



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR**

SEDE IBARRA

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio
Nacional Amazonas, provincia de Pichincha, ciudad de Quito, período
2012 – 2013.**

TRABAJO DE FIN MAESTRÍA

AUTOR: Enríquez Guzmán, Marco Polo.

DIRECTOR: Barreno Balarezo, Sergio Arquímedes, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO – QUITO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magister.

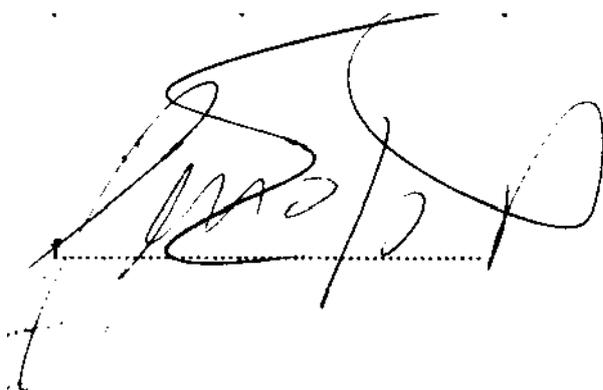
Barreno Balarezo Sergio Arquímedes.

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 Nacional Amazonas realizado por Marco Polo Enríquez Guzmán, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'S. Barreno Balarezo', is written over a horizontal dotted line. The signature is stylized and somewhat cursive.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Enríquez Guzmán Marco Polo declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Nacional Amazonas, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Sergio Arquímedes Barreno Balarezo 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.....

Autor: Enríquez Guzmán Marco Polo

Cédula: 1705288239

DEDICATORIA.

A MI ESPOSA: TERESITA, amiga y compañera de toda la vida, con su cariño, amor y comprensión, siempre estuvo presta para conminarme a emprender nuevos retos en mi vida profesional.

A MIS HIJOS: DANILO, ELIANA y BLANQUITA, quienes supieron en el momento adecuado darme valor, ánimo y estímulo para seguir adelante en la meta propuesta.

A MIS PADRES: Conscientes de su responsabilidad, sacrificaron parte de su vida, para dejarme la mejor herencia que es la educación y la culminación de mi carrera, que Dios los tenga en su gloria, pilares de nuestro hogar.

Dr. Marco Polo Enríquez Guzmán.

AGRADECIMIENTO

Mi más sentido y sincero agradecimiento a la altívísima Universidad Técnica Particular de Loja, testiga de la formación académica de hombres y mujeres ilustres que forjaron el engrandecimiento de nuestra patria.

A los profesores de la U.T.P.L. modalidad abierta y a distancia, que con su guía y profesionalismo contribuyeron a la formación académica, por lo que presento mi reconocimiento, para el feliz término de mi carrera universitaria.

Además, dejo constancia de mi más profundo agradecimiento, al Magíster Barreno Balarezo Sergio Arquímedes, director del trabajo de fin de maestría, denominada: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato”, y todas y cada una de las personas que me han permitido el estudio, análisis y elaboración del presente proyecto de investigación.

Dr. Marco Polo Enríquez Guzmán.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág
APROBACIÓN DEL DIRECTOR	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	lii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO	6
1.1 Necesidades de formación	7
1.1.1 Concepto	7
1.1.2 Tipos de necesidades formativas	7
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas	9
1.1.4 Necesidades formativas del docente	10
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo)	11
1.2 Análisis de las necesidades de formación	14
1.2.1 Análisis organizacional	14
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección	15
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	16
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	17
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos)	18
1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)	19
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal)	19
1.2.2 Análisis de la persona	22
1.2.2.1 Formación profesional	22
1.2.2.1.1 Formación inicial	23
1.2.2.1.2 Formación profesional docente	24
1.2.2.1.3 Formación técnica	27

1.2.2.2	Formación continua	28
1.2.2.3	La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje	28
1.2.2.4	Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	29
1.2.2.5	Características de un buen docente	31
1.2.2.6	Profesionalización de la enseñanza	31
1.2.2.7	La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo	32
1.2.2.8	Las Tecnologías de la información y la comunicación – TIC, en los procesos formativos.	33
1.2.3	Análisis de la tarea educativa	34
1.2.3.1	La función del gestor educativo	35
1.2.3.2	La función del docente	36
1.2.3.3	La función del entorno familiar	37
1.2.3.4	La función del estudiante	38
1.2.3.5	Cómo enseñar y cómo aprender	39
1.3	Cursos de formación	41
1.3.1	Definición e importancia en la capacitación docente	41
1.3.2	Ventajas e inconvenientes	42
1.3.3	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	43
1.3.4	Importancia en la formación del profesional de la docencia	44
	CAPITULO 2: METODOLOGÍA	46
2.1	Contexto	47
2.2	Participantes	50
2.3	Diseño y métodos de investigación	58
2.3.1	Diseño de la investigación	58
2.3.2	Métodos de investigación	58
2.4	Técnicas e instrumentos de investigación	59
2.4.1	Técnicas de investigación	59
2.4.2	Instrumentos de Investigación	60
2.5	Recursos	61
2.5.1	Talento Humano	61
2.5.2	Materiales	61
2.5.3	Institucionales	61

2.5.4 Económicos	61
2.6 Procedimiento	62
CAPITULO 3: DIAGNOSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	64
3.1 Necesidades formativas	65
3.2 Análisis de la formación	79
3.2.1 La persona en el contexto formativo	79
3.2.2 La organización y la formación	81
3.2.3 La tarea educativa	87
3.3 Los cursos de formación	93
CAPITULO 4: CURSO DE FORMACIÓN /CAPACITACIÓN DOCENTE	98
4.1 Tema	99
4.1.1 Modalidades de estudio	99
4.1.2 Objetivos	99
4.1.3 Dirigido a	99
4.1.4 Nivel formativo de los destinatarios	100
4.1.5 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios	100
4.1.6 Breve descripción del curso	100
4.2 Contenidos del curso	101
4.2.1 Word	101
4. 2.1.1 Entorno de Word	101
4.2.1.2 Formas de presentación y formatos de texto y párrafo	102
4. 2.1.3 Tablas	102
4.2.1.4 Objetos especiales e impresión de documentos	103
4.2.2 Excel	104
4.2.2.1 Introducción a Excel	104
4.2.2.2 Introducción de datos	105
4.2.2.3 Formulas y funciones	106
4.2.2.4 Gráficos e impresiones de documentos	106
4.2.3 Power Point	107
4.2.3.1 Entorno de Power Point	107
4.2.3.2 Formas de presentación y formatos de texto y párrafo	107
4.2.3.3 Tablas	108
4.2.3.4 Objetos especiales e impresión de documentos	109
4.2.4 Utilización de Blogs	110
4.2.4.1 Navegadores correo electrónico y redes sociales	110

4.2.4.2 Bitácoras y redes semánticas	110
4.3.1 Descripción de currículo vitae del tutor que dictara el curso	111
4.3.2 Metodología	111
4.3.3 Evaluación	112
4.3.4 Duración del curso	115
4.3.5 Cronograma de actividades	115
4.3.6 Costos del curso	117
4.3.7 Certificación	118
CONCLUSIONES	121
RECOMENDACIONES	122
BIBLIOGRAFÍA	123
ANEXOS	
Anexo N° 1 Plan de evaluación y necesidades	127
Anexo N° 2 Estándares Docentes	128
Anexo N° 3 La Profesionalización como Proceso	129
Anexo N° 4 Actores de la Administración Educativa	130
Anexo N° 5 El Docente	131
Anexo N° 6 Docentes del Colegio Nacional “Amazonas”	132
Anexo N° 7 Encuesta – Cuestionario	133
Anexo N° 8 Solicitud de autorización dirigida al rector del Colegio Nacional Amazonas para la aplicación de la encuesta.	137
Anexo N°9 Autorización para la aplicación de la encuesta en el Colegio Nacional “Amazonas”	138
TABLAS	
Tabla N° 1 Tipo de Institución	48
Tabla N° 2 Tipo de bachillerato que ofrece	49
Tabla N° 3 Género	51
Tabla N° 4 Estado Civil	52
Tabla N° 5 Edad	53
Tabla N° 6 Cargo que desempeña	54

Tabla N° 7 Tipo de relación laboral	55
Tabla N° 8 Tipo de dedicación	56
Tabla N° 9 Nivel más alto de formación académico que posee	57
Tabla N° 10 Su titulación en pregrado tiene relación en el ámbito educativo	65
Tabla N° 11 Si posee titulación de posgrado	66
Tabla N° 12 Les resulta atractivo obtener la titulación de 4to nivel	67
Tabla N° 13 En que le gustaría capacitarse	68
Tabla N° 14 Para usted es importante seguirse capacitando en temas educativos	69
Tabla N° 15 Cómo le gustaría recibir la capacitación	70
Tabla N° 16 Si prefieres cursos “presenciales” “semipresenciales” en que horario le gustaría recibir	71
Tabla N° 17 Temática capacitación	72
Tabla N° 18 Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite	73
Tabla N° 19 Cuáles considera Ud. Los motivos por los que se imparte los cursos	75
Tabla N° 20 Cuáles son los motivos por los que usted asiste a un curso de capacitación	76
Tabla N° 21 Qué aspectos considera de mayor importancia en un curso	77
Tabla N° 22 Análisis de formación	79
Tabla N° 23 La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos años	81
Tabla N° 24 Conoce usted si las autoridades de la institución que usted labora, está ofreciendo o elaborado proyectos/cursos / seminarios de capacitación	82
Tabla N° 25 En caso de existir cursos o se estén desarrollando, esto se realiza en función	83
Tabla N° 26 Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado	84
Tabla N° 27 La organización y la formación	86
Tabla N° 28 Las materias que imparten, tiene relación con su profesión	87

Tabla N° 29 Años de bachillerato en los que imparte las asignaturas	88
Tabla N° 30 La tarea educativa	90
Tabla N° 31 Números de cursos a los que ha asistido	93
Tabla N° 32 Hace que tiempo lo realizó	94
Tabla N° 33 Este curso lo realizó con el auspicio de:	95
Tabla N° 34 Carga horaria de los cursos realizados	96
GRAFICOS	
Grafico N° 1 Tipo de Institución	48
Grafico N° 2 Tipo de bachillerato que ofrece	49
Grafico N° 3 Género	51
Grafico N° 4 Estado Civil	52
Grafico N° 5 Edad	53
Grafico N° 6 Cargo que desempeña	54
Grafico N° 7 Tipo de relación laboral	55
Grafico N° 8 Tipo de dedicación	56
Grafico N° 9 Nivel más alto de formación académico que posee	57
Grafico N° 10 Su titulación en pregrado tiene relación en el ámbito educativo	66
Grafico N° 11 Si posee titulación de posgrado	66
Grafico N° 12 Les resulta atractivo obtener la titulación de 4to nivel	67
Grafico N° 13 En que le gustaría capacitarse	68
Grafico N° 14 Para usted es importante seguirse capacitando en temas educativos	69
Grafico N° 15 Cómo le gustaría recibir la capacitación	70
Grafico N° 16 Si prefieres cursos “presenciales” “semipresenciales” en que horario	71
Grafico N° 17 En que temática le gustaría capacitarse	72
Grafico N° 18 Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite	74
Grafico N° 19 Cuáles considera Ud. Los motivos por los que se imparte los cursos	75
Grafico N° 20 Cuáles son los motivos por los que usted asiste a un curso de capacitación	76
Grafico N° 21 Qué aspectos considera de mayor importancia en un curso	77

Grafico N° 23 La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos años	81
Grafico N° 24 Conoce si la institución está propiciando curso /seminario	89
Grafico N° 25 Los cursos se realizan en función de: Áreas de conocimiento	83
Grafico N° 26 Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven formación permanente	84
Grafico N° 28 Las materias que imparten, tiene relación con su profesión	88
Grafico N° 29 Años de bachillerato en los que imparte las asignaturas	89
Grafico N° 31 Números de cursos a los que ha asistido	93
Grafico N° 32 Hace que tiempo lo realizó	94
Grafico N° 33 Este curso lo realizó con el auspicio de:	95
Grafico N° 34 Carga horaria de los cursos realizados	96

RESUMEN

La presente investigación realizada detecto que los docentes encuestados no han incorporado las Tecnologías de la Educación, en el proceso enseñanza-aprendizaje, para hacer las clases prácticas y motivantes, por lo que el trabajo tiene por objetivo: analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones del país, en el período académico 2012 – 2013.

Se desarrolló mediante la aplicación de una encuesta, en el Colegio Nacional “Amazonas”, a dieciocho docentes, a través de este instrumento proporcionado por el departamento de Ciencias de la Educación de la UTPL, se indaga el contexto institucional, datos personales, la formación docente, cursos de capacitación recibidos, y la tarea de la práctica educativa.

El análisis e interpretación de la encuesta se realizó en tablas estadísticas y gráficas, se identificó como necesidad, el uso de las “tecnologías educativas”, por lo que se diseñó un curso de formación para solucionar las expectativas de los docentes de la institución y que respondan a los lineamientos planteados en la malla curricular propuesta por el gobierno nacional y así brindar a los estudiantes una educación de calidad.

PALABRAS CLAVES: Docentes, Tecnología, Capacitación, Formación, Pedagogía, Diseñar, Lineamientos, Necesidades.

ABSTRACT

The present realized investigation detected that the teachers surveyed have not incorporated the Educational Technologies in the teaching-learning process, to make practice and motivating classes, so this work has as goal to analyze the training needs of bachillerato teachers of the institutions in the country, in the academic period 2012-2013.

It was developed through the application of a survey on the Colegio Nacional "Amazonas", to eighteen teachers, through this instrument provided by the Department of Science Education UTPL, It inquires the institutional context, personal data, training teaching, Formation courses received, and the task of educational practice.

The analysis and interpretation of the survey It was realized by using of statistical tables and graphs, It identified as a need, the use of the "educational technologies", so that It design a formation course for solving the expectations of the teachers of the institution and to respond to the guidelines set forth in the curriculum given by the national government and thus provide students with a quality education.

KEYWORDS: Teachers, Technology, Training, Formation, Pedagogy, Design, Guidelines, Needs.

Introducción

La formación y la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una de las formas estratégicas que el docente debe asumir como herramienta útil y transformaciones que se experimenta en este sector educativo.

El presente trabajo investiga, las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, en el Colegio Nacional Amazonas, provincia de Pichincha, ciudad de Quito, período 2012 – 2013.

El trabajo de investigación, proyectan la realidad de los docentes de bachillerato del colegio y del país, la necesidad de formación de docentes se caracteriza por ser una acción dirigida a modificar las actitudes y capacidades del educando, por lo que los capítulos en que se enmarca el trabajo buscará solucionar la problemática:

Tipos de necesidades formativas, una categorización de los distintos enfoques de las necesidades de los docentes para mejorar paulatinamente la acción educativa: Evaluación de necesidades formativas, para proporcionar conocimientos sobre el trabajo específico investigado: Necesidades formativas del docente, el desempeño de los docentes ha cambiado profundamente, pues tiene que ir con el desenvolvimiento de la sociedad, de esta manera las tecnologías de la comunicación y la información van a transformar la metodología educativa: Modelos de análisis de necesidades, existen modelos potenciales y con parámetros claros para la solución de la problemática educativa y social.

Es de suma importancia para el país contar con docentes capacitados, conscientes, comprometidos y animados a contribuir desde su acción diaria, con el desarrollo social, científico y tecnológico de su pueblo. El docente tiene entre varias de sus tareas que la sociedad y el currículum le han adosado, la responsabilidad de consolidar día a día el mejoramiento de la sociedad a la que pertenece, encargo que debe cumplir al menos en teoría, con escaso aprovisionamiento ideológico-político, anímico y material, en medio de unas condiciones deterioradas, inapropiadas o pesadas a nivel de infraestructura y ambientación en la mayoría de los centros educativos.

De ahí que el objetivo general del presente trabajo es: analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país en el periodo académico 2012-2013.

Del presente objetivo, se desglosan los objetivos específicos siguientes:

Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación docente de bachillerato.

Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de docentes de bachillerato.

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

Para la fundamentación teórica relacionado con las necesidades de formación docente de bachillerato, se consultó en textos, revistas educativas, publicaciones, documentos científicos, resultados de investigaciones, ya que la formación docente se constituye en un proceso que garantiza la adecuada preparación de los estudiantes y afrontar los cambios estructurales del currículo nacional.

La metodología utilizada en el trabajo es un estudio transeccional, puesto que se recogen datos en un momento único, exploratorio en donde se obtienen datos relevantes para el estudio, descriptivo puesto que se realizó una descripción de los datos recolectados que son producto de la aplicación de la encuesta, basado en un enfoque cualitativo (datos numéricos), cualitativos al determinar conocer, interpretar y explicar criterios de los docentes investigados. Además métodos de investigación como el analítico, sintético y la técnica la encuesta.

Dados los recientes cambios propuestos por el gobierno nacional en materia educativa, y requerimientos propios de los profesionales de la educación que se desenvuelven en el bachillerato, es necesario saber cuáles son sus necesidades de formación y capacitación profesional, este proyecto permitirá un acercamiento a la realidad observada de los investigadores que son parte de esta propuesta nacional, investiguen ese contexto educativo y propongan cursos de formación que beneficiaran no solo a los docentes de la institución educativa, sino que podrán ser replicados en otros contextos institucionales, con beneficiarios directos que son los educandos.

Los resultados obtenidos en la investigación realizada en el Colegio Nacional Amazonas y luego del diagnóstico, evaluación e interpretación de las tablas estadísticas y gráficas, se identifica como necesidad prioritaria, el conocimiento y manejo de las “nuevas tecnologías educativas” en los docentes bachillerato, ante esta necesidad se toma la decisión de diseñar un curso de formación para dar respuesta a las expectativas de los profesionales de la educación y que respondan a los lineamientos planteados en la malla

curricular propuesta por el gobierno nacional y así brindar a los estudiantes una educación de calidad, datos que pueden ser comparados y aplicados a la mayor parte de docentes de bachillerato de las instituciones del país.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación.

1.1.1 Concepto.

La orientación tradicional describe la necesidad formativa como el vacío existente entre los conocimientos, las habilidades y las competencias que debe tener una persona para realizar adecuadamente su trabajo, y las que realmente tiene. López (2005).

El papel de la formación sería eliminar esta diferencia, por ello, todo el diagnóstico de las necesidades está orientado a establecer con claridad la dimensión de este vacío, entonces se interpreta esta carencia como la razón fundamental que impide a las personas realizar sus ocupaciones de manera satisfactoria.

La necesidad de formación se considera la diferencia entre las capacidades que son necesarias para desempeñar de forma efectiva las tareas del puesto y las que realmente posee la persona. Estas capacidades humanas son los conocimientos, las habilidades y las aptitudes.

Según este planteamiento, el programa formativo se diseña para cubrir el hueco, vacío o discrepancia entre el desempeño actual y el deseado, ideal, normativo o esperado.

Cuanto menor es el desempeño actual en relación al estándar o deseado, mayor es la necesidad formativa que se genera. Por tanto el objetivo de cualquier análisis de necesidades es determinar los programas de formación necesarios para resolver los déficits en el desempeño, tanto actuales como los que se prevé existan en un futuro en función de los posibles cambios que experimentará la empresa.

El término necesidad hace referencia a la existencia de un desajuste entre dos situaciones, una de ellas actual y la otra potencial, futura o simplemente deseable. Así lo consideran Kaufman (1982) o Witkin et al. (1996), para quienes la necesidad es una discrepancia entre los resultados actuales y los que son deseables o convenientes. También Alvira (1991) juzga como usual esa acepción de la necesidad que la equipara a una discrepancia entre lo que es y lo que debe ser.

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 necesidad: fisiológicas, de seguridad, de vinculación y

afecto, de consideración y estima y de autorrealización (Maslow, 1954). Quizás sea éste el modelo más empleado de tipificación de las necesidades humanas, a pesar de las críticas recibidas por la teoría.

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

También en el campo más concreto de la formación han proliferado clasificaciones basadas en criterios diversos. Revisaremos algunas de ellas, atendiendo al interés que pueden tener para los procesos de identificación a los que se dirigirán nuestras propuestas posteriores.

De esta forma, podemos hablar de cinco enfoques distintos de las necesidades, en función de factores como la carga valorativa implícita, el nivel de consciencia o implicación de los sujetos en la misma necesidad o la génesis de la valoración:

La necesidad como discrepancia. Esta primera acepción se basa en una perspectiva meramente descriptiva, con escasa carga valorativa y próxima a la concepción de discrepancia de Suárez (1990). Constata la distancia entre dos estados o situaciones y desde el punto de vista semántico es asimilable, por tanto, a desajuste, inexactitud, desigualdad o laguna.

La necesidad como privación. Esta perspectiva contempla una mayor valoración negativa del desajuste, asimilándolo a lo deseable para el funcionamiento normal del sistema de referencia. En esta acepción, necesidad es sinónimo de precariedad, incorrección, insolvencia, emergencia, carencia, ausencia.

La necesidad como exigencia. Podemos concebir también la necesidad como una demanda externa con carácter de instancia, es decir, como requerimiento, condición, coacción, imposición, incitación o requisito.

La necesidad como preferencia de los interesados, como una orientación elegida: aspiración, propensión, apetencia, inclinación, deseo.

La necesidad como compromiso de mejora de carácter endógeno. En este caso, la necesidad es reivindicación, motivación, disposición. Por tanto, la satisfacción de la necesidad puede aparecer como una tendencia o una orientación inminente de la práctica.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

Cuando de evaluaciones se trata, es fácil confundir finalidad y función, con los riesgos consiguientes. La finalidad básica de la evaluación de necesidades es la de proporcionar conocimientos sobre una situación que afecta a una persona o grupo en relación con un nivel deseable formativo y de acción. Las funciones asociadas a ese conocimiento pueden, sin embargo, resultar muy variadas.

Podemos decir que la finalidad de dotarnos de conocimientos y comprensión sobre el estado formativo constituye un elemento intrínseco o esencial en el proceso de evaluación de necesidades formativas, mientras que las funciones para las que puede ser empleada la información obtenida gracias al proceso evaluador son extremadamente variables. Sin embargo, no difieren de las funciones que pueden asociarse a cualquier otro proceso evaluador.

Por otra parte, a menudo las funciones se confunden con las motivaciones o causas que originan una evaluación concreta. O, cuando menos, éstas influyen e incluso determinan a aquéllas. En todo caso, la determinación o concreción de finalidades, funciones, criterios, fuentes e instrumentos de la evaluación de necesidades formativas vienen impregnadas siempre de aspectos ideológicos y éticos que a menudo funcionan como entidades implícitas difíciles de descubrir.

Una aproximación a las diversas funciones posibles nos permitirá comprender mejor los argumentos anteriores.

Las numerosas funciones que De Ketele y Roegiers (1995) asocian, en general, a los procesos de obtención de información son aplicables también a la evaluación de las demandas formativas.

1.1.4 Necesidades formativas del docente.

En un proceso formativo, hay varios elementos que conforman la interacción entre profesor- alumno. De esta manera, habría que analizar varios puntos:

- El rol del docente.
- El rol del alumno.
- Las características del mensaje (contenidos educativos).
- Las técnicas que posibilitan la transmisión.
- Las tecnologías como transformadoras de interacciones.

Hoy, nos vamos a centrar en el “Rol del docente”, es decir, en el papel que desempeña éste en un proceso formativo en el que intervienen las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y cuáles son las necesidades formativas derivadas de este nuevo papel. Únicamente formando de manera adecuada al docente, podrá obtenerse calidad en dicho proceso.

De esta manera, el profesor que enseña con tecnologías de la información y la comunicación debería tener en cuenta que está ocupando un nuevo rol. Cebrián (2003), apunta que el proceso de innovación tecnológica exige un perfil del enseñante con funciones como:

- Asesor y guía de autoaprendizaje.
- Motivador y facilitador de recursos.
- Diseñador de nuevos entornos de aprendizaje con TICs.
- Adaptador de materiales desde diferentes soportes.
- Evaluador de los procesos que se producen en estos nuevos entornos y recursos.

Concepción docente basada en el autoaprendizaje permanente sobre o soportado con TIC.

El docente, por lo tanto, ya no es un mero transmisor de saberes técnicos, sino que se convierte en un tutor, un “acompañante” en el proceso de enseñanza-aprendizaje dirigido al trabajador, de modo que la enseñanza esté centrado, fundamentalmente, en el alumno, como auténtico protagonista del proceso.

Ante el nuevo rol del profesor, sus competencias básicas también se ven modificadas. Por lo que tendría que adquirir estas competencias para conseguir la calidad de la que hacemos referencia anteriormente.

De esta manera, las tecnologías de la comunicación y la información van a transformar tanto los elementos que configuran la metodología educativa, como el proceso formativo en sí.

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

1.1.5.1 Modelo de A. Rossett.

Tiene en cuenta cuatro elementos fundamentales:

- a) Situaciones desencadenantes: <<De donde partimos>> y <<Hacia dónde vamos>>.
- b) Tipo de información que buscamos: Óptimos, Reales, Sentimientos, Causas y Soluciones.
- c) Fuentes de información.
- d) Herramientas para la obtención de datos

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

1.1.5.2 Modelo de R. A. Kaufman.

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

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

- a) Participantes en la planificación: Ejecutores, Receptores, Sociedad.
- b) Discrepancia entre <<Lo que es>> y <<Lo que debería ser>>, en torno a: Entradas, Procesos, Productos, Salida y Resultados Finales.
- c) Priorización de necesidades.

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

- a) Tomar la decisión de planificar.
- b) Identificar los síntomas de problemas.
- c) Determinar el campo de la planificación.

- d) Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
- e) Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecuciones mensurables.
- f) Determinar las condiciones que se requieren, en términos de ejecución mensurable.
- g) Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.
- h) Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya a aplicar determinada acción.
- i) Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante.

1.1.5.3 Modelo de D'Hainaut.

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

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

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

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

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

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

1.1.5.4 Modelo de F. M. Cox.

F. M. Cox (1987), uniendo el Análisis de Necesidades a la problemática comunitaria, elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios, que, resumidamente, abarca los siguientes aspectos:

- a) La Institución.
- b) El profesional contratado para resolver el problema.
- c) Los problemas, como se presentan para el profesional y los implicados.
- d) Contexto social del problema.
- e) Características de las personas implicadas en el problema.
- f) Formulación y priorización de metas.
- g) Estrategias a utilizar.
- h) Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias.
- i) Evaluación.
- j) Modificación, finalización o transferencia de la acción.

1.1.5.5 Modelo deductivo.

El sujeto conoce al objeto a través del pensamiento y la razón (la capacidad que tienen los sujetos, es decir, los hombres para comprender la realidad es decir el objeto) la relación en este modelo de ciencia del sujeto y el objeto es la oposición puesto que el sujeto es capaz de conocer el objeto y el objeto es el que tiene que ser conocido.

Sin embargo a pesar que el sujeto y el objeto están enfrentados tienen la misma estructura razonable para acceder al conocimiento de dicho objeto se requiere un pensar metódico que parte de una verdad evidente que no puede ser contradicha y es indudable siguiendo una orden demostrativo del cual se derivan pensamientos lógicos de esta manera podrá el sujeto conocer razonablemente el objeto. De esta manera el modelo deductivo acota la concepción de razón solo al modo de pensar y entender la realidad de manera deductiva.

1.2 Análisis de las Necesidades de Formación

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

Justificar, por tanto, la importancia de realizar un buen análisis, puede parecer banal. En efecto, estamos convencidos de que un riguroso análisis está muy directamente relacionado con el éxito final del Plan de Formación, pues sin duda nos va a permitir no sólo identificar las acciones formativas a realizar y la priorización/urgencia de las mismas, sino que nos estará ayudando al enfoque del contenido, definición del perfil de los destinatarios, elección de metodologías, etc.

Para la realización del diagnóstico de necesidades, nuestros interlocutores son los responsables de los distintos departamentos (Diputación) y los prescriptores de la formación: Concejales de Personal, Responsables Servicios, Jefes de Área de Personal, Técnicos de Formación, etc. (Ayuntamientos).

