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 la 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 a los docentes, aunque tampoco se puede pedir a éste un cambio sin que vaya unido a la propia evolución de la educación.

El éxito en 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:

- La profesionalización de la enseñanza es la mejor estrategia para mejorar los resultados de la educación, así como las condiciones laborales de los profesores.
- El entrenamiento antes y durante el ejercicio de la actividad profesional, deberá ser modificado con 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 docentes.

- Los docentes deben aprender a usar las nuevas tecnologías de la información. Lo que supone una discusión abierta y sin prejuicios o preconcepciones 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.
- La sociedad espera más y más de los futuros profesores, en las diferentes esferas de actividad novedosas como: la formación ética, 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.

Marcelo (1987, 16), puede definir diciendo que: “Se asume como premisas fundamentales que, en primer lugar, el profesor es un sujeto reflexivo, racional, que toma decisiones, emite juicios, tiene creencias y genera rutinas propias de su desarrollo profesional. En segundo lugar, se acepta que los pensamientos del profesor guían y orientan su conducta”.

Para que sean capaces de identificar y construir su propio estilo de enseñanza de forma que se sientan protagonistas del mismo, (García, A., 1987) dejando atrás modelos de “buen y mal profesor”.

Para que puedan ser capaces de dominar todo un conjunto de técnicas y estrategias docentes, tales como las habilidades sociales y relacionales, comunicabilidad y expresión (Padrón, M., 1997) centradas en el propio proceso de enseñanza-aprendizaje y en el manejo de destrezas.

Para que sean creadores de estrategias y métodos de intervención, cooperación, reflexión y, de este modo, ser capaces de impartir la enseñanza desde una perspectiva constructivista que favorezca la implicación y participación del alumnado en los contenidos instruccionales, desde la óptica del aprender a aprender (Padrón, M., 1998).

Es importante que la formación recibida les prepare, especialmente, para entender las transformaciones que vayan surgiendo en los diferentes campos, para ser receptivos y abiertos a concepciones pluralistas y ser capaces, de este modo, de adecuar sus actuaciones a las necesidades de los alumnos, época y contexto.

Este conjunto de necesidades formativas deben ser convertidas en objetivos y contenidos fundamentales en la formación de los maestros.

#### **1.1.5. Modelos de análisis de necesidades.**

##### **(Modelo de Rosset, de Kaufman, de Hainaut, de Cox y deductivo)**

Son diversos los modelos de análisis de necesidades entre los que podemos nombrar:

##### **Modelo de Rosset**

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

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

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

Además el modelo de Rossett:

- Gira en torno al análisis de necesidades de formación.
- Elementos fundamentales: Situaciones desencadenantes, tipo de información buscada, sentimientos, sus causas, posibles soluciones, fuentes de información, herramientas de obtención de datos.

##### **Modelo de Kaufman**

Kauffman, R. (1982); se desarrolla en torno a la planificación, dentro de la cual, destaca un apartado muy importante donde se recoge la evaluación de necesidades.

- Elementos fundamentales:

Participantes en la planificación: ejecutores, receptores y sociedad.

- Discrepancia entre lo que es y lo que debiera ser, en torno a: entradas, procesos, salidas, resultados finales, priorización de necesidades.
- Etapas en la evaluación de necesidades de Kaufman:
  - a. Tomar decisiones de planificar.
  - b. Identificar los síntomas de los problemas.
  - c. Determinar el campo de la planificación.
  - d. Identificar los medios para evaluar las necesidades y elegir los mejores.
  - e. Determinar las condiciones existentes.
  - f. Determinar las condiciones que se requieren.
  - g. Conciliar discrepancias de los participantes.
  - h. Asignar prioridades entre discrepancias.
  - i. Seleccionar las necesidades y aplicar el programa.
  - j. Asegurar un proceso constante en la evaluación de necesidades.

### **Modelo de Cox**

(Cox, F.M. et al. 1987), Se basa en la elaboración de una guía para la resolución de problemas comunitarios.

- Elementos fundamentales: Institución, profesional encargado de resolver el problema.
- Los problemas percibidos
  - por el profesional
  - por los implicados
- Características de los implicados.
- Formulación y priorización de metas.
- Estrategias a utilizar:
  - Tácticas para lograr las estrategias
  - Evaluación
  - Modificación, finalización o transferencia de la acción

### **Modelo de D`Hainaut**

D'Hainaut (1977), Indica que los procesos socio afectivos son conductas con amplio carácter de generalidad y que se pueden manifestar en un gran número de situaciones, y son diferentes de las actitudes porque estas indican tomas de posición explícitas o no en una situación.

Las habilidades socio afectivas y las actitudes se relacionan estrechamente con las convicciones y se determinan por los valores, se puede referir a lo que es o no es, a lo verdadero o falso, a lo bueno o lo malo, justo o injusto.

Estima que las ciencias están organizadas en estructuras que reflejan una organización lógica. Esta misma organización es una traba al modo de pensar que el alumno manifiesta en el aprendizaje.

De los modelos que he analizado puedo percibir que no todas las necesidades formativas hacen referencia al desfase entre lo que existe y lo que debería existir, por eso se debe distinguir claramente las necesidades reales de las percibidas y de las demandas, siempre dando prioridad a los objetivos de la institución, tomando en cuenta que no todos los problemas de una institución desempeño de funciones o tareas se pueden resolver con la formación. Sólo algunos problemas demandan acciones formativas y darán origen a las necesidades de formación.

Además considero que las necesidades de formación pueden ser satisfechas por medio de procedimientos que ayuden la creación de nuevos aprendizajes en las personas de tal manera que se puedan modificar sus actitudes, conductas y conocimientos, por eso se debe escoger bien el o los modelos que permitan recoger la información ya que la finalidad es tomar las mejores decisiones sobre las necesidades de la Institución y al no existir un modelo o método absolutamente válido para todas las actuaciones como los que se analizaron anteriormente, se debe realizar un análisis riguroso para optar por el o los modelos que sean necesarios para satisfacer las necesidades propias de la Institución.

## **1.2. Análisis de las necesidades de formación**

### **1.2.1. Análisis organizacional.**

Gairín (1999) señala al momento de estudiar una organización es necesario conocer cómo se considera esta. Es decir, cómo es vista, como un sistema mecánico, un sistema biológico o un sistema social; pues sabemos que esto nos

permitirá saber la concepción que se tiene del ser humano que desarrolla actividades en la organización.

Con base a estas apreciaciones, la organización educativa es vista como sistema social que está caracterizado por la dinámica interrelacional de factores humanos y técnicos, esto implica, reconocerla como la agrupación de profesores, estudiantes y miembros de la comunidad en general (personal de apoyo, padres y representantes) que poseen características propias y exige asignarle tanta importancia a la consideración de los elementos que la integran como a sus interrelaciones intrínsecas y extrínsecas. Desde esta concepción, en la institución educativa se distinguen varias dimensiones de análisis; como señala Gairín (1999), “La organización escolar como un factor conglomerante de contextos generales (lo socio-cultural, lo educativo y lo escolar) y específicos y, a su vez, como un sistema en sí misma, no podemos extrañar que califiquemos su realidad como compleja”.(p.63).

La institución educativa como unidad de análisis, remite a la consideración de sus dimensiones, las que a nuestro juicio orientan el proceso investigativo. Así podemos mencionar, siguiendo el planteamiento de Frigerio y otros (1992) que las dimensiones de análisis se refieren a: lo organizacional, lo pedagógico - didáctico, lo comunitario y lo administrativo. Es oportuno señalar, que el análisis de las instituciones educativas referidas en este artículo, se ocupa de la dimensión organizacional, por cuanto consideramos que es esta dimensión, su dinámica (que en adelante la señalamos como dinámica organizativa) lo que posibilita u obstaculiza en gran medida una acción educativa exitosa. La dinámica organizativa de la escuela se caracteriza por mantener una estructura de valores, roles y normas, que se relaciona en gran medida con el contexto socio - cultural que privilegia su entorno.

En particular, en las organizaciones educativas las estrategias que se empleen para su análisis, deberían, como apunta Gairín (1999), integrar lo didáctico y lo organizativo.

El análisis organizacional según Bravo (2004), es un proceso de la dirección educativa la cual se orienta a la detección de las debilidades de la institución, con el objetivo de identificar adecuadamente los siguientes aspectos:

- Las debilidades de la institución y la forma en la cual se presentan
- Las causas relacionadas

- Consecuencias
- Grado de relevancia
- Estrategias de corrección y prevención

El análisis organizacional es un proceso el cual abarca desde la sistemática identificación de debilidades y demás factores adversos que resten eficiencia a la organización, hasta el establecimiento de planes de mejora y prevención. De esta forma, se promueve la calidad en los procesos organizacionales.

Además comprende el análisis de los objetivos de la organización la misión y visión, metas a corto y largo plazo y todo sobre el trabajo de la misma.

Cuando realizamos este tipo de análisis podemos saber cómo está funcionando la organización y además podemos conocer las dificultades que se presentan en la misma si no existe una correcta planificación.

#### **1.2.1.1. *La educación como realidad y su proyección.***

El Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador tiene como propósito general del sistema educativo ecuatoriano, una educación, inspirada en principios éticos, pluralistas, democráticos, humanistas y científicos, que promueva el respeto a los derechos humanos, derechos colectivos, desarrolle un pensamiento crítico, fomente el civismo; proporcione destrezas para la eficiencia en el trabajo y la producción; estimule la creatividad y el pleno desarrollo de la personalidad y las especiales habilidades de cada persona; impulse la interculturalidad, la solidaridad y la paz. Una educación que prepare a ciudadanos para la producción de conocimientos y para el trabajo.

La finalidad del Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador es formar ciudadanos, hombres y mujeres creativos, críticos, solidarios y profundamente comprometidos con el cambio social; que se sienta orgullosa de su identidad nacional, que contribuya en la construcción del Estado pluricultural, multiétnico, que preserve su soberanía territorial y sus recursos naturales; que garantice el desarrollo de todas las lenguas ancestrales; que desarrollen sus valores cívicos y morales; que tengan capacidad de autogestión y de generar trabajo productivo; que participen activamente en las transformaciones que el país requiere para su desarrollo y para su inserción en la comunidad internacional; y, que aporten a la consolidación de una democracia no dependiente, en la cual imperen la paz, la

equidad de género, la justicia social y el respeto a los derechos humanos y colectivos.

Un factor fundamental en el progreso de un país, es la preparación de sus recursos humanos, eso hace que la educación tenga un papel cada vez más importante en la sociedad.

La educación es primordial, no sólo como uno de los instrumentos de la cultura que permite al hombre desarrollarse en el proceso de la socialización, sino también se lo consideraba como un proceso vital, complejo, dinámico y unitario que debe descubrir, desarrollar y cultivar las cualidades del estudiante, formar integralmente su personalidad para que se defienda por sí mismo y sirva a su familia, el Estado, y la sociedad.

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

Hodge, B., Anthony, W. y Gales, L. (2003). Las metas u objetivos de una organización sirven a tres propósitos:

1. Establecer el estado futuro que la organización busca alcanzar; en otras palabras, los principios generales que han de ser seguidos por los miembros de una organización.
2. Las metas proporcionan la razón para la existencia de la organización es decir, dan legitimidad a la misma.
3. Proporcionan un conjunto de estándares para medir el razonamiento organizativo.

Estos propósitos dan origen a la clasificación de las metas organizacionales, las cuales se aplican en diferentes niveles de la organización.

<b>Tipo de Meta</b>	<b>Enfoque</b>	<b>Función</b>
Metas oficiales	Establecimiento de la estrategia general	Establecer principios generales
Metas operativas	Acciones específicas para desarrollar una estrategia	Guiar distintas divisiones, departamentos y unidades.
Metas específicas	Tarea o trabajos individuales	Guiar comportamientos individuales

Cuadro N°2 Hodge, B., Anthony, W. y Gales, L. (2003).

Robbins (1998), clasifica las metas por su importancia en estratégicas y operacionales, y por su marco temporal en corto, mediano y largo plazo.

Las metas que se aplican a toda la organización, que establecen los objetivos de toda ella y que buscan posicionar a la organización en términos de su ambiente se llaman metas estratégicas. Aquellas que especifican los detalles de cómo deberán alcanzarse los objetivos se llaman metas operacionales. Las metas estratégicas tienden a incluir un periodo largo, un área más amplia y tienen que ver menos con detalles. Las metas operacionales tienen un alcance más estrecho y limitado, metas a corto, mediano y largo plazo.

Robbins (1998), menciona que las organizaciones han adoptado la terminología de los analistas financieros quienes describen los rendimientos de las inversiones como de corto, mediano y largo plazo. El corto plazo cubre menos de un año, el mediano plazo cubre de uno a cinco años, y cualquier periodo mayor que cinco años se clasifica como largo plazo.

Las metas del Desarrollo Organizacional pueden resumirse, de manera no exhaustiva, en los siguientes grandes apartados:

- Crear en toda la organización una “cultura abierta”, orientada a la solución de problemas.

- Complementar la autoridad que comporta el papel o estatus, con la autoridad que proporciona el conocimiento y la competencia.
- Situar las responsabilidades de toma de decisiones y solución de problemas lo más cerca posible de las fuentes de información.
- Crear confianza entre personas y grupos de toda la organización.
- Hacer que la competencia sea más pertinente para las metas del trabajo y llevar al máximo los esfuerzos cooperativos.
- Propiciar la elaboración de un sistema de recompensas en el que se reconozca, tanto el logro de las metas de la organización, como el desarrollo de las personas.
- Intensificar en las personas el sentimiento de que ellas son los dueños de los objetivos de la organización.
- Aumentar el auto-control y la auto-dirección de las personas que forman parte de la organización.

Toda organización pretende alcanzar objetivos. Un objetivo organizacional es una situación deseada que la empresa intenta lograr, es una imagen que la organización pretende para el futuro. Al alcanzar el objetivo, la imagen deja de ser ideal y se convierte en real y actual, por lo tanto, el objetivo deja de ser deseado y se busca otro para ser alcanzado.

Las formas más comunes en que se suele describir las metas organizacionales se basan en su marco temporal.

Las metas a corto plazo se entienden las que se realizan en un año o menor plazo.

Las metas a mediano plazo se refieren al periodo comprendido entre uno y tres años.

Y por último las metas a largo plazo es el que se plantea de 3 años en adelante.

El propósito principal de las organizaciones radica en el logro de sus metas y objetivos a través de los cuales guían sus acciones, y que son grupos de personas que se unen para alcanzar juntos esos fines.

Una organización está conformada por personas que son la base para cumplir con las metas, pero para que estas metas se cumplan no solo basta con las

personas, sino que las mismas se organicen y coordinen sus actividades hacia el logro de buenos resultados.

### **1.2.1.3. Recursos Institucionales necesarios para la actividad educativa.**

La utilización de los recursos materiales y del personal de la institución, así como a la funcionalización de los elementos de organización estratégica, definen una determinada institución educativa.

De modo particular, requiere la atención a los siguientes elementos:

- La gestión de los recursos materiales. Afecta a la incidencia que el empleo de tales recursos materiales tienen sobre la calidad de la institución.
- La optimización de los recursos humanos. La atención a este aspecto podría ser, incluso, más importante si se consideran los frecuentes errores aparecidos cuando los proyectos de mejora de la calidad se llevan a cabo sin directivos y otro personal debidamente preparados, sin que tengan claramente definidas sus funciones y tareas o sin personal directivo convenientemente preparado y aceptado por las personas responsables de llevar a cabo tales proyectos.
- La funcionalización de los elementos de organización estratégica. Ha de tener en cuenta la estructura de funcionamiento y la puesta en acción de dicha estructura, ambos aspectos orientados al logro de la calidad educativa dentro de una institución educativa. Referido a este aspecto, Brooker, Ready, Flood, Schweitser, Wisenbaker (1979) demostraron que el 85% de la varianza del rendimiento de un centro educativo está determinado por el modelo de sistema social que prevalece dentro de la institución.

Los materiales didácticos y educativos han ido cobrando cada vez mayor importancia en la educación. El material educativo está destinado a los docentes, el material didáctico va directamente a las manos de los estudiantes.

El objetivo del material educativo es que los maestros tengan claro qué es lo que tienen que enseñar, en otras palabras buscan fijar la intencionalidad pedagógica. El material didáctico funciona como un mediador instrumental e incide en la educación en valores desde muy temprana edad. El material didáctico “se

utiliza para apoyar el desarrollo de los estudiantes en aspectos relacionados con el pensamiento, el lenguaje oral y escrito, la imaginación, la socialización, el mejor conocimiento de sí mismo y de los demás.”

En fin la adecuada utilización de los recursos en una Institución marcará el prestigio de la misma, ya que algunas tienen los recursos necesarios pero no saben aprovecharlos, mientras que hay instituciones que requieren de estos recursos.

#### **1.2.1.4. Liderazgo educativo.**

El término liderazgo, en general, no es bien recibido en los ámbitos educativos. Se asocia con un discurso y un modelo de organización ubicado en enfoques más propios del mundo de la empresa que del mundo de la educación. Incluso se identifica de manera reduccionista con determinados enfoques sobre el desarrollo centrado en el crecimiento en términos económicos a diferencia de los enfoques de desarrollo de capacidades humanas (Nussbaum, 2011 y 2012). Se ha percibido incluso como una moda perniciosa procedente del mundo de la empresa y ajena a los valores que caracterizan el sector educativo. Desde esta perspectiva se asocia el liderazgo con una visión individualista y elitista en relación al trabajo en educación y con una pérdida de los valores y tradiciones participativas y de trabajo en equipo propios de las instituciones educativas (Longo, 2008).

En una sociedad cada vez más cambiante, la educación tiene la imperiosa necesidad de encontrar sus raíces espirituales, el sentido de su destino y la dirección verdaderamente humana. Por eso resulta imprescindible un cambio de paradigma donde exista un liderazgo educativo que busque el apoyo y la camaradería de quienes piensan de igual forma, en la esperanza de que cuando un grupo o una colectividad se juntan en una búsqueda y un objetivo común, la eficacia es mayor. Especialmente cuando cada persona encuentra su puesto a partir de sus propios recursos. Esto quiere decir que el verdadero líder educativo incentiva el poder de la vocación en sus estudiantes, provocándoles una sensación grupal de destino, en el cual sus acciones, según sus capacidades, siempre son significativas e importantes en la consecución de un mismo propósito (Losada, 2007).

Un verdadero líder educativo es el que perturba la seguridad de los maestros y los desafía, incitándolos a la exploración y animando el esfuerzo. Un líder transformante percibe cuándo el aprendiz está dispuesto a cambiar y ayuda a su discípulo a responder a necesidades más complejas, además un líder es también un aprendiz, y es transformado por la relación de liderazgo que ejerce.

El auténtico líder docente debe estar muy dispuesto a reconocer sus equivocaciones y a permitir que sus alumnos tengan otra realidad distinta a la suya. Animar al aprendiz para que escuche su propia voz interior, es fomentar el que adquiera sus propios puntos de vista.

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

La educación no puede cambiar si los docentes no cambian. Por ello surge la necesidad de líderes capaces de concienciar a los profesores de la conducta y las actitudes, frente a sí mismos y frente a sus alumnos, que observan cuando están en clases.

### **Tipos de liderazgo**

Según Fromm: básicamente existen dos tipos de Líderes:

#### **Con autoridad racional**

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.

#### **Con autoridad irracional**

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 Martí

**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.

**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”

**Liderazgo calichin'g**, toda su capacidad se centra fundamentalmente en el crecimiento profesional de sus colaboradores, con lo cual consigue implicarse en sus proyectos de futuro de forma cualificada y como colaboradores.

**Liderazgo afiliativo**, este tipo de líderes se preocupan sobre todo de crear un buen clima social en la organización de forma que la gente se implique afectivamente en los proyectos. Para él es muy importante que sus colaboradores se sientan a gusto en el trabajo porque las relaciones fluidas y, por consiguiente, los conflictos se asumen con ánimo constructivo.

**Liderazgo autorizado**, adquiere prestigio y consigue que la gente le siga porque les proporciona visión a largo plazo que les da seguridad.