Por otra parte, intentamos identificar los problemas desde el punto de vista de la organización, es decir, ¿qué cosas podemos hacer con actividades formativas de tal manera que facilitemos determinados cambios organizativos que se proponen?

Intentamos tener una cierta capacidad de anticipación, en el sentido de prever los cambios, implantación de normas, procesos de mecanización, etc. que nos depara el futuro próximo, de tal manera que tengamos preparados en tiempo y forma los procesos formativos que ello conlleve.

Señalar también que creemos en los modelos de detección de necesidades, basados en las competencias de los profesionales. En esta línea, pretendemos responder a las necesidades puntuales, permanentes y futuras derivadas de las competencias exigibles a los empleados de las Instituciones, tanto las competencias genéricas, como las técnicas.

1.2.1 Análisis organizacional.

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

Las características del método conducen a profundizar el análisis de situaciones organizacionales, permitiendo una progresiva inclusión de roles, sectores, niveles jerárquicos y grupos de poder, para resolver conjuntamente los problemas, con la ayuda de un consultor externo que actúa como "agente de cambio".

Esta disciplina contribuye al abordaje y al tratamiento de cuestiones claves que determinan -directa o indirectamente- el desempeño organizacional.

Este modelo analiza los elementos de la organización, del entorno y de su evolución en el tiempo, yendo de lo general a lo particular.

Puede servir de base para un diagnóstico de la situación y del funcionamiento de la organización. Por ejemplo, identificar las oportunidades y amenazas que ofrecen los distintos factores del entorno y reconocer las fuerzas y debilidades de cada uno de los elementos que componen la organización.

El management o gerenciamiento es la función de una empresa que se ocupa de la dirección y control de las diferentes actividades para lograr los objetivos del negocio.

El cambio organizacional implica la modificación del planeamiento y comprende los procesos siguientes:

El planeamiento estratégico que, partiendo del análisis externo (del entorno) y del análisis interno (de la organización), define la estrategia.

El alineamiento del resto de la organización con la estrategia, lo cual involucra el rediseño de la estructura y el desarrollo de los sistemas que regulan los procesos.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.

¿Es la educación una realidad?

Para que algo sea realidad necesita ubicación entiempos y espacio. Para probar que la educación es una realidad recurrimos a tres clases de argumentos:

- Históricas
- Pedagógicas
- Sociales

La educación como hecho natural es milenariamente anterior a la teoría de la educación. Mantavani (1948).

Ejemplo: La influencia de la generación mayor sobre la menor en la sociedad primitiva. Esta educación es espontánea, modeladora y no planificada.

En la sociedad civilizada ocurre la educación cósmica, natural y social influenciando en su ser físico y moral.

Educación como proceso y actitud:

La educación es un proceso típicamente humano.

La educación no es un entrenamiento.

No obedece solo a estímulo respuesta.

No se adquiere solamente por ensayo y error.

La educación es un desarrollo de capacidades personales.

Solo la inteligencia y la voluntad pueden ser agentes de educación.

La educación es un proceso permanente y continuo de formación armónica y equilibrada de la personalidad humana que contribuye a adquirir conocimientos y control de sí mismo, conciencia propia de su realidad de modo que esa formación le permita avanzar hacia la perfección relativa, inherente a la persona y a la sociedad.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Las metas a corto, mediano y largo plazo se describen en las siguientes secciones.

Metas a corto plazo: el período que cubre es de un año.

- Realizar el "Análisis y diagnóstico de la situación de las TIC en la Educación: problemas y desafíos".
- Prospectar las condiciones y estrategias para la innovación y apropiación tecnológica en el Sistema Educativo.
- Formular el Plan para la Innovación y Competitividad Tecno-Educativa
- Concretar fuentes de financiamiento y colaboración con instancias, instituciones u organismos internacionales.
- Determinar las líneas de investigación en TIC detrás del Reto.
- Determinar las líneas de investigación en Educación detrás del Reto.

Metas a mediano plazo: el período que cubre es más de 1 año y menos de 5.

- Postular modelos y sistemas educativos innovadores con apoyo de las TIC.
- Impactar en los indicadores de calidad, cobertura y equidad para la disminución de la brecha digital en el Sistema Educativo.
- Incidir en las políticas educativas y prácticas organizacionales para la apropiación tecnológica.

- Crear el Centro Piloto "Inteligencia Tecnológica, Innovación y Prospectiva para la Competitividad Educativa en Ecuador y Latinoamérica".

Metas a largo plazo: el período que cubre es de 5 o más años.

- Fortalecer el desarrollo del Consejo Superior, como la instancia decisional de mayor representatividad de la gestión institucional.
- Fortalecer el desarrollo y adecuación de las instancias de gobierno institucional en el horizonte del desarrollo y tamaño de matrícula proyectado en el largo plazo por la institución (1200 estudiantes), a fin de contar con el soporte organizacional adecuada para dicho desarrollo.
- Revisar los sistemas de evaluación de directivos y docentes, con miras a mejorar la calidad d la gestión y del servicio educacional.
- Desarrollar procesos de meta evaluación a la evaluación institucional.
- Participar en sistemas externos de aseguramiento de la calidad: acreditación de programas.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa

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

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

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

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

Contar con los recursos de apoyo al aprendizaje de los estudiantes, adecuados a los requerimientos de la formación, a través de planes de desarrollo que respondan adecuadamente a los requerimientos de adquisición, reposición y mantención, como son el fondo bibliográfico, el desarrollo informático, laboratorios y talleres especializados y los servicios complementarios.

Contar con normas y mecanismos claros y debidamente conocidos y difundidos entre los responsables de la docencia, para la detención permanente de las necesidades de crecimiento, desarrollo e innovación de los recursos educacionales, a efecto que sean debida y oportunamente incorporados en las proyecciones presupuestarias institucionales, instaurando planificaciones eficaces para su mantención, reposición y evolución progresiva.

1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).

Según Fromm: básicamente existen dos tipos de Líderes:

1. Con autoridad racional: (Ser autoridad)

Los que basan su Autoridad en la capacidad y tienen una personalidad que ha conseguido un alto grado de desarrollo e integración. Irradian autoridad y no tienen que dar órdenes, gritar o amenazar. Y en la medida que se haga consiente de su influencia sobre los demás y la desarrolle sistemáticamente, será eficiente en su tarea y se convertirá en un buen Líder.

2. Con autoridad irracional:(Tener autoridad)

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

Otros tipos de líderes según Susana A. de Cols y María Martí.

- a) **Líder autoritario:** impone ideas.
- b) **Líder paternalista:** determina la manera de trabajar, pero a través de consejos o sugerencias que él otorga.
- c) **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.

- d) **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”.

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

Características.

El Nuevo Bachillerato Ecuatoriano tiene las siguientes características:

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

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

Art. 43.- Nivel de educación bachillerato (LOEI).- El bachillerato general unificado comprende tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general básica.

Tiene como propósito brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guíe para la elaboración de proyectos de vida y para integrarse a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios. Desarrolla en los y las estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas, y los prepara para el trabajo, el emprendimiento, y para el acceso a la

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

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

Bachillerato técnico: además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas técnicas, artesanales, deportivas o artísticas que permitan a las y los estudiantes ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento social o económico. Las instituciones educativas que ofrezcan este tipo de bachillerato podrán constituirse en unidades educativas de producción, donde tanto las y los docentes como las y los estudiantes puedan recibir una bonificación por la actividad productiva de su establecimiento.

Art. 44.- **Bachilleratos complementarios.**- Son aquellos que fortalecen la formación obtenida en el bachillerato general unificado. Son de dos tipos:

a. Bachillerato técnico productivo.- Es complementario al bachillerato técnico, es de carácter optativo y dura un año adicional. Tiene como propósito fundamental desarrollar capacidades y competencias específicas adicionales a las del bachillerato técnico. Puede ofrecerse en los mismos centros educativos donde funcione el bachillerato técnico, los cuales también podrán constituirse en unidades educativas de producción; y,

b. Bachillerato artístico.- Comprende la formación complementaria y especializada en artes; es escolarizada, secuenciada y progresiva, y conlleva a la obtención de un título de Bachiller en Artes en su especialidad que habilitará exclusivamente para su incorporación en la vida laboral y productiva así como para continuar con estudios artísticos de tercer nivel. Su régimen y estructura responden a estándares y currículos definidos por la Autoridad Educativa Nacional.

Art. 45.- Todos los títulos de bachillerato emitidos por la Autoridad Educativa Nacional, están homologados y habilitan para las diferentes carreras que ofrece la educación superior.

Reglamento a la LOEI

Capítulo IV del bachillerato

Art. 28.- **Ámbito.** El bachillerato es el nivel educativo terminal del sistema nacional de educación, y el último nivel de educación obligatoria. Para el ingreso a este nivel, es requisito haber culminado la educación general básica. Tras la aprobación de este nivel, se obtiene el título de Bachiller.

Art. 32.- **Asignaturas optativas.** En tercer año de Bachillerato, las instituciones educativas que ofertan Bachillerato en Ciencias tienen que ofrecer un mínimo de quince (15) horas de asignaturas optativas, a elección de los estudiantes, de acuerdo a la normativa emitida por el nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional

Art. 38.- **Bachillerato con reconocimiento internacional.** Las instituciones educativas que ofrezcan programas internacionales de Bachillerato, aprobados por el Ministerio de Educación, pueden modificar la carga horaria de sus mallas curriculares, con la condición de que garanticen el cumplimiento de los estándares de aprendizaje y mantengan las asignaturas apropiadas al contexto nacional.

El 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 garantizando el acceso y permanencia de todos al sistema. El acompañamiento ciudadano a su implementación y gestión es importante, puesto que puede aportar en la identificación de nudos críticos y con propuestas de acciones viables que fortalezcan el logro de los objetivos.

El Ministerio de Educación, en noviembre de 2006, mediante Consulta Popular aprobó el Plan Decenal de educación 2006-2015, defendiendo, entre una de sus políticas, el mejoramiento de la calidad de la educación. En este plan se precisa:

Incremento de la Matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente.

A partir de este documento, se han diseñado diversas estrategias dirigidas al mejoramiento de la calidad educativa; una de las estrategias se refiere a la actualización y fortalecimiento de los currículos de la Educación Básica y de Bachillerato y a la construcción

del currículo de Educación Inicial, así como a la elaboración de textos escolares y guías para docentes que permitan una correcta aplicación de la práctica educativa (Ministerio de Educación, 2010)

1.2.2 Análisis de la persona.

El docente es una persona que transmite sus conocimientos a los alumnos y también se encarga de muchos aspectos que no tienen que ver con la docencia en sí (como por ejemplo la contención frente a diversos problemas).

Creo que ser docente en la actualidad significa tener una gran responsabilidad para el futuro de muchas personas y a los niños que van a ser los adultos del mañana y significa también poder brindarles los conocimientos que uno tiene.

La educación de calidad se logra brindando un aprendizaje significativo hacia los alumnos, donde en dicho proceso exista retroalimentación entre docente, alumno, pares, y donde se tenga en cuenta el interés y maduración del alumno.

1.2.2.1 Formación profesional.

Por formación profesional se entiende todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida.

Para ello, y dependiendo de la especificidad de cada país, suelen encontrarse tres subsistemas de formación profesional:

Formación Profesional Específica o Inicial (FPE): destinada, en principio, al colectivo de alumnos del sistema escolar que decide encaminar sus pasos hacia el mundo laboral, cuyo objetivo es la inserción laboral.

Formación Profesional Ocupacional (FPO): destinada al colectivo que en ese momento se encuentra desempleado, cuyo objetivo es la reinserción laboral de la persona.

Formación Profesional Continua (FPC): destinada al colectivo de trabajadores en activo, cuyo objetivo es la adquisición de mayores competencias que le permitan una actualización permanente del trabajador al puesto de trabajo que desempeña u optar a otro, lo que en definitiva se resume como un aumento de su empleabilidad.

1.2.2.1.1 Formación inicial.

La formación profesional inicial comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Incluye las enseñanzas propias de la formación inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

La Formación Profesional Inicial en el sistema educativo, tiene por finalidad preparar a los alumnos y las alumnas para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que puedan producirse a lo largo de su vida, así como contribuir a su desarrollo personal y al ejercicio de una ciudadanía democrática. Comprende un conjunto de ciclos formativos con una organización modular, de duración variable y contenidos teórico-prácticos adecuados a los diversos campos profesionales.

Estos ciclos formativos de grado medio y de grado superior, responden cada uno a niveles de cualificación diferentes. El de grado medio está relacionado con funciones de elaboración, ejecución, realización, etc., y el de grado superior con las de organización, coordinación, planificación, control, supervisión, etc. Una vez que se han superado dichos ciclos formativos, se obtiene respectivamente la titulación de Técnico o Técnico Superior de Formación Profesional en la especialidad correspondiente.

Esta diferencia en los niveles de cualificación, justifica que para cursar con aprovechamiento los ciclos formativos de grado medio o de grado superior se requiera una acreditación previa, un título, el de Graduado de Educación Secundaria Obligatoria o el de Bachiller, respectivamente.

La organización modular de los ciclos formativos permite la flexibilización de los itinerarios formativos, posibilitando la matriculación parcial en uno o varios módulos profesionales.

La superación de un módulo profesional da derecho a la acreditación del mismo mediante una certificación que se puede capitalizar, así como hacer valer en términos de empleo. Con la superación de todos los módulos profesionales del mismo ciclo formativo se adquiere la competencia profesional del ciclo completo y se acredita mediante el correspondiente título, que habilita para el ejercicio de una profesión y por tanto para el desempeño de un conjunto de puestos de trabajo u ocupaciones.

1.2.2.1.2 Formación profesional docente.

La formación profesional es el conjunto de acciones cuyo propósito es la formación socio-laboral para y en el trabajo, dirigida tanto a la adquisición y mejora de las cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores, y que permite compatibilizar la promoción social, profesional y personal con la productividad de la economía nacional, regional y local. También incluye la especialización y profundización de conocimientos y capacidades en los niveles superiores de la educación formal.

La formación profesional admite formas de ingreso y de desarrollo diferenciadas de los requisitos académicos propios de los niveles y ciclos de la educación formal.

Las ofertas de formación profesional podrán contemplar la articulación con programas de alfabetización o de terminalidad de los niveles y ciclos comprendidos en la escolaridad obligatoria y post- obligatoria.

Las instituciones educativas y los cursos de formación profesional certificados por el Registro Federal de Instituciones de Educación Técnico Profesional y el Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones podrán ser reconocidos en la educación formal.

Las nuevas tecnologías (TIC) exigen que los docentes desempeñen nuevas funciones y también, requieren nuevas pedagogías y nuevos planteamientos en la formación docente. Lograr la integración de las TIC en el aula dependerá de la capacidad de los maestros para estructurar el ambiente de aprendizaje de forma no tradicional, fusionar las TIC con nuevas pedagogías y fomentar clases dinámicas en el plano social, estimulando la interacción cooperativa, el aprendizaje colaborativo y el trabajo en grupo. Esto exige adquirir un conjunto diferente de competencias para manejar la clase.

En el futuro, las competencias fundamentales comprenderán la capacidad tanto para desarrollar métodos innovadores de utilización de TIC en el mejoramiento del entorno de aprendizaje, como para estimular la adquisición de nociones básicas en TIC, profundizar el conocimiento y generarlo.

La formación profesional del docente será componente fundamental de esta mejora de la educación. No obstante, el desarrollo profesional del docente sólo tendrá impacto si se centra en cambios específicos del comportamiento de este en la clase y, en particular, si ese desarrollo es permanente y se armoniza con otros cambios en el sistema educativo. Por consiguiente, el proyecto ECD-TIC interpreta las repercusiones que cada uno de los tres enfoques de la mejora educativa tienen en los cambios de cada uno de los componentes del sistema educativo: política educativa; plan de estudios (currículo) y evaluación; pedagogía;

utilización de las TIC; organización y administración de la institución educativa y, desarrollo profesional del docente.

Las repercusiones para el cambio en el desarrollo profesional del docente y en los demás componentes difieren cuando un país pasa de una educación tradicional a la adquisición de nociones básicas en TIC, a la profundización de los conocimientos y a la generación de éstos.

De los tres enfoques, el relativo a la adquisición de nociones básicas de TIC es el que entraña mayores cambios en las políticas educativas de base. El objetivo global de este enfoque es preparar estudiantes, ciudadanos y trabajadores capaces de comprender las nuevas tecnologías tanto para apoyar el desarrollo social, como para mejorar la productividad económica.

Entre los objetivos de las políticas educativas conexas figuran poner a disposición de todos recursos educativos de calidad de manera equitativa y con cobertura universal, incrementar la escolarización y mejorar las competencias básicas en lectura, escritura y aritmética, tal como preconizan los ODM, la EPT y el DNUA. Esto supone una definición más amplia de la alfabetización tal como la contempla el DNUA, es decir, una “alfabetización tecnológica (TIC)” que comprende la adquisición de conocimientos básicos sobre los medios tecnológicos de comunicación más recientes e innovadores.

Los programas de formación profesional coordinados con esas políticas tienen por objeto fomentar la adquisición de competencias básicas en TIC por parte de los docentes, a fin de integrar la utilización de las herramientas básicas de estas en los estándares del plan de estudios (currículo), en la pedagogía y en las estructuras del aula de clases. Los docentes sabrán cómo, dónde y cuándo utilizar, o no, esas TIC para realizar actividades y presentaciones en clase, para llevar a cabo tareas de gestión y para adquirir conocimientos complementarios tanto de las asignaturas como de la pedagogía, que contribuyan a su propia formación profesional.

Los cambios educativos que guardan relación con la profundización del conocimiento pueden ser probablemente los mayores y tener más impacto en el aprendizaje. El objetivo de este enfoque en el plano de las políticas educativas consiste en aumentar la capacidad de educandos, ciudadanos y fuerza laboral para agregar valor a la sociedad y a la economía, aplicando conocimientos de las asignaturas escolares para resolver problemas complejos, encontrados en situaciones reales de la vida laboral y cotidiana.

Estos son, problemas relacionados con medio ambiente, seguridad alimentaria, salud y solución de conflictos a los que se refiere el DEDES. Una formación profesional de docentes

coordinada podría proporcionar las competencias necesarias para utilizar metodologías y TIC más sofisticadas mediante cambios en el currículo que hagan hincapié en la profundización de la comprensión de conocimientos escolares y en su aplicación tanto a problemas del mundo real, como a la pedagogía, en la que el docente actúa como guía y administrador del ambiente de aprendizaje.

El ambiente en el que los alumnos emprenden actividades de aprendizaje amplias, realizadas de manera colaborativa y basadas en proyectos que puedan ir más allá del aula e incluir colaboraciones en el ámbito local o global.

Por último, el más complejo de los tres enfoques que buscan mejorar la educación es el de la generación de conocimiento. El objetivo de este enfoque en materia de políticas educativas consiste en aumentar la participación cívica, la creatividad cultural y la productividad económica mediante la formación de estudiantes, ciudadanos y trabajadores dedicados permanentemente a la tarea de crear conocimiento, innovar y participar en la sociedad del conocimiento, beneficiándose con esta tarea.

Las repercusiones de este enfoque son importantes en lo que respecta a cambios en los planes de estudios (currículo) y en otros componentes del sistema educativo, ya que el plan de estudios va mucho más allá del simple conocimiento de las asignaturas escolares e integra explícitamente habilidades indispensables para el siglo XXI necesarias para generar nuevo conocimiento y comprometerse con el aprendizaje para toda la vida, capacidad para colaborar, comunicar, crear, innovar y pensar críticamente.

Los programas de formación de docentes deberían coordinar las competencias profesionales del profesorado, cada vez más complejas, haciendo uso generalizado de las TIC para apoyar a los estudiantes que crean productos de conocimiento y que están dedicados a planificar y gestionar sus propios objetivos y actividades. Esto debe realizarse en una escuela que, de por sí, sea una organización que aprende y mejora continuamente.

En este contexto, los docentes modelan el proceso de aprendizaje para los alumnos y sirven de modelo de educando, gracias a su formación profesional permanente (individual y colaborativamente). En este caso, la escuela fomenta el desarrollo de la sociedad del conocimiento contemplada por la Comisión Internacional de la Educación para el Siglo XXI.

Los Estándares UNESCO de Competencias en TIC para Docentes (ECD-TIC) proporcionan un marco de referencia que permite a los proveedores de formación profesional de docentes [Facultades de Educación y Normales Superiores] vincular en sus cursos estos objetivos políticos amplios que buscan mejorar la educación y el desarrollo económico.

1.2.2.1.3 Formación técnica

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.

La Educación Técnico Profesional abarca a las siguientes instituciones educativas:

Instituciones de educación técnico profesional de nivel secundario:

Escuelas técnicas, industriales, agropecuarias o de servicios que, con criterios de unidad institucional y pedagógica contemplan diferentes formas de integración y/o articulación entre los ciclos inicial y de especialización, forman técnicos y emiten título de técnico u otros títulos, con denominación diferente, pero de carácter equivalente.

Instituciones de educación técnico profesional de nivel superior:

Institutos superiores técnicos, institutos tecnológicos, institutos de educación superior que forman técnicos superiores y emiten título de técnico u otros títulos, con denominación diferente, pero de carácter equivalente.

Instituciones de formación profesional:

Centros de formación profesional, escuelas de capacitación laboral, centros de educación agraria, misiones monotécnicas, escuelas de artes y oficios, escuelas secundarias o de nivel polimodal que brindan formación profesional y/o itinerarios completos, escuelas de adultos con formación profesional, o equivalentes, que emitan certificaciones de formación profesional.

Además de las instituciones específicas de la modalidad de educación técnico profesional, existen instituciones que pertenecen a otras modalidades del Sistema Educativo Nacional y que eventualmente desarrollan programas de educación técnico profesional como parte del conjunto de su oferta formativa específica; tales son los casos: Educación Artística, Educación Especial, Educación Permanente de Jóvenes y Adultos, Educación Rural, Educación Intercultural Bilingüe, Educación en Contextos de Privación de Libertad.

1.2.2.2 Formación continúa

La formación continua tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores ocupados la formación que puedan necesitar a lo largo de su vida laboral, para obtener los conocimientos y prácticas más adecuados a los requerimientos que en cada momento precisen las empresas, y de esta manera aumentar sus beneficios y competitividad.

En épocas modernas cada día aumenta demencialmente la cuota de información y los cambios se suceden casi inmediatamente. Estudiar una carrera de grado ya no parece ser suficiente para desenvolverse en el mundo profesional. Las universidades e instituciones de educación superior tratan de paliar estas demandas a través de cursos, posgrados, especializaciones, doctorados y maestrías.

Uno nunca cesa de aprender y en el oficio se aprenden cosas que una escuela no enseña. Éstas son dos verdades irrefutables, sin embargo regresar al aula cada vez se vuelve más necesario. Así como la realidad: los modelos de negocio, la forma de hacer comunicación, los procedimientos médicos y muchas labores más; varían con el tiempo. En promedio, una persona que se recibió de contador en 1993 le quedan unos cuarenta años de trabajo resulta, muy riesgoso que sólo se quede con lo que aprendió hace más de veinte años. El lapso de tiempo es muy amplio. Lo más probable es que en algunas situaciones se encuentre como si fuera de otro tiempo. El concepto de formación continua es una forma de evitarlo.

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

La formación del profesorado constituye uno de los ejes prioritarios para garantizar la calidad de nuestro sistema educativo en sus diferentes niveles.

Por un lado, los docentes vivimos en un clima de incertidumbre ante los constantes cambios metodológicos y organizativos a los que nos enfrentamos.

Por otro lado, elementos como nuestro nuevo rol de mediadores en los procesos de enseñanza y aprendizaje o el énfasis en la funcionalidad y significatividad de los aprendizajes abren una puerta a la esperanza.

Conviene, eso sí, que reflexionemos una vez más en torno al modelo de ciudadano que queremos potenciar.

No se trata sólo de que formemos en competencias técnicas a nuestro alumnado, sino que también es necesaria una apuesta por la construcción social de valores como la autonomía, la responsabilidad o la cooperación a través de los procesos educativos.

Esto exige que los docentes adquiramos nuevas competencias o perfeccionemos las existentes.

Considerar la formación del profesorado como un elemento importante para mejorar la atención a la diversidad, no nos ha de llevar a planteamientos simplistas, cuando no demagógicos: del mismo modo que, al contrario de lo que ciertos políticos nos quieren hacer creer, la educación no es la panacea para resolver problemas de gran calado social (los malos hábitos de salud, las dificultades de convivencia en una sociedad multicultural, el acceso y dominio de las nuevas tecnologías,...). Tampoco podríamos señalar que la adecuada atención a la diversidad en la Educación pasa, en exclusiva, por la mejora de la formación del profesorado, aunque éste sea un factor muy importante.

La formación del profesorado que cada sistema educativo plantee debe de ser coherente con un modelo de escuela y de profesor. Así, si hablamos de una escuela democrática, como servicio público que atiende a todos los ciudadanos en coherencia con la consideración de la educación como derecho fundamental, que “lucha contra la discriminación y la desigualdad”, y quiere formar a las generaciones jóvenes para “una sociedad axiológicamente plural, la libertad, la tolerancia y la solidaridad”, el tipo de profesor que se ha de formar ha de responder a una serie de características muy diferentes del requerido por una educación selectiva de corte burocrático y con ausencia explícita de aspectos morales e ideológicos.

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

Es de importancia fundamental que los docentes reciban una formación profesional de la mejor calidad luego de haber culminado la escuela secundaria completa. La capacitación profesional de los docentes en el ámbito universitario es un requisito previo tanto para la calidad de la educación cuanto para el progreso social;

La enseñanza es un proceso de aprendizaje a lo largo de toda la vida. Esto significa que, entre otras cosas tienen que entenderse como elementos integrantes de la formación docente: el reclutamiento de quienes hayan culminado la secundaria completa o tengan calificaciones equivalentes antes de iniciar su formación como docentes, una formación inicial a nivel universitario previa al ejercicio profesional, una fase de inducción o introducción a la carrera y el desarrollo profesional de los docentes a lo largo de su vida profesional;

La condición de los docentes está en declive en todo el mundo. Es de crucial importancia detener esta tendencia para que la carrera docente sea lo más atractiva posible a los mejores estudiantes;

Es fundamental también asegurar que todas las categorías de docentes - educación para la primera infancia, primaria, secundaria y superior- reciban una formación profesional inicial y continua de alta calidad;

La formación docente debe incluir el conocimiento y el uso de las nuevas tecnologías;

Es particularmente 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;

Los conocimientos y las aptitudes que requieren los docentes se pueden identificar en cuatro campos:

1. Conocimientos y aptitudes para enseñar. Formación en la teoría y práctica pedagógica. Formación en las tareas que conforman las aptitudes necesarias para el docente de hoy en día: el trabajo como miembro de un equipo educativo, el contacto con los padres y las instituciones locales, las actividades de investigación activa, la participación en la organización y la conducción de un establecimiento, entre otras;
2. Un conocimiento en profundidad de las asignaturas a enseñar. Los docentes no solo deben conocer bien sus asignaturas sino también saber cómo incorporar información nueva y adicional.
3. La formación en una amplia gama de actitudes, conocimientos y habilidades que no forman parte directamente de las materias a enseñar pero que son parte necesaria e integral de toda educación. El uso adecuado de las ciencias de la computación y las tecnologías modernas de la comunicación; los derechos humanos; la igualdad entre los géneros; las condiciones socioeconómicas y de pobreza; la integración del discapacitado; el multiculturalismo; las acciones en contra de las drogas; la información sobre el SIDA; la discriminación; los problemas del medio ambiente; la ética profesional; las relaciones internacionales.
4. El conocimiento del desarrollo fisiológico y psicológico del niño, el adolescente y el adulto de ambos sexos, el conocimiento en las ciencias educativas, por ejemplo la pedagogía, la psicología y la sociología educativas.