**Liderazgo transformacional** está centrado en los alumnos y en los profesores.

**Liderazgo educacional** es el que ejercen los directivos centrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje asesorando, orientando, facilitando recursos, formando y evaluando al profesorado para que consiga unos resultados de calidad con relación al éxito académico de los alumnos de la Institución.

Los directivos que ejercen un liderazgo educacional dedican la mayor parte del tiempo a la relación personal con las familias y los profesores para hablar de los alumnos, de la colaboración de las familias con el profesor, del trabajo en el aula, de las dificultades, avances y progresos que encuentran los profesores y los padres en el proceso educativo. También dedican mucho tiempo a coordinar las estructuras básicas de enseñanza aprendizaje y de orientación y tutoría para implicar al profesorado en proyectos de mejora.

Todos los seres humanos, a lo largo del día, se encuentran con problemas, dificultades y obstáculos. La diferencia entre la persona que tiene muy claro el lugar hacia el que quiere dirigirse y la persona que no lo tiene, es que la primera puede ver los obstáculos como peldaños en un camino que le acerca a su objetivo.

Un líder no se plantea, de entrada, como hacer las cosas, sino que siente con intensidad lo que quiere lograr y por qué quiere lograrlo, y es a partir de ese momento cuando el pensamiento empieza a actuar de un modo verdaderamente sorprendente, enseñándole el camino que ha de seguir.

Se puede decir una vez más que lo que el corazón quiere sentir, la mente se lo acaba mostrando.

El liderazgo educacional es uno de los factores claves para el desarrollo de una educación de calidad.

Leithwood, Jantzi y Steinbackh (2003), luego de realizar un análisis de 121 artículos sobre liderazgo en cuatro revistas especializadas de gestión educativa entre 1988, encontraron que los conceptos sobre liderazgo más tratados fueron liderazgo pedagógico, estilos de liderazgo y liderazgo transformacional. Seguidamente, otros conceptos tratados fueron: liderazgo moral, liderazgo gerencial y liderazgo cultural:

La calidad de las instituciones educativas depende de la competencia, dedicación y estilo de liderazgo de los directivos, para que la calidad de educación sea efectiva todos los que conformamos la comunidad educativa debemos apoyar al equipo directivo, ya que el apoyo de los docentes es de gran utilidad, pues esto hace que el trabajo sea menos pesado y el líder no sea el único que tome decisiones para resolver los problemas, sino que todos aporten con ideas para que la decisión sea mejor.

<b>Modelos de liderazgo educacional</b>				
<b>Enfoque de liderazgo para las escuelas</b>	<b>Quien ejerce la influencia</b>	<b>Fuentes de influencia</b>	<b>Propósitos de la influencia</b>	<b>Resultados de la influencia</b>
<b>Instruccional o pedagógico</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Típicamente, aquellos que tienen roles de liderazgo formal, específicamente los directores de escuelas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento experto</li> <li>•Típicamente, el poder ligado a la posición</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realzar la efectividad de las prácticas de los profesores en el aula</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Crecimiento del desarrollo estudiantil</li> </ul>
<b>Transformacional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Típicamente, aquellos que tienen roles de liderazgo formal, pero no necesariamente sólo ellos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inspirar niveles más altos de compromiso y capacidad entre los miembros de la organización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Mayor esfuerzo y productividad</li> <li>•Desarrollo de prácticas más hábiles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Crecimiento de la capacidad de la organización para mejorar continuamente</li> </ul>
<b>Moral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Aquellos que tienen roles formales de administración</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•El uso de un sistema de morales y valores para guiar la toma de decisiones en una organización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Aumentar la sensibilidad hacia la justicia de una decisión</li> <li>•Aumentar la participación en las decisiones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Acciones justificadas moralmente</li> <li>•Escuelas democráticas</li> </ul>
<b>Participativo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•El grupo, incluso los miembros de la organización, sin papeles administrativos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Comunicación interpersonal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Aumentar la participación en decisiones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Crecimiento de la capacidad de la organización a responder en una manera productiva a las necesidades internas y externas para cambio</li> <li>•Una organización más democrática</li> </ul>
<b>Gerencial</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aquellos que tienen roles formales de administración</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•El poder ligado a la posición</li> <li>•Políticas y procedimientos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Asegurar el cumplimiento eficaz de tareas específicas por los miembros de la organización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Lograr las metas formales de la organización</li> </ul>
<b>Contingencia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Típicamente, aquellos que tienen roles de liderazgo formal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Emparejar el comportamiento del líder con el contexto</li> <li>•Procesos expertos para resolver los problemas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Satisfacer el mejor las necesidades de los miembros de la organización</li> <li>•Dar respuestas más efectivas para alcanzar los retos de la organización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Lograr las metas formales de la organización</li> <li>•Crecimiento de la capacidad de la organización a responder en una manera productiva a las necesidades internas y externas.</li> </ul>

Cuadro N° 3 Fuente: Leithwood, Jantzi y Teinbach, 2003

### **1.2.1.5. El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).**

El Ministerio de Educación del Ecuador, crea el Nuevo Bachillerato Ecuatoriano con el propósito de ofrecer una mejor educación para todos los jóvenes del país. El triple objetivo de este Bachillerato es preparar a los estudiantes para:

- a) La vida y la participación en una sociedad democrática;
- b) Sus estudios postsecundarios;
- c) El mundo laboral y del emprendimiento.

Esta tarea exige al estudiantado adquirir aprendizajes básicos comunes mediante un programa de estudios generales (Bachillerato General Unificado o Tronco Común).

Además de los estudios generales, los estudiantes pueden optar por estudios en diversas áreas científicas, sociales, culturales y artes plásticas, o por módulos para adquirir competencias laborales en distintas esferas profesionales acordes con las demandas del desarrollo del país.

La elección de cualquiera de las opciones no limitará a los estudiantes para conseguir el triple objetivo del bachillerato.

El bachillerato general unificado, es el bachillerato del Ecuador que inició su aplicación desde el periodo lectivo 2011 – 2012, en el país, es una enseñanza en Ecuador perteneciente a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI). Es el tiempo de estudios con los que se obtiene el grado de bachiller. Es una enseñanza obligatoria, impartida normalmente desde que el alumno tiene 15 años, tras haber obtenido la EGB (Educación General Básica), tiene una duración de tres años. Tras haber superado el Bachillerato se puede ingresar en la universidad, tras superar las Pruebas de Acceso a la Universidad.

El bachillerato general unificado consta de tres cursos que irán aplicando de manera gradual hasta el 2014.

1º de BGU, que corresponde al antiguo 4º curso de educación secundaria;

2º de BGU, que corresponde al antiguo 5º curso de educación secundaria;

3º de BGU, que corresponde al antiguo 6º curso de educación secundaria.

El nuevo bachillerato general unificado BGU, le da oportunidad al estudiante cuando vaya a ingresar a la universidad de escoger la carrera que le guste o satisfaga sus necesidades, lo que anteriormente no se lograba, pues si escogió una especialidad equivocada en el colegio, no tenía la oportunidad de escoger la carrera que no tenga que ver con su especialidad, por lo tanto se evidenciaba muchas deserciones de los jóvenes en la universidad, que sin una buena orientación muchas veces preferían no continuar con sus estudios.

#### **1.2.1.6. Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal) Plan Decenal de Educación.**

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.

El Plan Decenal de Educación es una buena opción de cambio, es muy importante que haya una conexión de un nivel con respecto a otro, esto se logra con una buena capacitación a los docentes quienes serán los encargados de cumplir con este objetivo, pero los cambios que el Ministerio de Educación está realizando no está tomando en cuenta a los docentes; no estamos siendo parte de este cambio, aunque se diga que la hay cursos para todos; que la educación está mejorando, pese a que los docentes somos la parte fundamental del sistema no tenemos voz y actualmente estamos entrando en la etapa de ser receptores de los encargados del Ministerio de Educación, sin tener la oportunidad de aportar con ideas ni realizar observaciones a la falta de preocupación que tienen por instituciones.

### **¿Cómo nació el Plan Decenal de Educación?**

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

Luego, el Plan Decenal se abrió al debate nacional en más de 40 foros locales, regionales y nacionales con la participación de amplios sectores sociales, políticos y económicos, lo que permitió una construcción colectiva. En este Plan se recogen los compromisos internacionales de los que el país es signatario, los acuerdos nacionales y el trabajo de los ex ministros y ministras de Educación, permitiendo enfocar las bases de los próximos diez años.

Por petición del CNE, el 26 de noviembre de 2006 el entonces Presidente de la República convocó y puso a consideración de la ciudadanía, en una Consulta Popular, las ocho políticas educativas que fueron aprobadas por más del 66 % de los votantes.

### **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.

Al ser parte del profesorado ecuatoriano, considero que desde que se dio inicio al plan decenal se ha observado verdaderos cambios en la educación ya que nos permite visionar y determinar el tipo de ciudadano que se quiere formar en el futuro; las políticas que el plan decenal propone permitirán mejorar la educación, tomando en cuenta que la calidad de vida de los pueblos depende de la educación de los mismos. Es importante entonces que se de seguimiento a las políticas planteadas en el plan decenal para que los objetivos que se plantearon se cumplan.

## **1.2.2. Análisis de la persona.**

### **1.2.2.1. Formación profesional.**

La docencia es una profesión cuya especificidad se centra en la enseñanza, entendida como acción intencional y socialmente mediada para la transmisión de la cultura y el conocimiento en las escuelas, como uno de los contextos privilegiados para dicha transmisión, y para el desarrollo de potencialidades y capacidades de los alumnos. Los Institutos Superiores de Formación Docente son las instituciones formadoras (Homero, 2000).

La formación docente es un proceso permanente, que acompaña todo el desarrollo de la vida profesional.

#### **1.2.2.1.1. Formación inicial.**

La formación docente inicial, tiene la finalidad de preparar profesionales capaces de enseñar, generar y transmitir los conocimientos y valores necesarios para la Formación integral de las personas, el desarrollo nacional y la construcción de una sociedad más justa y promoverá la construcción de una identidad docente basada en la autonomía profesional, el vínculo con las culturas y las sociedades contemporáneas, el trabajo en equipo, el compromiso con la igualdad y la confianza en las posibilidades de aprendizaje de sus alumnos (Ley de Educación Nacional, artículo 71).

Para que una persona inicie su formación de docente debería rendir exámenes que acrediten su convicción para la docencia, ya que desde tiempos atrás se ha escuchado que si alguien no quiere estudiar aunque sea se haga maestro. Pensamientos equivocados que tienen al pensar que es una profesión sencilla, cuando es indudablemente una de las profesiones que más exigencias tiene cuando hay la responsabilidad de que a quién se forma va a ser un futuro ciudadano que cambiará nuestro país.

#### **1.2.2.1.2. Formación profesional docente.**

Un docente es un factor esencial de la calidad educativa por eso existe la necesidad de ofrecerles una formación profesional inicial y continua que les permita estar a la altura de los desafíos que les plantea la reforma. Para avanzar en el mejoramiento de la calidad de la educación que reciben los

estudiantes no basta con estas consignas. Se requieren evidencias empíricas de prácticas efectivas para apoyar el aprendizaje.

Cuando se piensa en las innovaciones pedagógicas y las políticas educativas ya nadie pasa por alto la problemática del docente y la calidad de su formación. Los sistemas escolares actuales, configurados en la modernidad hacia fines del siglo XIX en América Latina, conservan una huella de su origen: la centralidad del docente, el maestro como tecnología y recurso educativo insustituible. A pesar del avance de las Nuevas Tecnologías y de las predicciones sobre las escuelas del futuro, no es probable que esta situación se altere radicalmente en el transcurso de las próximas décadas.

El trabajo que realiza el docente con sus alumnos continúa forjado por vínculos de tipo doméstico y familiar. Se resiste por lo tanto a las lógicas racionalizadoras y científicas que lo intentan dotar de mayor profesionalismo (Vezub, 2005a). El reconocimiento del papel preponderante del docente en el proceso educativo no implica dejar inalterados los rasgos que históricamente configuraron su tarea. Por el contrario, es necesario sentar las bases de una nueva identidad y profesionalidad. Los grandes cambios experimentados en los ámbitos social, económico, político, cultural e incluso a nivel de la vida privada de las personas, junto con las nuevas características de los niños y adolescentes y el incremento constante de las demandas que la sociedad civil realiza a la escuela, nos obligan sin duda a redefinir el oficio del docente.

Por otra parte, varios estudios señalan al factor docente como elemento clave de la transformación educativa, actor principal de la renovación de los modelos de enseñanza (Aguerrondo, 2004; Fullan, 2002; Vaillant 2005). Cualquiera sea el cambio que se impulse los docentes siempre son interpelados desde algún lugar, ya sea que se los ubique como ejecutores, mediadores de lo planificado por los expertos o en calidad de protagonistas activos y reflexivos de la transformación.

Los docentes somos considerados los actores principales del cambio educativo es por eso que se debe buscar las mejores estrategias para la capacitación constante además de proporcionar los recursos necesarios para su desenvolvimiento, ya que cuando las políticas docentes no son

acompañadas de buenas acciones, alteran las condiciones donde se desarrolla su tarea.

Además las personas que ofrecen cursos para profesores deben practicar lo que predicen ya que las personas aprenden a enseñar tal como les enseñaron y como aprendieron. Los profesores aprenden realizando las tareas concretas que involucra el enseñar, evaluar, planificar, desarrollo de materiales y currículo.

#### **1.2.2.1.3. Formación técnica.**

La Ley de Educación Nacional considera que la educación técnico profesional atiende un amplio abanico de calificaciones relativo a diversas actividades y profesiones de los distintos sectores y ramas de la producción de bienes y servicios; tales como: agricultura, ganadería, caza y silvicultura; pesca; minas y canteras; industrias manufactureras; electricidad, gas y agua; construcción; transporte y comunicaciones; energía; informática y telecomunicaciones; salud y ambiente, economía y administración, seguridad e higiene; turismo, gastronomía y hotelería; especialidades artísticas vinculadas con lo técnico/tecnológico.

Es una formación orientada a la apropiación por parte de los estudiantes de los conocimientos, habilidades, actitudes, valores culturales y éticos correspondientes a un perfil profesional, cuya trayectoria formativa integra los campos de la formación general, científico-tecnológica, técnica específica, así como el desarrollo de prácticas profesionales y el dominio de técnicas apropiadas que permitan la inserción en un sector profesional específico.

Un saber técnico y tecnológico, con sustento teórico científico de base, que permita intervenciones técnicas específicas en procesos productivos con cierto nivel de autonomía y responsabilidad en la solución de problemas tecnológicos en diversos sectores de la producción de bienes y servicios.

Es una preparación para el desempeño en áreas ocupacionales determinadas que exigen un conjunto de capacidades y habilidades técnicas específicas, así como el conocimiento relativo a los ambientes institucionales laborales en los que se enmarca dicho desempeño.

### **1.2.2.2. Formación continua.**

En la actualidad, nos encontramos ante el nacimiento y la consolidación de la Sociedad de la Información y del Conocimiento. Esta nueva realidad, que está penetrando de forma progresiva en nuestras aulas, demanda nuevos desafíos en el profesorado. A este contexto debemos sumarle la gran heterogeneidad y diversidad del alumnado, reto a los que los docentes han de dar respuesta y afrontar de una forma adecuada. En este marco, el profesorado necesita de nuevos conocimientos y habilidades, de un cambio de actitud y una asunción de los valores educativos inclusivos para desempeñarse en un nuevo rol, lo cual requiere procesos de capacitación, pero también de una práctica educativa reflexiva y en equipo (Yadarola, 2007). Esta formación debe reconocer claramente el valor de los conocimientos y experiencias que poseen los docentes y las escuelas, y promover procesos de investigación-acción como mecanismos de conocimiento de la propia práctica.

El Ministerio de Educación del Ecuador considera que la formación profesional ha venido experimentando en los últimos años una fuerte evolución en nuestro país. La formación continua se realizará en coordinación con el Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo (SíProfe) del Ministerio de Educación y contempla programas modulares dirigidos a los docentes en ejercicio que necesitan actualizar y profundizar su formación disciplinar y pedagógica.

Destacamos que los cursos para la formación continua se plantean basados en las mallas de las carreras de licenciatura y de los programas de especialización de la UNAE, de los cuales se toman los aspectos epistemológicos y pedagógicos fundamentales y se los expresa en formatos de cursos cortos. Esto presupone el diseño de cursos propios de alto nivel que contribuyan al perfeccionamiento y desarrollo de las prácticas de los docentes en ejercicio.

El objetivo de la formación profesional continua es el de mantener el empleo de la población ocupada, así como su promoción mediante la mejora de sus competencias profesionales, de lo cual se debe derivar la mejor competitividad de las empresas, y siendo sus funciones las de:

Adaptación permanente de la evolución de las profesiones y del contenido de los puestos de trabajo y por lo tanto de mejora de las competencias indispensables para fortalecer la situación competitiva de las empresas y su personal.

Promoción social que permita a muchos docentes evitar el estancamiento en su calificación profesional y mejorar su situación laboral.

Preventiva para anticipar las posibles consecuencias negativas de la realización para superar las dificultades que deben afrontar los sectores y empresas en curso de reestructuración económica o tecnológica.

La formación continua es un derecho permanente de los docentes que constituye un elemento para favorecer la igualdad de oportunidades y la promoción personal y profesional ante la continua evolución de los nuevos sistemas, motivados por la implantación de nuevas tecnologías que afectan al sistema educativo.

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

El desarrollo profesional es un requisito deseable en todo sistema educativo, pero por sí solo no puede mejorar significativamente todo el sistema. Ésta es una de las críticas principales que se han hecho a los postulados de Stenhouse, como apuntaron Carr y Kemmis (1988) y Contreras Domingo (1990). El desarrollo profesional debe venir acompañado, debe enmarcarse en un contexto de desarrollo que abarque tanto al profesorado, al currículum y al centro educativo, como al alumnado. El desarrollo profesional es fundamental para mejorar la institución, pero no suficiente. En esta línea es deseable seguir trabajando.

La formación del profesorado se refiere a las características que le permita desempeñarse como sujeto que se construye en el ejercicio de la docencia, en un proceso permanente y continuo de desarrollo, que le conduce a la autonomía moral y profesional.

La preocupación por la calidad de la educación nos lleva a considerar el importante papel que desempeña el docente en el proceso educativo. Abarca un amplio campo de instancias heterogéneas, con respecto a los contenidos, metodología, etc., acordes tanto a las necesidades educativas, como a las que surgen de la vida cotidiana referidas a infraestructura, recursos, clima organizacional, estructura del plan de estudios, calidad de los programas, sistemas de evaluación, recursos didácticos, etc.

El profesor es, ante todo, una persona que se construye en un contexto de interacción social específico en el ejercicio de la docencia cuya función esencial

es la educación integral de sus estudiantes. La formación de ciudadanos responsables, competentes y comprometidos, que necesita la sociedad, sólo es posible desde una nueva concepción del profesor en la que asume nuevas funciones.

La educación es una práctica social, que exige al docente una formación integral que le permita conocer y valorar la realidad en que se desenvuelve y comprender el significado de su labor en este contexto. Por ello no basta con que el profesor sea un conocedor de su materia, también debe tener la formación pedagógica necesaria de modo que pueda valorar su práctica educativa en relación con el desarrollo integral de sus alumnos y con el impacto que la educación genera en el contexto social, económico y cultural.

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

Según la nueva concepción del desarrollo profesional del docente, el trabajo del maestro se ha reconocido como algo bastante más complejo que simplemente transmitir información específica y saber enseñar, razón por la cual se ha adoptado una perspectiva mucho más amplia e inclusiva. Diversos autores (por ejemplo, Grosso de León, 2001; Reynolds, 1992; Jegede, Taplin y Chan, 2000; Borko y Putnam, 1995; Glaser, 1987) han aportado un listado de tipos de conocimientos, destrezas, predisposiciones y valores que todo buen maestro debería dominar. Como resultado de esto, la mayoría de las instituciones formadoras de docentes se encuentran implementando programas que incluyen los elementos listados a continuación.

Estos son los tipos de conocimientos, destrezas, valores y predisposiciones que los programas de formación docente intentan desarrollar, apoyar y promover tanto en maestros experimentados como en principiantes:

- Conocimiento pedagógico general: esto incluye conocimiento de entornos de aprendizaje y estrategias de instrucción; organización del aula, y conocimiento de los educandos y del aprendizaje.
- Conocimiento de las materias de estudio: esto incluye conocimiento del contenido, de las estructuras sustantivas y de las estructuras sintácticas (equivalente al conocimiento de una disciplina). Como se mencionara

anteriormente, este elemento de la formación docente es el que actualmente (en los últimos cinco años) recibe más énfasis, como lo demuestra el hecho que la mayoría de los estados está implementando pruebas –que miden el grado de conocimiento que tiene el maestro de la materia de estudio– que el aspirante debe aprobar antes de recibir su certificación inicial.

- Conocimiento del contenido pedagógico: un mapa conceptual de cómo enseñar una disciplina; conocimiento de estrategias y representaciones de instrucción, conocimiento de la comprensión de los estudiantes y de su potencial falta de comprensión; y conocimiento del curriculum y de materiales curriculares.
- Conocimiento del contexto del estudiante y la predisposición a averiguar más acerca de sus estudiantes, sus familias y sus escuelas. El conocimiento y la voluntad para involucrar a las familias en el diario quehacer de la escuela (Morales, 1998). El reconocimiento que ni todos los estudiantes ni todas las comunidades son iguales.
- Un repertorio de metáforas que hagan posible salvar la brecha entre la teoría y la práctica.
- Evaluación externa del aprendizaje.
- Capacitación clínica.
- Conocimientos de estrategias, técnicas y herramientas diseñadas para crear y sustentar una comunidad o entorno del conocimiento y la habilidad para utilizarlas.
- Conocimientos, destrezas y la predisposición a trabajar con niños de diversas procedencias culturales, lingüísticas y sociales (Alidou, 2000; Gay y Howard, 2000; Weisman, 2001).
- Conocimientos y actitudes que apoyan la justicia política y social como realidades sociales y convierten a los maestros en importantes agentes del cambio social (Samuel, 1998; Norberg, 2000).

- Conocimientos y destrezas sobre cómo aplicar la tecnología al currículum.

Es fundamental que todas las categorías de docentes de educación para la primera infancia, primaria, secundaria y superior, reciban una formación profesional inicial y continua de alta calidad. También es importante que los docentes aprendan, como parte de su formación inicial y a lo largo de su carrera, a trabajar en equipo con sus colegas y el resto del personal.

#### **1.2.2.5. Características de un buen docente.**

Lozano (2012) señala que vivimos una época de falta de vocaciones, donde muchas veces prima el encontrar un trabajo, el que sea, por encima de todo, si llegar a él resulta menos complicado que a otros objetivos meramente profesionales. Frente a esto, hay montones de maestros entregados de verdad y de aspirantes a maestros que ya lo son, todavía sin serlo. Pasar una oposición, o conseguir una simple entrevista de trabajo en un colegio privado, puede convertirse en una tarea tremendamente complicada. Valores como la vocación, temprana o tardía, el tener una importante experiencia de vida y pluridisciplinar, o el haberse esforzado en el trabajo diario durante la carrera para tener un buen expediente académico, quedan frecuentemente supeditados a factores poco éticos que, como todos ya conocemos.

Lo más importante en una institución educativa, son y han de ser sus alumnos. Formarlos de verdad, en conocimientos, pero sobre todo en valores, debería ser la principal prioridad de cualquier equipo directivo antes de contratar a quien puede ser una pieza clave en el prestigio y la calidad de un colegio. Esto, lógicamente, requiere un mayor esfuerzo inicial, al tener que leer detenidamente más currículum, antes de tirarlos directamente a la papelera, presuponiendo demasiadas cosas en lugar de interesarse por conocer a la “persona”.

Lozano (2012) señala que se debe tomar en cuenta ciertas características para ser un buen docente:

- Jovial, alegre, optimista, con buen sentido del humor.
- Es humano, amigable, comprensivo.
- Se interesa en sus alumnos y trata de comprenderlos.
- Procura hacer interesante su enseñanza, despierta el deseo de trabajar, convierte su labor en un placer.

- Es estricto con moderación, les infunde respeto a sus alumnos y los domina por convencimiento.
- Es imparcial. No tiene preferidos, ni consentidos.
- Es paciente, bondadoso y simpático.
- Es justo para calificar tareas y exámenes.
- Es franco y recto en el trato con sus alumnos.
- Exige que el trabajo sea bien hecho en el tiempo debido.
- Invita a trabajar, es considerado, interpreta los sentimientos del alumno.
- Es cortés, despierta confianza.
- Respeto las opiniones de los alumnos. No trata de imponer su voluntad.
- No se siente superior, ni importante. No pretende saberlo todo.
- Es servicial con sus alumnos, los ayuda a resolver sus problemas personales, aunque éstos no se refieran a la escuela.
- Conoce la materia.
- Planifica sus clases.
- Ama su profesión.
- Piensa siempre en superarse.

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

#### **1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.**

Montero (1996:63) señala que la profesionalización puede definirse como el compromiso que el maestro adquiere desde su formación inicial y posteriormente durante su desempeño laboral, aspectos que le promueve, el desarrollo de la eficiencia y la eficacia para engrandecer las capacidades requeridas en el trabajo educativo, compromiso que demanda de autoridades, docentes y sociedad un desempeño de calidad, que permitan la ampliación formativa de los ciudadanos contemporáneos, de quienes se solicita un trabajo innovador, pues deberán hacer usos de distintas capacidades, tales como resolver problemas y usar el lenguaje de manera funcional, para cumplir laboralmente bajo un enfoque y pensamiento universal, en la era del conocimiento, como se le ha calificado al momento actual.

En el transcurso de la última década, la mayoría de los sistemas educativos han sido encaminados a instalar la profesionalización de la carrera docente y a adoptar particularmente el enfoque por competencias. Respecto a la profesionalización, la existencia de un consenso está lejos de ser alcanzado no sólo porque la idea de profesionalización sea a veces debatida, sino que por lo general ésta es impulsada por los gobiernos como una ilusión, sin tener los medios ni la voluntad para concretizarla.

Nuestra sociedad hace frente a una serie de problemas derivados del campo de la educación escolar. Bajo la presión de la globalización de los intercambios económicos, políticos, tecnológicos y culturales y de una ideología 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.

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

Podemos hablar de cuatro niveles de intervención en la planificación de la formación; cada uno de los cuales atiende a diferentes niveles jerárquicos y a unas fases o estructuras específicas según (García &Trinidad, 2004).

#### **Nivel Estratégico**

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.

#### **Nivel de Gestión**

Éste constituye el siguiente nivel de planificación en orden jerárquico. Determina los agentes que deberán desarrollar los programas de formación, proporciona los recursos y establece los grandes plazos o etapas.

#### **Nivel Técnico**

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 personas especialistas, profesionales de la formación, que aportan sus capacidades al proceso.

### **Nivel Formativo**

Éste constituiría el último nivel en la planificación de la formación y correspondería directamente al formador y a los tutores o asesores. Estos son los que diseñan y aplican las acciones formativas más específicas en cada contexto concreto y en las que, además, suelen intervenir directamente desarrollándolas.

Lo anterior es fundamental para promover y lograr una efectiva participación ciudadana haciendo de la educación un tema de preocupación y prioridad permanente de toda la sociedad.

La participación ciudadana constituye una base de consenso para el diseño de políticas públicas, en las que sean prioritarias la asignación y transferencia de recursos públicos para el cumplimiento de las metas propuestas.

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

Hernández (2006), la relación del ser humano con el conocimiento, está avanzando a pasos agigantados, esto implica tener que modificar y utilizar métodos de aprendizajes diferentes, herramientas diversificadas, prácticas 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.

El docente ha introducido al aula escolar diversos recursos tecnológicos que en su momento histórico fueron modernizando el salón de clase y acercando al alumnado a la tecnología, permitiendo una participación activa en la construcción de conocimientos, lo que asegura un aprendizaje significativo brindando al docente en su práctica profesional.

Las nuevas tecnologías no sustituyen a los recursos tradicionales, simplemente extienden las posibilidades, y no deben apartarse de los valores, que prevalecen a través de la interacción tecnológica (Antología. Introducción a Enciclopedia en el salón de clases, 2004). Los valores universales, honestidad, paciencia, respeto, justicia, humildad y el amor, todo aquello que pueda hacer de nosotros una mejor persona para poder asimilar los nuevos cambios tecnológicos que se están presentando en el mundo globalizado.

Se puede apreciar que actualmente el sistema educativo está atravesando una época de cambios propiciados por las Tic, las mismas que están transformando tanto lo social como lo educativo, aunque las Tic no aparecieron recientemente, están generando una serie de cambios en las aulas de clases y ahora se han convertido en un reto para los docentes porque además de manejar la nueva tecnología es su responsabilidad el enseñar a los estudiantes el manejo adecuado, motivándoles a utilizar estas herramientas como ayuda para que logren un aprendizaje significativo.

El uso de las Tics permite nuevas posibilidades a los docentes, están abriendo nuevos canales de comunicación y logran intercambiar nuevas ideas, si queremos ver verdaderos cambios en la educación debemos explotar todos los beneficios de las Tic, por lo que es esencial que tanto los futuros docentes como los docentes en actividad estén preparados para utilizar estas herramientas.

### **1.2.3. Análisis de la tarea educativa.**

#### **1.2.3.1. La función del gestor educativo.**

La función directiva es definida por José María Veciana (2002) como “un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder”. En el caso del sector educativo, esto significa que el gestor educativo es quien orienta y lidera en la institución u organización el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo.

Para ello, lidera los procesos de toma de decisiones de manera participativa, involucra a los miembros en la construcción de metas y de visión compartida,

alinea los objetivos individuales con los de la organización, para garantizar la coherencia del quehacer cotidiano con el horizonte institucional.

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

Un gestor educativo actúa en tres esferas de gestión:

**La gestión estratégica**, es la capacidad del gestor para realizar análisis situacionales de la institución y su entorno, que le permiten evaluar la gestión de la organización y sus resultados para transformar y reformular el horizonte institucional, los planes, los procesos, o las acciones implementadas.

**La gestión del entorno político**, es la relación del gestor en los contextos internos y externos mediante el uso inteligente de la persuasión y el ejercicio legítimo del poder como una acción que permite la participación, el consenso, la autorización, el apoyo, la colaboración y la obtención de recursos.

**La gestión operativa**, es la capacidad del gestor para hacer que la organización o institución actúe eficaz y eficientemente en el cumplimiento de los objetivos propuestos y asuma la responsabilidad por los resultados alcanzados.

Según Longo (2002), en este sentido, el gestor educativo tiene las siguientes funciones:

- Dirigir la institución hacia el logro de su horizonte institucional (misión, visión, objetivos, políticas y principios).
- Realizar alianzas estratégicas que contribuyen al desarrollo institucional
- Establecer sistemas de comunicación que potencian la institución en sus relaciones e interacciones.

- Organizar los recursos y el talento humano de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional.
- Propiciar ambientes adecuados de trabajo que favorecen el clima organizacional para la toma de decisiones y la resolución de conflictos.
- Promover el trabajo en equipo.
- Motivar y estimula los resultados individuales y colectivos.
- Verificar el desarrollo de los procesos y realiza retroalimentación para los ajustes o cambios requeridos.

El gestor educativo es quien define los objetivos a alcanzar, diseña los instrumentos o medios para lograrlos y recrea los principios y valores que orientan la acción institucional. Con su dirección, liderazgo y gestión busca resultados eficientes mediante la implementación de estrategias para motivar, orientar e incentivar a los actores educativos en la realización de sus actividades y tareas. Para ello promueve el trabajo en equipo y la toma de decisiones.

### **1.2.3.2. La función del docente.**

La función docente es considerada como un conjunto de acciones, actividades y tareas en las que participa el profesor en un contexto de intervención institucional sea en el interior de las aulas o en su interacción con otros colegas o directivos, así como en la interacción con los padres y la comunidad en general (Tejada, 1997:9).

Ministerio de Educación del Ecuador, la función docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos.

La función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades

de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.

Las personas que ejercen la función docente se denominan genéricamente educadores, y son docentes y directivos docentes.( Art. 4 Decreto 1278 de 2002) del Ministerio de Educación del Ecuador.

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.
- Establece metas, perseverancia, hábitos de estudio, autoestima, siendo su principal objetivo que el mediador 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 funciones que debemos realizar los docentes hoy en día son las siguientes: diagnosticar necesidades; preparar las clases; buscar y preparar materiales para los alumnos, aprovechando todos los lenguajes; motivar al alumnado; centrar la docencia en el estudiante, considerando la diversidad; ofrecer tutoría y ejemplos; investigar en el aula con los estudiantes, desarrollo profesional continuado; y colaborar en la gestión del centro.

La profesión de la docencia enfrenta cada día más retos, es por eso que la tarea del docente no se debe restringir a transmitir la información ya que para ser profesor no es suficiente con dominar una materia o disciplina. El acto de educar implica cuestiones afectivas, comunicativas, sociales, de valores, de tal manera que un docente debe ser capaz de ayudar propositivamente a otros a: aprender, pensar, sentir, actuar y desarrollarse primero como personas.

### **1.2.3.3. La función del entorno familiar.**

Según Lahoz García José María, Pedagogo (Orientador escolar y profesional), el ambiente familiar es el conjunto de relaciones que se establecen entre los miembros de la familia que comparten el mismo espacio. Cada familia vive y participa en estas relaciones de una manera particular, de ahí que cada una desarrolle unas peculiaridades propias que le diferencian de otras familias. Pero el ambiente familiar, sea como sea la familia, tiene unas funciones educativas y afectivas muy importantes, ya que partimos de la base de que los padres tienen una gran influencia en el comportamiento de sus hijos y que este comportamiento es aprendido en el seno de la familia.

Lo que difiere a unas familias de otras es que unas tienen un ambiente familiar positivo y constructivo que propicia el desarrollo adecuado y feliz del niño, y en cambio otras familias, no viven correctamente las relaciones interpersonales de manera amorosa, lo que provoca que el niño no adquiera de sus padres el mejor modelo de conducta o que tenga carencias afectivas importantes.

Volk (1997), señala que el ambiente familiar no es fruto de la casualidad ni de la suerte. Es consecuencia de las aportaciones de todos los que forman la familia y especialmente de los padres. Los que integran la familia crean el ambiente y pueden modificarlo y de la misma manera, el ambiente familiar debe tener la capacidad de modificar las conductas erróneas de nuestros hijos y de potenciar al máximo aquellas que se consideran correctas.

Para que el ambiente familiar pueda influir correctamente a los niños que viven en su seno, es fundamental que los siguientes elementos tengan una presencia importante y que puedan disfrutar del suficiente espacio:

- Amor
- Autoridad participativa
- Intención de servicio
- Trato positivo
- Tiempo de convivencia

Cuanto mejor se cumplan estos 5 requisitos y más atención pongamos en ellos, mejor será la educación que recibirá vuestro hijo de su entorno familiar, y gracias a ella él conseguirá:

- Recibir la información adecuada sobre aquellas actitudes y valores sociales y personales que se consideran correctos, gracias al buen ejemplo de sus padres.
- Recibir información sobre sí mismos, sobre cómo son, a través de nuestras opiniones, reacciones y juicios de valor y de la calidad del trato que les otorgamos.
- Desarrollar la confianza en sí mismo y la autoestima gracias a las manifestaciones de amor y de reconocimiento que colman sus necesidades afectivas básicas: necesidad de afecto, necesidad de aceptación y necesidad de seguridad.

La responsabilidad de educar a los hijos ha recaído durante muchos años en el grupo familiar y progresivamente, la escuela y otros agentes educativos han ido asumiendo la tarea y la responsabilidad de satisfacer las necesidades que plantea el desarrollo de los niños y las niñas y de preparar su futuro en el seno de la sociedad.

La familia es para el niño su primer núcleo de convivencia y de actuación, donde irá modelando su construcción como persona a partir de las relaciones que allí establezca y, de forma particular, según sean atendidas sus necesidades básicas. Este proceso de construcción de su identidad se dará dentro de un entramado de expectativas y deseos que corresponderán al estilo propio de cada núcleo familiar y social.

Los padres como primeros formadores, establecerán un vínculo con el niño o la niña que les permitirá interpretar aquellas demandas de atención y de cuidado que necesite su hijo en cada momento. Los padres serán los primeros

responsables en la creación de unos canales y significación que favorecerán la construcción de la identidad del niño.

#### **1.2.3.4. La función del estudiante.**

Duart y Sangra (2000, p. 10.), “Podemos afirmar que parte del éxito de los modelos formativos está en el interés, la motivación y la constancia del estudiante.”

Con la incorporación de las TIC's a la educación, y las posibilidades que ofrecen en la comunicación, 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.

El estudiante se convierte en el responsable de su propio proceso formativo (Salinas, 1999, p. 10), y como tal actúa para dar respuesta a sus necesidades personales, caracterizadas por aspectos individuales diferenciales respecto el grupo de iguales. A su vez, el alumno marca el ritmo de su propio aprendizaje y organiza su tiempo dedicando una parte de él a la formación, al no depender de límites marcados por agendas o calendarios fijados por las instituciones competentes ni del espacio físico.

La tarea principal de los estudiantes consiste en la creación del conocimiento, utilizando como fuente la intervención del profesor sobre la información, y al amplio acceso a bancos de recursos, información y contenidos, se convierten en elaboradores de contenido. Éstos ven aumentada su autonomía, regulada a través de las estrategias de aprendizaje basadas en el objetivo de aprender a aprender.

#### **Funciones del estudiante:**

Por la Revista , Rev. Med. Vallejana v.3 n.2 Lima 2006

- Trabajar en base a los problemas educacionales, identificando las necesidades educacionales personales y colectivas.

- Aprender a formularse preguntas y a buscar sus respuestas en forma sistemática.
- Evaluar en forma escrita a su tutor y otros docentes que hayan tenido una participación significativa en su trabajo.
- Evaluar sus actividades, las del grupo y sus interrelaciones con los docentes.
- Evaluar las fuentes de información y/o experiencias que vayan teniendo.
- 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.
- Mantener un equilibrio entre sus objetivos y los del programa, sus necesidades, educacionales y las tareas que se originan en el grupo.
- Buscar la cooperación y compartir las fuentes de información.
- Desarrollar un alto sentido ético en su trabajo y favorecer el espíritu de trabajo de equipo.
- Establecer un pensamiento crítico, capaz de evaluar toda información que obtenga y de aplicarla a situaciones concretas.
- Ser crítico con el programa en el que trabaja. Entregar sus comentarios y críticas en forma constructiva, es decir, siguiendo los mismos principios que él o ella espera sean usados en su propia evaluación.

Los estudiantes son los verdaderos protagonistas en la educación. 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, solo deben estar motivados y ellos serán los que busquen información.

#### **1.2.3.5. *Cómo enseñar y cómo aprender.***

Roald Hoffmann y Sandra Y. McGuire, "Teaching and Learning Strategies That Work," *Letters, Science* 325: 1203-1204, 4 September 2009, ofrecen una serie de sugerencias, dicen que enseñar y aprender es una estrategia que funciona. Durante más de cuatro décadas, nuestros alumnos nos han enseñado y nosotros a ellos. Mientras luchábamos para ser mejores profesores, hemos desarrollado un buen número de estrategias que creemos que han sido eficaces. Hemos

comprendido que aprender y enseñar son dos reactivos en la combustión de una misma llama, cada uno alimenta al otro.

La relación personal mentor-aprendiz (tutor-alumno) beneficia a ambas partes y ayuda a aprender a ambos. El estudiante admira al mentor y quiere alcanzar el nivel de comprensión del mentor. El mentor ayuda al alumno a navegar por el camino hacia el conocimiento que presenta múltiples etapas aburridas y/o difíciles. El profesor debe enseñar a los estudiantes a aprender. Y los estudiantes deben enseñar al profesor a enseñar mejor.