1.2.2.5 Características de un buen docente.

- a) Es jovial, alegre, optimista, tiene buen sentido del humor.
- b) Es humano, amigable, comprensivo.
- c) Se interesa en sus alumnos y trata de comprenderlos.
- d) Procura hacer interesante su enseñanza, despierta el deseo de trabajar, convierte su labor en un placer.
- e) Es estricto con moderación, les infunde respeto a sus alumnos y los domina por convencimiento.
- f) Es imparcial. No tiene preferidos, ni consentidos.
- g) Es paciente, bondadoso y simpático.
- h) Es justo para calificar tareas y exámenes.
- i) Es franco y recto en el trato con sus alumnos.
- j) Exige que el trabajo sea bien hecho en el tiempo debido.
- k) Invita a trabajar, es considerado, interpreta los sentimientos del alumno.
- l) Es cortés, despierta confianza.
- m) Da la impresión de que sabe mucho más de lo que enseña.
- n) Respeta las opiniones de los alumnos. No trata de imponer su voluntad.
- o) No se siente superior, ni importante. No pretende saberlo todo.
- p) Señala tareas razonables y siempre las revisa.
- q) Es servicial con sus alumnos: los ayuda a resolver sus problemas personales, aunque éstos no se refieran a la escuela.

En fin, conoce la materia, planifica sus clases, permite las preguntas de sus alumnos y respeta sus opiniones. Confía en su capacidad para desempeñar su labor docente. No teme ignorar algo, pues siempre estará dispuesto a investigarlo. Sobre todo, Ama A su profesión y piensa siempre en superarse.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.

La profesionalización, entendida como la pertinencia de cualquier acto educativo en el logro de su fin, es una categoría que opera a nivel social, en el ámbito de los niveles de educación, ya sea escolarizada o informal, en el mundo de la escuela, en la comunidad y en el mundo laboral.

La profesionalización desde el prisma de la pedagogía está condicionada por variables de diferente naturaleza, y muy especial, por el lugar que ocupe la educación en determinada sociedad, el rol de la escuela y sus relaciones con las demás agencias educativas.

Vista así, no se reduce únicamente a la concepción de formar profesionales, sino, a brindar justamente la educación que determinado nivel educativo exige, entendiéndose, en función del modelo del egresado y no en sentido estrecho, visto como formación de profesionales y, por ende, ultimando en el modelo del profesional.

En el ámbito docente, los términos profesión, profesionalismo, profesionalización constituyen uno de los vocablos comodín cuando hablamos de la enseñanza, y más concretamente de las personas que se dedican a la tarea de enseñar, los profesores. Como nos recuerda Montero (1996: 63) el campo semántico es amplio (profesión, profesional, profesionalización, profesionalismo, profesionalidad, etc.),...y dependiendo de su utilización-de quien los maneje, con que finalidad, desde que perspectiva intelectual, con qué intereses sus significados varían enormemente.

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

Para poder otorgar a las escuelas de manera apropiada a sus necesidades se desarrolló un Trayecto Formativo de Capacitación, que busca fortalecer las competencias y habilidades TIC en los docentes, centradas en procesos de los estándares de uso de las TIC, tales como: acceder, manejar, integrar, evaluar, construir y comunicar; que les permita el dominio y aplicación dentro de las Aulas.

Tres Niveles de Capacitación son los que un profesor podrá cursar para lograr esta suma de competencias, mismos que a continuación se describen:

Nivel de Capacitación 1.- Introducción al cómputo básico

Uso de la paquetería elemental de cómputo, que desarrolle las habilidades docentes en este primer acercamiento a la tecnología y al uso de la información de una manera introductoria. Manejo de internet y herramientas básicas digitales dentro del Aula de Medios. Este nivel exige que la capacitación que se otorgue sea presencial, ello permitirá al docente, entender y familiarizarse más fácilmente con las herramientas tecnológicas para después empoderarse y manejar de la mejor manera los contenidos.

Nivel 2.- Incorporación de la tecnología en la planeación didáctica

Desarrollo de habilidades y competencias tecnológicas que generan conocimiento pedagógico a través de cursos y diplomados que le permite al docente poner en práctica lo aprendido con las herramientas tecnológicas y vincularlo con su programa educativo en el Aula de Medios. Este nivel permite a los docentes participar en experiencias de capacitación

en línea, y promueve el conocimiento de plataformas tecnológicas educativas, que ofrecen conexión entre diferentes usuarios y desarrollo de proyectos colaborativos.

Nivel 3.- Certificación y especialización en temáticas o contenidos

Este nivel propone el reforzamiento de las habilidades directivas y docentes, de manera que después de dos niveles de capacitación cursados del Trayecto Formativo, los docentes puedan obtener la certificación sobre alguna especialidad de labor, en lo que respecta a uso de las TIC.

El tercer nivel del Trayecto de Capacitación, promueve en los docentes, el aseguramiento y especialización en determinadas temáticas, que permita la generación de nuevos contenidos y proyectos educativos de calidad. Manejo de software en línea, desarrollos de proyectos propios, etc.

1.2.2.8 Las tecnologías de la información y la comunicación – tics, en los procesos formativos.

El término de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) se usa de forma habitual dentro de nuestras configuraciones sociales. Las TIC se encuentran presentes en nuestro mundo, forman parte de nuestra cultura, de nuestra vida. Como señala Sancho Gil (2006), las personas que viven en lugares donde las TIC han eclosionado con celeridad no encuentran dificultades para apreciar cómo éstas han transformado multitud de aspectos de su vida cotidiana

El papel reconocido al conocimiento como una forma de ilustración, se separa de su dimensión filosófica integral (phrónesis o prudencia, en la Paideia griega; Bildung, en la tradición cultural alemana), para asumir una forma codificada y transferible como técnica, algoritmo, fundamento o recurso de operación. Así, la formación tiende a reducirse cada vez más a esquemas de orientación práctica, saberes "contextuados" y habilidades específicas. En suma, concepciones, actitudes y habilidades vinculados con una profesión, un rol o una tarea. Dentro de esta concepción, el prestigio del conocimiento deriva de su poder técnico, su flexibilidad como portador de valor de cambio, su performatividad y convertibilidad (Lyon, 1996: 83).

A su vez, la educación se convierte cada vez más en un problema de acceso adecuado a las redes y no un proceso de construcción mediante el diálogo. El propio modo de información computarizado, conlleva tendencias individualizantes que hacen difícil su uso comunal. Si bien en ocasiones enriquece los modos de comunicación existentes, en muchos otros tiende a sustituirlos (Lyon, 1996: 89). Con todo, del mismo modo en que una "sociedad

de la información" no se convierte automáticamente en una "sociedad de conocimiento", la transmisión tecnológica de saber no resuelve por sí sola las dificultades inherentes al proceso de aprender, ni garantiza per se la formación de los ciudadanos. Si bien la sociedad de la información, como ninguna otra, pone al alcance de los individuos un cúmulo de información, la adecuada y oportuna decodificación de estos mensajes sigue remitiendo ineludiblemente al problema de la formación de los sujetos. El aprendizaje, asimismo, continúa siendo un proceso que, desarrollándose siempre socialmente, exige además importantes dosis de esfuerzo, en tanto implica una conquista personal.

1.2.3 Análisis de la tarea educativa.

Dado que la educación es un proceso permanente y que tiene un impacto en el individuo y en la sociedad, es fundamental planificar el proceso educativo con el fin de garantizar el desarrollo de la oferta educativa y cumplir con las expectativas sociales que plantea el Estado.

La planificación se conceptualiza entonces como un cálculo que precede y preside la acción para crear el futuro, lo que se quiere es prever y no predecir. El planeamiento educativo se caracteriza por:

- a) La planificación curricular se da en el contexto global que realiza un país.
- b) Se enfoca en una visión multidisciplinaria.
- c) Debe ser suficientemente abierta y flexible para actualizarse y adecuarse a otros niveles.
- d) Tiene una dimensión política, en donde se adoptan decisiones del Estado mediante los poderes legislativos y ejecutivos.
- e) Es un proceso metódico, y permanente de análisis o diagnóstico de la situación real de las necesidades educativas.
- f) Está abierto a la atención de imprevistos.
- g) Integra las dimensiones cualitativas y cuantitativas, en sus interacciones e interrelaciones.
- h) Tiende a ofrecer principios válidos para diversas situaciones concretas.
- i) Se desarrolla con visión participativa.

Planificar la tarea educativa es tomar previsiones para acciones posteriores en diversos campos y en diversos ámbitos. Resulta muy importante distinguir entre planeamiento educativo y planeamiento curricular.

El planeamiento educativo es el proceso de análisis de realidad, la toma de decisiones y la determinación de alternativas tendientes a llenar las expectativas globales que la sociedad plantea como intenciones educativas.

1.2.3.1 La función del gestor educativo.

El liderazgo consiste en la capacidad para influir en un grupo con objeto de que alcance metas. "Como los puestos administrativos implican cierto grado de autoridad formal, es posible que la persona desempeñe un rol de liderazgo, por solo ocupar un puesto en la organización ... Sin embargo, no todos los líderes, son administrativos ni para tal caso, todos los administradores son líderes" (Robbins; 1993: 382).

El papel del director en los Centros Educativos, es un punto clave, como promotor de los procesos de cambio e innovación educativa para la realización del desempeño administrativo

El director planifica, organiza, dirige, coordina y controla, estas funciones requieren de ciertas actitudes carismáticas y una específica capacitación, abiertas al cambio y con una posición crítica, creadora y respetuosa de las opiniones ajenas.

Además, tener capacidad para resolver los problemas en forma racional y conocimientos del personal, alumnos y de las características sociales, culturales y económicas del medio.

El administrador educativo se enfrenta a una conectividad mayor entre educación y los cambios en el patrón de desarrollo económico y social, pues la educación será clave para la innovación, el progreso tecnológico, la competitividad económica, la protección de la biodiversidad y los ecosistemas, la equidad social, la paz, la convivencia democrática y la justicia social; así como la formación de los valores de una nueva ciudadanía.

El director educativo debe aceptar la investigación educativa, como una fórmula para garantizar la continuidad y la innovación que conllevarán al mejoramiento continuo del proceso, además de la existencia de coherencia entre todos los componentes del sistema, a saber: los principios que sustentan las fuentes filosóficas, los contenidos, los procesos cognoscitivos y los valores, plasmados en los planes y programas, así como los demás recursos didácticos.

Para esto, el director debe involucrar, bajo un concepto de proceso ampliado a todos los actores del proceso educativo, con ello toma en cuenta los fines de la Política Educativa, que establece "La coherencia y la coordinación de los aspectos mencionados... es un

trabajo de construcción diaria y consciente de educadores... administradores (y demás involucrados) del sistema educativo" (Política Educativa; 1994: 12).

El administrador debe dirigir con liderazgo, autoridad y capacidad asesora, con un sentido autogestionario, y hacer uso óptimo del tiempo dedicado a los aprendizajes y de los recursos humanos, materiales y físicos.

La transformación se gesta en la institución y no en ninguna otra instancia del mismo, que para lograrla los administradores debe romper los viejos paradigmas y tomar la bandera de la excelencia y la calidad, abocándose con profesionalismo y entrega a producir el cambio.

De lo anterior se desprende la necesidad de que el director en su institución ponga en práctica la investigación, acción que se caracteriza según Kemmis; 1984: 1) "es una forma de indagación autorreflexiva de los participantes (maestros, estudiantes o directores, por ejemplo) en situaciones sociales (incluyendo las educativas) para mejorar la racionalidad y justicia de:

- a) sus propias prácticas sociales o educativas;
- b) la comprensión de tales prácticas, y
- c) las situaciones (e instituciones) en que estas prácticas se realizan (aulas o escuelas por ejemplo". (Citado por Arnal, Rincón, Latorre; 1994: 248).

El administrador educativo debe valorar la importancia administrativa de la inducción del personal, como estrategia de clima institucional, compromiso educativo, comprensión del trabajo de su institución y finalmente el mejoramiento de la cultura organizacional para contribuir a la calidad de la educación.

1.2.3.2 La función del docente.

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.

1.2.3.3 La función del entorno familiar.

La familia es un grupo social de carácter primario, de tal importancia para el desarrollo de los individuos que se considera uno de los pilares básicos en los que se basan todas las sociedades, y por ello está considerada una institución social universal, y decimos universal, porque se encuentra bajo formas organizativas cambiantes en todas las sociedades, pero la forma que toman y las funciones que desempeñan, varía ampliamente en el tiempo y dependiendo de la sociedad en la que nos encontremos, creando diferentes estructuras familiares.

Las funciones de la familia, y más explícitamente de los padres (que son los principales educadores de los hijos), abarca un campo muy amplio en el cual no podemos entrar sin antes hacer un breve comentario en la identidad de los padres como principales educadores:

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

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

1. Información:

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

- Acerca de su conveniente futuro profesional.
- Acerca de la vida general de la escuela.
- Acerca de la política educativa nacional.

2. Participación:

- En la determinación de los objetivos generales.
- En la designación en general de la metodología que ha de seguir el profesorado.
- En las actividades extraescolares.
- En la integración a las Asociaciones de Padres con derechos propios.

3. Formación:

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

Pedagógica para la intuición educativa que da la paternidad.

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

1.2.3.4 La función del estudiante.

El rol del estudiante cambia significativamente del modelo presencial a los ambientes de aprendizaje, pasando de ser un ente pasivo a un actor con un rol muy activo e importante.

Los estudiantes que estén comprometidos en el proceso de aprendizaje tienen las siguientes características:

1. Responsables por el aprendizaje: Los estudiantes se hacen cargo de su propio aprendizaje y son autorregulados. Ellos definen los objetivos del aprendizaje y los problemas que son significativos para ellos, entienden que actividades específicas se relacionan con sus objetivos, y usan estándares de excelencia para evaluar qué tan bien han logrado dichos objetivos.
2. Motivados por el aprendizaje: Los estudiantes comprometidos encuentran placer y excitación en el aprendizaje. Poseen una pasión para resolver problemas y entender ideas y conceptos. Para estos estudiantes el aprendizaje es intrínsecamente motivante.
3. Colaborativos: Los estudiantes entienden que el aprendizaje es social. Están “abiertos” a escuchar las ideas de los demás, a articularlas efectivamente, tienen empatía por los demás y tienen una mente abierta para conciliar con ideas contradictorias u opuestas. Tienen la habilidad para identificar las fortalezas de los demás.

4. **Estratégicos:** Los estudiantes continuamente desarrollan y refinan el aprendizaje y las estrategias para resolver problemas. Esta capacidad para aprender incluye construir modelos mentales efectivos de conocimiento y de recursos, aun cuando los modelos puedan estar basados en información compleja y cambiante.

Este tipo de estudiantes son capaces de aplicar y transformar el conocimiento con el fin de resolver los problemas de forma creativa y son capaces de hacer conexiones en diferentes niveles.

1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender.

Enseñar y aprender es una estrategia que funciona, nuestros alumnos nos han enseñado y nosotros a ellos. Mientras luchábamos para ser mejores profesores, hemos desarrollado (y tomado prestadas) 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. Así empiezan una serie de sugerencias que nos ofrecen Roald Hoffmann y Saundra Y. McGuire, "Teaching and Learning Strategies That Work," *Letters, Science* 325: 1203-1204, 4 September 2009. Mi traducción es libre y tiene por objeto incentivaros a leer el artículo original (un artículo publicado en *Science* es fácil de conseguir, en papel u online, en cualquier universidad española).

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 autodirigidos. Cuando se presenta a los estudiantes algunas ideas sobre la metacognición (pensar sobre su propio pensamiento) cambian 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.

La enseñanza debe favorecer cuatro puntos:

- a) La empatía; los estudiantes responden mejor cuando saben que el profesor se preocupa por ellos y por su aprendizaje.
- b) El aprendizaje activo; ya que la participación de los estudiantes facilita el aprendizaje.
- c) La interacción juicioso de grupos e individuos; el aprendizaje es una actividad solitaria, sin embargo, se puede mejorar gracias al trabajo en grupo.
- d) Y la potenciación del ego; hay que animar a los estudiantes a sentir que son responsables de sus propios éxitos en el aprendizaje.

Hay varias estrategias que mejoran el aprendizaje de los estudiantes:

- a) Tomar notas a mano, incluso si se proporcionan los apuntes de clase. Tomar notas es un compromiso activo, algo imprescindible para el aprendizaje; además, ayuda a la transferencia de información de la memoria a corto plazo a la memoria a largo plazo. Si un alumno no puede asistir a una clase debería pedirle las notas a un compañero en lugar de descargarlas de internet; hablar de los apuntes de clase con otros compañeros facilita el aprendizaje, tanto para el estudiante que hace preguntas sobre las notas, como para el estudiante que se involucre en la enseñanza respondiendo dichas preguntas.
- b) Resolver problemas propuestos, incluso cuando también se ofrecen las soluciones a posteriori. Su resolución debe requerir, en primer lugar, estudiar el libro de texto. A continuación, trabajar el problema sin mirar otros ejemplos o las soluciones en un manual de soluciones. Por último, comparar el enfoque, no solo la respuesta, con la obtenida en el libro de texto. Los instructores deben reforzar en los alumnos la idea de que la importancia del problema es el trabajo que se pone en él y no la respuesta obtenida. Lo importante es el método, la manera de trabajar, y no el resultado final. El alumno debe desarrollar su agilidad en la resolución de problemas y un pensamiento flexible.

- c) 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. Los exámenes de los trabajos en grupo deben tener una componente individual en la que debe formar parte íntegra la demostración de los resultados que uno ha aprendido gracias al estudio en grupo. Provocar discusiones entre los miembros del grupo permite discernir qué papeles han tomado cada miembro del grupo en la actividad desarrollada.
- d) Hay que reconocer que los estudiantes tienen diferentes estilos de aprendizaje, igual que tienen diferentes personalidades. Por ejemplo, hay individuos que prefieren el aprendizaje visual, otros el auditivo, el verbal, o el kinestésico. Los estudiantes deben aprender de sí mismos cuáles son sus preferencias con el fin de mejorar su proceso de aprendizaje y convertirse en estudiantes más eficientes. Los profesores también tienen que reconocer que hay diferentes maneras de aprender y deben tratar de explotar toda una variedad de estrategias de enseñanza en sus clases en la línea de toda la variedad de estilos de aprendizaje posibles de sus alumnos. Los instructores deben resistir la tentación de enseñar sólo lo que les enseñaron o solo como se lo enseñaron.

1.3 Cursos de formación

1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.

Definición.

Capacitación docente se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales profesores con el conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades necesarias para cumplir sus labores eficazmente en la sala de clases, escuela y comunidad escolar.

Aunque idealmente la capacitación docente puede ser concebida y organizado como un perfeccionamiento continuo, a medida es dividida en las siguientes etapas:

- Capacitación docente inicial: un curso anterior al trabajo de profesor responsable de una sala de clases.
- Iniciación: proceso en el cual se adquiere conocimientos y respaldo durante los primeros años de aprendizaje o el primer año en un escuela).

- Desarrollo profesional: proceso dentro de la sala de clases para profesores en práctica.

Importancia.

La formación docente es una parte muy importante dentro de la educación ya que se presentan retos para el profesor día a día y es de suma importancia que este cuenta con las herramientas necesarias para poder darles solución, el profesor tiene la responsabilidad de formar a los alumnos en todos sus aspectos y si este no cuenta con los saberes necesarios no podrá transmitirles conocimientos a los educandos es por ello que el profesor debe de conocer perfectamente los contenidos de enseñanza para saber lo que se enseña y saberlo enseñar ya que si no se usan las estrategias indicadas con los alumnos se puede perder el proceso de enseñanza- aprendizaje.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes.

1.3.2.1 Ventajas.

1. El participar en programas de capacitación permite el mejoramiento de habilidades que ya poseen, más el desarrollo de habilidades nuevas.
2. Retroalimentación y ampliación del conocimiento por medios verdaderamente cooperativos.
3. Apoya el intercambio de ideas y propicia una mayor interacción social.
4. El soporte de una variedad de medios y recursos, disponibles en cualquier momento.
5. Es desarrollar un proceso educativo que se adapte al ritmo de aprendizaje del alumno, en el horario y en el lugar que la persona quiera.
6. El alumno participa más de su propia educación, ya sea eligiendo temas o comunicándose con su profesor, factores que desde luego aumenta la motivación del alumno.
7. Se da una facilidad de comunicación entre estudiantes y tutores.
8. Los conocimientos y destrezas son actualizados constantemente.
9. Atención personalizada pues el tutor acompaña, supervisa y corrige de manera individual.

10. Es una excelente herramienta para mejorar el desarrollo académico y profesional de la población adulta.

1.3.2.2 Inconvenientes.

11. Fallas y limitaciones técnicas que puedan interrumpir las clases.
12. No toda la información es fidedigna.
13. Muchos de los títulos que se obtienen no son considerados oficiales.
14. Dificultad de transmitir y conservar determinados valores sociales.
15. La flexibilidad de horarios a veces está limitada a ciertos cursos que exigen participación en línea en horarios o espacios específicos.
16. Contribuye en cierta medida al aislamiento de la persona para lo cual es necesaria una intervención activa del tutor.
17. Una formación académica distinta a la tradicional requiere de cierto nivel de adaptación que puede resultar difícil para algunas personas.

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

La formación académica docente es fundamental una parte muy importante dentro del proceso de la educación, la modernidad manifiesta en el desarrollo científico y tecnológica, presentan nuevos retos para el profesor y es de suma importancia que este cuenta con las herramientas necesarias para poder darles solución, el profesor tiene la responsabilidad de formar integralmente formando bachilleres competentes, con un alto grado de desarrollo académico, científico y tecnológico; con habilidades para comprender su realidad y plantear soluciones en función de su desarrollo personal y social; con un profundo sentido ético y humanístico, con principios y valores, capacidad crítica y reflexiva; seguros de sí mismos y comprometidos con su país; que les permita enfrentar con éxito los retos futuros y les garantice el acceso a la educación superior o al mercado laboral.

Si el docente no tiene una formación de excelencia académica, es decir no cuenta con los saberes necesarios, no podrá desarrollar destrezas, habilidades y conocimientos en los educandos, por ello el profesor debe conocer perfectamente saber lo que enseña y saberlo para que enseña, ya que si no se usan las estrategias indicadas con los alumnos pueden perder el proceso de enseñanza- aprendizaje.

La formación académica de profesionales de la educación requiere de una alta muestra de conocimientos en el diseño e innovación de cursos de formación, que cumplan con los nuevos estándares de calidad, con un alto nivel de profesionalismo, de nuevas estrategias de trabajo, con creatividad y motivación que permitan su eficiencia en su desenvolvimiento, bajo estos parámetros de planificación orgánica y sistemática y bien calculada de todas las etapas del trabajo investigativo y la programación racional de todas las actividades, de modo que la investigación resulte segura, económica y eficiente.

Todo planeamiento se concreta en un programa definido de acciones, que se constituirá en una guía segura para llevar adelante las diversas etapas de los cursos para conseguir los objetivos y metas propuestos en la formación de los docentes, canalizando el trabajo desde el principio hacia el lugar determinado valorando con precisión si lo deseado se alcanzó, maestros preparados para optimizar su labor frente a los retos de formación de los estudiantes y el cumplimiento con la sociedad.

En la actualidad los cursos de formación y actualización académica, están impartidos por los organismos del estado como el ministerio de educación, de igual manera al interior de las instituciones educativas con presupuestos propios y los cursos que podemos seguir con recursos personales acorde con nuestro presupuesto por lo que nos vemos frustrados por la incapacidad económica de poder innovarnos y prepararnos adecuadamente.

1.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia.

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

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

Es importante que los docentes que trabajan en las instituciones educativas en el siglo XXI realicen una juiciosa reflexión acerca de si sus capacidades pueden o no responder a las expectativas de las demandas de un sector heterogéneo y crítico que requiere de respuestas para describir y explicar la complejidad de esta nueva sociedad donde lo constante es el cambio.

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.

El docente universitario para el siglo XXI, como subraya el profesor colombiano Álvaro Recio, será un pedagogo-investigador con una honda formación humana y social, de modo que se convierta en agente de cambio de él mismo, de sus alumnos y de la comunidad donde la enseñanza se orientará, también, a que el alumno aprenda a trabajar, a investigar, a inventar, a crear y a no seguir memorizando teorías y hechos.

Esta situación implica retos para el educador, primero que todo, el tener que encontrarse consigo mismo, y la necesidad de poseer herramientas teóricas, conceptuales y metodológicas que le permitan conocer a profundidad el medio y a sus educandos.

Debe además, dominar el campo del conocimiento específico para ejecutar su profesión como educador y tener elementos que le permitan profundizarlos, aplicarlos y estar en permanente actualización.

El cambio de los métodos docentes es una exigencia impuesta por la naturaleza misma del conocimiento contemporáneo, cuyo crecimiento exponencial, multidisciplinariedad e internacionalización, es concomitante de su rápida obsolescencia.

CAPITULO 2: METODOLOGÍA

2.1 Contexto.

El Colegio Nacional “Amazonas”, es una institución educativa de nivel medio consolidada y reconocida por su excelencia académica y sólida formación en valores. Forma bachilleres competentes, con un alto grado de desarrollo académico, científico y tecnológico; con habilidades para comprender su realidad y plantear soluciones en función de su desarrollo personal y social; con un profundo sentido ético y humanístico, con principios y valores, capacidad crítica y reflexiva; seguros de sí mismos y comprometidos con su país; que les permita enfrentar con éxito los retos futuros y les garantice el acceso a la Educación Superior o al mercado laboral.

Tras cincuenta (50) años de servicio a la comunidad educativa del sector sur de Quito, el Colegio Nacional Amazonas se mantiene entre los colegios con más reconocimientos y destacados de la capital, por ello con el fin de seguir siendo uno de los primeros se inicia el trámite para la aprobación del Proyecto Experimental sobre Innovaciones Curriculares de introducción del Bachillerato Científico Técnico y cambio en el Modelo de Evaluación 1996-2002, y mediante Acuerdo Ministerial No. 551 de 31 de enero de 1997 se aprueba la designación de Colegio Experimental.

La Dirección Provincial de Educación de Pichincha a través de su Departamento de Currículo aprobó el proyecto para la sección nocturna de reordenamiento curricular en el ciclo básico y el Bachillerato Técnico en Comercio y Administración Especialidad Contabilidad, a más del Bachillerato en Ciencias General y las especializaciones tradicionales: Físico Matemático, Químico Biólogo y Sociales.

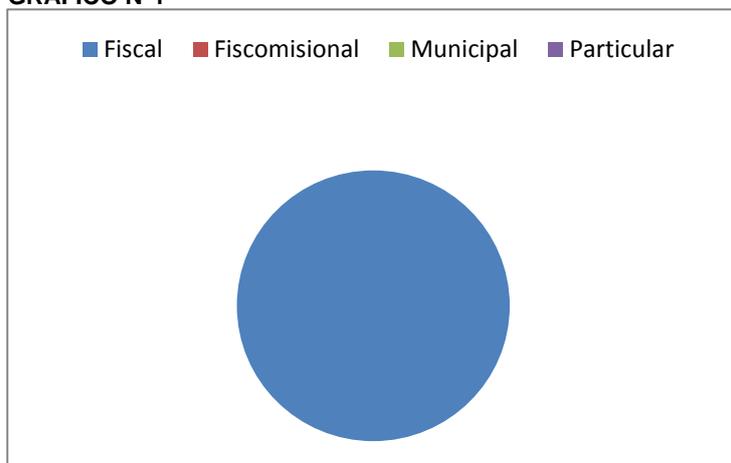
El primer local se localizaba en la calle Rocafuerte, posteriormente se trabajó en el local de las calles Borrero y Loja. Desde el año 1978 cuentan con un local propio ubicado en la Ciudadela Atahualpa, actualmente la administración del colegio está bajo la dirección del Licenciado Pablo Reinoso, rector encargado.

En la actualidad la institución cuenta con la implementación del Bachillerato General bajo las normas de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, por lo que se establece como Unidad Educativa con nuevos proyectos que se están elaborando para el próximo año.