Muchos estudiantes no se dan cuenta de que el aprendizaje progresa a través de etapas y que la memorización es solo una de ellas, una de las primeras. No basta con recordar, hay que comprender, aplicar, analizar, evaluar e incluso crear nuevo conocimiento. Los estudiantes deben ser conscientes de la existencia de estas etapas con objeto de transformarse de meros memorizadores a aprendices auto dirigidos. Cuando se presenta a los estudiantes algunas ideas sobre la meta cognición (pensar sobre su propio pensamiento) cambia sus actitudes sobre el aprendizaje y comienzan a aplicar estrategias de estudio más eficaces.

El abuso de la evaluación absoluta (gracias a exámenes, cuestionarios y trabajos de laboratorio) es pernicioso. El alumno y el profesor deben llegar a un contrato, claramente definido, cuyo objetivo es mejorar el rendimiento del alumno a la hora de lograr cierto número de competencias. Cada estudiante parte de un nivel de base diferente. Los estudiantes deben ser conscientes que sus calificaciones durante el curso solo dependen de su trabajo, de su esfuerzo y de la relación de este esfuerzo comparado con el esfuerzo de los demás alumnos. Los alumnos que más se esfuercen acabarán alcanzando un dominio de la materia que garantizará mejores calificaciones.

Las propuestas de Roald Hoffmann y Sandra Y. McGuire son:

**La enseñanza debe favorecer cuatro puntos:**

- La empatía; los estudiantes responden mejor cuando saben que el profesor se preocupa por ellos y por su aprendizaje.
- El aprendizaje activo; ya que la participación de los estudiantes facilita el aprendizaje.

- La interacción juicioso de grupos e individuos; el aprendizaje es una actividad solitaria, sin embargo, se puede mejorar gracias al trabajo en grupo.
- La potenciación del ego; hay que animar a los estudiantes a sentir que son responsables de sus propios éxitos en el aprendizaje.

### **Estrategias que mejoran el aprendizaje de los estudiantes:**

Definidas de una manera amplia, las estrategias de aprendizaje son conductas o pensamientos que facilitan el aprendizaje. Estas estrategias van desde las simples habilidades de estudio, como el subrayado de la idea principal, hasta los procesos de pensamiento complejo como el usar las analogías para relacionar el conocimiento previo con la nueva información (Weistein, Ridley, Dahl y Weber, 1988-1989).

- Tomar notas a mano, incluso si se proporcionan los apuntes de clase, tanto para el estudiante que hace preguntas sobre las notas, como para el estudiante que se involucre en la enseñanza respondiendo dichas preguntas.
- Resolver problemas propuestos, incluso cuando también se ofrecen las soluciones a posterior. El alumno debe desarrollar su agilidad en la resolución de problemas y un pensamiento flexible.
- Aprovechar al máximo el aprendizaje en grupo, proponiendo la resolución de problemas y la realización de prácticas en grupo. El alumno debe aprender tanto a hacer las cosas por él mismo como en colaboración con otros. El profesor debe estar atento a la dinámica del grupo y tratar de evitar que los alumnos aprovechen las trampas que permite el trabajo colectivo.
- Hay que reconocer que los estudiantes tienen diferentes estilos de aprendizaje, igual que tienen diferentes personalidades.

Cómo docentes debemos potenciar actitudes positivas hacia el aprendizaje, la comunicación y la convivencia, además mejorar las estrategias de aprendizaje para preparar a los adolescentes a ser reflexivos, de tal manera que apliquen sus conocimientos es situaciones que se presenten en su vida diaria, y siempre tomar en cuenta que lo que enseñamos ahora puede que luego no sea tan

relevante, por lo que debemos actualizarnos constantemente y también debemos saber que no todos los estudiantes aprenden de la misma forma.

Debemos estar consientes que cuándo enseñamos, los docentes también aprendemos de los estudiantes y actualmente sabemos que los educandos actuales son muy diferentes a los de hace unos años atrás, se puede observar que la tecnología a influenciado en su comportamiento y si no tienen una guía apropiada por parte de los docentes, los estudiantes hacen mal uso de la tecnología, razón por la cual se hace necesario que los docentes estemos preparados para guiar a los educandos sobre las ventajas y desventajas del uso de la tecnología, partiendo del principio que ninguna tecnología es mala si esta está bien encaminada y orientada.

### **1.3. Cursos de formación**

#### **1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente.**

##### **Definición de capacitación docente**

Millán Vega Francisco Rafael (diciembre de 1995), se entiende la capacitación y actualización de docentes como aquellos espacios de trabajo académico que permiten a los profesores recuperar sus saberes y prácticas, ponerse en contacto con los de otros y conocer o reconocer nuevos aspectos de la práctica docente con lo cual los maestros están en posibilidades de desarrollar más eficazmente su labor. Un sistema educativo que no cuente con los mecanismos para la actualización y capacitación de su personal operativo de manera permanente, cae irremisiblemente en la obsolescencia.

(Flavio Mota Enciso, Revista Academia), el docente es importante en el éxito de cualquier modelo o sistema educativo. Repetidamente se ha dicho que cualquier proceso de mejora en el área de la educación, para que realmente sea efectivo, debe, finalmente, llevarse a cabo -o al menos manifestarse en el aula. Y lo que sucede en el aula está directamente relacionado con lo que hace el profesor. De allí que sean necesarios programas tendientes a mejorar su desempeño, bajo la premisa de que entre mejor capacitado esté el profesor, más eficiente será su labor educativa.

La capacitación docente se refiere al tipo de programas que tienen como finalidad desarrollar principalmente las habilidades necesarias para desempeñar eficientemente la docencia, dentro de un sistema o modelo educativo concreto. La actualización tiene que ver más con "poner al día" los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas previamente. Este tipo de programas combina con cualquier otro.

El Ministerio de Educación del Ecuador expresa que la capacitación docente, es aquella que se lleva a cabo en servicio, a lo largo de toda la carrera docente. Es desarrollada por el Ministerio de Educación, organismos seccionales, fundaciones, ONG e incluso editoriales. La formación docente continua es un proceso permanente y de largo alcance, a través del cual se modela el pensamiento y comportamiento socio profesional del profesor.

La formación de los docentes es uno de los aspectos más complejos y actuales del sistema educativo nacional, no solo por las características propias de lo que significa la función docente sino, por la diversidad de los factores y actores con los que se relaciona, pero los programas de capacitación actuales no responden a las exigencias y necesidades que surgen del propio cambio educativo; en la mayoría de los casos tienen un carácter puntual y técnico con inconvenientes para llevar a la práctica, limitándose a eventos cortos, no sistemáticos ni planificados para procesos de largo alcance.

La capacitación puede cambiar a los docentes, ya que puede convertir a un mal profesor en un buen profesor, tomando en cuenta que muchas veces no es un mal profesor porque tiene mala voluntad sino por falta de capacitación, pocos conocimientos o de problemas de carácter y de comunicación con sus alumnos. La capacitación debe ser permanente para competir contra todos los años en los que el profesor no ha recibido una formación adecuada, por lo que ha deformado sus hábitos de trabajo.

### **Importancia de la capacitación docente**

Castillo Pérez Nubia Areli (1990), considera que la capacitación y actualización son técnicas necesarias de aplicar a las instituciones en general, con la finalidad de moldear a su capital humano, motivarlo, desarrollar su desempeño individual satisfactoriamente y lograr con ello mejorar la calidad de la educación. El capital humano o talento humano como se le desee llamar, necesita capacitarse y

actualizarse constantemente y estar a la vanguardia de los adelantos tecnológicos, sobre todo en las escuelas que es donde más se detectan necesidades de capacitación, los docentes tienen que poner mucho de su parte para hacer más productivo el método de enseñanza - aprendizaje, ya que también de ellos depende el crecimiento personal y profesional de sus alumnos.

De Ketele se señala que la educación escolar tradicional que aún se sigue impartiendo debe desaparecer, los maestros de todos los niveles deben capacitarse y actualizarse para que se efectúe el cambio en ellos y desarrollen su desempeño al máximo. Los maestros de mayor antigüedad en el trabajo así como los maestros nuevos, como es bien sabido, son encargados de transmitir sus conocimientos y de moldear a sus alumnos, por lo tanto para que puedan ofrecer una excelente calidad educativa deben estar totalmente preparados, capacitados y actualizados. La investigación es una actividad cotidiana en la vida del profesor, también se deben descubrir nuevas ideas para saber comprender la conducta del alumno y poder interactuar de una manera acorde a los diferentes tipos de capacidades que posean.

La capacitación y actualización en los maestros se puede considerar un factor fundamental debido a que vivimos en un mundo en donde la tecnología avanza a pasos agigantados, muy pronto ya no existirán los pizarrones, los maestros expresarán su clase haciendo buen uso de las máquinas tecnológicas y haciendo más práctica la enseñanza. Otra de las importancias de la capacitación y la actualización en las escuelas además de cambiar la actitud y conducta del maestro, consiste en incrementar sus habilidades, destrezas e innovar día con día su manera de impartir la clase, haciendo que su metodología sea congruente a los nuevos tiempos. Para que el programa de capacitación y actualización tengan un efecto favorable, los maestros no deben sentirse obligados a tomarlo o sentir que lo hacen por compromiso, deben tener deseos de superarse, porque si no es así, no tiene caso que tome los cursos de capacitación que requiera.

La educación actual, requiere de docentes capaces de afrontar la tarea educativa con capacidad de reflexión sobre sus propias prácticas y realidad, que le permitan teorizar y tener conciencia de los supuestos subyacentes, los fundamentos teóricos y huellas que marcan su quehacer en el aula. Ser verdaderos profesionales del saber científico, que logran en el alumno un desarrollo integral que le permita insertarse exitosamente en el contexto en el que se encuentra.

### **1.3.2. Ventajas e inconvenientes.**

Castillo (1990), indica las ventajas e inconvenientes

#### **Ventajas**

- Las clases son más vistosas y atractivas, tanto para docentes como para alumnos.
- Se aumenta el proceso de interacción y de participación en la clase.
- Se pueden utilizar nuevas fuentes de recursos internet, video, audio.
- Recurso aplicable a todas las etapas educativas.
- Recurso flexible y adaptable a diferentes estrategias docentes.
- Se acomoda a diferentes modos de enseñanza, tanto individual como colectiva.
- Es un recurso adecuado para videoconferencias.
- Tecnología atractiva y de manejo sencillo, que aumentan la motivación.
- Fuente inagotable de información multimedia e interactiva.
- Las pizarras digitales interactivas suelen traer software que posibilitan el acceso a gráficos, diagramas y plantillas, y su guardado para su uso de nuevo en el futuro.

#### **Inconvenientes**

- Se requiere de una infraestructura adecuada.
- Requiere de formación didáctica tecnológica.
- Falta de una estructura pedagógica adecuada
- Temor a que los estudiantes vean los medios con pasividad caracterizado por una tendencia de facilismo.
- Altos costos de mantenimiento del material tecnológico.

### **1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.**

La Ley Orgánica de Calidad de la Educación, señala que un curso de formación es aquel que tiene como objetivo el diseño de los contenidos y de la organización de los Programas y Actividades Formativas (Cursos, Jornadas, Talleres, Seminarios y Reuniones Científicas) destinados a mejorar continuamente a los usuarios.

Todo plan de formación se ha de considerar como algo abierto, flexible y que se acomode a las necesidades. Por tanto, a la hora de diseñar un Plan de Formación siempre será necesario tener en cuenta la “población” a la que va destinada. Todo plan de formación persigue ayudar a grupos, instituciones o individuos para acoplarse a las necesidades del desarrollo personal y profesional en los contextos actuales de continuo cambio.

Por otra parte, todo plan de formación actualmente se debe encuadrar dentro de la necesidad del aprendizaje permanente que garantice "el acceso universal y continuo con objeto de obtener y renovar las cualificaciones requeridas para participar de forma sostenida en la sociedad del conocimiento. Los conocimientos iniciales no bastan para el largo proceso profesional.

(Marta González Arechabaleta, Consultora en Teleformación de ComuNET Education Solutions). <http://www.comunet.es>, indica que la utilización e integración de las nuevas tecnologías en los procesos formativos, se presenta como un gran reto tanto para las instituciones educativas, como para las organizaciones empresariales.

El acceso a las tecnologías de la información y su óptima implantación es, sin duda, uno de los aspectos claves para garantizar el desarrollo de cualquier tipo de organización, siendo innegable los beneficios económicos, sociales y culturales que el uso de las nuevas tecnologías proporciona, y lo harán en mayor medida en el futuro, para aquellos que las utilicen adecuadamente.

El uso de la tecnología aporta grandes ventajas al sector de la formación, facilitando y potenciando de manera importante el proceso de aprendizaje de la persona, a través de los aspectos más interactivos de los usos de dichos sistemas, proporcionando dinámicas pedagógicas y metodológicas basadas en la colaboración, la comunicación y el acceso a una inmensa cantidad de recursos de información.

El diseño y desarrollo de los contenidos que se vayan a incluir en un curso de formación, requieren una adecuada estructuración y una minuciosa planificación que facilite su seguimiento por parte de los participantes en dicho curso. Por otro lado, solamente podremos asegurar un proceso de aprendizaje satisfactorio, si dicho contenido consta además, de actividades prácticas que permitan facilitar el proceso de asimilación del mismo a la vez que podemos, a través de dichas actividades, realizar un adecuado seguimiento del progreso de cada participante.

## **Medios y recursos didácticos**

Un diseño formativo no puede olvidar hacer referencia al entorno físico en que tendrá lugar la acción formativa, los manuales que servirán de estudio al alumno, los instrumentos y herramientas que puedan utilizar para las prácticas, los soportes que facilitarán al profesor la tarea de transmisión de conocimiento.

Los medios y recursos didácticos serán seleccionados teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Objetivos del curso,
- Contenidos,
- Métodos y técnicas formativas,
- Utilidad
- Rentabilidad

Para el diseño, planificación y recursos de los cursos de formación debemos concentrarnos en lo que queremos que nuestros alumnos aprendan. El aprendizaje debe ser continuo y dirigido, con la finalidad de que haya motivación para continuar con el curso. Se debe establecer parámetros básicos para el alumno, guías fáciles de seguir y buscar las mejores estrategias para que cuando se presenten dificultades estas puedan ser satisfechas y los participantes adquieran conocimientos y estén motivados para continuar con otro curso de formación.

### **1.3.4. Importancia en la formación del profesional de la docencia.**

Tedesco (1998) afirma que: “Todos los programas de formación del docente ya sea inicial o permanente, tratan de introducir cambios en sus actitudes y valores, predisposiciones y expectativas con el fin de cambiar el modo de hacer las cosas en el aula y de esta manera cambiar los principios estructuradores del oficio”.

Por otro lado, la sesión de la Conferencia Internacional de Educación (1998), acerca del rol de los docentes en un mundo en proceso de cambio. Expresan las orientaciones y problemas que deberían resolverse como así también cuáles serían los requerimientos que la sociedad de las próximas décadas efectuará en el sector educativo, los cuales dan una visión acabada del enfoque sistémico sobre la problemática docente en su conjunto:

- a. Reclutamiento de los docentes: atraer jóvenes más competentes para ejercer la profesión docente.
- b. Formación inicial: mejorar la articulación de la formación inicial con las exigencias de una actividad profesional innovadora, creativa y productiva.
- c. Formación en servicio: pertenecía con la institución.
- d. Participación de los docentes y otros agentes en el proceso de transformación de la educación: autonomía y responsabilidad.
- e. Los docentes y otros actores sociales asociados en el proceso educativo: la educación es responsabilidad de todos.
- f. Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación al servicio del mejoramiento del personal y la calidad de la educación.
- g. La promoción del profesionalismo como estrategia para mejorar la situación laboral de los docentes.
- h. Promover la sinergia y empatía entre los docentes.
- i. La Colaboración de entes regionales e internacional como instrumento para promover la movilidad y la competencia de los docentes ante los retos del siglo XXI.

Mtra. Leticia Tamayo S. y Mtra. Laura Peñaloza S., consideran que la formación de un profesional docente, es un reto en nuestros días, producto de los nuevos desafíos y desarrollo que se experimenta en el mundo científico y tecnológico. La formación y la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una forma estratégica que el docente debe asumir como herramienta útil para asumir los cambios y transformaciones que se experimenta en este sector educativo.

Ortiz (2012) es de opinión que 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 realicen una 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.

Ante esta nueva realidad se hace necesaria 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.

Los docentes pueden tener un excelente dominio en lo que respecta al ámbito profesional pero pueden estar alejados de las nuevas tendencias en el campo de la enseñanza y el aprendizaje, del conocimiento de lo que significa evaluar con criterio a un estudiante, de los cambios tecnológicos, etc. Las Universidades deberán encargarse de promover estos programas docentes y en la medida en que esto se vaya estandarizando, serán los mismos docentes los que investiguen y obtengan estos conocimientos.

Entonces considero que un profesional en la docencia es una persona que no solo debe poseer conocimientos y encargarse de transmitir a los estudiantes, es una persona que a más de haberse preparado en la Universidad debe ser ante todo un ser humano, capaz de lograr un cambio en la mentalidad de los niños, jóvenes, adultos y proyectarlos hacia un futuro mejor, cuyos cambios muchas veces requieren de una técnica que solo los docentes con verdadera vocación adquieren, porque no es tan fácil como decirlo, pues solo los que hemos trabajado en una aula de clases podemos dar fe y testimonio del verdadero trabajo del docente.

Cuántos no hemos observado profesores que tiene excelentes conocimientos y dominan lo que tiene que ver a su ámbito profesional, pero no saben cómo transmitirlo a sus estudiantes, están totalmente alejados de la enseñanza y el aprendizaje y peor aún de lo que significa evaluar con criterio a un estudiante, es por eso de la importancia de la capacitación a los docentes especialmente en pedagogía ya que muchas veces los profesionales que dictan cátedra en el bachillerato técnico no son docentes de profesión pero por necesidad de la Institución en esta especialidad son contratados para la enseñanza, esto no quiere decir que no estén capacitados para ser docentes pero si necesitan de una capacitación para lograr que la enseñanza aprendizaje sea de calidad.

## **CAPITULO 2: METODOLOGÍA**

## 2.1. Contexto

Este tema de investigación “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de instituciones educativas del Ecuador, periodo 2012 – 2013”, se realizará en el Colegio Fiscal Yaruquí, donde se ha establecido que la población total de personas que van a ser encuestadas son 20 docentes de bachillerato.

**Tabla N<sup>o</sup> 1** Tipo de Institución

1.3 Tipo de Institución	f	%
Fiscal	20	100,0
Particular	0	0,0
Fiscomisional	0	0,0
Municipal	0	0,0
No contesta	0	0,0
Total	20	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Yaruquí”

La población no llega a un número considerable para determinar una muestra, por lo tanto se toma en cuenta a toda la población existente.

**Tabla N<sup>o</sup> 2** Tipo de bachillerato que ofrece

1.4 Tipo de bachillerato que ofrece	f	%
Bachillerato en Ciencias	0	0,0
Bachillerato Técnico	20	100,0
No contesta	0	0,0
Total	20	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Yaruquí”

Al ser una Institución Fiscal que ofrece bachillerato técnico en mecánica industrial, contabilidad y administración e informática, los estudiantes optan por obtener su título de bachiller técnico para buscar un empleo ya que muchas veces las posibilidades económicas no les permiten seguir con sus estudios universitarios.

**Tabla N<sup>o</sup> 3** El bachillerato técnico, a qué figura profesional atiende

1.4.1 Bachillerato Técnico Polivalente	f	%
Contabilidad y Administración	5	25,0
Industrial	10	50,0
Informática	5	25,0
Total	20	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Yaruquí”

El problema que motiva esta investigación es la necesidad de hacer un análisis de la formación de los docentes de bachillerato del colegio “Yaruquí”, aspecto tan esencial que enfrenta el colegio para poder cumplir con el objetivo de mejorar la calidad en la educación y lograr que los futuros bachilleres técnicos adquieran las competencias necesarias para enfrentarse con los diferentes retos que se presenten en su vida.

La necesidad de formación de los docentes, está relacionada con las nuevas tecnologías aplicadas a la educación, ya que en la actualidad se exige un mayor compromiso de todos para hacer frente a los cambios sociales, técnicos y tecnológicos que enfrenta actualmente la educación.

El resultado de esta investigación será útil para identificar las estrategias más apropiadas en el uso de las nuevas tecnologías para elevar la calidad de la formación de los docentes de bachillerato y por ende mejorar la calidad de educación.

## 2.2. Participantes

En esta investigación se realizó una encuesta a veinte docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Yaruquí, ubicado en la Provincia de Pichincha, Cantón Quito, Parroquia Yaruquí.

Intervienen las autoridades de la institución y el investigador (maestrante).

**Tabla N<sup>o</sup> 4** Información General del investigado

2.1 Género	f	%
Masculino	9	45,0
Femenino	10	50,0
No contesta	1	5,0
TOTAL	20	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Yaruquí”

Si consideramos al personal que trabaja en la Institución, se puede observar que el 50% representa al género femenino en la Institución Educativa, hay más mujeres que hombres, por la gran apertura que el gobierno está dando a la igualdad de género.

**Tabla Nª 5** Estado Civil

2.2 Estado Civil	f	%
Soltero	5	25,0
Casado	14	70,0
Viudo	0	0,0
Divorciado	1	5,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	20	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio "Yaruqui"

Considerando el estado civil del personal docente, se determina que el 70% son casados y el 25 % son solteros. La Institución cuenta con un personal relativamente joven porque hay un considerable número de personal de estado civil soltero, esto beneficia a la institución , ya que al existir un número considerable de maestros jóvenes estos tienen mayor oportunidad de capacitarse dentro o fuera del país gracias a las oportunidades que el gobierno brinda a los maestros menores de 45 años.

**Tabla Nª 6** Edad del investigado

2.3 Edad	f	%
20 - 30 años	4	20,0
31 - 40 años	6	30,0
41 - 50 años	5	25,0
51 - 60 años	3	15,0
61 -70 años	0	0,0
más de 71 años	0	0,0
no contesta	2	10,0
TOTAL	20	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio "Yaruqui"

Del personal que trabaja en la Institución, se puede observar que el 30% representa al rango de edades de 31- 40 años, el 25% al rango de 41-50 años y el 20% al rango de 20 – 30 años. El personal que labora en la Institución es relativamente joven, dónde todavía surgen aspiraciones de capacitación y mejoramiento en el ámbito profesional y laboral.

**Tabla N<sup>a</sup> 7** Cargo que desempeña

2.3 Cargo que desempeña	f	%
Docente	17	85,0
Técnico docente	2	10,0
Docente con funciones administrativas	1	5,0
No contesta	0	0,0
Total	20	100,0

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Yaruquí”

Según el cuadro se observa que el 85% de los encuestados desempeña el cargo de docente y un 10% se desempeña como técnico docente. Los resultados indican que hay un número reducido de docentes en la especialidad técnica, esto se debe a que no hay muchas instituciones que oferten bachillerato técnico, por lo que la mayoría de docentes poseen títulos en diferentes especialidades que no son técnicas.

**Tabla N<sup>a</sup> 8** Tipo de relación laboral

2.4 Tipo de relación laboral	f	%
Contratación indefinida	1	5,0
Nombramiento	11	55,0
Contratación ocasional	7	35,0
Reemplazo	0	0,0
No contesta	1	5,0
TOTAL	20	100,0

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Yaruquí”

Al realizar el análisis del tipo de relación laboral del personal docente, el 55% tiene nombramiento y el 35% a contratación ocasional, entonces se puede observar que todavía existe un alto porcentaje del personal que no está estable en la Institución. La estabilidad laboral de los docentes a contrato puede estar en riesgo ya que actualmente el concurso de méritos para obtener el nombramiento, no garantiza que un docente pueda optar por la misma Institución en la que labora.

**Tabla Nª 9** Tiempo de dedicación

2.5 Tiempo de Dedicación	f	%
Tiempo completo	20	100,0
Medio tiempo	0	0,0
Por horas	0	0,0
TOTAL	20	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Yaruquí”

El personal que trabaja en la Institución, permanece ocho horas diarias en la misma, así se estableció en la LOEI Ley Orgánica de Educación Intercultural, por lo que el 100% del personal docente y administrativo está a tiempo completo, razón por la cual los maestros tienen mayor tiempo para dedicarse a labores inherentes a sus funciones.

**Tabla Nª 10** Señale el nivel más alto de formación académica que posee

	Género			
	Femenino		Masculino	
3.1 Formación docente	f	%	f	%
Bachillerato	0	0,0	0	0,0
Nivel técnico o tecnológico superior	0	0,0	2	16,7
Lic, Ing. Eco, Arq, etc (3er nivel)	7	87,5	5	41,7
Especialista (4to nivel)	0	0,0	1	8,3
Maestría (4° nivel)	1	12,5	3	25,0
PHD (4° nivel)	0	0,0	0	0,0
Otro Nivel	0	0,0	1	8,3
No contesta	0	0,0	0	0,0
Total	8	100,0	12	100,0

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Yaruquí”

Los docentes encuestados señalan que el nivel más alto de formación tanto de género femenino 88% como masculino 42% es la licenciatura, título de 3er nivel, y apenas el 13% en el género femenino y 25% en género masculino tienen una maestría.

La mayoría de docentes manifiestan que uno de los problemas para continuar con los estudios es lo económico además de la falta de oportunidades que se presentan para ascender por méritos en el ámbito fiscal, pero no descartan la posibilidad de optar por una maestría en su especialidad.

## **2.3. Diseño y métodos de investigación**

### **2.3.1. Diseño de la investigación.**

La presente investigación es de tipo investigación – acción, sus 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 del 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, en dónde, se observa y luego a través de un cuestionario aplicado a los docentes investigados se obtienen datos relevantes para el estudio.
- Es descriptivo, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

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

El proceso a desarrollar, como parte del diseño metodológico, está basado en un enfoque cualitativo, los mismos que nos permitirán analizar las necesidades de formación que tienen los docentes y un enfoque cuantitativo que luego serán tabulados y presentados los resultados.

### **2.3.2. Métodos de investigación.**

Para este proyecto se va a utilizar los métodos:

#### **Métodos**

**Inductivo – Deductivo.-** Quiere decir que va desde la descomposición hasta la construcción, es decir del menor al mayor; esto el investigador lo hace con esquemas lógicos, lo que son realizados mentalmente, basados con conocimientos teóricos.

#### **Método Científico**

Tiene como base y fundamento a los métodos inductivo y deductivo.

Este método es el proceso ordenado, logro, sistemático que se sigue para llegar a comprobar y demostrar la verdad de las hipótesis planteadas. Este método utiliza dos procesos mentales que son:

**Análisis.-** Describe, enumera, muestra un fenómeno es decir lo divide al tema en varios subtemas.

**Síntesis.-** Reúne todos los subtemas de un tema y para formar un tema con una opinión más amplia.

### **2.4. Técnicas e instrumentos de investigación**

#### **2.4.1. Técnicas de investigación.**

**Encuesta:** Es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador.

Se utilizo esta técnica debido a que es de fácil aplicación y permite obtener información concreta y directa de las personas involucradas.

#### **2.4.2. Instrumentos de investigación.**

**Cuestionario:** Es un instrumento o formulario impreso, destinado a obtener respuestas sobre el problema en estudio y que el consultado llena por sí mismo.

El Cuestionario se les aplicará los docentes de bachillerato y contendrá preguntas abiertas y cerradas, para obtener información básica relacionada al tema de investigación.

## **2.5. Recursos**

### **2.5.1. Talento Humano.**

Para llevar a cabo la elaboración de este proyecto participarán:

- Autoridades de la Institución
- Docentes de bachillerato
- Profesor Tutor
- Alumna maestrante

### **2.5.2. Materiales.**

Los materiales que se utilizan para la elaboración del proyecto de investigación son:

- Libros
- Cámara fotográfica
- Computadora
- Impresora
- Internet
- Hojas de papel bond

### **2.5.3. Económicos.**

Los recursos económicos que se utilizan para la elaboración del proyecto de investigación van de cuenta del maestrante.

## **2.6. Procedimiento**

Para elaborar el análisis e interpretación de los resultados obtenidos de las preguntas realizadas a los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Yaruquí a través de la encuesta se desarrollara el siguiente procedimiento:

### **Preguntas**

Las preguntas elaboradas para el Cuestionario, el cual va dirigido a los docentes de bachillerato serán cuantitativas y cualitativas

## **Objetivo**

La meta o finalidad de lo que se pretende alcanzar mediante la investigación, de ésta manera se podrá obtener una mayor claridad de lo que se está investigando.

## **Cuadro de Resultados**

Por medio de este cuadro se mostrará la información recopilada de las Encuestas para crear así una asimilación con los resultados obtenidos en la investigación.

## **Representación Gráfica**

Los resultados obtenidos por medio del Cuestionario realizado a los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Yaruquí se mostrarán de forma gráfica utilizando el Gráfico de barras, en el cual cada respuesta será representada por un color determinado, para su mejor comprensión.

## **Interpretación**

Esta será la forma mediante la cual se procurará expresar y plantear de forma clara la información obtenida por medio de la investigación.

### **CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

### 3.1. Necesidades Formativas

**Tabla Nª 11** Su titulación en pregrado, tiene relación

3.2.1 Ámbito educativo	f	%
Licenciado en educación	16	94,1
Doctor en educación	0	0,0
Psicólogo educativo	1	5,9
Psicopedagogo	0	0,0
Otros	0	0,0
TOTAL	17	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Yaruqui”

El 94 % de los docentes son Licenciados en educación. La preparación de los docentes en educación es una ventaja ya que tienen conocimientos en didáctica y pedagogía, pero en algunos casos no es una garantía el que un docente con título de tercer nivel en educación este capacitado para guiar a los estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje; por eso se hace necesario que siempre los docentes estén en constante capacitación.

**Tabla Nª 12** Su titulación en pregrado, tiene relación con:

3.2.2 Otras profesiones	f	%
Ingeniero	1	5,0
Arquitecto	0	0,0
Contador	0	0,0
Abogado	0	0,0
Economista	0	0,0
Médico	0	0,0
Veterinario	0	0,0
Otros	19	95,0
TOTAL	20	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Yaruqui”

Al realizar el análisis de otras profesiones de la formación académica de los docentes sólo un encuestado tiene otra especialidad fuera de la docencia pero su título encaja en la especialidad en la que los estudiantes obtienen su título de bachiller técnico, además al existir pocos profesionales especialistas en docencia técnica se hace necesario buscar profesionales que tengan otras profesiones pero que se relacionen con el bachillerato técnico que ofrece la Institución.

**Tabla Nª 13** Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con:

3.3 Titulo con relación con:	f	%
Ámbito educativo	15	75,0
Otro ámbito	0	0,0
No contesta	5	25,0
TOTAL	20	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Yaruquí”

El 75 % de docentes tiene un título de postgrado con relación en el ámbito educativo. Los docentes de la Institución han obtenido una maestría con relación a la educación, esto nos permite saber que el propósito de los mismos es mejorar en la calidad de educación, pese a que actualmente las universidades ofertan maestrías que no tienen relación en educación ni en especialidades y los docentes al no tener más opciones optan por estudiar una maestría que no tiene relación a su especialidad, convirtiéndose en una inversión que no tiene retribuciones ya que no aporta en nada para su profesionalización.

**Tabla Nª 14** Programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel

3.4 Titulación de cuarto nivel		%
Si	16	80,0
No	3	15,0
No contesta	1	5,0
TOTAL	20	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Yaruquí”

El 80% de docentes están interesados en un programa de formación para obtener un título de cuarto nivel y el 15% no. Los docentes de la Institución tienen predisposición para continuar preparándose, pero por diversos factores como falta de tiempo, económicos, falta de ofertas de maestrías en la especialidad hacen que no puedan continuar con la preparación académica para mejorar la calidad educativa en la Institución.

**Tabla Nª 15** En qué le gustaría capacitarse

3.4.1 Si la respuesta es positiva en que le gustaría formarse	f	%
Maestría	16	80,0
Phd	1	5,0
No contesta	3	15,0
TOTAL	20	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Yaruquí”

El 80% de docentes tienen interés por formarse en una maestría y el 5% opta por un Phd. La mayoría de docentes de la Institución solo tienen título de tercer nivel por lo que primero deben optar por un título de cuarto nivel que sería una maestría, para luego continuar con un PHD.

**Tabla Nª 16** Es importante seguirse capacitando en temas educativos:

4.3 Es importante seguir se capacitando en temas educativos	f	%
Si	20	100,0
No	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	20	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Yaruquí”

Al contestar la pregunta si es importante que los docentes se capaciten en temas educativos el 100% contestan que si. Los docentes además de tener vocación de servicio tienen mucha responsabilidad en el futuro de sus estudiantes es por eso que tienen mucho interés por la capacitación constante en temas educativos para adquirir nuevas técnicas que le permitan mejorar la calidad de educación, además para estar a la vanguardia de los cambios tecnológicos y sociales que permiten a los estudiantes aprender de diferente manera e incentivan a la investigación.

**Tabla Nª 17** Cómo le gustaría recibir la capacitación

4.4 Cómo le gustaría recibir la capacitación:	f	%
Presencial	9	45,0
Semipresencial	6	30,0
A distancia	2	10,0
Virtual/ por internet	3	15,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	20	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Yaruquí”

El 45% de docentes contestan que les gustaría recibir los cursos presencialmente, el 30% de docentes quisieran semipresencial y el 15 % quisieran recibir por Internet. La mayoría de docentes consideran que capacitarse presencialmente les permite adquirir mejor los conocimientos porque hay una interacción directa entre el profesor y el alumno, esta es la razón por la que optan por esta opción, otros docentes en cambio prefieren de forma semipresencial por el reducido tiempo que actualmente hay para estar en familia, entonces optan por esta opción y pocos prefieren la opción de capacitarse por internet, esto se debe a la falta de una cultura tecnológica por parte de los docentes.

**Tabla Nª 18** En qué horarios le gustaría recibir la capacitación

4.4.1 Si prefiere cursos "presenciales" o "semipresencial", en qué horarios le gustaría	F	%
De lunes a viernes	7	35,0
Fines de semana	11	55,0
No contesta	2	10,0
TOTAL	20	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Yaruquí”

Los horarios escogidos por los docentes para la capacitación son el 55 % los fines de semana y el 35% de lunes a viernes. Los docentes actualmente tienen que cumplir con el nuevo horario que se estableció en la LOEI, por lo que resulta imposible asistir de lunes a viernes, además el poco tiempo que resta al día quieren compartirlo con la familia, entonces queda la opción los fines de semana. Sería muy importante que el MEC, analice conceder un permiso a los docentes que deseen continuar capacitándose, en el horario de trabajo

que no es utilizado para la tarea pedagógica, y llegar a un acuerdo con las universidades para que permitan esta opción de estudio.

**Tabla Nª 19** En qué temáticas le gustaría capacitarse

4.5 En qué temática le gustaría capacitarse	f	%
Pedagogía educativa	7,0	13,0
Teorías del aprendizaje	3,0	5,6
Valores y educación	1,0	1,9
Gerencia/Gestión educativa	3,0	5,6
Psicología	0,0	0,0
Métodos y recursos didácticos	3,0	5,6
Diseño y planificación curricular	3,0	5,6
Evaluación del Aprendizaje	3,0	5,6
Políticas educativas para la administración	9,0	16,7
Temas relacionados con las materias a su cargo	3,0	5,6
Formación en temas de mi especialidad	6,0	11,1
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	10,0	18,5
Diseño , seguimiento y evaluación de proyectos.	3,0	5,6
No contesta	0,0	0,0
TOTAL	54	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Yaruquí”

Las temáticas en las que les gustaría capacitarse a los docentes son varias pero hay tres que más destacan son 18,5 % nuevas tecnologías aplicadas a la educación 16,7 % políticas educativas para la administración y 11,1 % pedagogía educativa. Los docentes reconocen que la tecnología está revolucionando la educación y conocen muy poco de cómo aplicarla es por eso que el tema nuevas tecnologías aplicadas a la educación prevalece en la encuesta para capacitarse, también las aspiraciones de los docentes es conocer las políticas educativas para la administración que rigen en la Institución, porque es muy importante que todos conozcan las leyes y reglamentos que rigen en la educación.

**Tabla Nª 20** Obstáculos que se presentan para que Usted no se capacite

4.6 Cuáles son los obstáculos que se presentan para que Usted no se capacite	f	%
Falta de tiempo	14	35,9
Altos costos de los cursos o capacitaciones	12	30,8
Falta de información	5	12,8
Falta de apoyo por parte de las autoridades del plantel	4	10,3
Falta de temas acordes con su preferencia	2	5,1
No es de su interés la capacitación profesional.	0	0,0
Otros	2	5,1
TOTAL	39	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Yaruquí”

Los obstáculos por los que los docentes no se capacitan son el 35,9% falta de tiempo, el 30,8 % por los altos costos de los cursos y el 12,8 % por falta de información. La educación está atravesando por cambios y uno de ellos es que los docentes estén capacitados para mejorar la calidad educativa, sin embargo las autoridades de la institución no ven la capacitación de los maestros como una oportunidad para mejorar la calidad de educación, sino más bien como un desperdicio de tiempo (tiempo que no es productivo para la institución), es por eso que no hay interés para gestionar ante el MEC, cursos en estos últimos tiempos, por otro lado los altos costos de los cursos han hecho casi imposible que los maestros asistan a capacitarse; además los cursos que organiza el MEC no avastece para todos los docentes que están interesados en inscribirse.

**Tabla Nª 21** Motivos por los que se imparte los cursos/capacitaciones

4.7 Cuáles considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones	f	%
Aparición de nuevas tecnologías	12	36,4
Falta de cualificación profesional	2	6,1
Requerimientos personales	8	24,2
Necesidades de capacitación continua y permanente	4	12,1
Actualización de leyes y reglamentos.	6	18,2
Otros	1	3,0
TOTAL	33	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Yaruquí”

Los motivos que más destacan para dictar los cursos de capacitación son el 36,4% aparición de nuevas tecnologías, el 24,2 % por requerimientos personales y el 18,2% por la actualización de leyes y reglamentos. La mayoría de docentes consideran que hay muy poca capacitación en nuevas tecnologías y reconocen no saber mucho sobre el manejo de estos recursos, por lo que es imprescindible la capacitación, además que es una nueva forma de aprendizaje con la que los estudiantes se identifican y aprender de esta forma les motiva. También consideran que se requiere de capacitación porque las leyes y reglamentos han cambiado y es necesario conocer para poder aplicarlos de una forma adecuada.

**Tabla Nª 22** Motivos por los que asiste a cursos /capacitaciones

4.8 Cuáles son los motivos por los que Usted asiste a cursos /capacitaciones	f	%
La relación del curso con mi actividad docente	11	39,3
El prestigio del ponente	0	0,0
obligatoriedad de la asistencia	1	3,6
favorecen mi ascenso profesional	6	21,4
La facilidad de horarios	3	10,7
Lugar donde se realizo el evento	1	3,6
Me gusta capacitarme	6	21,4
Otros	0	0,0
TOTAL	28	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Yaruqui”

Los motivos por lo que los docentes asisten a capacitarse son el 39,3% la relación del curso con la actividad docente, el 21,4 % favorecen a mi ascenso personal y porque me gusta capacitarme. La educación está cambiando por ende los docentes consideran que sus prácticas también deben cambiar, deben cococer nuevas técnicas para su actividad docente este acorde los cambios, además que la actualización es muy importante porque les favorece en lo personal, les motiva e incentiva a seguir mejorando constantemente.

**Tabla Nª 23** Aspecto importante en el desarrollo de un curso/ capacitación

4.9 Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/ capacitación	f	%
Aspectos teóricos	1	5,0
Aspectos Técnicos/Prácticos	9	45,0
Ambos	10	50,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	20	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Yaruqui”

En los aspectos de mayor importancia en el desarrollo del curso el 50% responden ambos teóricos – técnicos – prácticos y el 45 % consideran solo los aspectos técnicos- prácticos. Los docentes consideran que los aspectos de mayor importancia para el desarrollo de un curso son los teóricos, técnicos y prácticos, estas tres combinaciones deben ser dispuestas para que el curso de capacitación sea completo y de mejor aprovechamiento, debido a que su desempeño es en el bachillerato técnico y por ende deber estar capacitados en estos aspectos.