CONTEXTO		
TABLA N° 1 1.3 Tipo de institución		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Fiscal	18	100%
Fiscomisional	0	0%
Municipal	0	0%
Particular	0	0%
TOTAL	18	100%

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

GRAFICO N°1



Tipo de Institución

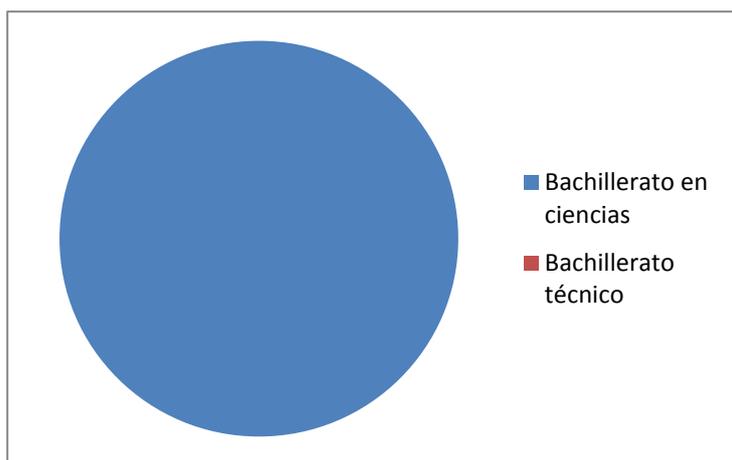
FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

El Colegio Nacional Amazonas es de tipo fiscal. De acuerdo al art. 54 de la LOEI las instituciones públicas son fiscales o municipales, de fuerzas armadas o policiales. La educación impartida en estas instituciones es gratuita, por lo tanto no tiene costo para los beneficiarios. Su educación es laica y gratuita. El artículo 343 establece.- El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población y la generación y utilización de conocimientos técnicos, saberes, artes y cultura. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionara de manera reflexiva y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente. Considero que el estado tiene la responsabilidad ineludible e inexcusable de atender la educación del país, inversión estatal como política pública, además de la responsabilidad de la sociedad, la familia y los ciudadanos tienen el derecho y la responsabilidad de responder a estas expectativas del proceso educativo.

TABLA N° 2 1.4 Tipo de bachillerato		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bachillerato en ciencias	18	100%
Bachillerato técnico	0	0%
TOTAL	18	100%

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes es del Colegio Nacional "Amazonas"

GRAFICO N°2



Tipo de bachillerato que ofrece

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

La institución ofrece el Bachillerato en Ciencias según acuerdo 242/11 del Ministerio de Educación Ecuador. El artículo 43 de la LOEI establece: El bachillerato general unificado comprende tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general básica.

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

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

El nivel de bachillerato propuesto en la LOEI, se está implantando en nuestro país, considero que se debe esperar para ver los resultados y su consolidación educativa

frente a las expectativas de las instituciones, maestros y estudiantes especialmente a su ingreso a la educación superior.

2.2 Participantes.

En el Colegio Nacional Amazonas, se aplicó la encuesta de investigación, “Diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato”, los dieciocho (18) maestros que fueron encuestados laboran en la misma por más de veinte años, conocen la realidad del centro educativo, la selección se realizó en función del cargo que desempeña, cuentan con títulos de tercer y cuarto nivel, conocedores en el manejo del bachillerato general con todas las innovaciones académicas, con cursos de capacitación que lo realizan periódicamente tanto al interior de la institución, como en las instituciones de formación de docentes del país.

A las autoridades y al personal docente, de la institución, se les informó de la propuesta, la predisposición de colaborar fue sin reparos su aporte significativo contribuirá a alcanzar el objetivo propuesto, y llevar adelante el desarrollo del proyecto de investigación.

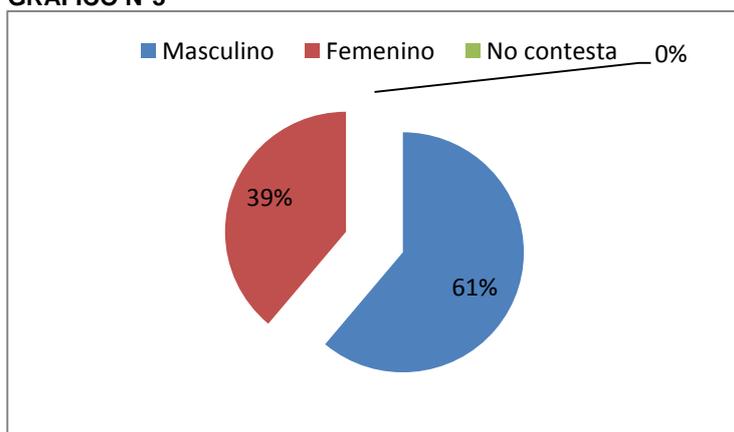
Marco Polo Enríquez Guzmán, profesor del Colegio Nacional Amazonas, docente con treinta años de experiencia en varias instituciones educativas de la capital de la república, alumno de la UTPL, que tiene como meta la superación profesional, aplicó la encuesta al personal docente, que colaboró para poder cumplir con la investigación y sacar adelante este proyecto, a los compañeros se expresa la consideración y agradecimiento.

Planificado y desarrollado el proyecto de investigación, el cual arroja los siguientes datos de diagnóstico, evaluación e interpretación de las tablas estadísticas y gráficas, se identifica como necesidad prioritaria, el conocimiento y manejo de las “nuevas tecnologías educativas” en los docentes de bachillerato, se toma la decisión de diseñar un curso de formación-capacitación para dar respuesta a las expectativas de los docentes de la institución y que respondan a los lineamientos planteados en la malla curricular propuesta por el gobierno nacional y así brindar a los estudiantes una educación eficiente y de calidad.

PARTICIPANTES		
TABLA N°3 2.1 Genero		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Masculino	11	61,11
Femenino	7	38,89
No contesta	0	0
TOTAL	18	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

GRAFICO N°3



Género

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

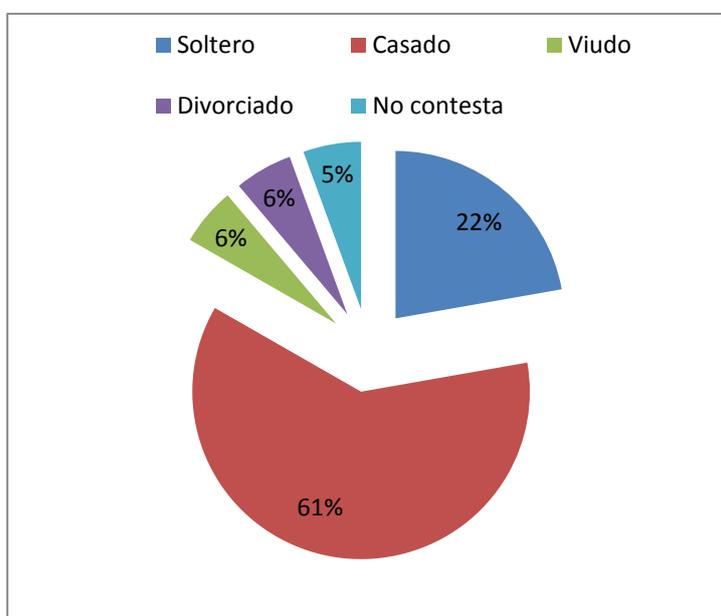
El 61 % de los docentes encuestados del Colegio Nacional "Amazonas" son hombres y el 39% mujeres. Lo que contrasta con datos estadísticos de 2003 ESPOL en lo que respecta al género de profesores que prestan los servicios al Magisterio Fiscal, en el Ecuador de los 112731 empadronados; el 38,76% son hombres y el 61.24% son mujeres.

Considero que en la actualidad la mujer ha ido abriéndose espacio en el mundo de la educación, anteriormente en la institución la mayoría de docentes éramos hombres, con un porcentaje mínimo de mujeres docentes, además las cifras revelan que a nivel nacional también la situación de la mujer ha alcanzado las metas propuesta por la igualdad de género y que está muy bien frente al mercado laboral y su necesidad de mejorar el estándar de vida.

TABLA N°4 Estado civil		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Soltero	4	22,22
Casado	11	61,11
Viudo	1	5,56
Divorciado	1	5,56
No contesta	1	5,55
TOTAL	18	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

GRAFICO N°4



Estado civil

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

El 61% de los docentes encuestados del Colegio Nacional "Amazonas" tienen un estado civil casado, el 22% son solteros. Según reporte del Mercado Laboral del Ecuador, los casados son la mayor parte de la población económicamente activa, la segunda fuerza laboral son los solteros. Según fuente INEC 2001 en el estudio del diagnóstico sociodemográfico, los casados representan el 49% de la fuerza laboral, los solteros es 45%, los viudos son el 3%, los divorciados 2% y no contestan el 1%.

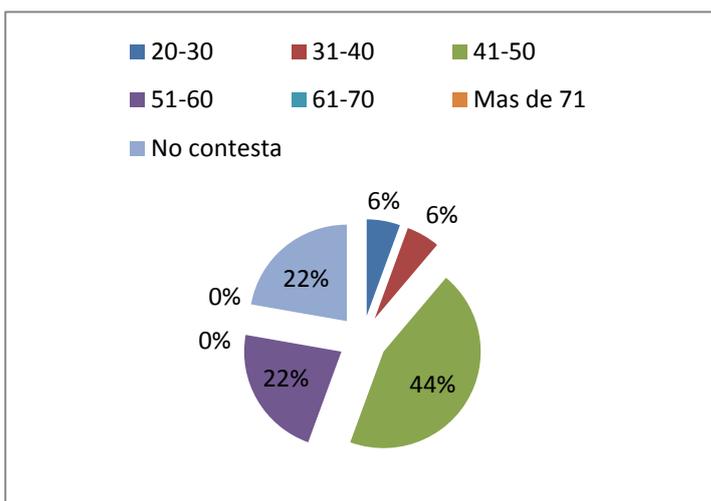
La realidad social de estado civil en nuestro país, tratando de contrastar los cuadros estadísticos, en la sociedad contemporánea la mayor parte considera que debe vivir en

unión libre por distintas razones y factores socioeconómicos habiendo un alto porcentaje de personas divorciados.

TABLA N°5 Edad		
EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
20-30	1	5,56
31-40	1	5,56
41-50	8	44,44
51-60	4	22,22
61-70	0	0
Más de 71	0	0
No contesta	4	22,22
TOTAL	18	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

GRAFICO N°5



Edad

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

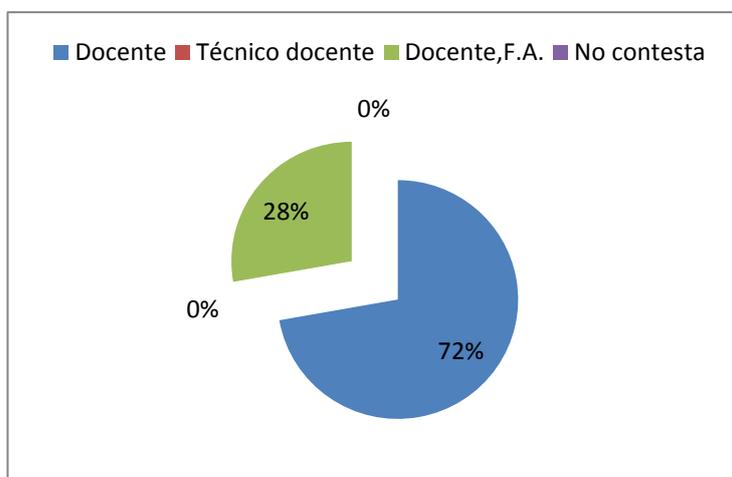
El 44% de los docentes encuestados del Colegio Nacional "Amazonas" tienen entre 41-50 años y el 1% entre 20 y 40 años. La población de acuerdo al INEC 2013, el 20,55% se encuentran 20 a 30 años, de 30 a 64 años de edad se encuentra el 40,25% y más de 65 años de edad el 4,84 %.

Lo que demuestra que la mayoría de docentes se encuentra con la edad y experiencia adecuada para desarrollar su labor académica con eficiencia, sin embargo tienen la necesidad de una formación acorde con la modernidad de la tecnología para aplicar en su trabajo diario. Hay que establecer además que la mayor parte de países latinoamericano la mayor parte de la población es joven.

TABLA N°6	Cargo que desempeña	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Docente	13	72,22
Técnico docente	0	0
Docente, F.A.	5	27,78
No contesta	0	0
TOTAL	18	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

GRAFICO N°6



Cargo que desempeña

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

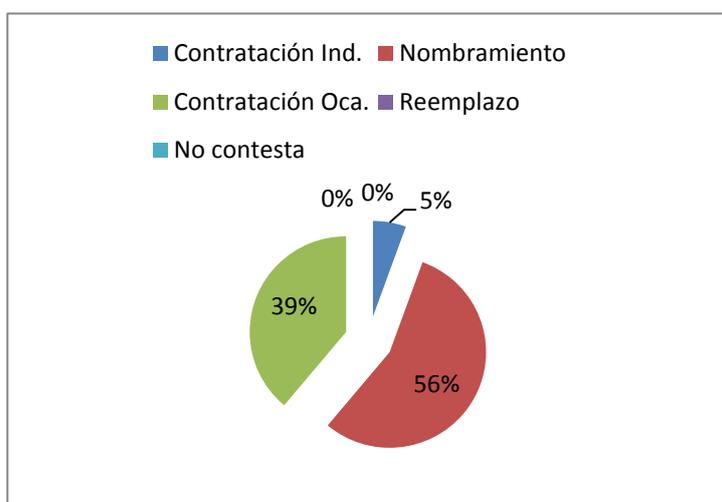
El 72% de los encuestados del Colegio Nacional "Amazonas", ocupa el cargo de docente y el 22% de docente F.A, el docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación a construir la sociedad que aspiramos en nuestro país. Ministerio de Educación 2013.

El ocupar el cargo de docente en cualquier institución del país es un compromiso demasíadamente difícil, de una responsabilidad al formar individuos en específicos elementos académicos y de valores, que se consolide como un verdadero ciudadano de trascendencia para su país, familia y hogar, que pueda con eficacia y eficiencia enfrentar los retos de la vida y los resuelva con solvencia la problemática social.

TABLA N°7	Tipo de relación laboral	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Contratación Indefinida.	1	5,55
Nombramiento	10	55,56
Contratación Oca.	7	38,89
Reemplazo	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	18	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

GRAFICO N°7



Tipo de relación laboral

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

El 56% de docentes en el Colegio Nacional "Amazonas" tienen nombramiento, el 38,89% con contrato ocasional y el 5% tienen contratación indefinida lo que determina que la mayoría de maestras tengan estabilidad laboral. Augusto Espinoza, Ministro de Educación 2013, manifestó que en los últimos meses con la entrega de nombramientos se ha reducido el número de docentes contratados. El cuadro de INEC 2013 establece los siguientes datos: el 51,67% de los trabajadores laboran con nombramiento, el 43,18% con contratación ocasional y 4,86% se encuentran desempleados.

Al realizar una interpretación, puedo establecer que los encuestados son la mayoría con nombramiento, sin embargo en la actualidad el 60% o más en la institución son compañeros que se desenvuelven bajo contrato provisional u ocasional, por lo que la situación de las instituciones fiscales es bastante difícil por el poco comprometimiento de los docentes, pues muchos de ellos, por los sueldos bajos o impagos e inestabilidad laboral dejan las instituciones, sin poder completar la planta de docentes.

TABLA N°8 Tiempo de dedicación		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
T. Completo	17	94,44
Medio tiempo	1	5,56
Por horas	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	18	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

GRAFICO N°8



Tiempo de dedicación

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

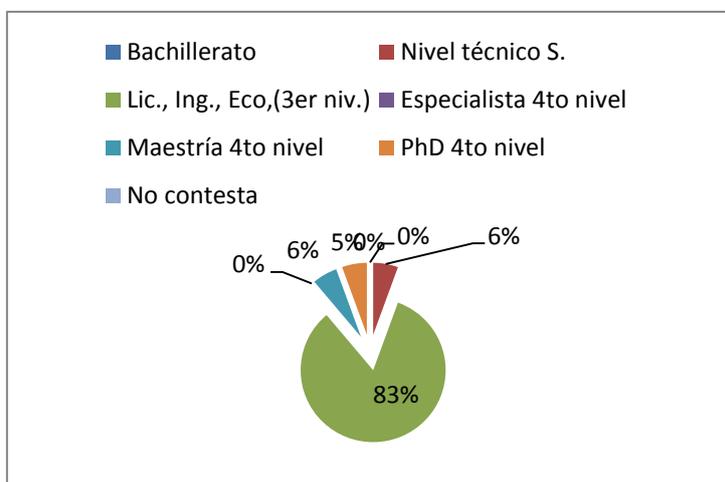
Los docentes trabajan a tiempo completo a partir de la promulgación de la actual LOEI y el Acuerdo 135-11. Los docentes trabajan las ocho horas diarias, para cumplir con la ecuación más dedicación al trabajo igual calidad de la educación. (CENAISE, 2013). El Art. 43.del Código de Trabajo establece: Jornada ordinaria común.- La jornada ordinaria común a todo trabajador no podrá exceder, incluidas las labores preparatorias y complementarias, de ocho horas diarias y de cuarenta a la semana o hebdomadarias, de lunes a viernes, salvo las excepciones previstas en este Código.

Los maestros en este sentido nos sentimos perjudicados frente a nuestra labor diaria, pues cumplimos a más de la jornada de trabajo, labores educativas fuera de la institución educativa, pues llevamos trabajo a nuestros hogares llamadas extracurriculares o preparatorias, por lo que solo ocupamos dos horas diarias para planificación, elaboración de material didáctica o de evaluación y evaluaciones, nuestra jornada de trabajo alcanza las cincuenta horas semanales.

TABLA N°9 Nivel más alto de formación académica que posee		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bachillerato	0	0
Nivel técnico S.	1	5,56
Lic., Ing., Eco,(3er nivel.)	15	83,33
Especialista 4to nivel	0	0
Maestría 4to nivel	1	5,56
PhD 4to nivel	1	5,55
No contesta	0	0
TOTAL	18	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

GRAFICO N°9



Nivel más alto de formación académica

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

El 83,33% de docentes en el Colegio Nacional "Amazonas", tienen título de tercer nivel y el 5,56% de cuarto nivel maestría, el 5,56% PhD, y el 5,56% tiene un técnico. "Es imposible la transformación del Sistema de Educación sin una plantilla de profesores calificados para la formación, por eso la Unae contará con académicos con título PHD y maestrías", mencionó Espinosa.

La Unae, el Plan Internacional de Captación y Selección de Educadores, el Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo (Siprofe) y la utilización de mentores para docentes, son parte de las estrategias que implementa el Ministerio de Educación. Agencia de Noticias Andes 2013.

Siendo el docente el actor fundamental del proceso educativo debe capacitarse constantemente y obtener un título de posgrado para cumplir con los nuevos desafíos de las

reformas educativas en lo que respecta al Bachillerato General Unificado, más aun con la necesidad de formación y utilización de las nuevas tecnologías de la informática y comunicación, clave en la nueva formación del educando.

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 Tiene las siguientes características:

Es un estudio **transnseccional/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 de las necesidades formativas de los docentes.

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 **cuantitativo**, puesto que se busca determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados, los docentes de bachillerato, para en función de su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación.

2.3.2 Métodos de investigación.

Los métodos teóricos son aquellos que permiten revelar las relaciones esenciales del objeto de investigación, son fundamentales para la comprensión de los hechos y para la formulación de la hipótesis de investigación.

Los métodos teóricos potencian la posibilidad de realización del salto cualitativo que permite ascender del acondicionamiento de información empírica a describir, explicar, determinar las causas y formular la hipótesis investigativa.

Entre los métodos teóricos de investigación se encuentran:

Analítico.- A través de este método se realizó un análisis de cada uno de los apartados desarrollados en el marco teórico comprendiendo la esencia de temas generales para conocer sus partes.

Sintético.- Se realizó una exposición metódica y breve, en resumen de cada uno de los apartados y en la elaboración de tablas estadísticas y gráficas.

Inductivo.- A través de este método, luego de analizar las tablas y gráficas de los fenómenos educativos de lo particular a lo general, cuando los resultados de la encuesta permiten vislumbrar la problemática de una institución contextual, poder generalizarlos a fenómenos de orden nacional o internacional.

Deductivo.- El método deductivo permite conocer la problemática o fenómenos educativos a nivel de la institución investigada, y poder establecer parámetros particulares de trabajo, académicos, comunitarios de una sociedad o unidad educativa, fenómeno que nos permitió visualizar la realidad de nuestro centro educativo.

Hermenéutico.- A través del método hermenéutico se realizó la interpretación y comprensión de los diferentes apartados del marco teórico y de los resultados de los indicadores estadísticos de la encuesta aplicada.

Estadístico.- Este método sirvió para el manejo de los datos cuantitativos y cualitativos del proyecto de investigación mediante el cual se hizo una recolección de los datos (medición), recuento (computo), presentación síntesis y análisis de cada una de las tablas numéricas.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Técnicas de investigación.

En la investigación realizada en el colegio nacional Amazonas, se aplicó técnicas de campo que permitieron evidenciar la realidad de la institución con la participación activa del investigador y el apoyo de los estamentos de la comunidad educativa, entre las principales técnicas aplicadas se utilizó la observación directa de las fortalezas y oportunidades de la institución frente a la sociedad, como la diversidad de debilidades y amenazas que se

presentan diariamente en el desarrollo de las actividades educativas, su proyección institucional en el contexto formativo de la juventud del país, la aplicación de las encuestas permiten un diagnóstico correcto de la estructura institucional de la comunidad educativa y compensar la situación social con proyectos de mejora de la institución, solucionando los fenómenos socio-económicos que se presentan diariamente en la sociedad y que se evidencian en el diario comportamiento en el centro educativo.

Observación Directa.- El trabajo investigativo se realizó in situ, en la institución y con los docentes que permitieron conocer la realidad de la problemática educativa a través de la observación del contexto educativo institucional, valorando la honestidad y seriedad de las respuestas emitidas por los profesionales de la educación y autoridades.

Encuesta.- La encuesta es una estrategia que elige el investigador para alcanzar información que se le haría difícil obtener a través de una conversación puntual con autoridades, docente, estudiantes o padres de familia, se hace necesario elaborar un instrumento técnico de información, que tenga preguntas puntuales y objetivas en lo posible de tipo cerradas para la obtener respuesta dentro de la honestidad y verdad que persigue el investigador para que su trabajo llegue a la meta propuesta y en base a ella se elabore cursos de mejora institucional.

Lectura.- La investigación permite que aparezca la necesidad de investigar documentos de diversa índole para solventar las necesidades del investigador e interpretar los resultados con una visión nacional e internacional, propiciando contrastaciones de trabajos y proyectos ya investigados que nos permitan aplicar los métodos que permiten la interpretación de la encuesta y los resultados de la tabulación estadística de los mismos, para encontrar solución a la problemática educativa de la institución en estudio.

2.4.2 Instrumentos de investigación.

En cuanto a los instrumentos de investigación, se realiza a través de instrumentos de recolección de datos, en el trabajo se aplicó la encuesta- cuestionario por medio de la cual se busca encontrar información y descripción del colegio investigado, deseándose hacer una radiografía de la estructura y del trabajo de los docentes, sus aportes y debilidades para mejorar las deficiencias académicas dentro de la institución y que además la investigación puede servir como parámetro de consulta para otras instituciones de la ciudad y del país.

Cálculo de la muestra.

El Colegio Nacional Amazonas cuenta con sesenta (60) profesores que laboran en el bachillerato, de ellos se aplicó en una muestra de dieciocho (18) docentes, quiénes mostraron la disponibilidad para contestar la encuesta.

2.5 Recursos

Para el proyecto de investigación se utilizaron los siguientes recursos:

ITEMS	CANTIDAD
2.5.1 Talento Humano.	
• Coordinadora de Titulación UTPL Mgs. Mariana Buele Maldonado	1
• Investigador: Marco Polo Enríquez Guzmán alumno de la UTPL	1
• Lic. Rector del Colegio Nacional Amazonas	1
• Profesoras y Profesores, del Colegio Nacional Amazonas	18
2.5.2 Materiales	
• Cuestionario	18
• Cámara de fotos	1
• Fotografías	2
• Computadora	1
• Impresora.	1
• Instalaciones del colegio	1
• Oficio UTPL	1
• Oficio de aprobación colegio Nacional Amazonas.	1
2.5.3 Institucionales	
• Oficio de petición UTPL	1
• Oficio de aprobación, Colegio Nacional "Amazonas"	1
• EVA UTPL	1
• Instalaciones del colegio Nacional "Amazonas"	1
2.5.4 Económicos	VALORES
• Cuestionarios para la encuesta	\$ 10
• Transporte	\$ 20
• Movilización	\$ 10
• Copias	\$ 10
• Impresiones del trabajo	\$ 30
• Fotografías	\$ 2

• Servicio de Internet	\$ 18
• Total	\$ 100

2.6 Procedimiento

Los objetivos de la maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo es el desarrollo de competencias investigativas a través del diagnóstico, análisis y evaluación de necesidades y el descubrimiento de las problemáticas propias de las instituciones educativas del país y de los docentes del bachillerato.

El trabajo se inició con la estructuración del informe del proyecto de grado I con el tema de investigación: diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de instituciones educativas del Ecuador.

En trabajo de campo fue realizado al interior del Colegio Nacional Amazonas, se inició con la presentación de la solicitud al rector, solicitando la autorización respectiva para la aplicación de la investigación de las fortalezas y las debilidades de la institución y por ende las necesidades educativas de los docentes.

Las encuestas e instrumentos fueron proporcionados por el Departamento de Ciencias de la Educación de la UTPL, con el fin de conocer cuáles son Las Necesidades de Formación de los Docentes de la Instituciones Educativas del Ecuador, con algunos aspectos como datos institucionales, información general del investigado, formación docente, cursos y capacitación, respecto a la institución y práctica pedagógica.

Los instrumentos fueron aplicados por el investigador al personal docente y a las autoridades, para en el contexto obtener información, diagnóstico, análisis y evaluación de las necesidades y problemáticas propias de la realidad de la institución.

El trabajo de tabulación se realizó con todas las normativas citadas por el tutor del proyecto, de la misma manera los datos se ingresó en la matriz de resultados con la responsabilidad del investigador, para el envío de la información al equipo planificador de la investigación.

Mientras se realiza en trabajo de investigación, se compilaba la documentación soporte y evidencias del proceso de desarrollo del proyecto, con la utilización de algunas herramientas para documentar el trabajo como autorizaciones, cuestionarios fotografías.

Por último, la estructuración del informe de investigación de acuerdo a los lineamientos establecidos en el presente guía didáctica, basados en el objetivo general: analizar las necesidades de formación de los docentes del bachillerato de las Instituciones educativas de país, en el periodo académico 2012-2013.

CAPITULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

3.1 Necesidades formativas

La encuesta-cuestionario se aplicó en el Colegio Nacional Amazonas, ubicado en el sector suroccidente de Quito, a dieciocho docentes que desarrollan su labor en el bachillerato, es una institución de tipo fiscal.

El departamento de investigación y área de informática del Colegio Nacional Amazonas, debe estructurar e implementar en su planificación anual, un plan operativo sobre el uso y manejo las nuevas tecnologías de la informática aplicadas a la educación en cada una de áreas.

Las autoridades de las instituciones educativas deben realizar gestiones ante departamentos de estado provinciales o nacionales, que puedan colaborar con la logística y los monitores, con el objetivo de coordinar cursos sobre las nuevas tecnologías de la informática, con el asesoramiento debido y puntual para la capacitación debida de los docentes del bachillerato.