### 3.2. Análisis de la Formación

#### 3.2.1. La organización y la formación.

**Tabla Nª 24** La Institución ha propiciado cursos en los últimos dos años

5.1 La institución ha propiciado cursos en los últimos dos años	f	%
Si	5	25,0
No	12	60,0
No contesta	3	15,0
TOTAL	20	100,00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Yaruqui”

Sobre los cursos auspiciados por la Institución en los dos últimos años, el 60% de docentes responden que no ha propiciado y el 25% dice que si. Las autoridades de la Institución no se han preocupado por gestionar cursos de capacitación para los docentes en los dos últimos años, se observa un descuido en este aspecto, por lo que se puede apreciar una desmotivación por parte de los docentes. Además manifiestan que la falta de tiempo por el horario de trabajo en el que tienen que cumplir con una serie de actividades, se han dejado de lado las capacitaciones.

**Tabla Nª 25** Conoce si la Institución está propiciando cursos/ seminarios

5.2 Conoce si la Institución está propiciando cursos/ seminarios	f	%
Si	1	5,0
No	15	75,0
No contesta	4	20,0
TOTAL	20	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Yaruqui”

Sobre la pregunta si conoce si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/ cursos/ seminarios de capacitación el 75% responden que no y el 20% de docentes no contesta. Los docentes manifiestan que las autoridades de la Institución no se han preocupado por gestionar cursos de capacitación para los docentes pues consideran que el asistir a un curso de capacitación disminuye el control de los alumnos por ausencia a tales actividades de formación docente, por ende tampoco se ha escuchado sobre proyectos, cursos y seminarios que se estén elaborando en un tiempo medianamente corto.

**Tabla Nª 26** Los cursos se realizan en función de área de conocimiento

5.2.1 En caso de existir cursos o se estén desarrollando, estos se realizan en función de:	f	%
Áreas de conocimiento	3	13,0
Necesidades de actualización curricular	5	21,7
Leyes y reglamentos	2	8,7
Asignaturas que usted imparte	3	13,0
Reforma curricular	5	21,7
Planificación y programación curricular	0	0,0
Otros	5	21,7
TOTAL	23	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Yaruqui”

Al no existir cursos que se esten desarrollando, el 21,7% los docentes responden la opción Otros y el 21,4% coinciden con Necesidades de actualización curricular y Reforma curricular. No se conoce de cursos que se estén desarrollando en la Institución por lo que no se puede dar una interpretación a esta respuesta.

**Tabla Nª 27** Los directivos apoyan la participación de docentes en cursos

5.3 Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente.	f	%
Siempre	0	0,0
Casi siempre	2	10,0
A veces	8	40,0
Rara vez	7	35,0
Nunca	2	10,0
No contesta	1	5,0
TOTAL	20	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio "Yaruqui"

En respuesta a esta pregunta si los directivos de la institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente, el 40% de docentes responden a veces y el 35 % rara vez, se puede apreciar que hay poco interés de parte de los directivos en la capacitación de su personal docente, además se puede percibir que no hay un verdadero compromiso por lograr el cambio que se espera por cuanto en los medios de comunicación se hace propaganda de que los docentes están siendo capacitados mientras que la institución todavía no está articulada en este proyecto de cambio.

**Tabla Nª 28** Análisis organizacional

Ítems	1		2		3		4		5		No contesta		total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0	0	0	4	20	9	45	6	30	1	5	20	100
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza	0	0	1	5	3	15	11	55	5	25	0	0	20	100
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano	1	5	3	15	5	25	5	25	5	25	1	5	20	100
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza	0	0	1	5	4	20	14	70	1	5	0	0	20	100
5. Analiza el clima organizacional de la estructura organizacional	0	0	1	5	4	20	13	65	1	5	1	5	20	100
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por los directivos de la Institución	0	0	4	20	7	35	9	45	0	0	0	0	20	100
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos	2	10	4	20	7	35	5	25	1	5	1	5	20	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Yaruqui”

En el análisis organizacional relacionado al currículo, aprendizaje, calidad de la enseñanza, clima organizacional, tipo de liderazgo, la mayoría de los docentes encuestados le dan una calificación de 4 que representa el 80%, esto quiere decir que los docentes conocen sobre la organización de la Institución, solamente en los ítems dónde se pregunta si conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano los docentes tienen diversas respuestas de entre 3 y 5 esto se debe los cambios que se están dando en la LOEI y todavía no se sabe con exactitud si habrá cambios en este proceso y en el ítem donde se pregunta si conoce las herramientas o elementos utilizados por los directivos la mayoría de docentes la mayoría de respuestas se inclina al 60%, esto se debe que no hay la debida información de los directivos hacia los docentes.

### 3.2.2. La tarea educativa.

**Tabla Nª 29** Las materias que imparte, tienen relación con su formación

2.6 Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional	f	%
Si	19	95,0
No	1	5,0
TOTAL	20	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Yaruqui”

Con respecto a esta pregunta el 95% de docentes indican que si imparten las materias de acuerdo a su formación profesional. Esto se debe a que en la nueva Ley de Educación se estableció que para ingresar al magisterio los docentes deben inscribirse en la especialidad en la que obtuvieron su título, ya sea para ser docente con nombramiento o a su vez a contrato, esto beneficia enormemente a la institución ya que los docentes se desenvuelven en el área para la que se prepararon y por ende profesionalmente se encuentran realizados.

**Tabla Nª 30** Años de bachillerato que imparte la asignatura

2.7 Años de bachillerato que imparte la asignatura	f	%
1º Bachillerato	12	33,3
2º Bachillerato	10	27,8
3º Bachillerato	14	38,9
TOTAL	36	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Yaruqui”

La gran mayoría de docentes de bachillerato imparten la asignatura en 1ero, 2do y 3er Año de Bachillerato, dependiendo de la especialidad que tenga. Actualmente los docentes deben cumplir con 30 horas de labor pedagógica a la semana, por esta razón las materias son distribuidas a cada uno de ellos hasta que sumen las horas antes mencionadas y en los años de bachillerato que le correspondan. Aunque los docentes recibieron formación para desempeñarse en cualquier año de bachillerato, el esfuerzo es mayor cuando tiene que preparar las planificaciones para distintos años y especialidades.

**Tabla Nª 31** Análisis de la tarea educativa

Ítems	1		2		3		4		5		No contesta		total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
8. Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0	0	0	2	10	15	75	3	15	0	0	20	100
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0	0	0	5	25	13	65	1	5	1	5	20	100
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0	0	0	5	25	12	60	3	15	0	0	20	100
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática	0	0	1	5	3	15	10	50	5	25	1	5	20	100
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos.	0	0	0	0	1	5	11	55	7	35	1	5	20	100
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0	0	0	6	30	11	55	3	15	0	0	20	100
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos.	0	0	3	15	8	40	6	30	2	10	1	5	20	100
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la	0	0	1	5	5	25	10	50	4	20	0	0	20	100
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas	0	0	2	10	3	15	4	20	11	55	0	0	20	100
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes.	0	0	1	5	5	25	10	50	3	15	1	5	20	100
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar	0	0	2	10	4	20	9	45	4	20	1	5	20	100
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos	0	0	2	10	8	40	7	35	3	15	0	0	20	100
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes	0	0	1	5	2	10	10	50	7	35	0	0	20	100
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil	0	0	1	5	4	20	12	60	3	15	0	0	20	100
22. La formación profesional recibida, me permite orientar	0	0	1	5	1	5	12	60	6	30	0	0	20	100
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y	0	0	2	10	1	5	8	40	9	45	0	0	20	100
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación	0	0	1	5	3	15	5	25	11	55	0	0	20	100
25. Como docente evaluo las destrezas con criterio de desempeño	0	0	1	5	4	20	7	35	8	40	0	0	20	100
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales	1	5	3	15	3	15	9	45	4	20	0	0	20	100
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales	1	5	2	10	10	50	4	20	3	15	0	0	20	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio "Yaruquí"

En la pregunta, si plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos, no hay homogeneidad por cuanto hay respuestas que oscilan desde 2 a 5, esto se debe a que algunos docentes no están muy familiarizados al trabajo a través de proyectos.

En las pregunta si identifica a estudiantes con necesidades especiales y cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva, los docentes no identifican ni planifican para estudiantes con capacidades especiales, utilizan la misma planificación para todos, esto se debe a que no hay la suficiente capacitación pedagógica para brindar una educación incluyente a los estudiantes que presentan algún grado de capacidad especial.

En la pregunta relacionada al manejo de las Tics hay una contradicción en esta respuesta en relación a la capacitación que la mayoría de docentes solicitan en los temas de manejo de herramientas tecnológicas en el aula, esto demuestra que algunos docentes contestan sin manejan herramientas aunque la realidad no es así.

En la pregunta donde el proceso evaluativo incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa la gran parte de maestros si aplican o están alineándose a los requerimientos que la nueva ley de educación plantea.

Al revisar las demás preguntas sobre la tarea educativa que los docentes realizan, se observa que las respuestas están en el puntaje entre 3 y 5, 60%, 80% y 100% respectivamente. Lo que se puede determinar es que la mayoría de los docentes están encaminados a desempeñar positivamente su tarea educativa, en beneficio de los estudiantes.

### 3.2.3. La persona en el contexto formativo.

**Tabla Nª 32** Análisis de la persona

Ítems	1		2		3		4		5		No contesta		total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
28. Realizo la planificación macro y micro curricular	0	0	0	0	1	5	11	55	8	40	0	0	20	100
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.	0	0	1	5	6	30	9	45	4	20	0	0	20	100
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula.	0	0	1	5	2	10	11	55	6	30	0	0	20	100
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	7	35	12	60	1	5	20	100
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico	0	0	1	5	3	15	9	45	7	35	0	0	20	100
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades	0	0	2	10	1	5	12	60	5	25	0	0	20	100
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista)	0	0	2	10	1	5	15	75	2	10	0	0	20	100
35. Analiza la estructura organizativa institucional	0	0	3	15	7	35	8	40	2	10	0	0	20	100
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0	1	5	8	40	9	45	2	10	0	0	20	100
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas	0	0	3	15	3	15	8	40	6	30	0	0	20	100
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente	0	0	1	5	6	30	9	45	4	20	0	0	20	100
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0	2	10	2	10	10	50	6	30	0	0	20	100
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia	0	0	2	10	3	15	11	55	4	20	0	0	20	100
41. Utiliza recursos del medio para estudiantes	0	0	1	5	3	15	8	40	8	40	0	0	20	100
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico	0	0	0	0	4	20	8	40	8	40	0	0	20	100
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo	0	0	2	10	2	10	11	55	5	25	0	0	20	100
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje.	0	0	1	5	3	15	11	55	5	25	0	0	20	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio "Yaruqui"

En la pregunta si elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje, la mayoría de maestros contestan que sí y tan sólo un docente dice no planificar, lo que nos indica que los docentes están preocupados por las evaluaciones para conocer si el aprendizaje está acorde o no con la enseñanza que imparte en su hora clase.

Las demás respuestas se enfocan en la calificación de 4 que representa el 80%, por lo que se llega a la conclusión que los docentes están conscientes de que los cambios en la educación se debe en gran parte al positivismo y a la actitud que cada uno tiene, reflejándose diariamente en su labor educativa.

### 3.3. Los cursos de formación

**Tabla Nª 33** Cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

4.1.1 Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años	f	%
De 1 a 5	7	35,0
De 6 a 10	1	5,0
De 11 a 15	6	30,0
De 16 a 20	3	15,0
De 21 a 25	2	10,0
De 26 a 30	0	0,0
De 31 a 35	1	5,0
TOTAL	20	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Yaruqui”

Al analizar el número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años se determina que el 35% de docentes han asistido por lo menos a un curso, pero la mayoría de docentes no han asistido a cursos, esto se debe a la falta de promoción de cursos y en otros casos a la falta de oportunidades para asistir a los mismos, oportunidades que pueden ser apoyadas por las autoridades de la Institución, ya que esto es en beneficio de la misma, ya que con docentes capacitados las clases son más motivadoras e innovadoras.

**Tabla Nª 34** Totalización en horas

4.1.2 Totalización en horas (aproximado):	f	%
0 – 25 horas	6	30,0
26 – 50 horas	3	15,0
51 – 75 horas	1	5,0
76 – 100 horas	5	25,0
Más de 76 horas	1	5,0
No contesta	4	20,0
TOTAL	20	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Yaruqui”

El total de horas de capacitación de los cursos que los docentes han asistido a los mismos el 30% indica que son de 20 a 30 horas, el resto de docentes no han tenido la oportunidad de asistir a los diferentes cursos que dicta el Ministerio de Educación por falta de comunicación y en algunos casos por la poca o nula oferta de los mismos, también se debe a que no existe una política clara para la adecuada participación de los maestros en capacitaciones en la especialidad.

**Tabla Nª 35** Hace que tiempo lo realizó

4.1.3 Hace que tiempo lo realizó:	f	%
De 1 a 5 meses	6	30,0
De 6 a 10 meses	3	15,0
De 11 a 15 meses	5	25,0
De 16 a 20 meses	0	0,0
De 21 a 24 meses	0	0,0
Más de 25 meses	0	0,0
No contesta	6	30,0
TOTAL	20	100,0

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio “Yaruqui”

El 30% de docentes indica que asistió a los cursos hace muy poco tiempo, pero un 25% indica que no han asistido a los cursos hace más de un año, así como también algunos docentes no contestan. Se puede detectar la falta de motivación para asistir a los cursos hace que haya discontinuidad en su permanente capacitación, debiéndose en muchos casos a la falta de oportunidades para asistir a los mismos.

**Tabla Nª 36** En cuanto al último curso, lo hizo con el auspicio de:

4.1.4.1 En cuanto al último curso, lo hizo con el auspicio de:	f	%
El gobierno	8	40,0
De la institución donde labora Usted	0	0,0
Beca	0	0,0
Por cuenta propia	6	30,0
Otros	6	30,0
TOTAL	20	100,0

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio "Yaruquí"

El 40 % de cursos que realizan los docentes son auspiciados por el gobierno, el 30% son por cuenta propia y el 30% son otras respuestas. Aunque se ha observado mucha propaganda de capacitación para los docentes, por parte del Ministerio de Educación muy pocas son las oportunidades para lograr una inscripción, además la falta de apoyo de parte de las autoridades desmotiva a buscar cursos que le permitan al docente a estar actualizado y mas bien optan por permanecer en la institución cumpliendo con las tareas que son asignadas diariamente por las autoridades y realizando las actividades extracurriculares que a cada uno le corresponde.

## **CAPITULO 4: CURSO DE FORMACIÓN /CAPACITACIÓN DOCENTE**

El curso de formación docente responderá a las dificultades / necesidades que presentan los docentes encuestados; tiene por objeto dar respuesta a los inconvenientes detectados producto del diagnóstico realizado.

#### **4.1. Tema del Curso**

Incorporación de herramientas tecnológicas aplicables en el aula.

#### **4.2. Modalidad de estudios**

La modalidad de estudio es presencial porque así lo refleja en las encuestas aplicadas a los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal “Yaruquí”.

#### **4.3. Objetivos**

##### **General**

Fortalecer en los docentes de bachillerato, habilidades en el uso de herramientas tecnológicas para que puedan implementar en el aula de clases y optimizar los recursos didácticos tradicionales.

##### **Específicos**

- Desarrollar habilidades y competencias tecnológicas que permitan dotar al docente de ventajas competitivas que le permitirán ingresar a la sociedad de la información.
- Utilizar los recursos informáticos para implementar nuevos modelos de enseñanza en el aula.
- Desarrollar una actitud crítica hacia el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en los procesos de enseñanza – aprendizaje.
- Contribuir al desarrollo del currículum del docente.

#### **4.4. Dirigido a**

El curso está dirigido a los docentes del Colegio Fiscal “Yaruquí”.

##### **4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.**

Este nivel está dirigido a docentes con un nivel de experiencia superior a los 5 años enfocando cursos que permita desarrollar aspectos especializados como el diseño de material didáctico, programación de aprendizaje para los estudiantes.

#### **4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.**

- Contar con un nivel pedagógico acorde a las nuevas políticas educativas.
- Motivación y compromiso para la capacitación
- Acceso a una computadora con Internet.

#### **4.5. Breve descripción del curso**

El curso tiene duración de ocho semanas con 60 horas, tiempo en el cual se abordarán contenidos que ayudarán a los docentes a incorporar nuevas herramientas para que las clases sean diferentes a las tradicionales.

Una nueva forma de involucrar a los estudiantes al proceso de enseñanza - aprendizaje es hacer que las clases sean divertidas, utilizando herramientas digitales para que su trabajo sea entretenido, provechoso y sobre todo que sea trascendente.

Algunas de las herramientas que ayudan a los docentes y estudiantes son programas de software libre como manejo de correo electrónico, manejo básico de Word, Internet y la aplicación Prezi que es una aplicación multimedia para la creación de presentaciones.

##### **4.5.1. Contenidos del curso.**

#### **Capítulo 1: Las nuevas tecnologías en la enseñanza**

En este capítulo hace una introducción y conceptualización del manejo de las tecnologías que actualmente se aplican en la educación, las mismas que se interrelacionan con la nueva malla curricular planteada por el Ministerio de Educación.

1.1 Concepto y características de las nuevas tecnologías aplicadas a la educación.

1.2 Implicaciones sociales y culturales de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

1.3 La interactividad en las nuevas situaciones de enseñanza.

1.4 Integración curricular de las nuevas tecnologías en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

#### **Capítulo 2: Elementos de Word 2010**

Aplicar varias formas de iniciar Word e identificar donde están y para que sirven los elementos básicos, como por ejemplo: la pantalla, panel de tareas, ayuda, barra de

desplazamiento, barra de dibujo, botones de presentación, barra de estado, etc. Cuando conozcamos todo esto estaremos en disposición de empezar a crear documentos.

2.1 Distintas formas de arrancar Word 2010

2.2 Elementos de la pantalla inicial

### **Capítulo 3: Edición básica**

Realizar muchas operaciones (copiar, cortar, eliminar, etc.), previamente hay que seleccionar el texto, El texto seleccionado se identifica claramente porque está en vídeo inverso, es decir, el fondo negro y los caracteres en blanco.

3.1 Seleccionar

3.2 Eliminar

3.3 Deshacer y rehacer

3.4 Copiar, cortar y pegar

3.5 Opciones de pegado

3.6 Buscar y reemplazar

3.7 Distintas formas de ver un documento

3.8 Ver varios documentos a la vez

### **Capítulo 4: Guardar y abrir documentos**

Utilizar los comandos Guardar y Guardar como..., del menú Archivo para guardar documentos, así también el comando abrir.

4.1 Guardar. Guardar como

4.2 Abrir

### **Capítulo 5: Formatos**

Modificar el aspecto del texto es decir dar un toque personal de diseño de forma que los documentos se diferencien del resto.

5.1 Formato de un texto

5.2 Formato párrafo

5.3 Copiar formato

5.4 Paneles de formato

5.5 Trabajar con ecuaciones

## **Capítulo 6: Ortografía y gramática**

Evitar que haya errores en la redacción de un texto, no obstante conviene saber que revisar un documento y que Word no encuentre ningún error no quiere decir que, necesariamente, sea así, ya que hay errores que Word no puede detectar puesto que dependen del contexto.

6.1 Revisión ortográfica

6.2 Revisión gramatical

## **Capítulo 7: Diseño de Página**

Establecer márgenes en un documento Word, el tamaño de la hoja y la orientación

7.1 Configurar página

7.2 Encabezados y pies de página

7.3 Números de página

## **Capítulo 8: Tablas**

Mejorar el diseño de los documentos facilitando la distribución de los textos y gráficos contenidos en sus casillas. Una tabla está formada por filas y columnas, en cada celda se puede insertar texto, números o gráficos.

8.1 Creación de tablas

8.2 Herramientas de Tabla

## **Capítulo 9: Imágenes y gráficos**

Diseñar documentos Word con una componente gráfica atractiva.