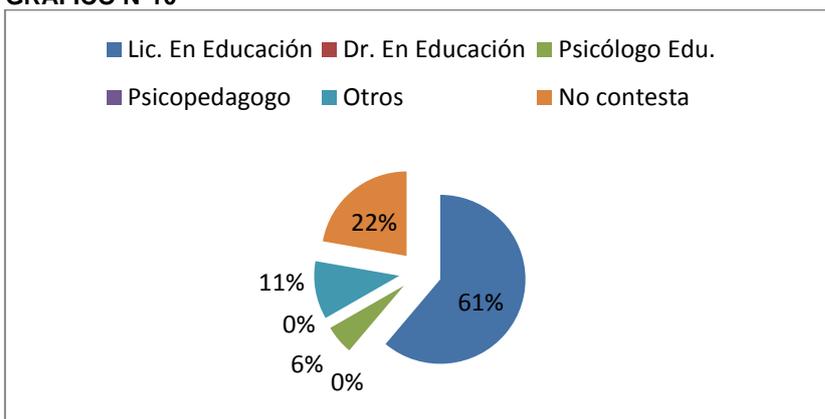
Los gerentes administrativos o las autoridades de las instituciones educativas deben realizar las gestiones necesarias para realizar convenios con las universidades del país y poner a disposición de los docentes, opciones de estudio que atiendan los requerimientos para la obtención de un título superior o proporcionar propuestas de formación a través de becas de estudio.

Para realizar el análisis de las necesidades formativas de los docentes, se presentaran datos estadísticos en tablas.

TABLA N°10	Su titulación en pregrado tiene relación con el ámbito educativo	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Lic. En Educación	11	61,11
Dr. En Educación	0	0
Psicólogo Edu.	1	5,56
Psicopedagogo	0	0
Otros	2	11,11
No contesta	4	22,22
TOTAL	18	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

GRAFICO N°10



Su titulación en pregrado tiene relación con: ámbito educativo

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

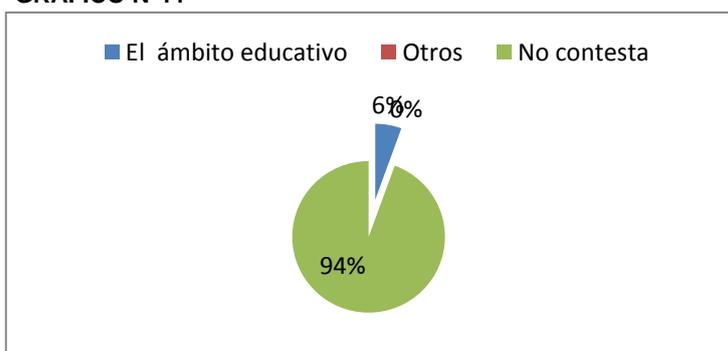
El 61% de los docentes encuestados en el Colegio Nacional Amazonas, tienen título de pregrado relacionado con el campo educativo, que obtiene luego de estudiar 4 años u 8 semestres, el 22,22% no contestan por diferentes razones, el 11,11% otros campos y 5,56% es Psicólogo.

En nuestro país la mayoría de docentes posee este título, pero hace falta profundizar los conocimientos, buscando profundizar los conocimientos académicos y la vez de la especialización, debido a que muchos de los docentes no poseen títulos en la asignatura que enseña en la institución, por lo que muchos tuvieron que profesionalizarse.

TABLA N° 11	Si posee titulación de postgrado (4° nivel), este tipo de relación con	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
El ámbito educativo	1	5,56
Otros	0	0
No contesta	17	94,44
TOTAL	4	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

GRAFICO N°11



Si posee titulación de posgrado (4° nivel), este tiene relación con

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

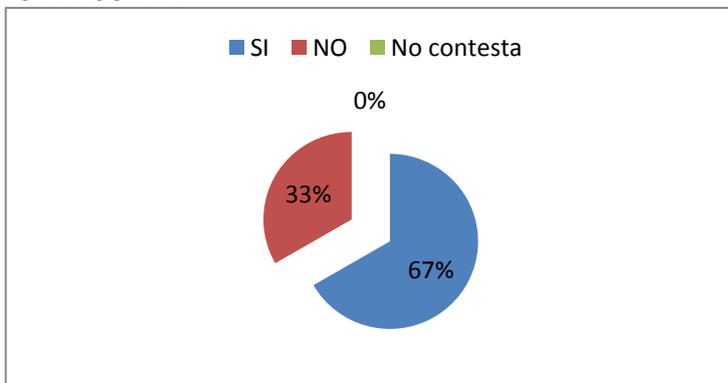
Los docentes encuestados en el Colegio Nacional Amazonas, el 94% no contesta, en las tablas anteriores manifestaban que tenían título de tercer nivel y solo el 5,56% por ciento contesta que tiene su título en educación. Los maestros del Colegio Nacional Andrés F. Córdova el 50% poseen título de cuarto nivel y el 50% de los encuestados no lo tienen.

Considero que la mayor parte de los docentes a nivel de nuestro país viven la misma situación es decir no poseen título de cuarto nivel por razones de tiempo y económico. En el Ecuador existen entidades superiores de renombre que ofertan los posgrados a distancia, constituyéndose una alternativa para que el docente acceda a un título de cuarto nivel.

TABLA N°12		Le resulta atractivo obtener un título de cuarto nivel	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	
SI	12	66.67	
NO	6	33.33	
No contesta	0		
TOTAL	18	100	

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

GRAFICO N°12



Les resulta atractivo obtener la titulación de cuarto nivel

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

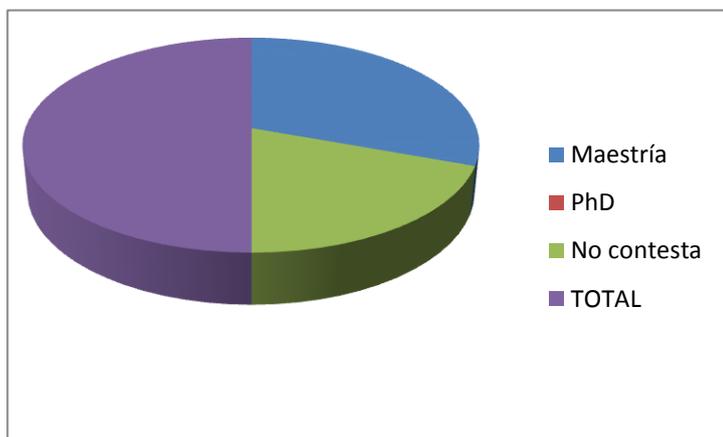
Los docentes encuestados en el Colegio Nacional Amazonas, el 67 % le resulta atractivo obtener un título de cuarto nivel y al 33% no desean obtener un nuevo título. La LOEI determina en el artículo 10, literal p. Acceder a comisión de servicios con sueldo para perfeccionamiento profesional que sea en beneficio de la educación, previa la autorización de la autoridad competente.

La tendencia del sistema nacional de educación es mejorar el nivel académico y pedagógico de los docentes por lo que todos los docentes del país debemos asumir el reto y obtener un posgrado para enfrentar las exigencias del mundo actual.

TABLA N° 13 3.4.1 En qué le gustaría capacitarse		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Maestría	11	61%
PhD		0%
No contesta	7	39%
TOTAL	18	100%

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Amazonas

GRAFICO N°13



En que le gustaría capacitarse

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

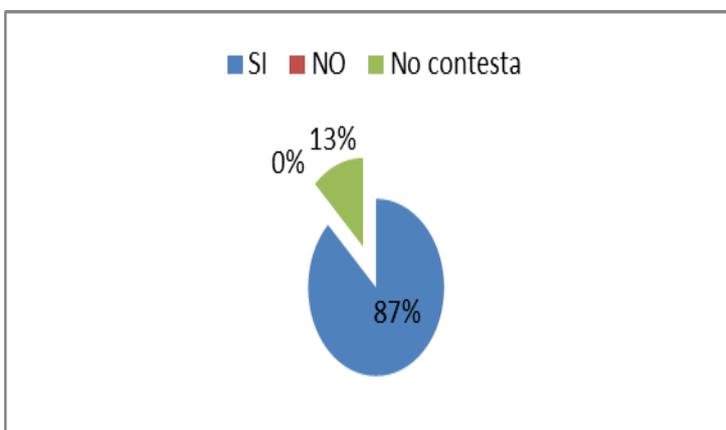
El 61 % de la institución investigada, de los docentes encuestados en el Colegio Nacional Amazonas les gustaría capacitarse, el 39% de ellos no contesta. La LOEI establece en el artículo 11, literal k. Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes.

Obtener una maestría relacionada con educación para profundizar los conocimientos y enfrentar los retos de la sociedad moderna y satisfacer su necesidad personal, considero que es reto de proyecto de vida de los profesionales de la educación, buscar la calidad educativa del docente, bajo la visión y misión de eficacia y eficiencia académica.

TABLA N° 14	Para usted es importante seguirse capacitando en temas educativos	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	15	87,5
NO	0	0
No contesta	3	12,5
TOTAL	8	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

GRAFICO N°14



Para usted es importante capacitarse en temas educativos

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

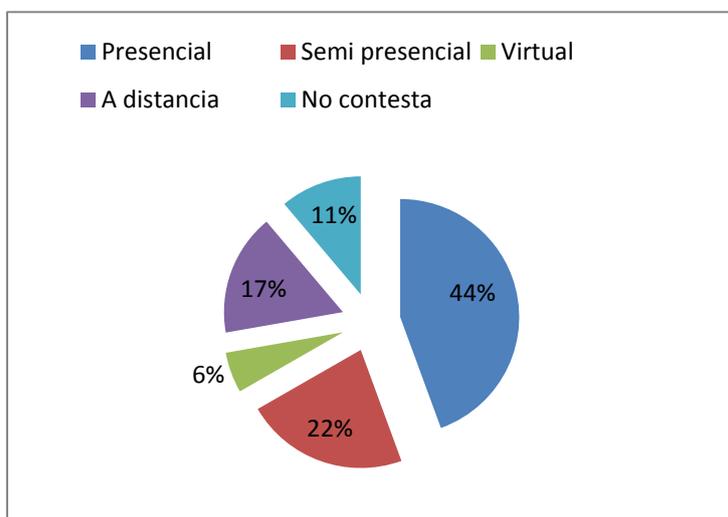
El 87% contesta que es importante seguirse capacitándose en temas educativos y el 13 % no contesta. La LOEI en el artículo 10 literal establece: Acceder gratuitamente a los procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico académico en todos los niveles y modalidades.

Dentro de los derechos de los docentes se establece, el acceder gratuitamente a los procesos de desarrollo profesional y mejoramiento pedagógico y académico acorde con las necesidades del Sistema nacional de Educación. Por lo tanto se considera importante y fundamental seguir capacitándose en temas educativos para el desempeño eficiente en la labor académica.

TABLA N°15	Como le gustaría recibir la capacitación	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Presencial	8	44,44
Semi presencial	4	22,22
Virtual	1	5,56
A distancia	3	16,67
No contesta	2	11,11
TOTAL	18	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

GRAFICO N°15



Cómo le gustaría recibir la capacitación

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

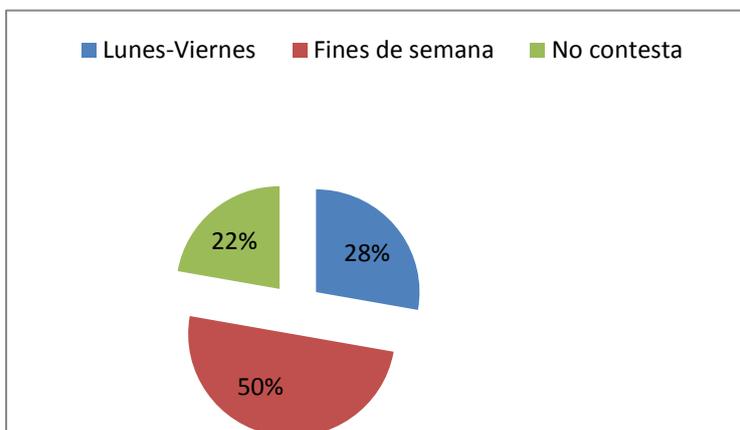
El 44% de los docentes encuestados en el Colegio Nacional Amazonas, le gustaría recibir la capacitación presencial, el 22 % semipresencial y el 17% a distancia. El Ministerio de Educación invita a cursos periódicamente, sin embargo se establecen cupos de inscripción por lo que rápidamente se terminan, para lo cual se propone que se los realice en otras provincias con las respectivos problemas de distancia y tiempo.

El sistema nacional de educación tiene tres modalidades: presencial, semipresencial y a distancia, las personas encuestadas prefieren presencial que se rige por la asistencia regular al establecimiento, sin embargo se han presentado varios problemas con los curso de capacitación por la poca coordinación con la autoridades de las instituciones.

TABLA N°16	Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horario le gustaría recibir	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Lunes-Viernes	5	27,78
Fines de semana	9	50
No contesta	4	22,22
TOTAL	18	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

GRAFICO N°16



Si prefiere cursos "presenciales" "semipresenciales" en que horario

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

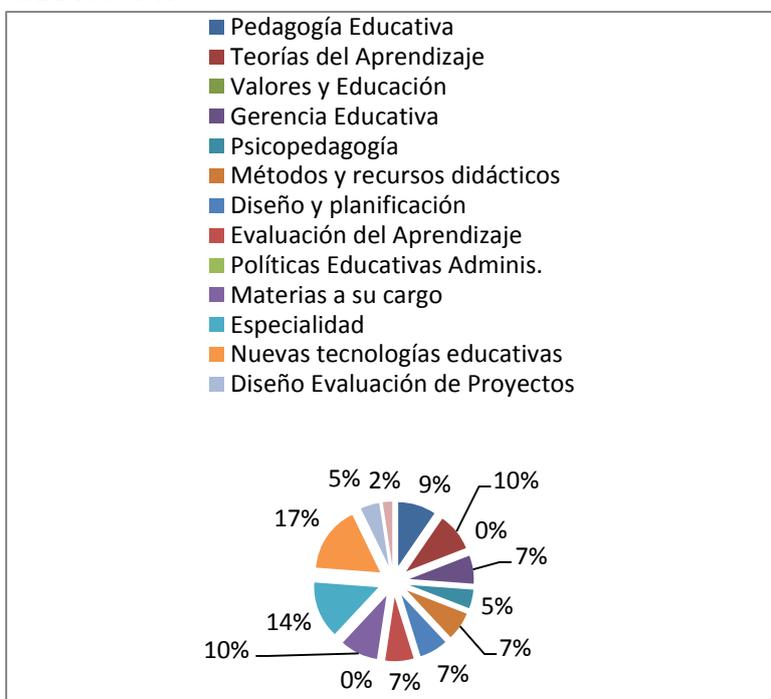
El 50 % de los docentes encuestados en el Colegio Nacional Amazonas prefieren los fines de semana, el 27% considera que los cursos deberían llevarse a cabo de lunes a viernes, el 22,22% no contesta por visión personal o indiferencia.

Lo que determina que existe la predisposición de los docentes para perfeccionarse sin escatimar tiempo ni dinero. Los recientes cambios implementados por el gobierno nacional en materia educativa, deben ir a la par con los requerimientos propios de los profesionales de la educación, uno de ellos es la capacitación continua, en especial en las nuevas tecnologías educativas.

TABLA N°17	Temática capacitación	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Pedagogía Educativa	4	9,53
Teorías del Aprendizaje	4	9,53
Valores y Educación	0	0
Gerencia Educativa	3	7,14
Psicopedagogía	2	4,76
Métodos y recursos didácticos	3	7,14
Diseño y planificación	3	7,14
Evaluación del Aprendizaje	3	7,14
Políticas Educativas Administrativas.	0	0
Materias a su cargo	4	9,52
Especialidad	6	14,29
Nuevas tecnologías educativas	7	16,67
Diseño Evaluación de Proyectos	2	4,76
No contesta	1	2,38
TOTAL	42	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

GRAFICO N°17



En qué temática le gustaría capacitarse

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

El 16,67% de los docentes encuestados en el Colegio Nacional Amazonas, contesta que en la temática que les gustaría capacitarse a través de cursos sobre las nuevas tecnologías de la educación, el 14,29 desea capacitarse en su especialidad, 9,52% desean capacitarse en pedagogía educativa, teorías del aprendizaje y materias a su cargo. La LOEI establece en los artículos 10 literal p. y 11 literal k. acceder gratuitamente al perfeccionamiento académico continuo.

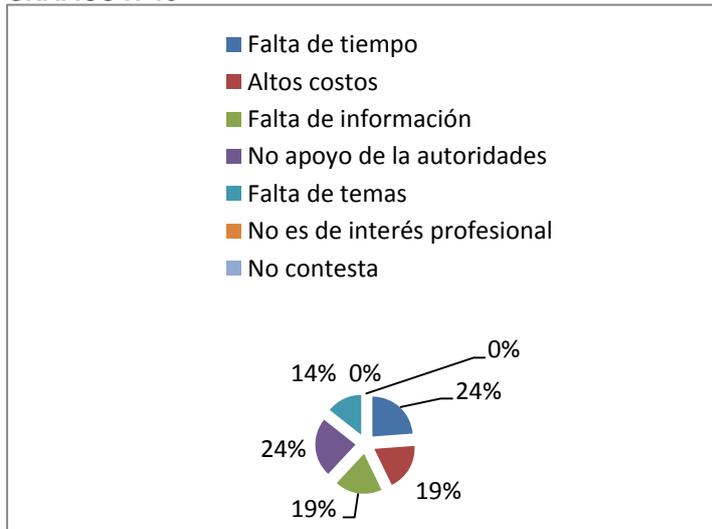
Sin duda es la preocupación de las viejas y nuevas generaciones bajo los nuevos parámetros de la modernidad y la globalización. Las sociedades desarrolladas logran la dependencia e interdependencia de los países subdesarrollados, cuando dominan el ámbito político, económico, social y cultural, sin embargo la mundialización busca establecer un orden a expensas de la diversidad y autonomía de los estados, pretendiendo homogenizar el desarrollo en torno al modelo de economía abierta de mercado.

Entonces la preocupación de los docentes debería ser, que los educandos se integren a un sistema de información interconectado y complementario, para mejora la calidad y el estándar de vida de los estudiantes.

TABLA N°18	Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Falta de tiempo	10	23,8
Altos costos	8	19,05
Falta de información	8	19,05
No apoyo de la autoridades	10	23,81
Falta de temas	6	14,29
No es de interés profesional	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	42	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

GRAFICO N°18



Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

El 23,81% de los encuestados manifiestan que son obstáculos para la capacitación la falta de tiempo y el apoyo de las autoridades, el 19,05 establece que no existe información adecuada y los altos costo de los cursos de capacitación y 14,29% responde falta de tema de trascendencia. El Ministerio de Educación realiza las propuestas de cursos de capacitación, sin embargo la jornada de trabajo según el artículo 117 de la LOEI, De la Jornada de Laboral.- La jornada semanal de trabajo será de cuarenta horas reloj.

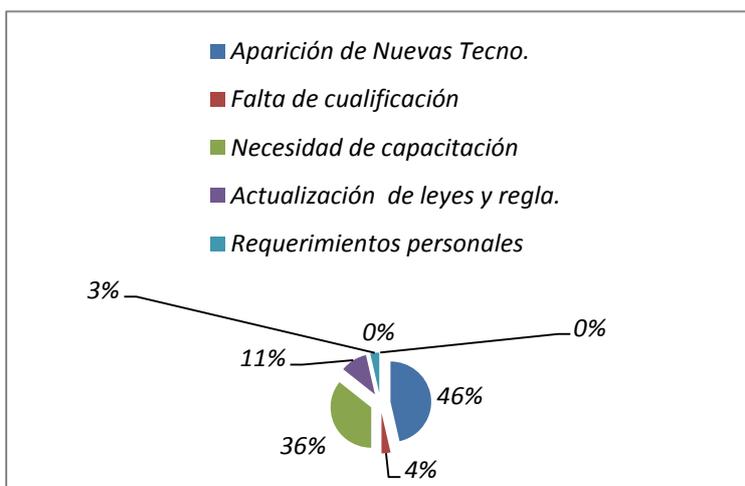
El espacio de tiempo de los maestros es limitante debido a que el docente trabaja ocho horas diarias y más treinta (30) minutos que utiliza en el lunch, lo que determina que no tenga tiempo para capacitarse durante la semana de trabajo por lo que considera al tiempo como un limitante para su desarrollo profesional.

En la actualidad se infiere a la capacitación de la docencia del país a través de organismos del estado y en especial del ministerio de educación, sin embargo la realidad es diferente, no existe la información correspondiente de cursos o están copados los cupos para poder prepararse de forma adecuada, por lo tanto también existe la despreocupación de las autoridades, y por supuesto se exige la preparación de los docentes en entidades particulares con elevados costos, lo que determina también una restricción de los profesionales para alcanzar un título superior o seguir periódicamente cursos de capacitación.

TABLA N°19	Cuáles considera ud. los motivos por los que se imparte los cursos	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Aparición de Nuevas Tecno.	13	46,43
Falta de cualificación	1	3,58
Necesidad de capacitación	10	35,71
Actualización de leyes y regla.	3	10,71
Requerimientos personales	1	3,57
Otros, especifique	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	28	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

GRAFICO N°19



Cuáles considera usted los motivos por los que se imparte los cursos

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

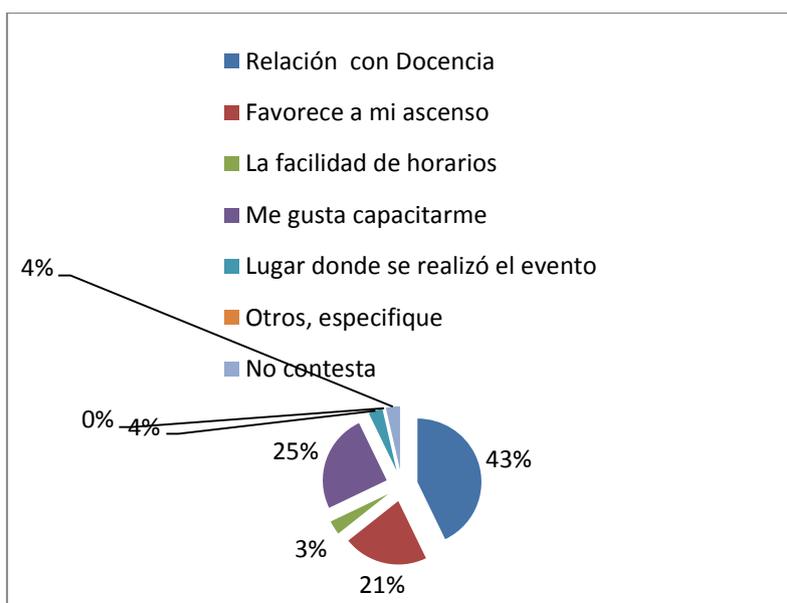
El 46,43% de los docentes encuestados en el Colegio Nacional Amazonas, consideran que se imparten los cursos por aparición de nuevas tecnologías, el 35,71% por necesidad de capacitación, el 10,71% debido a la actualización de leyes y reglamentos de educación. El Ministerio de Educación planifica cursos de capacitación de docentes periódicamente porque así lo establece la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI).

La capacitación influye directamente en el mejoramiento del desempeño docente, optimizando el proceso educativo con la finalidad de que sean capaces de responder de manera efectiva al proceso educativo vigente. Considero que el proceso de evolución y transformación de la sociedad va a pasos agigantados con aplicaciones de herramientas científicas y tecnológicas en todas las actividades socioeconómicas del vivir diario, considero que todos los días existe algo que aprender más aun cuando nuestra misión de docente determina ser el ejemplo de perfección académica, valores y responsabilidad para busca la calidad y eficacia educativa, al entregar ciudadanos trascendentes para el país.

TABLA N°20	Cuáles son los motivos por los que usted asiste a un curso de capacitación	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Relación con Docencia	12	42,86
Favorece a mi ascenso	6	21,43
La facilidad de horarios	1	3,57
Me gusta capacitarme	7	25
Lugar donde se realizó el evento	1	3,57
Otros, especifique	0	0
No contesta	1	3,57
TOTAL	28	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

GRAFICO N°20



Cuáles son los motivos por los que usted asiste a un curso de capacitación

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

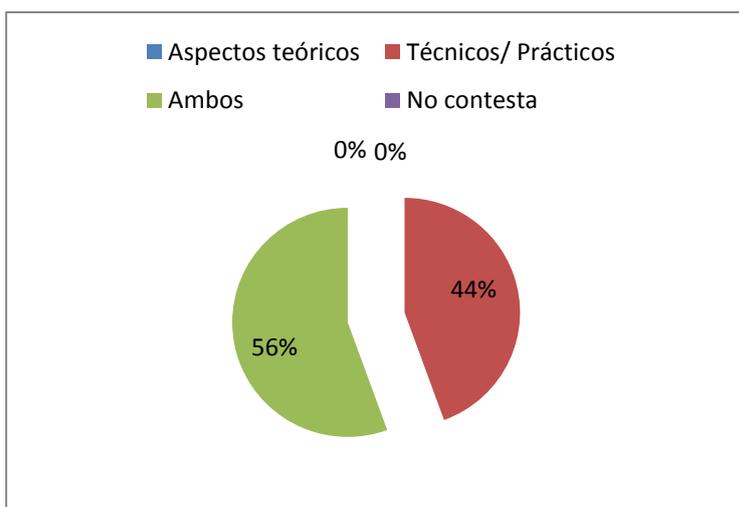
El 42,86 % de los encuestados en el Colegio Nacional Amazonas, manifiestan que los motivos por cual asiste a una capacitación son por la relación con la docencia y el 25 % por que le gusta capacitarse y el 21,43% manifiestan que es indispensable para el ascenso de categoría. La Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), establece la obligatoriedad periódica para el desarrollo personal de capacitarse de forma gratuita para acceder a la promoción a una función jerárquica superior.

Los cursos de capacitación deben estar relacionados con el área que imparte el docente, por lo que resulta importante que continuamente se actualice a fin de que cumpla con las expectativas del estudiante. En la actualidad una persona se cual fuese su actividad y función y peor la de ser un maestro compenetrado y empoderado de su profesión, se convierte en una necesidad básica la capacitación periódica, y más aún en la contemporaneidad cuando el mundo se mueve con las herramientas tecnológicas.

TABLA N°21	Qué aspecto considera de mayor importancia en un curso	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Aspectos teóricos	0	0
Técnicos/ Prácticos	8	44,44
Ambos	10	55,56
No contesta	0	0
TOTAL	18	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

GRAFICO N°21



Qué aspectos considera de mayor importancia en un curso

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

El 55,56% de los encuestados del Colegio Nacional Amazonas, considera de mayor importancia que los cursos sean teóricos y prácticos, mientras el 44,44% considera que son importantes los cursos teóricos/prácticos. El Ministerio de Educación planifica cursos de capacitación de docentes periódicamente de diferentes aspectos teóricos, técnicos y prácticos, sobre las diversas acciones académicas de los docentes, establecidos en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI).

El verdadero conocimiento se logra cuando se complementa el proceso de aprendizaje y la información pasa a la acción. La investigación establece que se debería capacitar sobre el trabajo en el aula con servicios y aplicaciones en redes sociales educativas, en consecuencia los cursos deben poseer una marcada tendencia a la práctica, en la formación de tics. Considero entonces que la utilización de herramientas y aplicaciones interactivas son fundamentales en el proceso enseñanza-aprendizaje, a través de actividades específicas y relevantes de la asignatura, alcanzando el conocimiento significativo.

3.2 Análisis de la formación

3.2.1 La persona en el contexto formativo.

Tabla N° 22														
Ítems	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
	f.	%	f.	%	F	%								
Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el /los directivos /de la institución educativa.	2	11,11	3	16,67	5	27,78	5	27,77	3	16,67	0	0	18	100,00
Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente.	0	0	3	16,67	3	16,67	6	33,33	4	22,22	2	11,11	18	100,00
Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	1	5,56	1	5,56	5	27,77	7	38,88	3	16,67	1	5,56	18	100,00
Mi información en Tic, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes.	2	11,11	3	16,67	4	22,22	4	22,22	5	27,78	0	0	18	100,00
La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	2	11,11	1	5,56	4	22,22	8	44,44	2	11,11	1	5,56	18	100,00
Mi expresión oral y escrita es la adecuada para que los estudiantes, comprendan la asignatura impartida.	0	0	1	5,56	2	11,11	11	61,11	4	22,22	0	0	18	100,00
Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/los y ayudarles en su solución.	0	0	2	11,11	3	16,67	7	38,89	6	33,33	0	0	18	100,00
La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.	1	5,56	1	5,56	3	16,66	6	33,33	6	33,33	1	5,56	18	100,00
Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura.	2	11,11	1	5,56	4	22,22	8	44,44	3	16,67	0	0	18	100,00

FUENTE: Cuestionario aplicado a los docentes del bachillerato del Colegio Nacional Amazonas.

Escala del 1 al 5, en donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima

El 44 % de los docentes encuestados manifiestan que conocen el tipo de liderazgo ejercido por las autoridades de la institución frente un 56 % por ciento que no tiene claro el liderazgo que cumplen las autoridades, ya que desde hace aproximadamente tres años estos puestos administrativos son ocupados por docentes que tiene un encargo provisional sin existir un verdadero liderazgo para tomar decisiones acorde con las necesidades de la comunidad educativa.

En cuanto al conocimiento de la informática el 33% considera como ayuda a la tarea docente es considerada fundamental, pero de poco conocimiento y aplicación en su labor diaria por parte de los docentes.

El 38% de los encuestados manifiestan que si conocen aspectos relacionados con la psicología del estudiante ya que pequeños problemas que se presentan son resueltos mediante el diálogo entre el padre de familia, el estudiante y docente.

El 50 % de docentes manifiestan que conocen y manejan las herramientas tecnológicas y el acceso a la información oportuna le permiten orientar a los estudiantes y hacer más dinámicas las clases, en cambio el otro 50% considera que tiene limitaciones en este campo.

El 51% de los encuestados consideran que la formación académica que recibieron es la adecuada para trabajar con los estudiantes de acuerdo a las características étnicas del país.

El 38% de los encuestados manifiestan que cuando se presentan problemas de los estudiantes, tanto individuales o colectivos, por la formación académica y de experiencia educativa se hace fácil el reconocer la problemática de los educandos y poder compartir y ayudar en la búsqueda de soluciones.

Consideran que la expresión oral y escrita que utilizan es la adecuada para que los alumnos comprendan la asignatura.

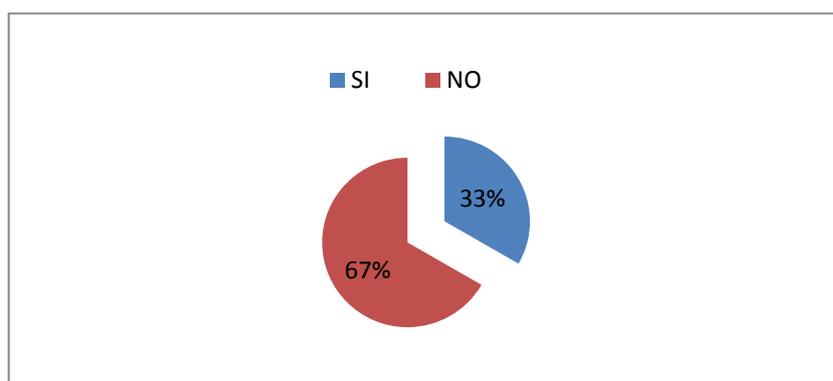
Expresan que la formación profesional recibida en las universidades les permite orientar el aprendizaje de los estudiantes y valoran las experiencias sobre la didáctica de la asignatura que guían.

3.2.2 La organización y la formación.

TABLA N°23	La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos años	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	33,33
NO	12	66,67
TOTAL	18	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

GRAFICO N°23



La institución en la que usted labora ha propiciado cursos en los últimos años

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

El 66,67% de los docentes encuestados no conocen si la institución ha propiciado cursos en los últimos años y el 33,33% si conocen que propician cursos de capacitación.

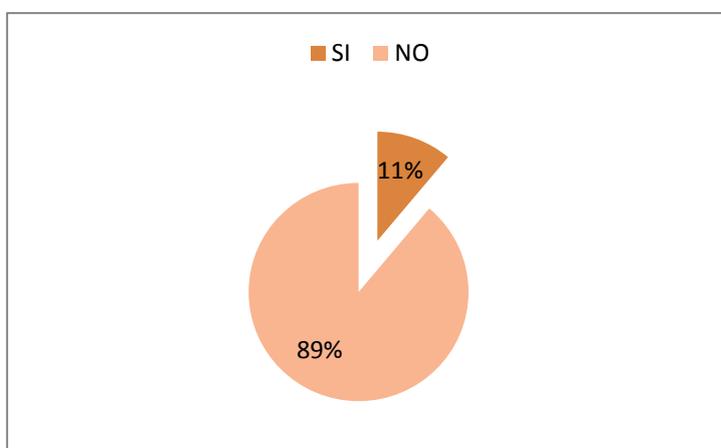
Lo anteriormente establecido en el cuadro, sé que determina que las instituciones educativas a la cabeza las autoridades no se preocupan por las necesidades de capacitación que tienen los docentes. Pero esto no es justificativo y los docentes deben optar por seguir cursos en base a la necesidad educativa que requieran.

En cuanto a la institución donde laboro se han realizado cursos para maestros y autoridades de otras instituciones con elevados costos, por lo que los compañeros no asistimos, en el periodo de planificación se realizan cursos de temas inherentes a lo académico, valores, legales.

TABLA N°24	Conoce usted si las autoridades de la institución que usted labora, está ofreciendo o elaborado proyectos/cursos/seminarios de capacitación	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	11,11
NO	16	88,89
TOTAL	18	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

GRAFICO N°24



Conoce si la institución está propiciando curso/seminario

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

El 88, 89% de los encuestados no conocen que la institución esté propiciando cursos de capacitación frente al 11,11% que manifiesta que sí, lo que determina que no hay una buena comunicación entre docentes y autoridades. El Ministerio de Educación a través de SIPROFE imparte cursos de capacitación a los docentes pero los cupos son limitados, por lo que no existe una capacitación continua a todos los docentes.

Personalmente sobre los cursos e ingresado a las páginas electrónicas de las instituciones gubernamentales y en estos últimos cinco años solo pude participar en un curso de pedagogía en la universidad san Francisco, por la falta de cupos o se quiere que los realicemos en ciudades fuera de la ciudad de Quito, impedimento directo por la dificultad de tiempo, distancia y económico.

TABLA N°25	En caso de existir cursos o se estén desarrollando, esto se realiza en función	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Áreas del conocimiento	1	4,17
Necesidades de actualización curricular	5	20,83
Leyes y reglamentos	4	16,67
Asignaturas que usted imparte	4	16,67
Reforma curricular	3	12,5
Planificación y Programación curricular	3	12,5
No contesta	4	16,66
TOTAL	24	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

GRAFICO N°25



Los cursos se realizan en función de: Áreas de conocimiento

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

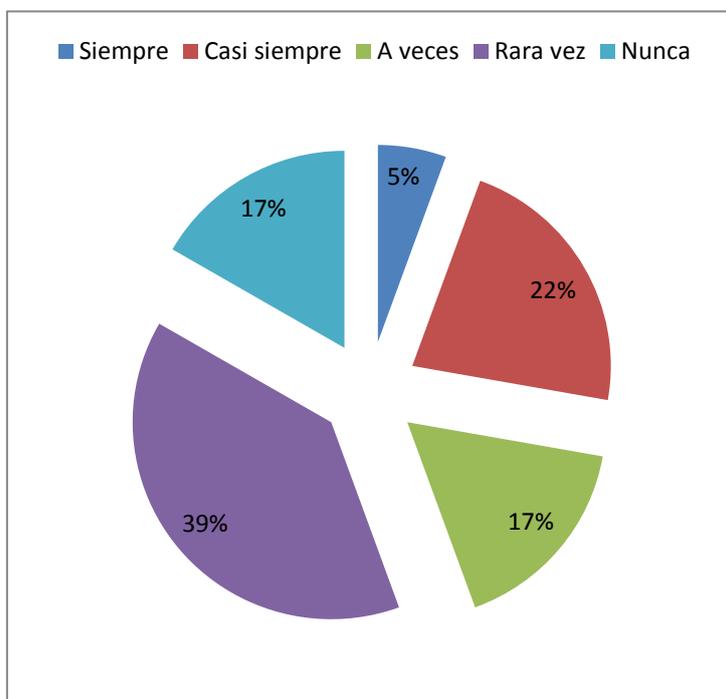
El 20,83% de los docentes encuestados del Colegio Nacional Amazonas, consideran que cuando existen cursos lo realizan en función de necesidades de actualización y el 16,67% considera que es de acuerdo a la materia que imparte, el 16,67% leyes y reglamentos de educación y el 16,67% no contestan sobre el tema.

La preocupación de los docentes es capacitarse de acuerdo a la modernización, tecnología y reformas educativas del país. La realidad es que existen pocos cursos que permitan perfeccionarse en el área de especialización, los cursos de áreas generales, muchas de las veces para cumplir con los requerimientos que establece en la ley y las autoridades para participar en concursos de merecimientos o para ascensos de categoría.

TABLA N°26	Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	1	5,56
Casi siempre	4	22,22
A veces	3	16,67
Rara vez	7	38,88
Nunca	3	16,67
TOTAL	18	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

GRAFICO N°26



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

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

El 38,88% de los encuestados del Colegio Nacional Amazonas, contesta que rara vez las autoridades de la institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promuevan la formación docente, el 22,22% establece casi siempre, el 16,67 considera que nunca promueven la formación docente, el 16,67% manifiestan que nunca fomentan participación en cursos, frente a un 5% que manifiesta que siempre.

Lo que se puede establecer que no ejercen un verdadero liderazgo frente a las múltiples necesidades de los docentes. Considero que las autoridades poco se preocupan de la formación académica de los docentes, sin embargo la preocupación del fortalecimiento profesional debe ser de la persona con convicción, para consolidarse como profesional y su quehacer diario frente a su responsabilidad de formación de los estudiantes.

Tabla N° 27														
La organización y la formación	1		2		3		4		5		No contesta	Total		
	f.	%	f.	%	F	%								
Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI . (ámbito ,personal ,clima escolar..)	1	5,56	2	11,11	8	44,44	3	16,67	4	22,22	0	0	18	100
Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo..)	1	5,56	2	11,11	3	16,67	6	33,33	6	33,33	0	0	18	100
Conoce las herramientas / elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.	2	11,11	3	16,67	6	33,33	5	27,78	2	11,11	0	0	18	100
Describe las funciones y cualidades del tutor	1	5,56	3	16,67	7	38,88	4	22,22	2	11,11	1	5,56	18	100
Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula.	1	5,56	2	11,11	1	5,56	8	44,44	5	27,77	1	5,56	18	100
Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	1	5,56	7	38,89	2	11,11	3	16,67	5	27,77	0	0	18	100
Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario)	1	5,56	4	22,22	5	27,78	5	27,77	3	16,67	0	0	18	100
Analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, gestión administrativa)	0	0	6	33,34	6	33,33	4	22,22	2	11,11	0	0	18	100
Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y profesor)	1	5,56	3	16,67	3	16,67	8	44,44	2	11,11	1	5,55	18	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional "Amazonas"

El 40% de los docentes conoce medianamente las normas y preceptos establecidos en la LOEI, en lo que se refiere a ámbito, personal y clima escolar, mientras que otros desconocen en su totalidad.

Considera el 66% de docentes que el clima organizacional de la institución es bueno lo que permite que el ambiente físico, estructural, social y personal estén equilibrados frente a un porcentaje mínimo que considera que el ambiente organizacional deja mucho que desear.

El 50 % de los encuestados manifiesta que desconoce que herramientas académicas utilizan las autoridades para planificar las actividades culturales, pedagógicas y sociales de la comunidad educativa.

El 60 % de los encuestados desconoce las funciones y cualidades del tutor frente a un 40% que si conoce entre sus funciones esta facilitar una buena integración en el centro educativo y en el grupo de compañeros y fomentar la participación en las actividades del centro, asesorar a los estudiantes en los momentos más críticos, entre otros.

De igual manera el 56% no utiliza técnicas tutoriales como la entrevista y el cuestionario, frente a un 44% que si lo hace lo que determina lo que los docentes deben capacitarse de una manera personal sobre las funciones del tutor.

El 66% de los docentes desconoce de la estructura organizativa institucional frente a un 33% que si lo conoce, lo que determina que los maestros no se interesan por la organización institucional

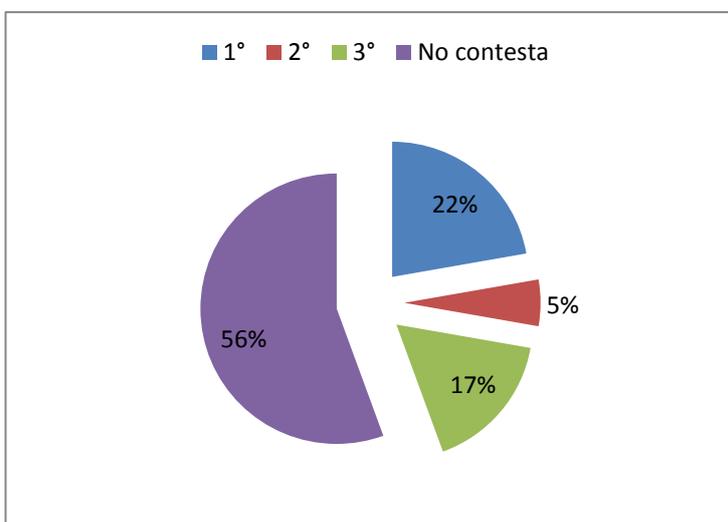
Los docentes en un 51 % si diseñan instrumentos para autoevaluarse en su práctica diaria, frente un 49% que no hace la autoevaluación a pesar de que sirve para reflexionar sobre lo que está haciendo mal o bien, tomar acciones y corregir.

3.2.3 La tarea educativa

TABLA N° 28		
Las materias que imparte, tiene relación con su profesión		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	17	94,44
NO	1	5,56
No contesta	0	0
TOTAL	18	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

GRAFICO N°28



Las materias que imparte, tiene relación con su profesión

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

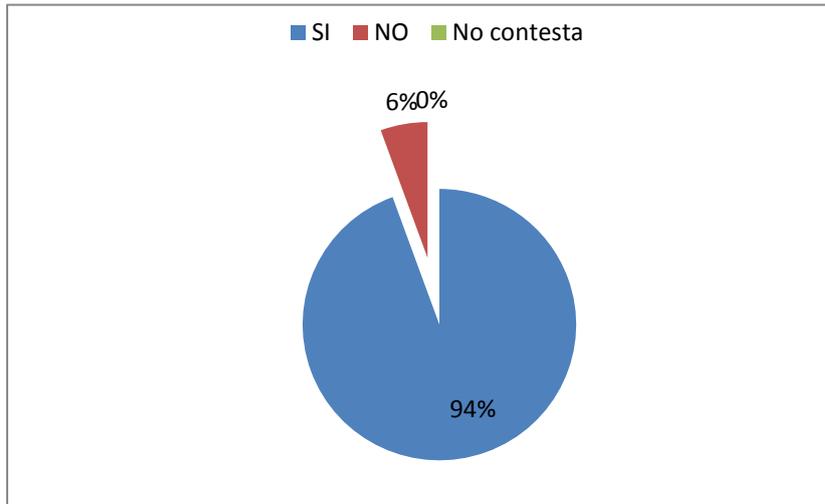
El 94,44% de los docentes encuestados del Colegio Nacional Amazonas determinan que imparten la materia de acuerdo a su formación profesional, frente a un 5,56 % que no tiene relación con su profesión.

Los sistemas educativos mejoran cuando se cuenta con docentes de excelente preparación para la tarea de guiar el proceso de enseñanza aprendizaje por lo que se hace necesario que el docente oriente sus clases de acuerdo a la especialidad, sin improvisar los conocimientos por cumplir una carga horaria, dejando de lado la ética profesional como elemento de formación y ejemplo de los docentes frente a sus educandos.

Años de bachillerato en los que imparte las asignaturas		
TABLA N° 29	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1°	4	22,22
2°	1	5,55
3°	3	16,67
No contesta	10	55,56
TOTAL	18	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

GRAFICO N°29



Años de bachillerato en los que imparte las asignaturas

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

El 55,56% no contesta, y el 22,22% imparte sus asignaturas en primero, el 16,67% en tercero y el 5,55% en segundo de bachillerato. El BGU es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación, con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica es una formación que apunta a la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes. MEC.

La mayoría de docentes impartimos las asignaturas de nuestra especialidad sin embargo algunos maestros cubren materias por necesidad de la institución o por completar la carga horaria, sin embargo que lo objetivos para el bachillerato general unificado es promover conocimientos a través de destrezas que sean aplicables en el desarrollo de la vida y en la solución de la problemática personal.

Tarea Educativa

Tabla N° 30														
	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
	f.	%	f.	%	F	%								
Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato.	3	16,67	2	11,11	4	22,22	5	27,78	4	22,2	0	0,00	18	100,00
Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar)	1	5,56	2	11,11	3	16,66	10	55,56	2	11,11	0	0,00	18	100,00
Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato.	2	11,11	2	11,11	5	27,78	6	33,33	3	16,67	0	0,00	18	100,00
Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula.	0	0	4	22,22	2	11,11	8	44,44	3	16,67	1	5,56	18	100,00
Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal.	0	0	2	11,11	5	27,77	5	27,78	5	27,78	1	5,56	18	100,00
Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos.	1	5,56	1	5,56	0	0,00	8	44,44	7	38,88	1	5,56	18	100,00
Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	2	11,11	4	22,22	5	27,77	5	27,78	1	5,56	1	5,56	18	100,00
Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje en el aula como grupo...)	1	5,56	2	11,11	5	27,77	8	44,44	1	5,56	1	5,56	18	100,00
Percibe con facilidad problemas de los estudiantes.	1	5,56	0	0	8	44,44	5	27,77	3	16,67	1	5,56	18	100,00
Planifico, ejecuto y doy seguimiento de proyectos económicos sociales, culturales, educativos.	0	0,00	2	11,11	5	27,77	7	38,89	3	16,67	1	5,56	18	100,00
Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes.	1	5,56	2	11,11	1	5,56	7	38,88	7	38,89	0	0,00	18	100,00
El proceso evaluativo que llevo a cabo,, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	1	5,56	1	5,56	1	5,55	6	33,33	8	44,4	1	5,56	18	100,00

	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
	f.	%	f.	%	f.	%	f.	%	f.	%	f.	%	F	%
	Como docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s.	1	5,56	1	5,56	3	16,67	7	38,89	6	33,33	0	0,0	18
Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo..)	1	5,56	2	11,11	3	16,67	5	27,78	7	38,89	0	0,0	18	100
Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva.	0	0,00	3	16,67	4	22,22	8	44,44	3	16,67	0	0	18	100
Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula..)	1	5,56	1	5,56	1	5,56	5	27,78	9	50,0	1	5,56	18	100
Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.	1	5,56	1	5,56	3	16,7	9	50,0	4	22,2	0	0,0	18	100
Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.	1	5,56	1	5,56	1	5,56	9	50,0	6	33,33	0	0,0	18	100
Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.	1	5,56	2	11,11	3	16,7	5	27,8	7	38,89	0	0,0	18	100
Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	2	11,11	1	5,56	4	22,2	7	38,89	3	16,7	1	5,56	18	100
Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	3	16,7	4	22,2	3	16,7	2	11,11	6	33,33	0	0,0	18	100
Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	1	5,56	4	22,2	3	16,7	6	33,33	4	22,2	0	0,0	18	100
Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	2	11,11	2	11,11	2	11,1	6	33,33	6	33,33	0	0,0	18	100
El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	1	5,56	2	11,11	9	16,7	7	38,89	5	27,8	0	0,0	18	100

Diseña estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	1	5,56	1	5,56	3	16,7	8	44,4	5	27,8	0	0,0	18	100
Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	1	5,56	1	5,56	2	11,11	6	33,33	7	38,89	1	5,56	18	100
FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Nacional "Amazonas"														

La mayoría de los docentes encuestados sostienen que sí se preparan y analizan el currículo propuesto para el bachillerato, capacitándose adecuadamente para alcanzar los fines y los logros establecidos en la propuesta de la LOEI.

De igual manera el 65 % de los encuestados determina que la inteligencia, la personalidad y el clima escolar son fundamentales en el proceso de enseñanza aprendizaje, que si analizan los factores que condicionan la calidad de la enseñanza del bachillerato, que conocen técnicas de enseñanza individualizada y grupal para hacer más dinámicas las clases, desarrollan estrategias motivacionales en el trabajo con los estudiantes. El 60% de los docentes sostiene que no plantean, ejecutan y no hacen seguimiento de proyectos educativos.

El 55% conocen la incidencia de la interacción profesor- alumno, estilos de enseñanza y aprendizaje en el aula. Lo que es una fortaleza para la institución.

El 45% sostiene que realizan la planificación, ejecución y seguimiento de proyectos económicos, sociales, culturales y educativos frente a un 55% que no lo hacen. Para realiza la planificación siempre toman en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de los estudiantes. Sostienen que el proceso evaluativo incluyen la evaluación diagnóstica al inicio de un bloque o de la clase formativa durante todo el proceso y sumativa al término de un bloque, período escolar.

Como docentes evalúan las destrezas con criterio de desempeño propuesto en cada una de las asignaturas, identifican a estudiantes con necesidades educativas especiales y le brindan la atención individualizada.

La mayoría de los docentes realiza la planificación de bloques, planes de lección, tareas, planificación de aula y otros. Consideran al alumno como artífice de su propio aprendizaje. Elabora a cabalidad las pruebas de evaluación para los estudiantes, la mayoría de docentes diseña planes de mejora. En sus clases utilizan adecuadamente la técnica

expositiva, utilizan los recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje.

La mayoría de docentes diseñan estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico y plantean objetivos específicos de aprendizaje para cada una de las planificaciones

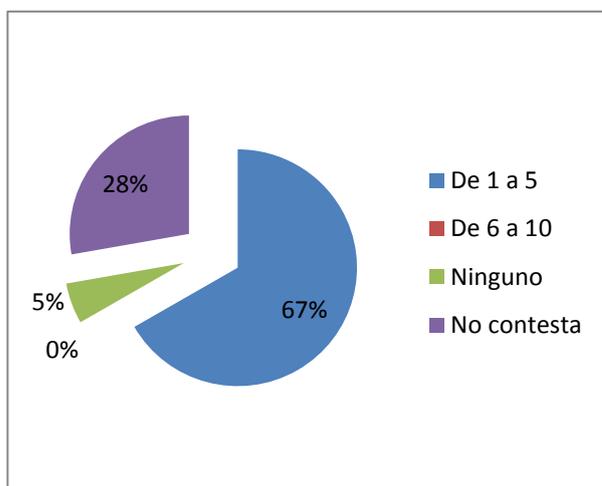
En síntesis los docentes de la institución cumplen con la tarea educativa para la que fueron encomendados, en beneficio de los estudiantes y de la institución.

3.3 Los cursos de formación

Número de cursos a los que ha asistido		
Tabla N°31	FRECUENCIA	PORCENTAJE
De 1 a 5	12	66,66
De 6 a 10		
Ninguno	1	5,55
No contesta	5	27,77
TOTAL	18	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

GRAFICO N°31



Número de cursos a los que ha asistido

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

El 67% de los docentes manifiestan que durante los dos últimos años si han asistido a los cursos de capacitación, el 28% no contesta por varias razones, frente a un 5,55% que manifiesta que no asistido. Lo que determina que el actual docente siempre se está

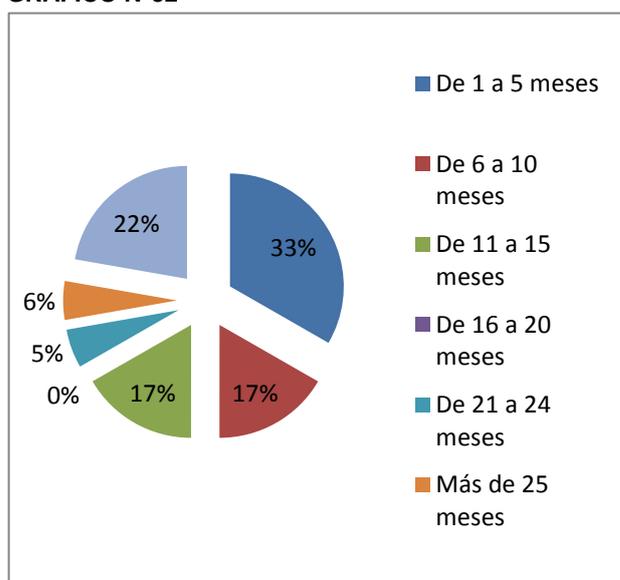
preparando para hacer frente a los lineamientos propuestos en la LOEI y a las exigencias del momento.

La realidad de los maestros es que desean realizar cursos de capacitación, esta predisposición a su desarrollo profesional se ve frustrado por razones de orden económico, tiempo y la falta de planificación y coordinación con las autoridades de las instituciones y de las autoridades del sistema de educación, por lo que la asistencia de los docentes a los cursos son de forma limitada.

Tabla N°32 Hace que tiempo lo realizó		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
De 1 a 5 meses	6	33,33
De 6 a 10 meses	3	16,66
De 11 a 15 meses	3	16,66
De 16 a 20 meses	0	0
De 21 a 24 meses	1	5,55
Más de 25 meses	1	5,55
No contesta	4	22,22
TOTAL	18	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

GRAFICO N°32



Hace que tiempo lo realizó

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

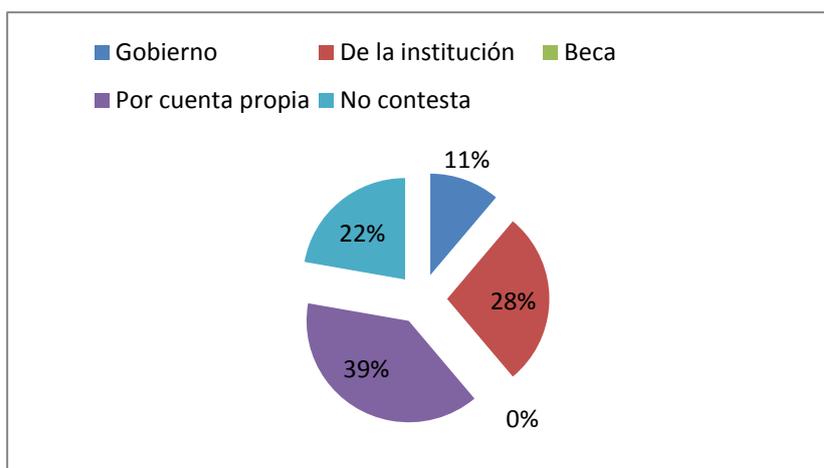
Los docentes investigados en el Colegio Nacional Amazonas, el 22,22% no contestan la encuesta, el 33% manifiestan que la capacitación lo realizó en un tiempo comprendido entre 1 y 5 meses, 16,66 de 6 a 10 meses, el 16,66 de 11 a 15 meses, el 5,55% se capacito 21 a 24 meses y 5,55% de más de 25 meses. La LOEI establece que la capacitación profesional de docente debe ser continua y periódica.

Por lo que se puede observar, se determina que no nos estamos capacitándonos de forma continuamente y que deberíamos optar por cursos de formación, que mejoren el desempeño académico bajo la normativa profesional de eficacia y eficiencia, para alcanzar los objetivos propuestos en el plan decenal de educación, que es un instrumento de gestión estratégica diseñada para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo.