- 9.1 Introducción
- 9.2 Tipos de archivos gráficos
- 9.3 Insertar imágenes
- 9.4 Manipular imágenes
- 9.5 Insertar Formas y dibujar
- 9.6 Añadir texto a los gráficos
- 9.7 Modificar gráficos
- 9.8 Insertar WordArt
- 9.9 Insertar gráficos de Excel
- 9.10 Insertar imágenes desde el portapapeles

## **Capítulo 10: Internet y Correo electrónico**

Retroalimentar conocimientos de internet, el manejo de los navegadores y de sus herramientas, así como utilizar el correo electrónico de una serie de cuestiones a tener en cuenta para navegar y comunicarse de forma segura.

- 10.1 ¿Que es Internet?
- 10.2 Usos y aplicaciones básicas de internet
- 10.3 Descripción de los servicios de internet
- 10.4 World Wide Web
- 10.5 Cómo navegar en internet? Descripción básica de la pantalla del navegador
- 10.6 Navegación básica
- 10.7 Buscadores. Utilidad
- 10.8 Usos avanzados del navegador
- 10.9 Correo electrónico
- 10.11 Estructura del programa de correo
- 10.12 Cómo enviar un correo electrónico?

10.13 Como transmitir emociones a través del E-mail

## **Capítulo 11: Herramientas digitales para mejorar la atención en el aula del Siglo XXI.**

Crear, diseñar y compartir una presentación efectiva que permita apoyar procesos de enseñanza y aprendizaje considerando elementos técnicos y pedagógicos relevantes que potencien el desarrollo de habilidades tanto para el docente como para el alumno.

11.1. ¿Qué es Prezi?

11.2. Creación de cuenta

11.3. Elige tu licencia Prezi

11.4. Registrarse en Prezi

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

11.6 Creando una presentación

11.7 Creando una presentación en blanco

11.8 Insertar texto

11.9 Ruta de presentación

11.10 Actividades de taller 2:

En grupos de tres personas planifiquen una presentación Prezi

## **Capítulo 12: Herramientas a considerar para planificar las Presentaciones Prezis**

Elaborar presentaciones dinámicas, motivadoras e innovadoras para lograr una atención y la participación más efectiva de los estudiantes.

12.1 Insertar diseños predefinidos

12.2 Recolectando información

12.3 Insertando imágenes a nuestra Prezi

12.4 Insertar dibujos

12.5 Insertando video

12.6 Plantillas, descargar y compartir

12.7 Presentaciones offline

12.8 Actividad 3: Proyecto Final Primera Parte. Es hora de poner en práctica las habilidades y herramientas revisadas en el curso.

### **Capítulo 13: Manos a la obra**

Proyecto Final, poner en práctica las habilidades y herramientas revisadas en el curso por parte de los participantes.

13.1 Actividad (revisión de herramientas aprendidas en el taller)

13.2 Socialización de mi Proyecto

13.3 Actividad 4: Proyecto Final Segunda Parte. Es hora de poner en práctica las habilidades y herramientas revisadas en el curso.

#### **4.5.2. Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso.**

El curso será dictado por:

- Ing. Carlos Fernando Garzón Pérez
- Ing. en Sistemas Informáticos
- Profesor de Informática de la Unidad Educativa “La Condamine”

#### **4.5.3. Metodología.**

La metodología es activa y participativa orientada al desarrollo de proyectos de aprendizaje donde los docentes sientan la necesidad de compartir y desarrollar conocimientos, habilidades y estrategias en el ámbito educativo. La metodología, por tanto, se basa en:

- Un entrenamiento de las habilidades, capacidades y actitudes a desarrollar. Despertar consciencia e interés en aprender sobre el uso de las herramientas tecnológicas.

- La utilización y manejo de las herramientas y recursos educativos. Trabajar sobre actividades que den solución a la enseñanza de su materia utilizando la tecnología como apoyo transversal.
- La aplicación de los programas de productividad personal para desarrollar experiencias y conocimientos de común interés, aportando al mejoramiento de contenidos y diseños curriculares.
- La creación de material didáctico con herramientas tecnológicas que ayuden a difundir el uso de las Tics en los procesos educativos.

Los participantes recibirán la fundamentación teórica y metodológica del curso, así como también las actividades en línea y presenciales que facilitarán la adquisición y aprehensión conceptual y metodológica de los contenidos propuestos.

#### **4.5.4. Evaluación.**

Frecuente

- Participación en el aula
- Uso de comentarios
- Envío de e-mail

Periódica

- Tareas específicas enviadas por el instructor

Final

- Elaboración de un prototipo para una hora clase en su especialidad

El aprendizaje se lo construirá utilizando recursos dinámicos de la ciencia cognitiva (constructivismo), y sobre todo, la motivación de ser educadores y educadoras de nuestra querida patria

Al culminar el curso los participantes estarán capacitados para:

- Utilizar en su práctica pedagógica todos los recursos didácticos propuestos en el curso, además de poder crear e integrar nuevos recursos didácticos.
- Desarrollar su práctica docente bajo lineamientos pedagógicos innovadores.

- Aplicar en el proceso educativo herramientas que faciliten el proceso de enseñanza – aprendizaje dentro del aula.
- Utilizar el Entorno Virtual de Aprendizaje como un recurso actual de formación individual y colectiva que posibilita la autoformación permanente.

#### **4.6. Duración del curso**

El curso durará 8 semanas

#### 4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse

	Junio				Julio			
	Semana 1 8 horas	Semana 2 8 horas	Semana 3 8 horas	Semana 4 8 horas	Semana 5 8 horas	Semana 6 8 horas	Semana 7 8 horas	Semana 8 4 horas
Capítulo 1: Las nuevas tecnologías en la enseñanza								
Capítulo 2: Elementos de Word 2010								
Capítulo 3: Edición básica								
Capítulo 4: Guardar y abrir documentos								
Capítulo 5: Formatos								
Capítulo 6: Ortografía y gramática								
Capítulo 7: Diseño de Página								
Capítulo 8: Tablas								
Capítulo 9: Imágenes y gráficos								
Capítulo 10: Internet y Correo electrónico								
Capítulo 11: Herramientas digitales para mejorar la atención en el aula del Siglo XXI.								
Capítulo 12: Herramientas a considerar para planificar las Presentaciones Prezis								
Capítulo 13: Manos a la obra								

## **Capítulo 1: Las nuevas tecnologías en la educación**

### **Actividades**

- Introducción y abordar temas de entornos más flexibles para el aprendizaje como:
- Uso de pizarra digital (ventajas/desventajas)
- Creación y usos de los blogs.
- Utilidad del uso de los podcast.

### **Técnica:**

- Expositiva

## **Capítulo 2: Elementos de Word 2010.**

### **Actividades**

- Activar y desactivar cada una de las barras.
- Desplazar las barras utilizando el mouse.
- Activar y desactivar la regla

### **Técnica:**

- Grupo de trabajo
- Aplicación práctica

## **Capítulo 3: Edición básica**

### **Actividades**

- Seleccionar texto utilizando el mouse y el teclado.
- Copiar, cortar o eliminar utilizando mouse y teclado.
- Diferenciar entre cortar y copiar texto o imagen.
- Recuperar párrafos completos eliminados mediante deshacer y rehacer.
- Buscar y reemplazar texto en un documento.
- Aplicar distintas formas de ver un documento.

- Ver varios documentos a la vez.

**Técnica:**

- Grupo de trabajo
- Aplicación práctica

**Capítulo 4: Guardar y abrir documentos**

**Actividades**

- Diferenciar entre Guardar y guardar como.
- Utilizar el comando Guardar y guardar como.
- Abrir documentos guardados en el disco duro o de un pendrive.
- Grabar documentos en otros formatos (PDF, como plantilla, o en otro formato)
- Recuperar documentos eliminados de la papelera de reciclaje.

**Técnica:**

- Grupo de trabajo
- Aplicación práctica

**Capítulo 5: Formatos**

**Actividades**

- cambiar el aspecto de un carácter o párrafo.
- Cambiar el tipo de letra, tamaño, color y estilo (negrita, cursiva y subrayado).
- Centrar y justificar texto o párrafos.
- Aplicar numeraciones y viñetas, bordes y sombreados.
- Utilizar las tabulaciones
- Cambiar de mayúsculas a minúsculas y viceversa.
- Copiar formato a un texto o párrafo.

**Técnica:**

- Grupo de trabajo
- Aplicación práctica

**Capítulo 6: Ortografía y gramática****Actividades**

- Corregir errores mientras se escribe.
- Revisar la ortografía al final de la redacción.
- Revisar la gramática.
- Aplicar la autocorrección

**Técnica:**

- Grupo de trabajo
- Aplicación práctica

**Capítulo 7: Diseño de página****Actividades**

- Establecer la orientación de la hoja.
- Establecer los márgenes de la hoja.
- Escoger el tamaño de la hoja
- Mirar un documento en vista preliminar
- Insertar numeración de pagina
- Insertar encabezados y pie de pagina

**Técnica:**

- Grupo de trabajo
- Aplicación práctica

## **Capítulo 8: Tablas**

### **Actividades**

- Insertar una tabla.
- Aplicar autoformato a una tabla.
- Dibujar una tabla (utilización del lápiz).
- Desplazarse. Seleccionar y borrar en las tablas.
- Utilizar la barra de tablas y bordes.
- Convertir texto en tablas.
- Insertar filas y columnas a una tabla.
- Eliminar filas y columnas a una tabla.

### **Técnica:**

- Grupo de trabajo
- Aplicación práctica

## **Capítulo 9: Imágenes y gráficos**

### **Actividades**

- Insertar autoformas.
- Insertar imágenes prediseñadas a un documento.
- Insertar imágenes de archivo.
- Insertar imagen vinculada.
- Manipular imágenes (barra de imagen).
- Modificar gráficos.
- Añadir texto a los gráficos.
- Insertar WordArt.
- insertar imágenes desde Internet

**Técnica:**

- Grupo de trabajo
- Aplicación práctica

**Capítulo 10: internet y correo electrónico.****Actividades**

- Introducción en internet (Historia y evolución de internet)
- Añadir una web a la lista de favoritos.
- Guardar e imprimir una web.
- Como buscar información en internet en forma más eficiente.
- Buzón de correo.
- Diferencia entre correo web y correo Outlook.
- Crear y gestionar una cuenta de web mail.
- Crear y gestionar una cuenta de correo estándar tipo Outlook.
- Almacenamiento de archivos en el skydrive.
- Como crear grupos con los contactos en Outlook.

**Técnica:**

- Grupo de trabajo
- Aplicación práctica

**Capítulo 11: Herramientas digitales para mejorar la atención en el aula del Siglo XXI****Actividades**

- Introducción
- Creación de una cuenta.
- Registrarse en Prezi.
- Crear una presentación Prezi.

- Crear una presentación utilizando plantillas.
- Crear una presentación en blanco
- Insertar texto en las presentaciones.
- Editar rutas de presentación.

#### **Técnica:**

- Grupo de trabajo
- Aplicación práctica

### **Capítulo 12: Herramientas a considerar para planificar las presentaciones Prezi**

#### **Actividades**

- Insertar diseños predefinidos a las presentaciones.
- Insertar imágenes a las presentaciones desde Google imagen.
- Insertar imágenes a las presentaciones desde el equipo.
- Insertar dibujos en las presentaciones.
- Insertar videos a las presentaciones desde el YouTube y desde el computador
- Modificar el tamaño del video.
- Agregar música a las presentaciones.
- Insertar archivos PDF a las presentaciones.
- Descargar una presentación Prezi.
- Descargar una presentación Prezi como PDF.
- Compartir una presentación Prezi en línea.
- Como compartir una presentación Prezi a través de Facebook, Twitter.

## **Capítulo 11: Manos a la obra**

### **Actividades**

- Crear una presentación utilizando plantillas.
- Crear un guión pedagógico relacionado con algún contenido que se impartirá dentro del segundo semestre de 2013.
- Insertar imágenes y un video en la presentación.
- Compartir la presentación con los compañeros enviarás a sus correos electrónicos para invitarlos a ver la presentación en línea.
- Descargar como archivo PDF tu presentación al PC que se esté utilizando.
- Agruparse en parejas, cada uno comparte su presentación Prezi con su compañero (a) para que lo edite.
- Cada uno debe ingresar a la presentación Prezi de su compañero(a) y debe modificarlo como lo estime conveniente para optimizar la presentación.

### **Técnica:**

- Grupo de trabajo
- Aplicación práctica

### **4.8. Costos del curso**

El costo del curso es de \$ 50 (cincuenta dólares) por cada docente, pero lo asumirá la Institución Educativa conjuntamente con el alumno maestrante.

### **4.9. Certificación**

El curso se aprobará con una asistencia del 80 por ciento, y el certificado de asistencia al mismo será emitido por la Institución.

#### 4.10. Bibliografía

##### **Direcciones electrónicas:**

<http://www.softonic.com/s/descarga-prezi-gratis>

<http://www.slideshare.net/alemedina2599/utilizar-las-herramientas-de-prezi>

<http://prezi.com/create-better-presentations-5/?gclid=CLibnePJxLkCFSho7Aod5ngAVg>

<http://prezi.com/yqfu-lxm9kxr/tutorial-prezi-en-espanol-aprender-a-utilizarlo-en-15-minutos-academia-prezi/>

<http://es.wikipedia.org/wiki/Prezi>

<http://emprendewiki.com/tiki-slideshow.php?page=Manual+de+uso+de+Prezi.com>

<http://www.youtube.com/watch?v=MnldJGgw444>

<http://herramientasdelearning.wordpress.com/2010/08/27/como-crear-un-curso-de-e-learning/>

[http://201.161.2.34/servicios/p\\_anuies/publicaciones/revsup/res005/txt3.htm](http://201.161.2.34/servicios/p_anuies/publicaciones/revsup/res005/txt3.htm)

<http://www.intercap.cl/cursos-tic/prezi-una-herramienta-digital-para-mejorar-la-atencion-en-el-aula-del-siglo-xxi/>

<http://experienciaprezi.com/2013/08/descargar-prezi-pdf/>

<http://elencuentro.comunadigital.cl/wp-content/uploads/2013/06/Manual-Prezi.pdf>

[http://www.eplc.umich.mx/salvadors/compu1/word1/t\\_12\\_1.html](http://www.eplc.umich.mx/salvadors/compu1/word1/t_12_1.html)

## CONCLUSIONES

En relación al objetivo de la investigación puedo concluir que el estudio realizado logra mostrar información respecto a las necesidades de formación.

- La principal necesidad educativa planteada por el grupo de docentes es tecnologías aplicadas a la educación, en segundo lugar está las políticas educativas para la administración y luego pedagogía educativa. Los docentes encuestados tienen mayor interés en temas relacionados a la aplicación de la tecnología en las tareas educativas para estar preparados en este ámbito y guiar de una forma adecuada a los estudiantes.

En relación a la tarea educativa que los docentes desempeñan se concluye:

- Que los docentes encuestados, en la pregunta si identifican y planifican para estudiantes con capacidades especiales, muchos dicen conocer en forma teórica pero no práctica, por eso utilizan la misma planificación para todos, además manifiestan que hay el compromiso de trabajo para la inclusión, sin embargo consideran que la formación en este ámbito también es una necesidad para los docentes.
- En la pregunta donde se plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos las encuestas reflejan que no hay un trabajo bien encaminado a este tema, ya que el aprendizaje basado en proyectos implica formar equipos integrados por personas con perfiles diferentes que trabajen juntos para solucionar problemas reales. Estas diferencias pueden ofrecer grandes oportunidades para el aprendizaje y permitirán preparar a los estudiantes para trabajar en un ambiente diferente e incluyente.

En relación a la persona en el contexto educativo se concluye:

- Que los docentes tienen buena predisposición para el trabajo que realizan, por lo tanto consideran que la capacitación permanente es muy necesaria para estar actualizados, aunque la dificultad que tienen es la falta de tiempo debido a que su labor docente la realizan en las ocho horas diarias dentro de la Institución, además indican que les gustaría recibir las capacitaciones en forma presencial, esto se debe

a que un alto porcentaje de docentes desconoce las ofertas educativas Vía WEB, y la preparación es casi nula en el manejo de la tecnología hace que el maestro no incurriera en otras alternativas de preparación académica.

- Las encuestas también reflejan que el 60% de los docentes tienen título de tercer nivel, y un 20% tienen un título de cuarto nivel, pero se observa que existe un alto interés por continuar con los estudios para obtener una maestría, siendo esto un indicador de que hay interés por incrementar sus conocimientos y ser partícipes del cambio en la educación.

## **RECOMENDACIONES**

Con respecto a las necesidades de formación:

- Incentivar a los docentes para que utilicen y apliquen las herramientas tecnológicas dentro de su quehacer profesional en las diversas actividades que realizan en la Institución y en la materia que imparte a sus alumnos.
- Fortalecer la formación a los docentes en temas inherentes a nuevas tecnologías aplicadas a la educación para fomentar una actitud positiva de apertura hacia los avances tecnológicos y comunicaciones que puedan emerger en los próximos tiempos.

Para la tarea educativa que los docentes desempeñan:

- Solicitar apoyo a Instituciones especializadas en estudiantes con necesidades especiales para que capaciten al personal docente en adaptaciones pedagógicas, curriculares, técnicas, materiales y del entorno, de tal manera que se pueda cumplir con los requerimientos de una educación especial e inclusiva.
- Las Instituciones educativas deben contar con psicólogos especializados que brinde apoyo tanto a los docentes como a los estudiantes con necesidades educativas especiales.
- Desarrollar modelos innovadores de aprendizaje basados en proyectos que logren potenciar las capacidades para el auto aprendizaje de los estudiantes.

- Proveer de una herramienta y de una metodología adecuada para que los docentes aprendan cosas nuevas de una manera eficaz.

Para la persona en el contexto educativo:

- Capacitar a los docentes en el manejo de herramientas tecnológicas para que tengan acceso a nuevas alternativas como cursos virtuales en donde el docente escoja el momento y el lugar donde pueda capacitarse.
- Diseñar cursos de capacitación en la especialidad para enriquecer de nuevo conocimiento y de esta manera mejorar el nivel académico de los estudiantes.
- Motivar a los docentes mediante incentivos económicos por parte del estado, para que puedan acceder a un cupo en una de las Universidades del Ecuador o en el exterior y de esta manera puedan obtener un título de cuarto nivel de acuerdo a la especialidad que cada uno dicta.
- Promocionar maestrías en las diferentes especialidades, donde el docente tenga la oportunidad de incrementar el nivel de conocimientos y estos a la vez sean transmitidos a los educandos, promoviendo la investigación como pilar fundamental para la obtención de su maestría.

## BIBLIOGRAFÍA

### Direcciones electrónicas

(Antología. Introducción a Enciclopedia en el salón de clases, 2004). Las Tecnologías de la Información y la Comunicación – TIC, en los procesos formativos. Disponible en: <http://ece.edu.mx/ecedigital/files/ArticuloAbigail.pdf>

Aguerrondo, (2004); Fullan, (2002); Vaillant (2005). Formación profesional docente. Recuperado de: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev111ART2.pdf>

Allison Rossett, (1996). Modelo de análisis de necesidades, Rossett. Recuperado de: [http://www.agroasesorclm.com/files/pdf/biblioteca\\_virtual/Necesidades\\_formativas/guia\\_de\\_evaluacion\\_de\\_necesidades\\_formativas.pdf](http://www.agroasesorclm.com/files/pdf/biblioteca_virtual/Necesidades_formativas/guia_de_evaluacion_de_necesidades_formativas.pdf)

Brooker, Ready, Flood, Schweitser, Wisenbaker (1979). Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa. Recuperado de: <http://www.leadquaed.com/docs/artic%20esp/Liderazgo.pdf>

Carr y Kemmis (1988). La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje. Recuperado de : <http://www.doredin.mec.es/documentos/014199930255.pdf>

Castillo Pérez Nubia Areli. Importancia de la capacitación docente. Recuperado de: <http://es.scribd.com/doc/65740889/LA-IMPORTANCIA-DE-LA-CAPACITACION-Y-ACTUALIZACION-EN-LOS-DOCENTES>

De la Cruz, (2000); Imbernon, (2006); Addine, (2004). Necesidades formativas del docente. Recuperado de: [http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/DOCENTES/R0103\\_Magyoly.pdf](http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/DOCENTES/R0103_Magyoly.pdf)  
Duart y Sangrà, (2000, p. 10.). La función del estudiante. Recuperado de: [http://agora.ucv.cl/manual/rol\\_alumno%5Crol\\_alumno.html](http://agora.ucv.cl/manual/rol_alumno%5Crol_alumno.html)

El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación). Disponible en: <http://educacion.gob.ec/bachillerato-general-unificado/>  
Gairín, (1996). Necesidades de formación. Recuperado de:

<http://www.revistaeducarnos.com/art%C3%ADculos/educaci%C3%B3n/diagn%C3%B3stico-de-necesidades-de-formaci%C3%B3n-pedag%C3%B3gica-del-profesor-universitario>

GAIRÍN, (1995). Evaluación de necesidades formativas. Recuperado de [http://www.aufop.com/aufop/uploaded\\_files/articulos/1224239275.pdf](http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1224239275.pdf)

Ginebra, (1996). Necesidades de formación de los docentes. Recuperado de: [http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/1999\\_04\\_01.pdf](http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/1999_04_01.pdf)

González Arechabaleta Marta, (Consultora en Teleformación de ComuNET Education Solutions). Importancia de la capacitación docente. <http://www.comunet.es>

Grosso de León, 2001; Reynolds, 1992; Jegede, Taplin y Chan, 2000; Borko y Putnam, 1995; Glaser, 1987. Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación. Recuperado de: [http://ses2.sep.gob.mx/dg/dgespe/cuader/cuad2/5\\_que.htm](http://ses2.sep.gob.mx/dg/dgespe/cuader/cuad2/5_que.htm)

Hernández, (2006). Las Tecnologías de la Información y la Comunicación – TIC, en los procesos formativos. Recuperado de: <http://ece.edu.mx/ecedigital/files/ArticuloAbigail.pdf>

Hernández Ismael & Hernández Marcos, (2009). Importancia en la formación del profesional de la docencia. Recuperado de : <http://www.gestiopolis.com/economia/reto-de-la-docencia-en-la-sociedad-del-conocimiento.htm>

Homero, (2000). Concepto de Necesidades de Formación. Recuperado de: <http://www.eldiario.ec/noticias-manabi-ecuador/230649-formacion-del-docente/>

Imbernón, (2000). Necesidades de formación. Recuperado de: <http://www.revistaeducarnos.com/art%C3%ADculos/educaci%C3%B3n/diagn%C3%B3stico-de-necesidades-de-formaci%C3%B3n-pedag%C3%B3gica-del-profesor-universitario>

Imbernón,(2000), Marcelo, (1995). Necesidades de formación. Recuperado de: <http://www.revistaeducarnos.com/art%C3%ADculos/educaci%C3%B3n/diagn%C3%B3stico-de-necesidades-de-formaci%C3%B3n-pedag%C3%B3gica-del-profesor-universitario>

Kotter, (1997). La función del gestor educativo. Recuperado de:

<http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/17lafunciondirectivayelgestoreducativo.pdf>

Lahoz García José María, Pedagogo (Orientador escolar y profesional). La función del entorno familiar. Recuperado de: <http://www.solohijos.com/html/articulo.php?idart=3>

Lic. Clara Esther Gómez Gonzalvo y Msc. Lic. Educación. Profesor Asistente. Tomado de la Revista Electrónica de las Ciencias Médicas en Cienfuegos por: Dialnet-EvaluacionDelDesarrolloProfesionalDocente.pdf

Leithwood, Jantzi y Steinbackh (2003). Liderazgo Educativo. Disponible en: <http://www.site.unican.es/Ponencia%203.pdf>

(Ley de Educación Nacional, artículo 71). Formación inicial docente. Recuperado de : <http://portal.educacion.gov.ar/superior/formacion-docente/>

Ley Orgánica de Educación Intercultural. Recuperado de: <http://itmuvaapcloei.blogspot.com/>

Longo, (2002). La función del gestor educativo. Recuperado de: <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/17lafunciondirectivayelgestoreducativo.pdf>

Longo, (2008). Liderazgo Educativo. Recuperado de: <http://www.site.unican.es/Ponencia%203.pdf>

Los Organismos Internacionales (UNESCO, OEI, CERI). Necesidades de formación docente. Recuperado de: [http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/1999\\_04\\_01.pdf](http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/1999_04_01.pdf)

Lozano, M. (2012). Características de un buen docente. Recuperado de: <http://blog.smconectados.com/2012/12/18/que-cualidades-debe-tener-un-buen-maestro/>

Maslow, (1954). Tipos de necesidades formativas. Recuperado de: [http://www.uhu.es/36102/trabajos\\_alumnos/caso\\_10\\_11/\\_private/diagnosticonecesidades](http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/_private/diagnosticonecesidades)

Millán Vega Francisco Rafael, (Revista de Educación y Cultura, diciembre de 1995).

Definición de capacitación docente. Recuperado de:

<http://www.latarea.com.mx/articu/articu7/millan7.htm>

Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador. La educación como realidad y su proyección.

Disponible en:

[http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador\\_Hacia\\_Plan\\_Decenal.pdf](http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Hacia_Plan_Decenal.pdf)

Ministerio de Educación de Ecuador. Formación profesional continua. Disponible en

<http://portal.educacion.gov.ar/superior/formacion-docente/continua>

Ministerio de Educación del Ecuador. La función del docente. Disponible en:

<http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/article-80258.html>

Ministerio de Educación del Ecuador. Definición de capacitación docente. Recuperado de:

[http://educacion.elcomercio.com/nv\\_images/secciones/educacion/revista205/P4.pdf](http://educacion.elcomercio.com/nv_images/secciones/educacion/revista205/P4.pdf)

Morales, (1998). Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.

Recuperado de: [http://ses2.sep.gob.mx/dg/dgespe/cuader/cuad2/5\\_que.htm](http://ses2.sep.gob.mx/dg/dgespe/cuader/cuad2/5_que.htm)

Mota Enciso Flavio. Revista "Academia". Definición de capacitación docente. Disponible en :

<http://kepler.uag.mx/temasedu/mitos.htm>

Montero (1996: 63). Profesionalización de la enseñanza. Recuperado de:

<http://www.ugr.es/~recfpro/rev132COL3.pdf>

Nussbaum, (2011y 2012). Liderazgo Educativo. Recuperado de:

<http://www.site.unican.es/Ponencia%203.pdf>

Roald Hoffmann y Sandra Y. McGuire, "Teaching and Learning Strategies That Work,"

Letters, Science 325: 1203-1204, 4 September 2009. Cómo enseñar y cómo aprender.

Disponible en: <http://francisthemulenews.wordpress.com/2010/08/12/como-ensenar-y-como-aprender-segun-dos-profesores-con-40-anos-de-experiencia/>

Reforma Educativa. (LOEI – Reglamento a la LOEI – Plan Decenal) Plan Decenal de Educación. Recuperado de:

<http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/LOEI.pdf>

[http://www.unicef.org/ecuador/nacionalidades\\_y\\_pueblos\\_indigenas\\_web\\_Parte3.pdf](http://www.unicef.org/ecuador/nacionalidades_y_pueblos_indigenas_web_Parte3.pdf)

Robbins, (1998). Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo. Recuperado de :  
<http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/planeacion.html>

Rev. Med. Vallejana v.3 n.2 Lima 2006. Funciones del estudiante. Disponible en:  
[http://revistas.concytec.gob.pe/scielo.php?pid=S1817-20752006000200006&script=sci\\_arttext](http://revistas.concytec.gob.pe/scielo.php?pid=S1817-20752006000200006&script=sci_arttext)

Samuel,(1998); Norberg,( 2000). Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación. Recuperado de:  
[http://ses2.sep.gob.mx/dg/dgespe/cuader/cuad2/5\\_que.htm](http://ses2.sep.gob.mx/dg/dgespe/cuader/cuad2/5_que.htm)

Susana A. de Cols y María Martí. Liderazgo Educativo. Disponible en:  
<http://www.site.unican.es/Ponencia%203.pdf>

Tedesco. Importancia en la formación del profesional de la docencia. Recuperado de:  
<http://www.gestiopolis.com/economia/reto-de-la-docencia-en-la-sociedad-del-conocimiento.htm>

Tejada, (1997:9). La función del docente. Recuperado de:  
<http://www.um.edu.ar/catedras/claroline/backends/download.php?url=L1NFMjctX0Z1bmNp825fZG9jZW50ZV95X2ZvcmlfcF9sYV9pbm5vdl9UZWphZGFfRmRlel8uLi5QREY=&cidReset=true&cidReq=FP002>

Veciana José María (2002). La función del gestor educativo. Recuperado de:  
<http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/17lafunciondirectivayelgestoreducativo.pdf>

Vezub, (2005a). Formación profesional docente. Recuperado de:  
<http://www.ugr.es/~recfpro/rev111ART2.pdf>

Weistein, Ridley, Dahl y Weber, (1988-1989). Cómo enseñar y cómo aprender. Recuperado de:  
<http://francisthemulenews.wordpress.com/2010/08/12/como-ensenar-y-como-aprender-segun-dos-profesores-con-40-anos-de-experiencia/>

Witkin y otros (1996). Tipos de necesidades formativas. Recuperado de:

[http://www.uhu.es/36102/trabajos\\_alumnos/caso\\_10\\_11/\\_private/diagnosticonecesidades](http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/_private/diagnosticonecesidades).

### **Libros de consulta**

Gonzales M. y Raposo M. (2008). Necesidades formativas del profesorado universitario en el contexto de la convergencia Europea, Revista de Investigación Educativa, vol. 26 (2), pp. 285-306.

## **ANEXOS**

- Petición de autorización al Rector de la Institución Educativa.
- Correos de aceptación para la realización de la investigación.
- Correos de aceptación del profesor tutor para envío de los 3 anillados
- Cuestionario: "Necesidades de Formación".
- Evidencias fotográficas.

Loja, diciembre de 2012

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,  
**DÍOS PATRIA Y CULTURA**



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

Windows Live® Hotmail (27) Messenger SkyDrive MSN Jhanet Patricia Coyago Vega\*  
perfil | crear correo

**Hotmail** Nuevo | Responder Responder a todos Reenviar | Eliminar Correo no deseado Limpieza + Marcar como + Mover a +

**Entrada (27)** Categorías + | **Opciones +**

**Carpetas**

- Correo no deseado (13)
- Borradores (14)
- Enviados
- Eliminados
- vacías (12)
- peky (23)

**Vistas rápidas**

- Documentos (30)
- Fotos (5)
- Marcados

**Messenger**

Página principal  
Contactos  
Calendario

[Cerrar sesión](#)

**Re: Solicitud de aprobación**

utpl proyectos  
Para Jhanet Patricia Coyago Vega

03/12/2012

Buenos días  
Jhanet

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

Saludos cordiales,

*Teresa de Jhanet*  
Investigaciones - educación  
Universidad Técnica Particular de Loja

Nuevo | Responder Responder a todos Reenviar | Eliminar Correo no deseado Limpieza +

Marcar como + Mover a + Categorías + |

Hotmail

Nuevo | Responder Responder a todos Reenviar | Eliminar Como no deseado Utopia + Marcar como + Mover a +

Entrada (27)

Categorías + |

Opciones +

Carpetas

Como no deseado (11)

Borradores (14)

Enviados

Eliminados

correo (12)

paty (21)

Información Parroquias

utpl proyectos

07/12/2012

Estimados

Vistas rápidas

Documentos (20)

Fotos (3)

Marketos

Para continuar con el proceso de investigación, les pedimos por favor ayudarnos con la siguiente información, Nombre de la Parroquia en la que está ubicada la institución educativa en la que realizaran la investigación e indicar por favor si esta en el sector rural o urbano. Esperamos su respuesta

Messenger

Sobrelas cordiales,

Equipo de planificación

Investigaciones - educación

Universidad Técnica Particular de Loja

Página principal

Contactos

Calendario



Nuevo | Responder Responder a todos Reenviar | Eliminar Como no deseado Utopia +

Marcar como + Mover a + Categorías + |

Cerrar anuncio

Hotmail

Nuevo | [Responder](#) | [Responder a todos](#) | [Reenviar](#) | [Eliminar](#) | [Correo no deseado](#) | [Limpiar](#) + | [Marcar como](#) + | [Mover a](#) +

Entrada (27)

[Cargarlos](#) + |

[Opciones](#) +

Carpetas

[Correo no deseado \(11\)](#)

[Borradores \(14\)](#)

[Eliminados](#)

[cositas \(12\)](#)

[pety \(21\)](#)

Vistas rápidas

[Documentos \(8\)](#)

[Fotos \(5\)](#)

[Marcados](#)

Messenger

[Figura principal](#)

[Contactos](#)

[Calendario](#)

Re: MATRIZ DE RESULTADOS

Para ver mensajes relacionados con este.

utpl proyectoral

Para Jhanet Patricia Coyago Vega

08/01/2013

Buenos Tardes

Jhanet

La matriz ha sido recepitada, sin embargo no esta completa le pida revisar la parte cuantitativa ya que esta en blanco

Saludos cordiales,

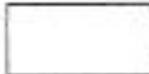
Equipo de planificación

Investigaciones - educación

Universidad Técnica Particular de Loja

Nuevo | [Responder](#) | [Responder a todos](#) | [Reenviar](#) | [Eliminar](#) | [Correo no deseado](#) | [Limpiar](#) +

[Marcar como](#) + | [Mover a](#) + | [Categorías](#) + |



[Cerrar sesión](#)



Código del investigado: \_\_\_\_\_

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

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

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

## 1. DATOS INSTITUCIONALES

<b>1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora:</b> _____													
<b>1.2. Provincia:</b> _____						<b>Ciudad:</b> _____							
<b>1.3. Tipo de institución:</b>		Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4				
<b>1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:</b>					Bachillerato en ciencias		5	Bachillerato técnico		6			
<b>1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:</b>													
<b>Bachilleratos Técnicos Agropecuarios</b>													
a. Producción agropecuaria		1	b. Transformados y elaborados lácteos		2	c. Transformados y elaborados cárnicos		3	d. Conservería		4		
e. Otra, especifique cuál: _____										5			
<b>Bachilleratos Técnicos Industriales:</b>													
B A C H I L L E R O	f. Aplicación de proyectos de construcción		6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas		7	h. Electrónica de consumo		8	i. Industria de la confección		9	
	j. Mecanizado y construcciones metálicas		10	k. Chapistería (latonería) y pintura		11	l. Electromecánica automotriz		12	m. Climatización		13	
	n. Fabricación y montaje de muebles		14	o. Mecatrónica		15	p. Cerámica		16	q. Mecánica de aviación		17	
	r. Calzado y marroquinería		18	s. Otra, especifique cuál: _____									19
	<b>Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios</b>												
T O T É C N I C O	t. Comercialización y ventas		20	u. Alojamiento		21	v. Comercio exterior		22	w. Contabilidad		23	
	x. Administ. de sistemas		24	y. Restaurante y bar		25	z. Agencia de viajes		26	aa. Cocina		27	
	bb. Información y comercialización turística		28	cc. Aplicaciones informáticas		29	dd. Organización y gestión de la secretaría					30	
	ee. Otra, especifique cuál: _____										31		
<b>Bachilleratos Técnicos Polivalentes</b>													
ff. Contabilidad y administración				31	gg. Industrial			32	hh. Informática				33
ii. Otra, especifique cuál: _____													
<b>Bachilleratos Artísticos</b>													
jj. Escultura y arte gráfico		34	kk. Pintura y cerámica			35	ll. Música		36	mm. Diseño gráfico		37	
nn. Otra, especifique cuál: _____										38			
<b>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:</b>													
SI		1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente) : _____ - _____ - _____ - _____						NO		2		

## 2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

<b>2.1. Género:</b>		Masculino		1	Femenino				2				
<b>2.3 Estado civil</b>		Soltero		2	Casado		3	Viudo		4	Divorciado		5
<b>2.2. Edad (en años cumplidos):</b> _____													
<b>2.3. Cargo que desempeña:</b>		Docente		6	Técnico docente		7	Docente con funciones administrativas				8	
<b>2.4. Tipo de relación laboral:</b>													
Contratación indefinida		9	Nombramiento		10	Contratación ocasional			11	Reemplazo			12

**4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse**  
(alternativa)

(Puede señalar más de una)

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

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

- ✓ \_\_\_\_\_  
✓ \_\_\_\_\_

**4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite**  
(alternativas)

(señale de 1 a 3)

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

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

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

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

(señale una o más)

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

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

(señale una)

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

**5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA**

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

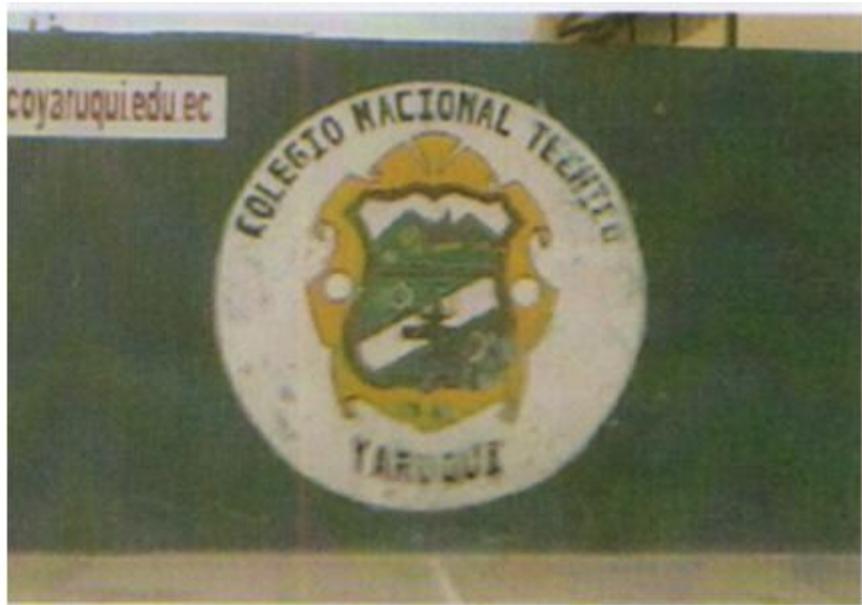
## 6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

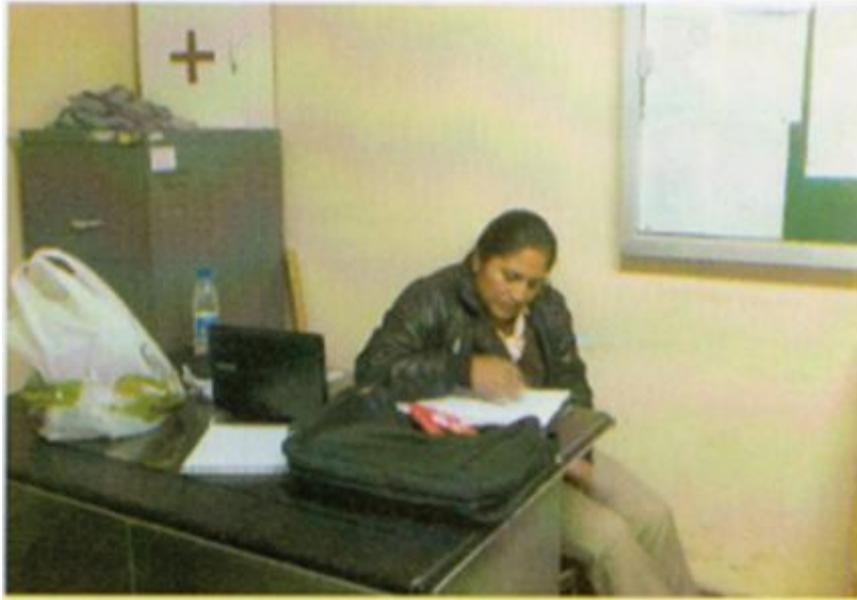
Evidencias fotográficas



Logotipo de la Institución “Colegio Nacional Técnico Yaruquí”



Canchas deportivas del Colegio



Docente de la Institución respondiendo la encuesta



Aulas de clase de la Institución



La institución educativa vista desde afuera



Docente de la Institución respondiendo la encuesta