Este curso lo realizó con el auspicio de:		
TABLA N° 33	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Gobierno	2	11,11
De la institución	5	27,78
Beca	0	0
Por cuenta propia	7	38,89
No contesta	4	22,22
TOTAL	18	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

GRAFICO N°33



Este curso lo realizó con el auspicio de

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

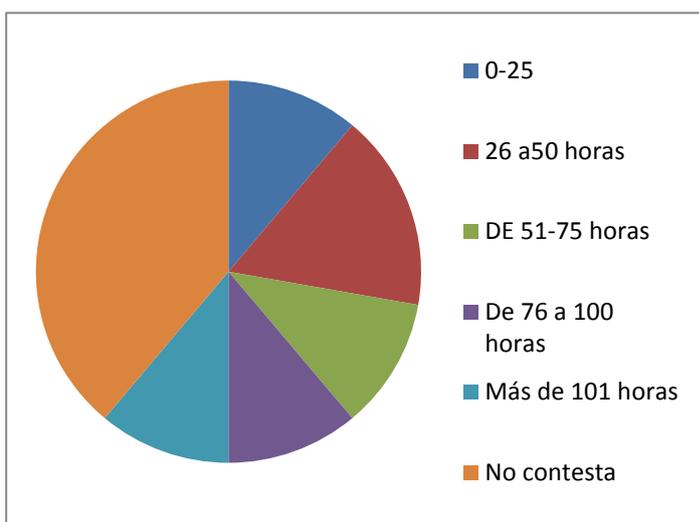
El 38,89% de los docentes encuestados en el Colegio Nacional Amazonas, realizó un curso por cuenta propia, el 27,78% realizó el curso en la institución, el 22,22 no contesta sobre el tema, el 11,11% por parte del gobierno. El Ministerio de Educación planifica y oferta varios cursos de capacitación a través de SIPROFE, para cumplir con los objetivos de la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

El curso de capacitación lleva a la mejora continua del docente en la que adquiere los recursos necesarios para poner en práctica los conocimientos, habilidades y actitudes que le permiten un mejor desempeño docente, conjuntamente con los objetivos y metas que propone la nueva ley orgánica de educación intercultural.

Carga horaria de los curso realizados		
TABLA N° 34	FRECUENCIA	PORCENTAJE
0-25	2	11.1.%
26 a50 horas	3	16,66%
DE 51-75 horas	2	11.11%
De 76 a 100 horas	2	11.11%
Más de 101 horas	2	11.11%
No contesta	7	38.88%
TOTAL	18	100%

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

GRAFICO N°34



Carga horaria de los cursos realizados

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Nacional "Amazonas"

El 38.88 % de los encuestados del Colegio Nacional Amazonas no contestan, el 16.66% entre 26 a 50 horas de curso, el 11,11% manifiestan que los cursos recibidos van de 0 a 25 horas, el 11,11% entre 51 a 75 horas, el 11,11% entre 76 a 100 horas, 11,11% más de 101 horas.

Los cursos de formación continua y de desarrollo profesional permiten un mejoramiento personal académico y económico, por es un requisito indispensable para ascenso de categoría, a través de cumplir con un número determinado de horas de cursos. Estos cursos han servido para actualizarse con el nuevo currículo del bachillerato unificado y con la globalización educativa a nivel mundial.

CAPITULO 4: CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE.

4.1 Tema:

Nuevas Tecnologías Aplicadas a La Educación, dirigidas a los docentes del bachillerato del Colegio Nacional Amazonas.

4.1.1 Modalidad de estudios.

El curso de estudios sobre Nuevas Tecnologías Aplicadas a La Educación, será impartido en modalidad presencial por un mes.

4.1.2 Objetivos.

Desarrollar estrategias colaborativas y cooperativas entre el profesorado y el alumnado para la búsqueda, localización, procesamiento y análisis crítico de información a través de Internet o de soportes digitales.

Incorporar el uso de las TIC educativas en la planificación y ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje de acuerdo a las características de los alumnos, el colegio y la comunidad.

Fomentar en cada clase el uso de los recursos informáticos y telemáticos como fuente de información y como plataforma de comunicación e interacción.

Desarrollar destrezas básicas en los docentes de bachillerato con el uso de las Nuevas Tecnologías, en las clases diarias a fin de brindar una educación de calidad, siguiendo los planteamientos de la formación por competencias.

4.1.3 Dirigido a.

El curso sobre Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Educación, está dirigido a los docentes de bachillerato del Colegio Nacional "Amazonas que poseen una trayectoria y profesionalidad, tanto en colegios y universidades de índole público y privado, el mismo que permitirá ampliar las habilidades para la planificación, selección y elaboración de materiales didácticos familiarizándose fácilmente con las herramientas tecnológicas que aplicarán en sus labores diarias, consolidando en los educandos el desarrollo de destrezas que le permitan desenvolverse con eficacia en el ámbito laboral y social, tomando decisiones que acrediten su eficiencia en el trabajo.

4.1.4 Nivel formativo de los destinatarios.

Este curso de capacitación está dirigido a docentes que poseen un nivel tres con una experiencia superior a los cinco (5) años que permitan desarrollar aspectos especializados para el diseño de material didáctico, programación de cursos de aprendizaje para los estudiantes.

4.1.5 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

Los recursos técnicos necesarios que deben poseer el plantel donde se desarrollará el curso de capacitación son:

Computadora para cada uno de los participantes

Proyector

Conexión a internet

4.1.6 Breve descripción del curso.

El curso de formación académica de acuerdo a las dificultades que presentaron los docentes encuestados del Colegio Nacional Amazonas, se desarrollará sobre Las Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Educación.

En el mismo que se capacitará sobre Word un programa de computadora que sirve para crear, modificar, e imprimir documentos escritos conocido como Procesadores de Texto, el que les servirá para realizar planificaciones de bloques curriculares, planes de clase, elaboración de pruebas y otros.

Otro programa es Excel que es una hoja de cálculo para realizar instrumentos de evaluación aplicando fórmulas fáciles de suma y promedios.

Power Point un programa para hacer diapositivas (láminas) digitales para mostrar en ellas texto, gráficos, sonidos e imágenes con efectos de movimiento, los mismos que utilizarán para hacer más activa y dinámica las clases.

Se capacitará sobre el trabajo en las aulas con servicios y aplicaciones de redes sociales educativas, ya que ofrecen una serie de ventajas muy notables, como anunciar temas relacionados con sus clases además de añadir material auxiliar para los alumnos, ofreciendo así recursos adicionales que completen sus clases. Los profesores tienen la posibilidad de entrar en contacto con otros profesores, actualizar sus conocimientos y compartir recursos con otros profesionales.

De igual manera se utilizará herramientas interactivas y eficaces para la enseñanza y el aprendizaje. Además, la integración de herramientas y aplicaciones (foros, blogs, chat, email, mensajería electrónica), ya que dichos servicios proporciona un escenario muy adecuado para la práctica de la mayoría de las actividades propias del trabajo en entornos online.

El curso en consecuencia posee una marcada tendencia práctica gráfica y esto se manifiesta en el diseño de las pantallas, en los cuadros de diálogos y en la forma de elegir una actividad determinada dentro de las mismas mediante el uso de íconos, un pictograma que es utilizado para representar archivos, carpetas, programas y unidades de almacenamiento.

4.2 Contenidos del curso.

4.2. 1 WORD.

4.2.1.1 Entorno de Word.

- Interfaz de la ventana principal y sus elementos.
 - ❖ Ingresar a Word.
 - ❖ Familiarizarse con la pantalla.
 - ❖ Ubicar los elementos.
 - ❖ Explicar cada uno de los elementos.
- Trabajo con documentos: crear, cerrar, insertar, eliminar, mover y copiar.
 - ❖ Ingresar a Word.
 - ❖ Aparece un documento en blanco.
 - ❖ Escribir un párrafo de cinco líneas.
 - ❖ Explicar los procedimientos para mover, copiar y pegar información.
- Guardar archivos, guardar como y opciones de guardado.
 - ❖ Conocer las formas de guardar el documento con el nombre específico.
 - ❖ Guardar: Guarda sobre el mismo archivo.
 - ❖ Guardar como: Guarda el archivo con otro nombre sin alterar el original.
- Desplazarse dentro del documento utilizando el teclado, el mouse, atajos de teclado.
 - ❖ Explicar las maneras de recuperar documentos.
 - ❖ Utilización del teclado, mouse para movilizarnos en el documento.

4.2.1.2 Formas de presentación y formatos de texto y párrafo.

- Formas de seleccionar texto.
 - ❖ Ingresar a Word.
 - ❖ Abrir el documento.
 - ❖ Modificar el documento.
 - ❖ Explicar cómo señalar un texto.
- Barra de formato, numeración y viñetas, alineaciones, espaciados.
 - ❖ Explicar los elementos de la barra de formato y su función.
 - ❖ Marcar una línea.
 - ❖ Cambiar el tipo de letra, tamaño y color.
 - ❖ Ejercicio de aplicación para insertar viñetas, alineación y espaciado de líneas.
- Bordes y sombreado.
 - ❖ Seleccione las opciones que desee.
 - ❖ Se puede sombrear párrafos y texto.
 - ❖ Se agrega bordes a páginas, texto, objetos gráficos, imágenes, etc.
- Bordes de página.
 - ❖ Se puede agregar bordes de página en muchos estilos de línea y colores, así como diversos bordes gráficos.
 - ❖ El estilo de línea, el color y el ancho.
- Letra capital
 - ❖ Abrir un documento.
 - ❖ Modificar el mismo, insertando nuevo texto.
 - ❖ Explicar la opción de bordes, sombreado y letra capital.
 - ❖ Se utiliza una letra capital para enfatizar de forma elegante la primera letra de la página.
- Errores: ortográficos y gramaticales.
 - ❖ Ingresar a Word.
 - ❖ Crear un documento.
 - ❖ Escribir un párrafo con faltas ortográficas.
 - ❖ Diferenciar un error ortográfico de un gramatical.
 - ❖ Explicar las formas de corregirlas.

4.2.1.3 Tablas.

- Insertar tablas.
 - ❖ Para insertar una tabla debemos ir al menú Tabla, Insertar, opción Tabla y se abrirá un cuadro de diálogo.

- ❖ En Tamaño de la tabla, escribir el número de columnas y filas.
- Dibujar tablas.
 - ❖ Hacer clic en el lugar en el que se desee dibujar la tabla.
 - ❖ Hacer clic en Dibujar tabla.
 - ❖ Una vez dibujada la tabla, hacer clic en una celda y comenzar a escribir o insertar un gráfico.
- Formato de tabla.
 - ❖ Hacer clic en la tabla a la que se desea aplicar formato.
 - ❖ Dentro del grupo Estilos de tabla, colocar el puntero sobre los estilos de tabla hasta que encuentre el estilo que desea utilizar.
 - ❖ Hacer clic en un estilo para aplicarlo a la tabla.
- Tablas anidadas.
 - ❖ Ingresar a Word.
 - ❖ Conceptualizar que es una tabla.
 - ❖ Exponer las formas para crear una tabla.
 - ❖ Reconocer las fichas que aparecen cuando se crea una tabla.
 - ❖ Crear una tabla para ingresar el horario de clase de un curso determinado.
 - ❖ Utilizar las fichas para cambiar la presentación de la tabla.
- Encabezados y pies de página.
 - ❖ Explicar la utilidad de trabajar con encabezados y pie de página en un documento.
 - ❖ Reconocer las formas de escribir un encabezado y un pie de página.
 - ❖ En el documento anterior escriba un encabezado y un pie de página.
- Notas al pie de la página.
 - ❖ Explicar la utilidad de trabajar con notas al pie de página.
 - ❖ Reconocer la forma de escribir una nota al pie de página.

4.2.1.4 Objetos especiales e impresión del documento.

- Autoformas.
 - ❖ Ingresar a Word
 - ❖ Exponer los pasos para insertar Autoformas.
 - ❖ Utilizando formas realizar un mapa conceptual con el tema “Nivel Académico de los Docentes”
- WordArt.
 - ❖ Ingresar a Word
 - ❖ Exponer los pasos para insertar WordArt.
 - ❖ Realizar una caratula utilizando los diferentes diseños de letras de WordArt.

- Imágenes prediseñadas.
 - ❖ Ingresar a Word
 - ❖ Explicar cómo insertar una imagen en el documento.
 - ❖ Exponer la utilización de las fichas adicionales que aparecen el momento de insertar una imagen.
 - ❖ Insertar una imagen y utilizar las diferentes fichas para cambiar la presentación de la misma
- Configuración de la página.
 - ❖ Seleccionar el comando Configurar página.
 - ❖ Aparecerá un cuadro diálogo con cuatro apartados: Márgenes, tamaño del papel, fuente del papel y diseño de página.
 - ❖ Establecer valores en los parámetros de todos o algunos de los apartados.
- Vista preliminar.
 - ❖ Permite visualizar la página tal y como se imprimirá, con gráficos, imágenes, encabezados y pies de página, etc.
 - ❖ Además permite ver varias páginas a la vez, aumentar y reducir el tamaño, y algunas cosas más
- Impresión de documentos.
 - ❖ Cuando el documento se encuentre concluido explicar la forma de establecer márgenes, tipo de papel.
 - ❖ Explicar la utilidad de la vista preliminar del documento.
 - ❖ Dar las instrucciones respectivas para enviar el documento a la impresora que se encuentre activa con el equipo.

4.2.2 EXCEL.

4.2.2.1 Introducción a Excel.

- Conceptos Básicos.
 - ❖ Una aplicación para crear hojas de cálculo que está dividida en filas y columnas
- Interfaz de la ventana principal y sus elementos.
 - ❖ Ingresar a Excel.
 - ❖ Familiarizarse con la pantalla.
 - ❖ Ubicar los elementos.
 - ❖ Explicar cada uno de los elementos.

- Trabajo con documento: crear, abrir y cerrar, guardar archivos, guardar como y opciones de guardado.
 - ❖ Ingresar a Excel.
 - ❖ Aparece un documento en blanco.
 - ❖ Ingresar datos en las 5 primeras celdas.
 - ❖ Explicar los procedimientos para mover, copiar y pegar información.
 - ❖ Conocer las formas de guardar el documento con el nombre específico.
- Hojas: insertar, eliminar, mover y copiar
 - ❖ Identificar el sitio en cual se encuentran las etiquetas u hojas de cálculo.
 - ❖ Explicar las operaciones que se pueden realizar con cada una de ellas.

4.2.2.2 Introducción de datos.

- Formato de celdas.
 - ❖ Explicar los elementos de la barra de formato y su función.
- Formato de texto.
 - ❖ Explicar los diferentes tipos de datos que podemos ingresar a una celda
 - ❖ Ingresar datos numéricos en la columna A
 - ❖ Ingresar datos de texto en la columna B
 - ❖ Aplicar diferentes formatos a cada uno de los datos
- Alineación de datos.
 - ❖ Explicar la utilidad de la barra párrafo
 - ❖ En cada uno de los datos ingresados aplicar un tipo de alineación diferente.
- Formato de número.
 - ❖ Exponer los tipos de formatos que podemos utilizar para las cantidades
 - ❖ Aplicar diferentes formatos para los datos ingresados en la columna A
- Copiar y mover celdas.
 - ❖ Exponer las formas de mover y copiar información dentro y fuera de una hoja de cálculo.
 - ❖ Con los datos ingresados copiar y mover la información de un sitio a otro dentro de la misma hoja y en otra.
- Insertar y eliminar celdas.
 - ❖ Explicar cómo podemos insertar filas y columnas en una hoja de cálculo.
 - ❖ En el ejercicio elaborado insertar filas y columnas para agregar datos.
- Pegado especial.
 - ❖ Explicar la utilidad de la función pegado especial.

- ❖ Realizar un ejercicio de aplicación en base al conocimiento adquirido

4.2.2.3 Fórmulas y funciones.

- Sintaxis.
 - ❖ Explicar la forma correcta de escribir una fórmula
- Mensajes de error más frecuentes.
 - ❖ Dar a conocer los mensajes de error frecuentes que se presentan el momento de trabajar con fórmulas
- Referencias.
 - ❖ Conceptualizar que es una referencia y la utilidad que presta el momento de utilizar una fórmula
- Referencias a otras hojas y libros.
 - ❖ Hacer referencia en nuestras fórmulas a otras Hojas distintas a la que estamos usando dentro del mismo Libro
- Mover y copiar fórmulas.
 - ❖ Exponer las formas de copiar y mover una fórmula
- Funciones.
 - ❖ Conceptualizar que es una función, como aplicarla y la forma correcta de escribirla
 - ❖ Ejemplificar la utilización de las funciones

4.2.2.4 Gráficos e impresión de documentos.

- Conceptos generales.
- Gráficos incrustados.
 - ❖ Abrir Excel
 - ❖ Explicar los tipos de gráficos que podemos elaborar en una hoja electrónica
 - ❖ Realizar una tabla con los siguientes datos:
 - ❖ Nombre del estudiante
 - ❖ Parcial 1
 - ❖ Parcial 2
 - ❖ Parcial 3
 - ❖ Nota Quimestral
 - ❖ Con datos de la tabla elaborar un gráfico en barras
- Agregar datos.
 - ❖ En el gráfico elaborado ingresar nuevos estudiantes con las notas respectivas.

- ❖ Utilizar las fichas respectivas para escribir titulares y cambiar la presentación del mismo.
- Configurar Página.
 - ❖ Al finalizar el gráfico, establecer los márgenes respectivos, tamaño de papel
- Imprimir documentos.
 - ❖ Luego de configurar la página damos las respectivas indicaciones para imprimir el documento.

4.2.3 POWER POINT.

4.2.3.1 Entorno de Power Point.

- Interfaz de la ventana principal y sus elementos.
 - ❖ Ingresar a Power Point.
 - ❖ Familiarizarse con la pantalla.
 - ❖ Ubicar los elementos.
 - ❖ Explicar cada uno de los elementos.
- Trabajo con documentos: crear, cerrar, insertar, eliminar, mover y copiar.
 - ❖ Ingresar a Power Point.
 - ❖ Aparece un documento en blanco.
 - ❖ Ingresar datos en las cinco primeras celdas.
 - ❖ Explicar los procedimientos para mover, copiar y pegar información.
 - ❖ Conocer las formas de guardar el documento con el nombre específico.
- Guardar archivos, guardar como y opciones de guardado.
 - ❖ Conocer las formas de guardar el documento con el nombre específico.
 - ❖ Hacer clic en el menú Archivo y luego en "Guardar como..."
- Desplazarse utilizando el teclado y utilizando el mouse, atajos de teclado.
 - ❖ Explicar las maneras de recuperar documentos.
 - ❖ Utilización del teclado, mouse para movilizarnos en el documento.

4.2.3.2 Formas de presentación y formatos de texto y párrafo.

- Formas de seleccionar texto.
 - ❖ Ingresar a Power Point.
 - ❖ Abrir el documento.
 - ❖ Modificar el documento.
 - ❖ Explicar cómo señalar un texto.

- Barra de formato, numeración y viñetas, alineaciones, espaciados.
 - ❖ Explicar los elementos de la barra de formato y su función.
 - ❖ Marcar una línea.
 - ❖ Cambiar el tipo de letra, tamaño y color.
 - ❖ Ejercicio de aplicación para insertar viñetas, alineación y espaciado de líneas.
- Bordes y sombreado.
 - ❖ Hacer clic sobre la opción Contorno de imagen.
 - ❖ Escoger el tipo de línea, grosor y el color del contorno.
- Bordes de página.
 - ❖ Localiza el borde que quieres usar y haz doble clic sobre el gráfico para agregarlo a tu diapositiva.
- Letra capital.
 - ❖ Abrir un documento.
 - ❖ Modificar el mismo, insertando nuevo texto.
 - ❖ Explicar la opción de bordes, sombreado y letra capital.
- Errores: ortográficos y gramaticales.
 - ❖ Ingresar a Power Point.
 - ❖ Crear un documento.
 - ❖ Escribir un párrafo con faltas ortográficas.
 - ❖ Diferenciar un error ortográfico de un gramatical.
 - ❖ Explicar las formas de corregirlas.

4.2.3.3 Tablas.

- Insertar tablas.
 - ❖ Las tablas se utilizan para presentar información detallada y ordenada.
 - ❖ Crea una tabla con filas y columnas de dimensiones uniformes, centradas en la diapositiva.
- Dibujar tablas.
 - ❖ La herramienta Dibujar tabla cambia el puntero a la forma de lápiz, con el que podremos dibujar una tabla, filas, etc.
- Formato de tabla.
 - ❖ En los bordes y rellenos puede utilizar los colores de la combinación de colores de la presentación.
- Tablas anidadas.
 - ❖ Ingresar a Power Point.
 - ❖ Conceptualizar que es una tabla.

- ❖ Exponer las formas para crear una tabla.
- ❖ Reconocer las fichas que aparecen cuando se crea una tabla.
- ❖ Crear una tabla para ingresar el horario de clase de un curso determinado.
- ❖ Utilizar las fichas para cambiar la presentación de la tabla.
- Encabezados y pies de página.
 - ❖ Explicar la utilidad de trabajar con encabezados y pie de página en un documento.
 - ❖ Reconocer las formas de escribir un encabezado y un pie de página.
 - ❖ En el documento anterior escriba un encabezado y un pie de página.
- Notas al pie de la página.
 - ❖ Explicar la utilidad de trabajar con notas al pie de página.
 - ❖ Reconocer la forma de escribir una nota al pie de página.

4.2.3.4 Objetos especiales e impresión del documento.

- Autoformas.
 - ❖ Ingresar a Power Point.
 - ❖ Exponer los pasos para insertar Autoformas.
 - ❖ Utilizando formas realizar un mapa conceptual con el tema “Nivel Académico de los Docentes”
- WordArt.
 - ❖ Ingresar a Word
 - ❖ Exponer los pasos para insertar WordArt.
 - ❖ Realizar una caratula utilizando los diferentes diseños de letras de WordArt.
- Imágenes prediseñadas.
 - ❖ Ingresar a Power Point.
 - ❖ Explicar cómo insertar una imagen en el documento.
 - ❖ Exponer la utilización de las fichas adicionales que aparecen el momento de insertar una imagen.
 - ❖ Insertar una imagen y utilizar las diferentes fichas para cambiar la presentación de la misma
- Configuración de la página.
 - ❖ Podemos configurar nuestra diapositiva de acuerdo a nuestras necesidades, podemos cambiar le tamaño, la orientación, el color de fondo, etc.
- Vista preliminar.
 - ❖ Da un fácil acceso a las configuraciones para impresión.

- Impresión de documentos.
 - ❖ Cuando el documento se encuentre concluido explicar la forma de establecer márgenes, tipo de papel.
 - ❖ Explicar la utilidad de la vista preliminar del documento.
 - ❖ Dar las instrucciones respectivas para enviar el documento a la impresora que se encuentre activa con el equipo.

4.2.4 UTILIZACIÓN DE BLOGS.

4.2.4.1 Navegadores, correo electrónico y redes sociales.

- Navegadores: Internet Explorer, Mozilla Firefox, Google Chrome.
 - ❖ Internet Explorer: la utilización les resulta más cómoda.
 - ❖ Mozilla Firefox: navegador que logra el mayor rendimiento de carga.
 - ❖ Google Chrome: para que la Web sea más rápido, fácil y seguro.
- Interfaz: pestañas, barras, botones.
 - ❖ Ingresar a Excel.
 - ❖ Familiarizarse con la pantalla.
 - ❖ Ubicar los elementos.
 - ❖ Explicar cada uno de los elementos.
- Dominios.
 - ❖ Conceptualiza que son los dominios.
- Herramientas y criterios confiables de búsqueda.
 - ❖ La información debe estar al día, autor, fecha, año, etc.
- Correo electrónico.
 - ❖ Conceptualiza que es un correo electrónico.
 - ❖ Explicar la forma de buscar la información.
 - ❖ Diferencia que es un correo gratuito y un pagado.
 - ❖ Explica las páginas en las cuales en las cuales podemos crear una cuenta.
- Creación, edición, lectura, respuesta, datos adjuntos.

4.2.4.2 Bitácoras y redes semánticas

- Utilidad, herramientas gratuitas, blog en la educación, creación.
 - ❖ Es una herramienta de gran utilidad para profesores para crear material didáctico.

- Páginas con servicios wikis, herramientas web 2.0.
 - ❖ Dar a conocer el servicio que prestan estas páginas en la búsqueda de información.

4.3.1 Descripción del currículo Vitae del tutor que dictará el curso

- | | |
|-------------------------|-------------------------------|
| a) Nombres y apellidos: | Manuel M. Santana Calderón |
| b) Fecha de nacimiento: | 01 de enero de 1964 |
| c) Estado civil: | Casado |
| d) Domicilio: | Calle Maná oe5-284 y Escudero |
| e) Teléfono: | 022963745 |
| f) Cédula de identidad: | 1801699958 |

Estudios realizados

- | | |
|-------------|--|
| Primarios | Escuela Joaquín Lalama (Ambato) 6 Años. |
| Secundarios | Colegio Nacional Rumiñahui (Ambato) 6 Años. |
| Superiores | Universidad Central Del Ecuador. |
| Título: | Licenciado en Ciencias de la Educación Especialidad Informática. |
| Título: | Técnico Superior en Procesamiento Electrónico de Datos, Especialidad Programador – Analista. Otorgado por el Instituto Técnico Superior “Israel” |
| Cursos: | Sistema Operativo Unix. Escuela Politécnica Nacional
Base de datos Compumaster: redes. Colegio de Ingenieros Civiles de Pichincha: |

4.3.2 Metodología.

Las tecnologías son herramientas en manos del maestro, integradas al proceso de enseñanza-aprendizaje, con objetivos claros, con participación de los alumnos es muy activa y la consecución de logros al culminar el curso, con un manejo perfectible de distintos elementos de los Tics que permitan mejorar la gestión educativa de los docentes.

La metodología en el campo de las nuevas tecnologías de la informática aplicada a la educación, tiene el mismo matiz que utilizan los docentes, para la planificación curricular por lo tanto se utilizaran métodos convencionales como el inductivo, deductivo, analítico-sintético para remarcar los conocimientos gestados en el curso.

4.3.3 Evaluación.

La evaluación se la realiza de forma práctica y semanal en cada uno de los módulos, proceso que determinará la aprobación o no del curso.

Bloque	Temas y subtemas	Evaluación
1	<p>Entorno de Word</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interfaz de la ventana principal y sus elementos. • Trabajo con documentos: crear , cerrar, insertar, eliminar, mover y copiar • Guardar archivos, guardar como y opciones de guardado. • Desplazarse utilizando el teclado y utilizando el mouse, atajos de teclado <p>Formas de presentación y formatos de texto y párrafo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formas de seleccionar texto. • Barra de formato, numeración y viñetas, alineaciones, espaciados • Bordes y sombreado • Bordes de página • Letra capital • Errores: ortográficos y gramaticales <p>Tablas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Insertar tablas • Dibujar tablas • Formato de tabla • Tablas anidadas • Encabezados y pies de página • Notas al pie de la página 	<p>Técnica: Observación</p> <p>Instrumento: Escala descriptiva</p> <p>-Utilizar la pantalla digital para una prueba oral sobre el entorno de Word</p> <p>Técnica: Prueba</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>-Prueba escrita sobre la presentación y formatos de texto y párrafos</p> <p>- Realizar un resumen sobre un tema donde pueda insertar tablas animadas, encabezado y pie de página</p> <p>- Realizar un ensayo sobre un tema de su interés y escribir una nota al final del documento</p>
2	<p>Introducción a Excel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conceptos Básicos • Interfaz de la ventana principal y sus elementos 	<p>Técnica: Observación</p> <p>Instrumento: Lista de cotejo</p> <p>- Realizar en excel un</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo con documento: crear, abrir y cerrar, guardar archivos, guardar como y opciones de guardado. • Hojas: insertar, eliminar, mover y copiar <p>Introducción de datos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formato de celdas • Formato de texto • Alineación de datos • Formato de número • Copiar y mover celdas • Insertar y eliminar celdas • Pegado especial <p>Fórmulas y funciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sintaxis • Mensajes de error más frecuentes • Referencias • Referencias a otras hojas y libros. • Mover y copiar fórmulas • Funciones • Pegar funciones <p>Gráficos e impresión de documentos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conceptos generales • Gráficos incrustados • Agregar datos • Configurar Página • Imprimir 	<p>instrumento de evaluación lista de cotejo o escalas numéricas.</p> <p>- Realizar un cuadro con 10 notas para cada estudiante en Excel y sacar el promedio de cada estudiante.</p> <p>-Diagramar los resultados en tablas y diagramas circulares</p>
3	<p>Entorno de Power Point</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interfaz de la ventana principal y sus elementos • Trabajo con documentos: crear , cerrar, insertar, eliminar, mover y copiar • Guardar archivos, guardar como y opciones de guardado. • Desplazarse utilizando el teclado y utilizando el mouse, atajos de teclado 	<p>Técnica: Observación</p> <p>Instrumento: Rubrica de evaluación</p> <p>-Realizar una presentación animada utilizando el programa Power Point de cualquier tema de la asignatura que usted guía.</p>

	<p>Formas de presentación y formatos de texto y párrafo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formas de seleccionar texto. • Barra de formato, numeración y viñetas, alineaciones, espaciados • Bordes y sombreado • Bordes de página • Letra capital • Errores: ortográficos y gramaticales <p>Tablas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Insertar tablas • Dibujar tablas • Formato de tabla • Tablas anidadas • Encabezados y pies de página • Notas al pie de la página • Notas al final del documento <p>Objetos especiales e impresión del documento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autoformas • WordArt • Imágenes prediseñadas • Ajuste de texto • Configuración de la página • Vista preliminar. • Impresión de documentos 	
4	<p>Utilización de Blogs.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Navegadores, correo electrónico y redes sociales • Navegadores: Internet Explorer, Mozilla Firefox, Google Chrome. • Interfaz: pestañas, barras, botones. • Dominios • Herramientas y criterios confiables de 	<p>Técnica: Observación</p> <p>Instrumento: Lista de cotejo</p> <p>-Crear blogs y exponer su experiencia sobre el curso de formación de las Tics.</p>

	búsqueda. <ul style="list-style-type: none"> • Correo electrónico. • Creación, edición, lectura, respuesta, datos adjuntos. Bitácoras y redes semánticas <ul style="list-style-type: none"> • Utilidad, herramientas gratuitas, blog en la educación, creación. • Páginas con servicios wikis, herramientas web 2.0. 	-Crear su correo electrónico, twitter, Facebook, skipe.
--	--	---

4.3.4 Duración del curso.

El curso se llevará a efecto a partir del 31 de marzo, hasta el 25 de abril de 2014, de lunes a viernes a partir de las 18 horas hasta las 20 horas, con un total de cuarenta horas.

4.3.5 Cronograma de actividades a desarrollarse.

El cronograma a desarrollarse es el siguiente:

Cronograma de actividades previas al curso	
Fechas	Actividades
17 de marzo de 2014	Elaboración de la solicitud de autorización dirigida al señor rector encargado del colegio Nacional Amazonas para capacitar a los docentes en el curso de las TICs, en la misma que también se pedirá permiso para la utilización del laboratorio computación.
18 de marzo de 2014	Entrega de la solicitud de autorización en la secretaría del establecimiento.
19 de marzo de 2014	Aceptación de la autoridad de la institución.
20 de marzo de 2014	Compra de materiales (carpetas, hojas, esferos)
21 de marzo de 2014	Elaboración del folleto resumen del curso

24 de marzo de 2014	Contratación del capacitador que dará el curso	
25 de marzo de 2014	Entrega a los docentes que participarán en el curso de formación la invitación y el cronograma de actividades	
Actividades del curso de formación		
Del 31 de marzo al 4 de abril de 2014	Bloque 1	<ul style="list-style-type: none"> • Entorno de Word • Formas de presentación y formatos de texto y párrafo. • Tablas
Del 7 al 11 de abril de 2014	Bloque 2	<ul style="list-style-type: none"> • Introducción a Excel • Introducción de datos. • Fórmulas y funciones. • Gráficos e impresión de documentos.
Del 14 al 18 de abril de 2014	Bloque 3	<ul style="list-style-type: none"> • Entorno de Power Point • Formas de presentación y formatos de texto y párrafo. • Tablas • Objetos especiales e impresión del documento.
Del 21 al 25 de abril de 2014	Bloque 4	<ul style="list-style-type: none"> • Utilización de blogs. • Navegadores, correo electrónico y redes sociales • Bitácoras y redes semánticas
25 de abril de 2014		<ul style="list-style-type: none"> • Clausura del curso y entrega de certificados a los participantes

4.3.6 Costos del curso.

El curso tendrá un costo de treinta cinco dólares por persona.

Se entregara materiales básicos: carpeta, hojas, esfero y un folleto con la recopilación del temario del curso, al terminar el curso se entregará la certificación respectiva.

	SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4	TOTAL
HUMANOS					
CAPACITADOR	120	120	120	120	480
MATERIALES					
CARPETAS	9				9
HOJAS	18				18
ESFEROS	7				7
FOLLETO DE RESUMEN	26				26
TECNOLÓGICOS					
COMPUTADORA	5	5	5	5	20
PROYECTOR	5	5	5	5	20
MOVILIZACIÓN					
TRANSPORTE	5	5	5	5	20
ECONÓMICOS					
REFRIGERIO FINAL DEL CURSO				30	30
TOTAL	195	135	135	165	630

4.3.7 Certificación.

Para obtener la certificación del curso debe tener el 95% de horas asistidas, es decir solo se permite faltar 2 horas.

EVENTOS	PUNTUACIÓN
Participación en el curso	2 puntos
Trabajos realizados	2 puntos
Clase práctica	2 puntos
Evaluación al final del curso mediante prueba objetiva de selección	4 puntos
Total	10 puntos
La aprobación del curso será con 7 puntos y el 95% de asistencia.	
Se entregara el certificado de aprobación del curso después de una semana laborable concluido el curso de formación.	

BIBLIOGRAFÍA

Alcalde, E. y García, M. (1994). Informática básica. (Segunda edición). Editorial: Mc. Graw Hill. México.

Cisco System. (2004). Guía del primer año. (Edición Tercera). Editorial: Pearson Education. España.

Fletcher, W. (1980). Engineering, Approach to digital design. Editorial Prentice Hall. EE.UU.

Lipshutz, S.(1995). Matemáticas para computadoras. Editorial: Mc. Graw Hill. Colombia.

Martínez, J. y Olvera, J. (2000). Editorial Prentice Hall. México.

Morán, F. (2003). Computación Educativa. Editorial: Facultad de Filosofía. Ecuador

Morán, F. (2005). Folleto de informática II. Ecuador.

Morán, F.(2008) Computación Educativa. (Edición Tercera) Guayaquil: Departamento de Educación a Distancia.

Martínez, F. Prendes, M. y Área, M. (2004). Nuevas Tecnologías y Educación. (Primera Edición). Madrid: Pearson Educación, S.A.

Parsons, J. (1997). Conceptos de la computación. Editorial: Internacional Thomson editores. EE.UU.

Prieto, A. (2002). Introducción a la informática. (Tercera edición). Editorial: Mc. Graw Hill. España.

Schaum. Redes de computación. Mc. Graw Hill. España.

Armando Segoviano "Aprenda acerca de Office", Editoriales Santillana, Pág. 14-65 y Pág. 190-234

Recuperado por <http://www.monografias.com/trabajos16/manual-word-excel/manual-word-excel.shtml#biblio#ixzz2sTRBNkcV>

Recuperado por http://www.idiaf.gov.do/manuales_r/pdf/MicrosoftWordXP.pdf

Recuperado por <http://manuales.astalaweb.com>

Recuperado por <http://www.infomanuales.net>

Recuperado por <http://espanol.free-ebooks.net/ebook/Manual-de-Word-y-Excel-avanzados/pdf?dl&preview>

CONCLUSIONES

- El proyecto investigación determina que la mayor parte de docentes de bachillerato del colegio Nacional Amazonas, necesitan capacitación en las Nuevas Tecnologías de la Informática y comunicación, aplicadas a la educación.
- La capacitación de los docentes de forma sistemática y continua, es una necesidad básica en el bachillerato de las instituciones educativas de país, sea a través del estado o de forma personal, para responder a los lineamientos expuestos en la actual malla curricular.
- Del análisis de los resultados de los cuadros estadísticos se identifica la necesidad de los docentes de alcanzar un título de posgrado de formación académica, con métodos y técnicas transformadoras que mejore el desenvolvimiento en el aula.
- Se identifica la necesidad de diseñar un curso de formación en Técnicas de Información y Comunicación para los docentes de bachillerato de la institución investigada, en las que se consolide técnicas y estrategias que utilice el docente para mejorar la calidad de educación.

RECOMENDACIONES

- El departamento y área de informática del Colegio Nacional Amazonas, debe estructurar e implementar en su planificación anual, un plan operativo sobre el uso y manejo las nuevas tecnologías de la informática aplicadas a la educación en cada una de áreas.

- Realizar las gestiones personales o por parte de las autoridades a instituciones del estado con el objetivo de realizar cursos sobre las nuevas tecnologías de la informática, con el asesoramiento debido y puntual para la capacitación debida de los docentes del bachillerato.

- Los gerentes administrativos o las autoridades de las instituciones educativas deben realizar las gestiones necesarias para realizar convenios con las universidades del país y poner a disposición de los docentes, opciones de estudio que atiendan los requerimientos para la obtención de un título superior o proporcionar propuestas de formación a través de becas de estudio.

- Se diseñara el curso de formación para los docentes del bachillerato del Colegio Nacional Amazonas con la temática: Tecnologías en la Educación con el fin que estas herramientas sean utilizadas en las labores docentes para así replantear las actividades tradicionales y tener la posibilidad de trabajar en proyectos telemáticos, entornos de trabajo colaborativo, contactando con alumnos y profesores de otros centros y de otros países y potenciando la educación intercultural, a través del conocimiento directo de lo que sucede en otras partes del mundo.

BIBLIOGRAFÍA.

Aldelfer, C.P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. Organization al Behavior and human performance. (Edición 4).

Area, M. y Yanes, J. (1990). El Asesoramiento Curricular a los Centros Educativos. La fase de contacto Inicial. Currículum.

Arnal, J. Del Rincón, D. Latorre, A (1994) Investigación Educativa. Fundamentos y Metodologías. Barcelona Labor.

Alvira, F. (1991). Metodología de la Evaluación de Programas. (Edición 2). Madrid: CIS Cuadernos Metodológicos.

Bass, B.M. (1985). Liderazgo y rendimiento más allá de las expectativas de Nueva York. Free Press.

Burton, J. K. Y Merril, P.F. (1977). Needs assessment: needs and and priorities. En Briggs, L. (ed. 1). Instrucción al design. Educ. Tech. Public.

Carderera, M., (1858). Diccionario de educación y métodos de enseñanza Tomo IV. Madrid España.

Cols, S. A. y Martí, M. (1985) Planeamiento del proceso de enseñanza-aprendizaje (Primera edición). Buenos Aires: Marymar.

Cox, R. (1993). "Conceptos sobre aprendizaje, vida profesional y formación pedagógica en la enseñanza superior", en LÁZARO, L.M. (ed.): Formación pedagógica del profesorado universitario y calidad de la educación. CIDE.

Cebrian de la Serna, M. (2003). La Enseñanza virtual para la innovación Universitaria. Editorial Narcea. pp.196.

Cuestionario necesidades de formación docentes de bachillerato UTPL.

D'Hainaut, Louis. (1979). Des fins out objectifs de 1" Education, Bruselas, Labor Editions.

De Ketele, J. M. y Roegiers, X. (1995). Metodología para la recogida de información. Madrid: La muralla.

Fuentes, A..(2008). Evolución del Comportamiento Humano. Oxford: Oxford University Press ISBN.

Fullan, M., y Stiegelbauer, S. (1991). *El nuevo significado del cambio educativo*. 2^a ed. Nueva York: Teachers College Press.

Goikoetxea, P. J. (1997). La investigación en organización escolar. Profesionalización De La Función Directiva Y Programas De Formación. Revista de Psicodidáctica. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea. España.

González, M. V. (2004). La Orientación Profesional Y Currículum Universitario. Una Estrategia Educativa Para El Desarrollo Profesional Y Responsable. Barcelona: Alertes Psicopedagogía.

González, R. y González M. (2007). Diagnóstico de las necesidades y estrategias de formación docente en las universidades. Revista Iberoamericana de Educación Vol.43 (6), (ISSN:1681-5653).

Hernández, R. A. C. (2000). Estrategias innovadoras para la formación docente. Desarrollo escolar. Documentos. Biblioteca Digital OEI.

Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1967). The motivation to work. (Edición 2). Nueva York: Wiley.

Jaramillo, F. A. (2012). Proyecto de investigación I “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de instituciones educativas del Ecuador”. Guía Didáctica. (Segunda edición). Loja: Ecuador: Ediloja Cía. Ltda.

Kaufman, Alan. S. (1982). Psicometría Razonada con El Wic-R. México: Editorial Manual Moderno.

Kemmis. (1984). “Rethinking case study”, en Bell, ct. al. Op. Cit.

Lyon, Jean (1996) Becoming Bilingual, British Library Cataloguing in Publication Data.

- López, Jordi. (2005). Planificación de la Formación con Calidad. (Primera edición). Madrid: Cisspraxis, S.A.
- Mantovani, Juan. (1948). La educación y sus tres problemas. Buenos Aires: El Ateneo.
- McClelland, D.C. (1951). Personality. Nueva York: Dryden Press.
- Medina, A. y Domínguez, C. (1989). Formación del Profesorado en una Sociedad Tecnológica. Madrid, Cincel.
- Montero, V (1996). Sistemas y programas de educación no formal: manual de estudio: diplomatura de educación social II, Bellaterra.
- Nerici, I. (1973) Hacia una Didáctica General Dinámica. S.A. Buenos Aires.
- Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). EDITA.
- Parmerlee, D. (2004). Cómo Preparar un Plan de Marketing. Ediciones Gestión 2000 S.A. Barcelona. Impreso en España.
- Pérez, M. P. (2000). Como Detectar las Necesidades de Intervención Socioeducativa. Madrid: Editorial Narcea.
- Ramsden, P. (1992). Learning to teach in higher education. Londres, Routledge
- Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653). (2007). n.º 43/6 – 15 de agosto de 2007.
- Robbins, (1993) Dar vuelta en su defecto Escuelas: Lecciones de liderazgo de la organización. United States of America.
- Rossett, A. (1996). El análisis y diagnóstico de las necesidades formativas y planificación de la formación. (Seventh printing). Unite States of America.
- Silberman, M. (1998) Aprendizaje activo 101 estrategias para enseñar cualquier tema Argentina.

Sancho Gil, J. M (2008). Los observatorios de la Sociedad de la Información: evaluación o política de promoción de las TICS en educación, Revista Iberoamericana de Educación, 36, Septiembre-Diciembre.

Suárez, M. T. (1990). Needs assessment studies. (Edición 1). Houston, R. Handbook of research an teacher education. New York: MoMillan.

Tamayo, L. y Peñaloza, L. La formación docente, una necesidad para la creación de ambientes educativos de calidad.

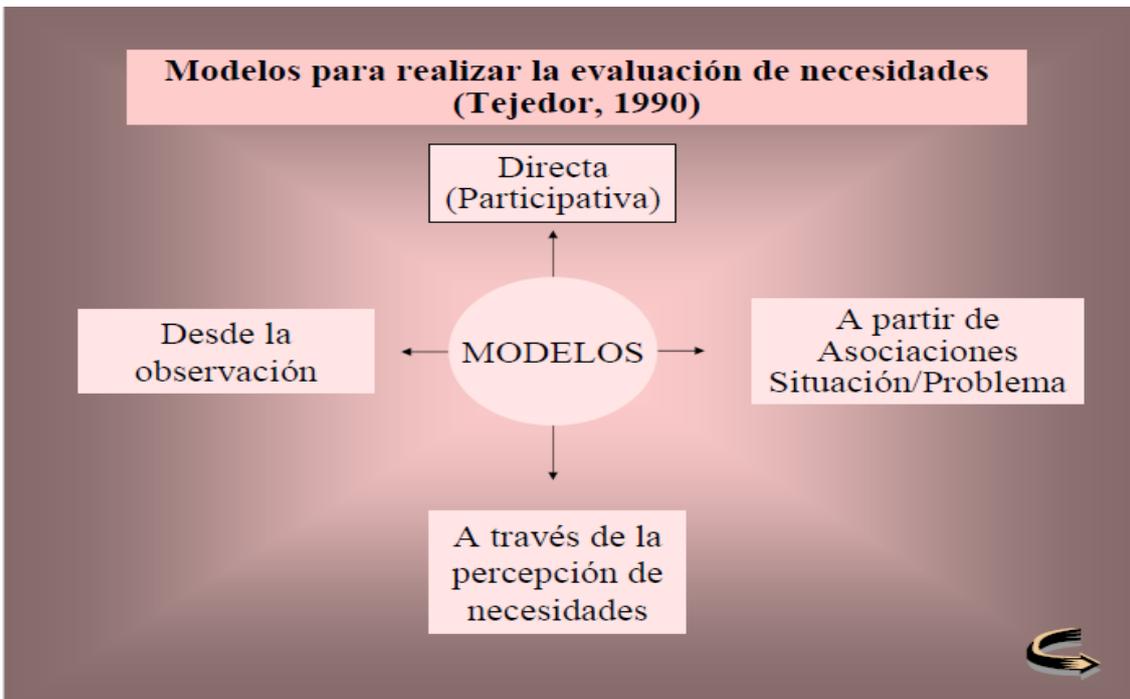
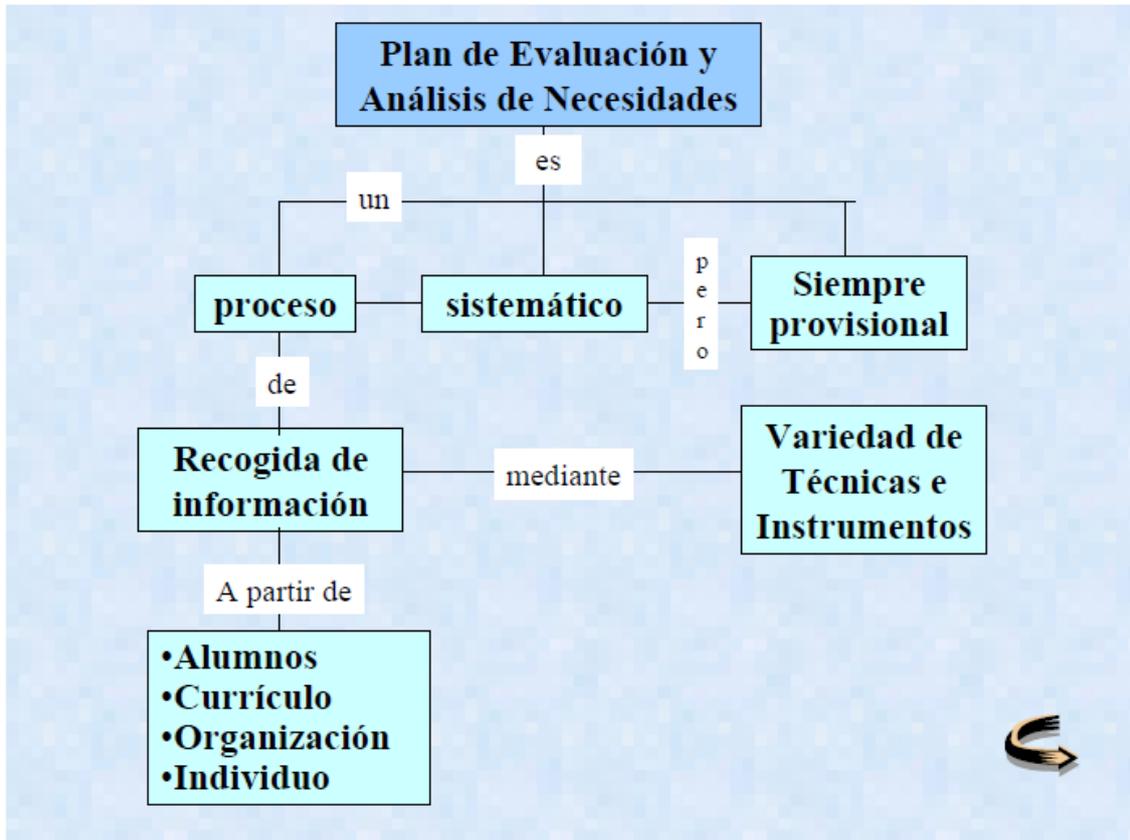
Villa Sánchez, A. (1987) Perspectivas y problemas de la función docente.
Narcea: País Vasco.

Witkin, B. R., et al. (1996). Revista de Integración Educativa. V. 8. California: SAGE Publicaciones.

Zabalza, M. A. (1995). Diseño y Desarrollo Curricular. (6 ediciones). Madrid: Marcea.

ANEXOS

Anexo N° 1. Plan de Evaluación de necesidades.



Fuente: Tejedor 1990

Anexo N° 2.

Estándares Docentes.



Fuente: Eduteka Estándares Docentes Unesco

Anexo N° 3. La Profesionalización como Proceso.



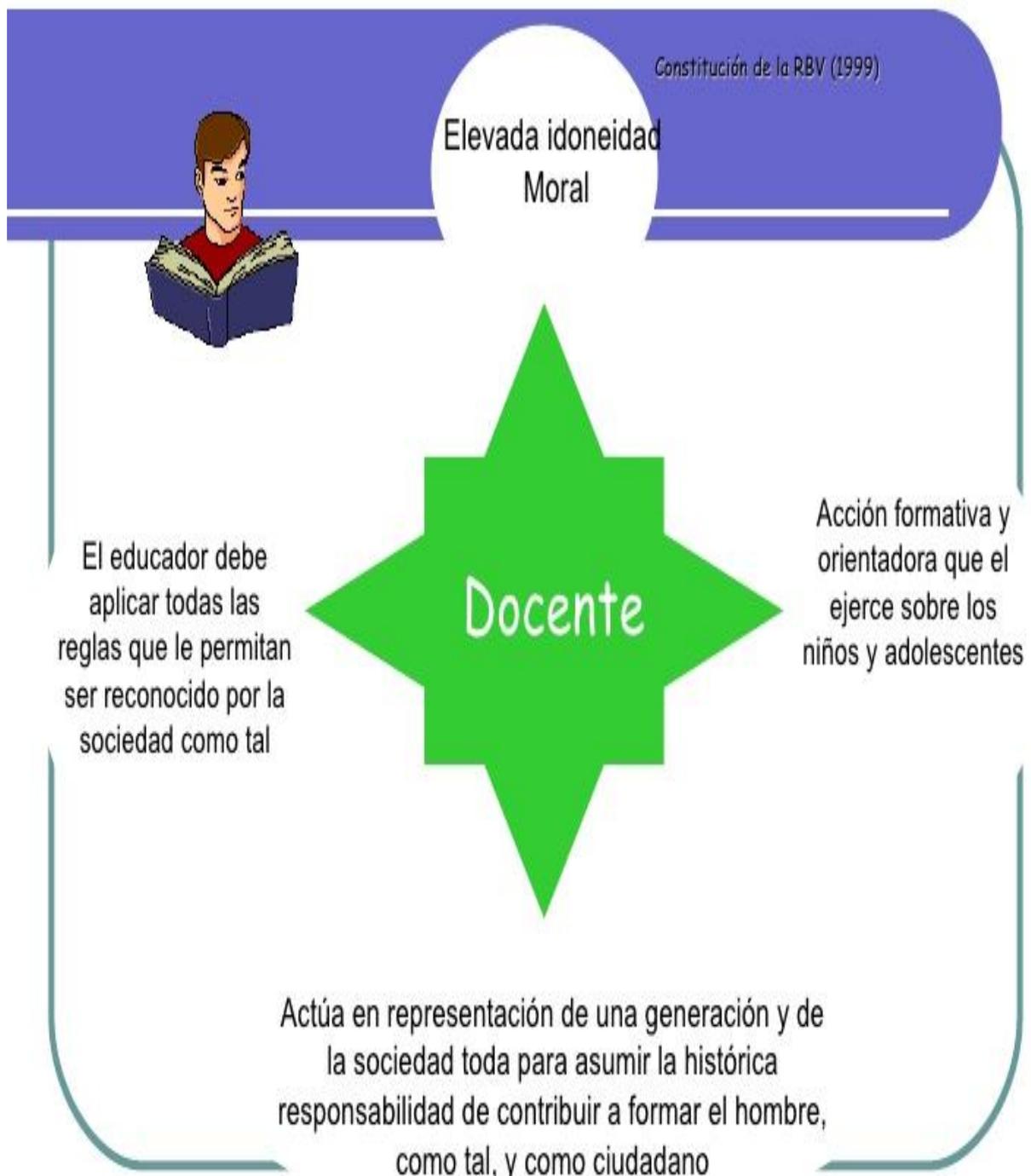
Fuente: MsC.: Vicente Eugenio León Hernández

Anexo N° 4.

Actores de la Administración Educativa.



Fuente: Ministerio del Poder Popular para la Educación (1988).



Ministerio del poder popular para la Educación (1988)



Fuente: Docentes del Colegio Nacional Amazonas a los que se aplicó la encuesta
“Necesidades de Formación de los Docentes de Bachillerato”

CUESTIONARIO: “NECESIDADES DE FORMACIÓN” DOCENTES DE BACHILLERATO



Código del Investigado: _____

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

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

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

2.5. Tiempo de dedicación:							
Tiempo completo	12	Medio tiempo	13	Por horas	14		
2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:		SI	15	NO	16		
2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:		1°	17	2°	18	3°	19
2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted: _____							

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

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

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

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

3.4.1. Si la respuesta es positiva, en qué le gustaría formarse: *(Señale el tipo de formación de mayor interés)*

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse
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 los cursos o capacitaciones	2	Falta de temas acordes con su preferencia	5
Falta de información	3	No es de su interés la capacitación profesional	6
Otros motivos, cuáles:			7

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

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

4.8. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capitaciones:
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/los 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 evaluo 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 de razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente					
43. Diseño estrategias que fortalezcan la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes					
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo N° 8. Solicitud de autorización dirigida al rector del Colegio Nacional Amazonas para la aplicación de la encuesta.

Loja, diciembre de 2012

Señor Licenciado

Pablo Reinoso

En su despacho.

De mi consideración:

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

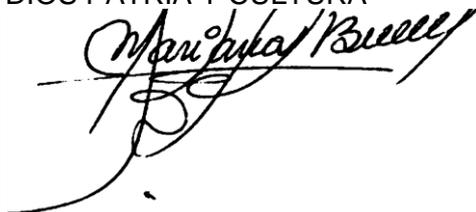
Dados los recientes cambios propuestos por el gobierno nacional en materia educativa, y requerimientos propios de los profesionales de la educación (bachillerato), es necesario conocer cuáles son sus necesidades de capacitación/formación profesional. Este acercamiento a la realidad observada, permitirá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

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

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

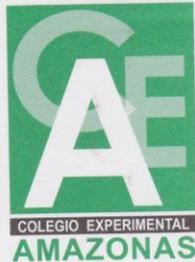
Atentamente,

DIOS PATRIA Y CULTURA



Anexo N° 9.

Autorización para la aplicación de la encuesta en el Colegio Nacional “Amazonas”



COLEGIO NACIONAL “AMAZONAS”
RECTORADO

Quito DM., 07 de enero de 2013
Oficio N° 004-2013-CNA-PR-R

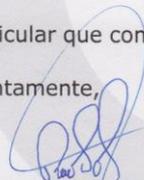
Magíster
Mariana Buele Maldonado
COORDINADORA DE TITULACIÓN
MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL UTPL
Presente

Señora Coordinadora:

Con un atento y cordial saludo de quienes conformamos la comunidad educativa del Colegio Nacional Amazonas, me dirijo a usted haciendo referencia a su comunicación de fecha diciembre de 2012, manifestándole que la Institución está dispuesta a colaborar a fin de que el doctor Marco Enríquez Guzmán, Docente del Plantel, continúe con su proceso de investigación.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,


Lic. Pablo Reinoso T.
RECTOR (E)



PRT/XRM
2013-01-07